



// Zukunftsministerium  
*Was Menschen berührt.*

# Europäischer Sozialfonds

Sozio-ökonomische Analyse

Bayern 2021-2027

Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa



EUROPÄISCHE UNION  
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

ESF IN BAYERN  
WIR INVESTIEREN IN MENSCHEN

# Europäischer Sozialfonds

Sozio-ökonomische Analyse  
Bayern 2021-2027  
Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa

Version: 1.0

Stand: 18.12.2019

---



Verwaltungsbehörde ESF in Bayern  
im Bayerischen Staatsministerium für  
Familie, Arbeit und Soziales (StMAS)

Winzererstraße 9  
80797 München

---

INSTITUT FÜR  
SOZIALFORSCHUNG UND  
GESELLSCHAFTSPOLITIK



Autoren/innen: Dr. Jenny Bennett, Stefan Feldens, Maik Oliver Mielenz, Christian Muscheid

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH  
Weinsbergstraße 190  
50825 Köln

<https://www.isg-institut.de>

---

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>1. Vorbemerkung .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Demografische und gebietsstrukturelle Entwicklung .....</b>	<b>2</b>
2.1    Bevölkerungsstand .....	2
2.2    Wanderungen .....	6
2.3    Bevölkerungsvorausberechnung.....	7
2.4    Zwischenfazit .....	10
<b>3. Wirtschaftliche Entwicklung und Leistungsstärke .....</b>	<b>11</b>
3.1    Wachstums- und Produktivitätsentwicklung.....	11
3.2    Forschung und Entwicklung sowie Innovationskraft.....	14
3.3    Unternehmertum und Existenzgründungsgeschehen .....	16
3.4    Zwischenfazit .....	20
<b>4. Beschäftigungssystem .....</b>	<b>21</b>
4.1    Erwerbsneigung und Erwerbstätigkeit .....	21
4.2    Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung .....	27
4.3    Atypische Beschäftigung.....	32
4.4    Geschlechtsspezifische Verdienststrukturen und berufliche Mobilität .....	38
4.5    Stellenbesetzung, Engpassanalyse und Fachkräftebedarf.....	43
4.6    Zwischenfazit .....	46
<b>5. Anpassungsbedarf und -fähigkeit der Betriebe und Beschäftigten im Kontext des technologischen Wandels.....</b>	<b>48</b>
5.1    Substituierbarkeitsrisiko durch Automatisierung und Digitalisierung .....	49
5.2    Betriebliches Anpassungsvermögen und Weiterbildungsverhalten.....	52
5.3    Lebenslanges Lernen.....	56
5.4    Zwischenfazit .....	59
<b>6. Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung .....</b>	<b>61</b>
6.1    Arbeitslosenbestand und Arbeitslosenquote .....	61
6.2    Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen .....	66
6.3    Grundsicherung .....	68
6.4    Armutsgefährdung.....	70
6.5    Zwischenfazit .....	73
<b>7. (Aus-)Bildungssystem.....</b>	<b>75</b>
7.1    Allgemeinbildende Schulen .....	75
7.2    Schulisches und betriebliches Ausbildungsgeschehen .....	78

7.3	Übergangssystem und NEET-Quote.....	83
7.4	Hochschulbereich.....	88
7.5	Zwischenfazit .....	91
<b>8.</b>	<b>Europa 2020-Indikatoren.....</b>	<b>92</b>
<b>9.</b>	<b>SWOT-Analyse .....</b>	<b>96</b>
9.1	Demografische Entwicklung.....	97
9.2	Wirtschaftliche Entwicklung.....	99
9.3	Beschäftigungssystem .....	101
9.4	Anpassung der Betriebe und Beschäftigten an den technologischen Wandel .....	104
9.5	Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung .....	106
9.6	(Aus-) Bildungssystem .....	108
9.7	Fazit .....	111
<b>10.</b>	<b>Quellenverzeichnis .....</b>	<b>114</b>
	<b>Anhang: Tabellen und Abbildungen auf Kreisebene .....</b>	<b>122</b>

---

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Ausgewählte Indikatoren zur wirtschaftlichen Entwicklung Bayerns zwischen 2010-2017/2018 (verkettete Indexwerte) .....	12
Abbildung 2:	Altersgruppenspezifische Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern in Bayern, 2014 und 2018 .....	25
Abbildung 3:	Durchschnittliches Substituierbarkeitsrisiko und Beschäftigtenanteile nach Berufssegmenten in Bayern, 2016 .....	51
Abbildung 4:	Bevölkerungsentwicklung nach Kreisen 2014-2018 .....	122
Abbildung 5:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Kreisen (2014-2018) ...	128
Abbildung 6:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Kreisen (2014-2018) .....	129

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Regionale Bevölkerungsentwicklung in Bayern, 2014-2018.....	3
Tabelle 2:	Bevölkerungsentwicklung in Bayern nach Altersgruppen und Staatsangehörigkeit, 2014-2018.....	4
Tabelle 3:	Regionale Bevölkerungsentwicklung in Bayern nach Migrationshintergrund, 2014-2018 .....	5
Tabelle 4:	Schutzsuchende Bevölkerung in Bayern, 2018.....	5
Tabelle 5:	Wanderungsbewegungen nach und aus Bayern, 2014-2018.....	6
Tabelle 6:	Altersgruppendifferenzierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2060 .....	8
Tabelle 7:	Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2037 .....	9
Tabelle 8:	Der makroökonomische Kontext in Bayern, 2014-2018 .....	11
Tabelle 9:	Anteile der Sektoren an der Bruttowertschöpfung in Bayern, 2014-2018.....	13
Tabelle 10:	F&E-Ausgaben und -Personal in Bayern, 2013-2017 .....	15
Tabelle 11:	Entwicklung der Selbständigkeit in Bayern, 2014-2018 .....	17
Tabelle 12:	Entwicklung der gewerblichen Existenzgründungen und Existenzgründungsintensität in Bayern, 2014-2018 .....	18
Tabelle 13:	Erwerbsquoten in Bayern nach Alter und Geschlecht, 2014-2018 .....	22
Tabelle 14:	Erwerbstätige Personen in Bayern nach sozio-demografischen Merkmalen, 2014-2018.....	22
Tabelle 15:	Erwerbstätigenquoten in Bayern nach Altersgruppen und Geschlecht, 2014-2018 .....	24
Tabelle 16:	Erwerbstätigenquoten in Bayern nach Migrationshintergrund, 2014-2018 .....	26
Tabelle 17:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bayern nach sozio-demografischen Merkmalen, 2014-2018 .....	27
Tabelle 18:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bayern nach strukturellen Merkmalen, 2014-2018 ..	29
Tabelle 19:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bayern nach Wirtschaftszweigen und -sektoren, 2014-2018 .....	31
Tabelle 20:	Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Bayern, 2014-2018.....	33
Tabelle 21:	Atypische Beschäftigung in Bayern nach Form und Geschlecht, 2016-2018.....	34
Tabelle 22:	Atypische Beschäftigung in Bayern nach Form und Migrationshintergrund, 2016-2018.....	34
Tabelle 23:	Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Bayern nach sozio-demografischen Merkmalen, 2014-2018 .....	36
Tabelle 24:	Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Bayern nach strukturellen Merkmalen, 2014-2018 .....	37
Tabelle 25:	Anteil sv-pflichtig beschäftigter Frauen nach Berufshauptfeldern in Bayern, 2014-2018.....	40
Tabelle 26:	Frauenanteil auf der 1. und 2. Führungsebene in Deutschland und Bayern .....	41
Tabelle 27:	Gemeldete Arbeitsstellen und abgeschlossene Vakanzzeiten in Bayern, 2014-2018 .....	43
Tabelle 28:	Ausgewählte Engpass-Indikatoren nach Berufssegmenten in Bayern, 2014-2019.....	45
Tabelle 29:	Entwicklung des Substituierbarkeitspotenzials hohen Niveaus in Bayern, 2013-2016 .....	49
Tabelle 30:	Weiterbildungsverhalten bayerischer Betriebe, 2014-2018 .....	54
Tabelle 31:	Teilnahmequote der 25- bis 64-Jährigen an Bildung und Weiterbildung, 2014-2018.....	56
Tabelle 32:	Arbeitslosenbestand und Arbeitslosenquote in Bayern, 2014-2018.....	62
Tabelle 33:	Kurz- und Langzeitarbeitslose in Bayern nach sozio-demografischen Merkmalen, 2018.....	64
Tabelle 34:	Arbeitslosigkeit in Bayern nach Rechtskreisen, 2014-2018 .....	67
Tabelle 35:	Bedarfsgemeinschaften und Leistungsberechtigte in Bayern, 2014-2018 .....	69
Tabelle 36:	Armutgefährdung in Bayern nach sozio-demografischen Merkmalen, 2014-2018.....	72
Tabelle 37:	Armutgefährdung in Bayern nach Haushaltstyp, 2014-2018 .....	73
Tabelle 38:	Entwicklung der Absolventenquoten allgemeinbildender Schulen in Bayern, 2014-2018 .....	76
Tabelle 39:	Duales Ausbildungsmarktgeschehen in Bayern, 2014-2018 .....	79
Tabelle 40:	Bestand und Anfänger/innen in Ausbildung und Übergangssystem in Bayern, 2014-2017 .....	85
Tabelle 41:	Bestand und Anfänger/innen im Übergangssystem nach Programmen, 2014-2017 .....	86
Tabelle 42:	Verteilung der Anfänger/innen im Übergangssystem nach sozio-demografischen Merkmalen und spezifischen Programmtypen, 2017 .....	87
Tabelle 43:	Anteil 18- bis 24-Jähriger, die weder in (Aus-)Bildung noch in Erwerbsarbeit sind, 2014-2018.....	87
Tabelle 44:	Studianfänger/innen und Studierende in Bayern, Wintersemester 2014-2018 .....	89
Tabelle 45:	Hochschulabsolventen/innen in Bayern nach Fächergruppen, 2014-2017 .....	90
Tabelle 46:	Zielerreichungsgrad der Kernziele der „Europa 2020-Strategie“ .....	93
Tabelle 47:	SWOT-Matrix zur demografischen Entwicklung Bayerns.....	97

Tabelle 48:	SWOT-Matrix zur wirtschaftlichen Entwicklung Bayerns .....	99
Tabelle 49:	SWOT-Matrix zum Beschäftigungssystem Bayerns.....	101
Tabelle 50:	SWOT-Matrix zur Anpassung der Betriebe und Beschäftigten in Bayern .....	104
Tabelle 51:	SWOT-Matrix zur Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung in Bayern.....	106
Tabelle 52:	SWOT-Matrix zum (Aus-)Bildungssystem Bayerns.....	108
Tabelle 53:	Bevölkerungsentwicklung in den Stadt- und Landkreisen Bayerns, 2014-2018.....	123
Tabelle 54:	Entwicklung der ausländischen Bevölkerung in den Stadt- und Landkreisen Bayerns, 2014-2018 .....	125
Tabelle 55:	Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestands in den Stadt- und Landkreisen Bayerns, 2014-2018.....	130
Tabelle 56:	Entwicklung der Arbeitslosenquote in den Stadt- und Landkreisen Bayerns, 2014-2018 .....	132
Tabelle 57:	Entwicklung der SGB II-Quote in den Stadt- und Landkreisen Bayerns, 2014-2018.....	135

# 1. Vorbemerkung

In der vorliegenden sozio-ökonomischen Analyse werden die zentralen Bereiche, die Auskunft über das gesamtökonomische und -gesellschaftliche Wohlstandsniveau Bayerns geben, näher betrachtet. Ziel der Darlegung ist eine umfassende Bestandsaufnahme, durch welche Korrektur- und Interventionsnotwendigkeiten sowie Förderschwerpunkte und -bedarfe des Europäischen Sozialfonds (ESF) für die zukünftige Förderperiode 2021 bis 2027 identifiziert werden sollen. Der Fokus der Analyse liegt dabei auf den Zielen der europäischen Sozial- und Kohäsionspolitik und insbesondere des ESF. Den Rahmen geben die Kernziele der sog. „Europa 2020-Strategie“ (Europäische Kommission 2010) vor. Sie wurde im Jahr 2010 von der Europäischen Kommission initiiert und beabsichtigt die Forcierung eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums, indem die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität, das Humankapital, der soziale Zusammenhalt und die Konvergenz innerhalb der Europäischen Union (EU) gestärkt werden sollen. Die Umsetzung ist eingebettet in das sog. Europäische Semester, in dem die EU-Mitgliedstaaten der Europäischen Kommission u. a. in sog. Nationalen Reformprogrammen (z. B. BMWi 2019) in regelmäßigen Abständen ihre bereits umgesetzten Maßnahmen und Reformabsichten darlegen. Die Kommission formuliert daraufhin auf Basis einer Fortschrittsbewertung länderspezifische Empfehlungen, damit die umgesetzten und geplanten Maßnahmen mit den gemeinsamen Zielsetzungen harmonisieren.

Im Rahmen der nachfolgenden Abhandlung werden folgende Bereiche anhand verschiedener Indikatoren berücksichtigt:

- ▶ die demografische und gebietsstrukturelle Entwicklung (vgl. Kapitel 2),
- ▶ die wirtschaftliche Entwicklung und Leistungsstärke (vgl. Kapitel 3),
- ▶ die Entwicklung innerhalb des Beschäftigungssystems (vgl. Kapitel 4),
- ▶ die Anpassungsfähigkeit von Betrieben und Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung des technologischen Wandels (vgl. Kapitel 5),
- ▶ die Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung (vgl. Kapitel 6),
- ▶ die Entwicklung innerhalb des (Aus-)Bildungssystems (vgl. Kapitel 7) und
- ▶ die Erreichung der in der „Europa 2020-Strategie“ definierten Ziele (vgl. Kapitel 8).

In der sozio-ökonomischen Analyse werden je nach Verfügbarkeit und Sinnhaftigkeit Differenzierungen nach personenspezifischen, strukturellen und regionalen Merkmalen vorgenommen, damit positive und negative Entwicklungen auch fernab oberer Aggregationsstufen identifiziert und regionale Disparitäten aufgedeckt werden können. Wichtige Entwicklungen werden überdies in den bundesweiten Kontext eingeordnet, um Vergleiche vornehmen und mögliche Abweichungen identifizieren zu können.

Die sozio-ökonomische Analyse wurde zwischen September und Dezember 2019 erstellt. Für die Darstellung der Entwicklungen diente zumeist 2014 als Basisjahr, d. h. die aktuellsten zum Zeitpunkt der Berichtslegung verfügbaren Daten für die einschlägigen Indikatoren der betrachteten Bereiche wurden mit dem Jahr 2014 verglichen. Nur in Fällen, in denen es die Datenverfügbarkeit nicht anders ermöglicht hat, wurde vom Basisjahr 2014 abgewichen. Sofern keine Daten für 2018 vorlagen, wurde zudem auf das Jahr 2017 als Berichtsjahr zurückgegriffen.

## 2. Demografische und gebietsstrukturelle Entwicklung

---

Die Bevölkerungsdynamik hat infolge von Geburten-, Alterungs- und Zuwanderungsprozessen vielfältige Auswirkungen auf die sozio-kulturelle Struktur der Gesellschaft und das volkswirtschaftliche Wachstumspotenzial. Einerseits ist der Grad der Heterogenität der Bevölkerung eines Landes eine wichtige Größe für die Ausgestaltung des (Aus-)Bildungs- und Beschäftigungssystems sowie der Integrationspolitik. Andererseits stellen die Zahl der Einwohner/innen sowie der Produktionsfaktor Arbeit – und demnach insbesondere die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren – zentrale Wachstumsgrundlagen dar. So haben Veränderungen des Bevölkerungsstands und der Altersstruktur z. B. Implikationen für Konsum(-muster) und Investitionstätigkeiten. Sie wirken sich folglich auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen aus. Überdies hätte z. B. eine demografisch bedingte Verringerung von (gut qualifizierten) Arbeitskräften im erwerbsfähigen Alter und eine gleichzeitige Alterung der Bevölkerung ohne merkliche technologische Fortschritte und Wanderungsgewinne mittel- bis langfristig negative Konsequenzen für die Wirtschaftsleistung, da mit weniger Arbeitskräften auch geringere Produktionsmengen und Einkommensverteilungsmöglichkeiten verbunden wären. Hingegen lassen sich durch Produktivitätsfortschritte, die Ausschöpfung von Erwerbspotenzialen (z. B. Frauen, Ältere), die Erzielung von Wanderungsgewinnen sowie der gezielten Qualifizierung arbeitsloser und zugewanderter Personen, die negativen Folgen einer alternden Bevölkerung wiederum abfedern (IW Köln 2017).

Nachfolgend werden die Entwicklung der Bevölkerung und Wanderungsbewegungen ab 2014 sowie die jüngste Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern dargelegt. Vor dem Hintergrund der verstärkten Zuwanderung von Geflüchteten in der jüngeren Vergangenheit werden bei der Bevölkerung auch schutzsuchende Personen berücksichtigt.

### 2.1 Bevölkerungsstand

---

Daten zur Bevölkerungsentwicklung Bayerns liegen bis zum Jahr 2018 vor. Sie ist für die Zeitspanne zwischen 2014 und 2018 differenziert nach Regierungsbezirken und Kreisen in Tabelle 1 abgetragen. Es zeigt sich, dass die Bevölkerung in den letzten Jahren stetig gewachsen ist. Für den betrachteten Zeitraum beläuft sich der Zuwachs auf 3,0 % bzw. rund 385.000 Personen. Damit stieg die Bevölkerungszahl in Bayern etwas dynamischer als im gesamten Bundesgebiet (+2,2 %). Im Jahr 2018 repräsentierte Bayern mit seinen knapp 13,08 Mio. Einwohnern/innen 15,8 % der bundesdeutschen Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsstand 2018: 83,02 Mio.).

Weniger auf Ebene der Regierungsbezirke als vielmehr auf Ebene der Kreise lassen sich relativ starke regionale Disparitäten identifizieren. Während in den kreisfreien Städten Bamberg, Regensburg, Landshut und Erlangen sowie im Landkreis Ebersberg überdurchschnittlich hohe Zuwächse in Höhe von jeweils mindestens +5 % beobachtet werden können, sind in den Landkreisen Hof, Kronach, Tirschenreuth, Kulmbach und Bayreuth Bevölkerungsrückgänge von bis zu -1,3 % zu verzeichnen. Bei der Betrachtung auf Kreisebene können zum einen recht ausgeprägte Differenzen zwischen städtischen bzw. stadtnahen und ländlichen Gebieten und zum anderen relativ starke Unterschiede zwischen dem südlichen und nördlichen Raum Bayerns beobachtet werden. In ländlichen Gebieten und im Norden Bayerns entwickelte sich die Bevölkerungszahl vergleichsweise weniger dynamisch. Nahezu alle Kreise im nordöstlichen Bayern waren überdies in der betrachteten Zeitspanne von Bevölkerungsrückgängen betroffen (vgl. hierzu: Abbildung 4 im Anhang).

Tabelle 1: Regionale Bevölkerungsentwicklung in Bayern, 2014-2018

Gebiet	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/ 2014	Veränd. 2018/ 2017
<b>Bayern</b>	<b>12.691.568</b>	<b>12.843.514</b>	<b>12.930.751</b>	<b>12.997.204</b>	<b>13.076.721</b>	<b>+3,0%</b>	<b>+0,6%</b>
<b>Regierungsbezirke</b>							
Oberbayern	4.519.979	4.588.944	4.633.323	4.649.534	4.686.163	+3,7%	+0,8%
Niederbayern	1.197.558	1.212.119	1.219.397	1.230.037	1.238.528	+3,4%	+0,7%
Oberpfalz	1.082.761	1.092.339	1.098.378	1.104.407	1.109.269	+2,4%	+0,4%
Oberfranken	1.055.955	1.059.358	1.062.394	1.066.840	1.067.482	+1,1%	+0,1%
Mittelfranken	1.715.195	1.738.686	1.750.059	1.759.643	1.770.401	+3,2%	+0,6%
Unterfranken	1.298.849	1.306.048	1.309.209	1.313.375	1.317.124	+1,4%	+0,3%
Schwaben	1.821.271	1.846.020	1.857.991	1.873.368	1.887.754	+3,7%	+0,8%
<b>Kreise mit den höchsten Bevölkerungszuwächsen</b>							
Bamberg (Krfr. St)	71.952	73.331	75.743	77.179	77.592	+7,8%	+0,5%
Regensburg (Krfr. St)	142.292	145.465	148.638	150.894	152.610	+7,3%	+1,1%
Landshut (Krfr. St)	67.509	69.211	70.025	71.193	72.404	+7,3%	+1,7%
Ebersberg (Lkr)	134.873	137.421	139.016	140.800	142.142	+5,4%	+1,0%
Erlangen (Krfr. St)	106.423	108.336	110.238	110.998	111.962	+5,2%	+0,9%
<b>Kreise mit den höchsten Bevölkerungsrückgängen</b>							
Hof (Lkr)	96.608	96.429	95.915	95.773	95.311	-1,3%	-0,5%
Kronach (Lkr)	67.998	67.916	67.613	67.474	67.135	-1,3%	-0,5%
Tirschenreuth (Lkr)	73.250	73.314	72.918	72.730	72.504	-1,0%	-0,3%
Kulmbach (Lkr)	72.541	72.468	71.993	72.012	71.845	-1,0%	-0,2%
Bayreuth (Lkr)	104.615	104.306	103.876	103.805	103.656	-0,9%	-0,1%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland; Bayerisches Landesamt für Statistik, Daten zur Bevölkerung (Daten auf Basis des Mikrozensus, Bevölkerungsfortschreibung, Stichtag: 31.12.).

Nicht nur quantitativ, sondern auch strukturell hat sich die Bevölkerung Bayerns zwischen 2014 und 2018 verändert (vgl. Tabelle 2 und Tabelle 3). Betrachtet man die Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen, so können starke Zuwächse bei 25- bis 39-Jährigen (+7,2 %) sowie bei 55- bis 64-Jährigen (+12,6 %) konstatiert werden. Demgegenüber hat sich die Zahl der 40- bis 54-Jährigen reduziert (-6,1 %). Die erwerbsfähige Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren hat sich im betrachteten Zeitraum um 2,0 % erhöht (Bundesgebiet: +0,8 %). Im Jahr 2018 wies die bayerische Bevölkerung ein Durchschnittsalter von 42,1 Jahren auf (Bundesgebiet: 44,4 Jahre). Zwar ist dies im Bundesländervergleich nach Berlin, Hamburg und Baden-Württemberg der niedrigste Wert, jedoch zeigt der langfristige Trend vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Richtung einer alternden Bevölkerung (vgl. hierzu Abschnitt 2.3). Auch anhand des sog. Altenquotienten, der die mindestens 65-jährige Bevölkerung in das Verhältnis zur 20- bis 64-jährigen Bevölkerung setzt, ist diese Tendenz ersichtlich. Zwischen 2014 und 2018 erhöhte sich der Wert des Quotienten zumindest leicht von 32,6 % auf 33,3 %. Auf 100 Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren entfielen demnach 33 Personen, die 65 Jahre alt oder älter sind. In Deutschland lag der Altenquotient im Jahr 2018 bei 35,9 %. Folglich fiel er höher aus als in Bayern. Sowohl gemessen am Durchschnittsalter als auch am Altenquotient ist die bayerische Bevölkerung etwas jünger als diejenige des gesamten Bundesgebiets.

Die Zuwächse der bayerischen Bevölkerung werden dabei in allen Altersgruppen ähnlich wie im gesamten Bundesgebiet maßgeblich von Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit getragen. Während die deutsche Bevölkerung zwischen 2014 und 2018 um 0,3 % geschrumpft ist (Bundesgebiet: -1,0 %), hat sich die Zahl der in Bayern wohnhaften Ausländer/innen mit einem Zuwachs in Höhe von 32,2 % stark erhöht (Bundesgebiet: +33,8 %). Innerhalb der Gruppe der Ausländer/innen ist dabei insbesondere die Zahl der unter 25-Jährigen stark gestiegen (+51,7 %). Die Divergenz der Dynamiken hat insgesamt zur Folge, dass sich die Anteilswerte der beiden Gruppen an der Gesamtbevölkerung Bayerns in den letzten Jahren verschoben haben. Bezifferte sich der Anteil der ausländischen Bevölkerung 2014 noch auf 10,3 %, betrug er im Berichtsjahr 13,2 % (+2,9 PP) (vgl. für eine Übersicht der Entwicklungen auf Kreisebene: Tabelle 54 im Anhang). Auch bundesweit lässt sich eine derartige Verschiebung der Bevölkerungsstruktur beobachten (2014: 9,3 %; 2018: 12,2 %).

**Tabelle 2: Bevölkerungsentwicklung in Bayern nach Altersgruppen und Staatsangehörigkeit, 2014-2018**

Altersgruppen	Bevölkerung 2014			Bevölkerung 2018			Veränderung der absoluten Zahl 2018/2014		
	Deutsche-Bev.	Nicht-deutsche Bev.	Anteil nicht-deutsche Bev.	Deutsche Bev.	Nicht-deutsche Bev.	Anteil nicht-deutsche Bev.	Deutsche Bev.	Nicht-deutsche Bev.	Gesamtbev.
unter 25-Jährige	2.842.358	284.500	9,1%	2.757.827	431.527	13,5%	-3,0%	+51,7%	+2,0%
25- bis 39-Jährige	1.983.811	428.481	17,8%	2.028.423	557.543	21,6%	+2,2%	+30,1%	+7,2%
40- bis 54-Jährige	2.628.921	342.632	11,5%	2.351.055	439.154	15,7%	-10,6%	+28,2%	-6,1%
55- bis 64-Jährige	1.515.987	126.386	7,7%	1.700.725	147.903	8,0%	+12,2%	+17,0%	+12,6%
65 Jahre und älter	2.414.278	124.214	4,9%	2.511.901	150.663	5,7%	+4,0%	+21,3%	+4,9%
<b>15- bis 64-Jährige</b>	<b>7.518.502</b>	<b>1.086.245</b>	<b>12,6%</b>	<b>7.395.215</b>	<b>1.385.220</b>	<b>15,8%</b>	<b>-1,6%</b>	<b>+27,5%</b>	<b>+2,0%</b>
<b>insgesamt</b>	<b>11.385.355</b>	<b>1.306.213</b>	<b>10,3%</b>	<b>11.349.931</b>	<b>1.726.790</b>	<b>13,2%</b>	<b>-0,3%</b>	<b>+32,2%</b>	<b>+3,0%</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt, GENESIS-Online Datenbank; Bevölkerung nach Nationalität und Altersjahre; Bayerisches Landesamt für Statistik, Bevölkerung nach Nationalität (Daten auf Basis des Mikrozensus, Bevölkerungsfortschreibung, Stichtag: 31.12.).

Korrespondierend zur Divergenz der jüngeren Bevölkerungsentwicklung zwischen Deutschen und Ausländern/innen lassen sich auch Unterschiede in der Dynamik zwischen Personen ohne und mit Migrationshintergrund feststellen. Während die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund in Bayern zwischen 2014 und 2018 um 20,2 % gestiegen ist (Bundesgebiet: +19,8 %), hat sich die Zahl der Personen ohne Migrationshintergrund um 5,0 % reduziert (Bundesgebiet: -5,7 %). Besonders stark klaffen die Entwicklungen zwischen den beiden Bevölkerungsgruppen in den Regierungsbezirken Niederbayern und Mittelfranken auseinander. Der Anteilswert der migrantischen Bevölkerung belief sich im Jahr 2018 in Bayern auf 24,5 %. Gegenüber 2014 hat sich der Anteil um knapp 4,0 Prozentpunkte erhöht. Im gesamten Bundesgebiet fiel der Anteil der migrantischen Bevölkerung mit 24,4 % etwa gleich hoch aus. Im Vergleich zum Basisjahr ist die Quote dort um 4,1 Prozentpunkte gestiegen. Folglich hat bundesweit und in Bayern rund jede/r zweite Einwohner/in einen Migrationshintergrund.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die dargelegten Entwicklungen beziehen sich auf Personen mit Migrationshintergrund im engeren Sinn. Als Migranten/innen gelten laut Statistischem Bundesamt alle Personen, welche entweder selbst die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen oder die mindestens ein Elternteil haben, das die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt. „Enger Sinn“ impliziert die Nichtberücksichtigung der Elterninformationen außerhalb des Haushalts der/des Befragten. Es werden also nur Informationen über die Eltern verwendet, wenn die Befragten mit ihnen im gleichen Haushalt leben.

Tabelle 3: Regionale Bevölkerungsentwicklung in Bayern nach Migrationshintergrund, 2014-2018

Gebiet (Angaben in 1.000)	Bevölkerung 2014 (Jahresdurchschnitt)			Bevölkerung 2018 (Jahresdurchschnitt)			Veränderung der absoluten Zahl 2018/2014	
	ohne MGH	mit MGH	Anteil Bev. mit MGH	ohne MGH	mit MGH	Anteil Bev. mit MGH	ohne MGH	mit MGH
<b>Bayern</b>	<b>10.063</b>	<b>2.580</b>	<b>20,4%</b>	<b>9.559</b>	<b>3.100</b>	<b>24,5%</b>	<b>-5,0%</b>	<b>+20,2%</b>
Oberbayern	3.360	1.130	25,2%	3.191	1.331	29,4%	-5,0%	+17,8%
Niederbayern	1.011	180	15,1%	973	227	18,9%	-3,8%	+26,1%
Oberpfalz	932	147	13,6%	893	182	16,9%	-4,2%	+23,8%
Oberfranken	925	132	12,5%	881	161	15,5%	-4,8%	+22,0%
Mittelfranken	1.319	394	23,0%	1.227	484	28,3%	-7,0%	+22,8%
Unterfranken	1.087	213	16,4%	1.032	249	19,4%	-5,1%	+16,9%
Schwaben	1.429	383	21,1%	1.361	466	25,5%	-4,8%	+21,7%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1 Reihe 2.2: Bevölkerung mit Migrationshintergrund, verschiedene Jahre.

Aufgrund der ausgeprägten Zuwanderung geflüchteter Personen in der betrachteten Zeitspanne erfolgt an dieser Stelle auch ein kurzer Blick auf die schutzsuchende Bevölkerung in Bayern zum Stand des 31.12.2018. Schutzsuchende Personen stellen eine Teilmenge der aus Drittstaaten stammenden ausländischen Bevölkerung dar und halten sich aus humanitären Gründen in den Aufnahmeländern auf. In der amtlichen Statistik werden schutzsuchende Personen mittlerweile unabhängig ihres Schutzstatus erfasst, d. h. die Statistik umfasst Personen mit anerkanntem, aber auch offenem und abgelehntem Schutzstatus (Eberle 2019). In absoluten Zahlen betrachtet hielten sich im Jahr 2018 in Bayern nach Nordrhein-Westfalen und vor Baden-Württemberg die zweitmeisten schutzsuchenden Personen auf. In Bayern wurden insgesamt rund 212.000 schutzsuchende Personen erfasst, was 11,9 % aller bundesweit betreffenden Personen entspricht. Zudem repräsentierten schutzsuchende Personen 1,6 % der Gesamtbevölkerung sowie 11,4 % der ausländischen Bevölkerung Bayerns (vgl. Tabelle 4). Bei 68,7 % der betreffenden Personen in Bayern ist der Schutzstatus anerkannt, bei 21,0 % offen und bei 10,4 % wurde er abgelehnt. Rund zwei Drittel der schutzsuchenden Personen sind männlichen Geschlechts (64,8 %), 14,8 % sind im schulpflichtigen Alter und drei Viertel sind im erwerbsfähigen Alter (75,0 %). Im Mittel ist die schutzsuchende Bevölkerung 29,4 Jahre alt und somit vergleichsweise sehr jung. Die Verteilung der dargestellten Merkmale entspricht in etwa derjenigen von Schutzsuchenden im gesamten Bundesgebiet.

Tabelle 4: Schutzsuchende Bevölkerung in Bayern, 2018

Gebiet	insgesamt	Anteil der Schutzsuchenden...					
		an der Bevölkerung	an allen Ausländern/innen	mit anerkanntem Schutzstatus	männlich	schulpflichtiges Alter (6-17 Jahre)	erwerbsfähiges Alter (15-64 Jahre)
<b>Bayern</b>	<b>212.015</b>	<b>1,6%</b>	<b>11,4%</b>	<b>68,7%</b>	<b>64,8%</b>	<b>14,8%</b>	<b>75,0%</b>
<b>Regierungsbezirke</b>							
Oberbayern	77.470	1,7%	8,7%	68,0%	65,9%	12,2%	77,4%
Niederbayern	16.505	1,3%	12,3%	65,0%	69,3%	15,2%	77,1%
Oberpfalz	15.515	1,4%	15,3%	65,6%	66,4%	16,6%	74,6%
Oberfranken	17.445	1,6%	21,2%	65,9%	62,7%	18,8%	71,5%
Mittelfranken	34.895	2,0%	12,6%	67,7%	61,5%	14,7%	72,9%
Unterfranken	21.495	1,6%	17,5%	76,0%	62,7%	18,1%	72,2%
Schwaben	28.690	1,5%	11,4%	71,8%	65,2%	15,5%	74,1%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Schutzsuchende, Ergebnisse des Ausländerzentralregisters, Fachserie 1 Reihe 2.4 (Stichtag: 31.12.).

## 2.2 Wanderungen

Bei einem Rückgriff auf die Wanderungsstatistik verdeutlicht sich, dass der Bevölkerungsanstieg der letzten Jahre zuvorderst durch Wanderungsgewinne gegenüber dem Ausland bedingt ist. Folglich wäre die bayerische (und bundesdeutsche) Bevölkerung ohne Zuwanderung aus dem Ausland nicht in der zuvor beschriebenen Dynamik gewachsen.

Zwischen 2014 und 2018 betrug der akkumulierte Wanderungsüberschuss insgesamt 515.000 Personen (vgl. Tabelle 5). Hinter dieser Zahl verbergen sich sowohl die Dynamiken der Binnenwanderung innerhalb Deutschlands als auch der Außerwanderung über die Grenzen des Bundesgebiets hinweg. Im Hinblick auf das Binnenwanderungsgeschehen gab es in Bayern in den letzten Jahren weniger Fortzüge in andere Bundesländer als Zuzüge. Für den gesamten Betrachtungszeitraum fällt der akkumulierte Saldo aus Fort- und Zuzügen dementsprechend positiv aus (+24.123 Personen). Die Binnenwanderung ist nicht gegenüber jedem Bundesland gleichgerichtet: Während insbesondere gegenüber Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Hessen Wanderungsverluste entstanden sind, lassen sich vor allem gegenüber Berlin, Sachsen und Brandenburg ausgeprägte Wanderungsgewinne verzeichnen.

**Tabelle 5: Wanderungsbewegungen nach und aus Bayern, 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018	Akkumulierter Wert 2014-2018
<b>Wanderungen insgesamt</b>						
Zuzüge	934.671	1.008.835	1.020.454	964.554	409.919	2.136.954
Fortzüge	841.964	844.875	924.388	888.865	323.553	1.622.166
Wanderungssaldo	+92.707	+163.960	+96.066	+75.689	+86.366	+514.788
<b>Wanderungen über die Grenze Bayerns (Binnenwanderung)</b>						
Zuzüge	124.275	125.296	129.138	123.737	125.882	628.328
Fortzüge	117.598	121.285	130.879	117.144	117.299	604.205
Wanderungssaldo	+6.677	+4.011	-1.741	+6.593	+8.583	+24.123
<b>Wanderungen über die Grenze des Bundesgebiets</b>						
Zuzüge	276.101	349.708	316.217	282.563	284.037	1.508.626
Fortzüge	190.071	189.759	218.410	213.467	206.254	1.017.961
Wanderungssaldo	+86.030	+159.949	+97.807	+69.096	+77.783	+490.665

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wanderungen, Fachserie 1 Reihe 1.2, verschiedene Jahre.

Gegenüber dem Ausland kann insgesamt ein deutlich größerer Wanderungsüberschuss beobachtet werden. Seit 2014 gab es in Bayern durchgängig mehr Zu- als Fortzüge ins Ausland. Akkumuliert beläuft sich der Saldo für die betrachtete Zeitspanne auf +490.665. Hierbei handelt es sich zuvorderst um Personen ausländischer Herkunft und nicht um Rückkehrer/innen deutscher Staatsangehörigkeit. Der Saldenwert Bayerns repräsentiert 17,0 % des bundesweiten Wanderungsüberschusses gegenüber dem Ausland (Bundesgebiet 2014-2018: +3.005.589).

Die aktuellsten Zahlen zu den Herkunftsländern der aus dem Ausland zugewanderten Personen liegen für das Jahr 2017 vor. Es zeigt sich hierbei, dass die Wanderungsüberschüsse wie in den Jahren zuvor insbesondere gegenüber Ländern der EU (+41.990) erzielt worden sind, allen voran gegenüber Rumänien (+14.493) und Kroatien (+9.721). Auch gegenüber europäischen Ländern, die nicht Mitglied der EU sind, wurden Wanderungsgewinne erzielt (+15.100). Hierbei handelte es sich zumeist um Personen aus der Balkan-Region. Ferner können Wanderungsüberschüsse gegenüber asiatischen (+16.226) und afrikanischen (+5.376) Ländern beobachtet werden. Negativ fiel der Wanderungssaldo z. B. gegenüber der an Baden-Württemberg angrenzenden Schweiz (-816) und dem unmittelbar an Bayern angrenzenden Österreich aus (-786). Im Rahmen der fluchtgeprägten Zuwanderung des Jahres 2015 haben vor allem Personen aus Syrien, Afghanistan und dem Irak den Weg nach Bayern (und Deutschland) gefunden.

## 2.3 Bevölkerungsvorausberechnung

Zu guter Letzt werden in diesem Abschnitt die Ergebnisse der aktuellsten und 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung vorgestellt, bei welcher die primär fluchtbedingte Zuwanderung des Jahres 2015 – im Unterschied zu vorausgegangenen Versionen – für die Ausgangsbasis der unterschiedlichen Vorausberechnungsvarianten berücksichtigt werden konnte.

Die verschiedenen Varianten der aktuellsten Berechnungen unterscheiden sich in ihren Annahmen hinsichtlich der Entwicklung der Fertilität, der Lebenserwartung ab Geburt und den Wanderungsbewegungen. Grundlegend ergibt sich aus den aktualisierten Prognosen – trotz der relativ starken Zuwanderung nach Deutschland in den letzten Jahren – kein gänzlich neues Bild hinsichtlich der zukünftigen demografischen Entwicklung, d. h. die Bevölkerung wird in mittel- bis langfristiger Sicht schrumpfen und (weiter) altern. Je nach herangezogener Berechnungsvariante setzen diese demografischen Prozesse zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt ein (hierzu insgesamt: Statistisches Bundesamt 2019a). Grundlegend ist anzumerken, dass Prognosen zur Entwicklung der Bevölkerung wegen der schweren Abschätzbarkeit zukünftiger Rahmenbedingungen und der daher notwendigen Annahmen per se mit Unsicherheiten verbunden sind. Nichtsdestotrotz können sie eine wertvolle Orientierungshilfe für politische Bedarfsplanungen bieten. Der größte Unsicherheitsfaktor ist in der zukünftigen Entwicklung der Wanderungsbewegungen zu sehen.

Nachfolgend wird auf die Vorausberechnungen der „Variante 2“ Bezug genommen. Bei ihnen wird bis zum Jahr 2060 von einer moderaten Entwicklung der Fertilität (Geburtenrate bis 2060: 1,6 Kinder je Frau), Lebenserwartung (bei Geburt bis 2060: für Jungen 84,4 und für Mädchen 88,1 Jahre) und Wanderung (durchschnittlicher Wanderungssaldo für das Bundesgebiet zwischen 2019 und 2060: +221.000 Personen pro Jahr) ausgegangen. In dem hier gewählten Szenario wird angenommen, dass sich der Wanderungssaldo weiterhin normalisiert und beim Durchschnitt des Zeitraums zwischen 1955 und 2018 einpendeln wird (Statistisches Bundesamt 2019b: 13).

In

Tabelle 6 sind altersgruppendifferenzierte Ergebnisse für Bayern gemäß „Variante 2“ abgetragen. Es zeigt sich, dass die Bevölkerung voraussichtlich bis 2033 (Wendepunkt) wachsen und danach sukzessive schrumpfen wird.<sup>2</sup> Für den Zeitraum zwischen 2018 und 2030 lässt sich noch ein Bevölkerungszuwachs in Höhe von 2,7 % (bzw. knapp 355.000) konstatieren, bis 2060 wird dagegen von einem Bevölkerungsrückgang in Höhe von 1,5 % (bzw. knapp 194.000) ausgegangen. Der Rückgang wird dabei auch die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter betreffen. Für 20- bis 64-Jährige wird bis 2030 eine Reduktion der Bevölkerungszahl in Höhe von 5,7 % (bzw. rund 454.000) vorhergesagt, bis 2060 wird sie sich voraussichtlich sogar um 16,4 % (bzw. etwa 1,31 Mio.) verringern. Demgegenüber wird die 65 Jahre oder ältere Bevölkerung einen Anstieg erfahren: Bis 2030 ist mit einem Zuwachs in Höhe von 25,7 % (bzw. rund 684.000) zu rechnen, bis 2060 fällt die prognostizierte Dynamik nochmals etwa doppelt so kräftig aus (+47,2 % bzw. knapp +1,26 Mio.).

Neben der langfristig erwarteten Schrumpfung zählt die Alterung der Bevölkerung zu den zentralen demografischen Verschiebungsprozessen. Sie lässt sich z. B. anhand des Altenquotienten abbilden. Dieser Indikator setzt die mindestens 65-jährige Bevölkerung in das Verhältnis zur 20- bis 64-jährigen Bevölkerung. Belief sich der Altenquotient 2018 noch auf 33,3 %, wird er sich bis 2030 auf 44,4 % (+11,1 PP) und bis 2060 auf 58,6 % (+25,3 PP) erhöhen. In rund 40 Jahren werden damit auf 100 Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren nicht mehr 33, sondern fast 59 Personen entfallen, die 65 Jahre alt oder älter sind. Der Anteil der mindestens 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung wird sich von aktuell 20,4 % auf 24,9 % im Jahr 2030 und 30,4 % im Jahr 2060 erhöhen. Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 64-Jährige) verändert sich von 61,1 % im Jahr 2018 auf 56,1 % im Jahr 2030 und 51,9 % im Jahr 2060. Er reduziert sich damit mittel- bis langfristig in einem relativ beträchtlichen Ausmaß. Der Anteil der unter 25-Jährigen wird sich im Zeitverlauf lediglich geringfügig schmälern (2018: 24,4 %; 2030: 23,6 %; 2060:

<sup>2</sup> Würde man „Variante 3“ heranziehen, bei der für den Zeitraum zwischen 2019 und 2060 durchschnittlich von einem Wanderungssaldo in Höhe von +311.000 Personen ausgegangen wird, dann läge der prognostizierte Wendepunkt für Bayern im Jahr 2045.

22,4 %). Die Anteilsverschiebungen sind dadurch bedingt, dass sich zukünftig mit Ausnahme der mindestens 65 Jahre alten Personen die absolute Bevölkerungszahl aller jüngeren Altersgruppen reduzieren wird.

Tabelle 6: Altersgruppendifferenzierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2060

Altersgruppen (Angaben in 1.000)	Bevölkerungsstand und -vorausberechnung			Prognostizierte Bevölkerungsveränderung		
	2018 (Ist-Stand)	2030	2060	2030/2018	2060/2018	2060/2030
unter 25 Jahre	3.189	3.172	2.891	-0,5%	-9,4%	-8,9%
25 bis unter 40 Jahre	2.586	2.439	2.187	-5,7%	-15,4%	-10,3%
40 bis unter 55 Jahre	2.790	2.653	2.270	-4,9%	-18,6%	-14,4%
55 bis unter 65 Jahre	1.849	1.821	1.620	-1,5%	-12,4%	-11,0%
15 bis unter 65 Jahre	8.780	8.154	7.255	-7,1%	-17,4%	-11,0%
20 bis unter 65 Jahre	7.996	7.542	6.686	-5,7%	-16,4%	-11,3%
65 Jahre und älter	2.663	3.347	3.918	+25,7%	+47,2%	+17,1%
<b>Altenquotient</b>	<b>33,3%</b>	<b>44,4%</b>	<b>58,6%</b>	<b>+11,1 PP</b>	<b>+25,3 PP</b>	<b>+14,2 PP</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>13.077</b>	<b>13.432</b>	<b>12.883</b>	<b>+2,7%</b>	<b>-1,5%</b>	<b>-4,1%</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Basis 2018, Ergebnisse für die Bundesländer. Hinweis: Herangezogen wurde Variante 2, bei der eine moderate Entwicklung aller relevanten Größen angenommen wird (vgl. Statistisches Bundesamt 2019a).

Es wird an dieser Stelle deutlich, dass die Migration eine große Bedeutung für die Entwicklung des (zukünftigen) Erwerbspersonenpotenzials hat bzw. haben wird, denn ohne die bereits realisierten und zukünftigen Wanderungsgewinne würden die dargelegten Anteilswerte für die unter 65-jährige Bevölkerung nochmals deutlich geringer ausfallen und hätte der langfristig prognostizierte Bevölkerungsrückgang bereits deutlich früher eingesetzt. Losgelöst vom tatsächlichen Ausmaß der zukünftigen Zuwanderungsdynamik gilt es als sehr wahrscheinlich, dass sich das Arbeitsangebot in Zukunft verknappen wird.

Anhand der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bayerischen Landesamtes für Statistik, das eine Prognose bis 2037 veröffentlicht hat (LfStat 2019a), lassen sich Aussagen über regionale Differenzen der zukünftigen Bevölkerungsentwicklung treffen (vgl. Tabelle 7). Der angenommene Wert für den durchschnittlichen Außenwanderungssaldo gegenüber dem Ausland bis zum Jahr 2037 beläuft sich auf +42.400. Für das gesamte bayerische Gebiet wird bis 2037 ein Bevölkerungswachstum in Höhe von 3,1 % bzw. 404.000 Personen vorausgesagt. Allerdings wird sich die Bevölkerung Bayerns zukünftig nicht gleichgerichtet entwickeln. Während für Oberbayern mit einem Plus in Höhe von 8,2 % (bzw. 382.000) ein deutlicher Zuwachs prognostiziert wird, ist in Ober- (-5,6 % bzw. -59.700) und Unterfranken (-3,5 % bzw. -46.200) mit Bevölkerungsrückgängen zu rechnen. Für Mittelfranken (+1,7 % bzw. +29.400), Niederbayern (+2,6 % bzw. +32.100) und Schwaben (+3,3 % bzw. 62.600) werden moderate Bevölkerungsanstiege erwartet. Für die Oberpfalz geht man bis 2037 bezogen auf die Bevölkerungszahl nicht von nennenswerten Verschiebungen aus (+0,4 % bzw. +4.100). Zwar wird die Alterung der Bevölkerung in jedem Regierungsbezirk bis 2037 voranschreiten, allerdings lassen sich zwischen der Schrumpfungs- und Alterungsdynamik recht enge Zusammenhänge identifizieren: Dort, wo die Bevölkerungszahl voraussichtlich am kräftigsten zurückgehen wird, schlägt sich auch die (am Altenquotienten gemessene) Alterung der Bevölkerung den Prognosen zufolge am stärksten nieder.

Tabelle 7: Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2037

Altersgruppen (Angaben in 1.000)	Bevölkerungsstand und -vorausberechnung				Prognostizierte Bevölkerungsveränderung	
	Bevölkerungsstand		Altersquotient		Bevölkerungsstand	Altersquotient
	2018 (Ist-Stand)	2037	2018 (Ist-Stand)	2037		
<b>Bayern</b>	<b>13.077</b>	<b>13.481</b>	<b>33,3%</b>	<b>48,5%</b>	<b>+3,1%</b>	<b>+15,2 PP</b>
Oberbayern	4.686	5.068	31,5%	42,2%	+8,2%	+10,7 PP
Niederbayern	1.239	1.271	33,4%	53,1%	+2,6%	+19,8 PP
Oberpfalz	1.109	1.113	32,7%	52,5%	+0,4%	+19,9 PP
Oberfranken	1.067	1.008	37,1%	58,8%	-5,6%	+21,7 PP
Mittelfranken	1.770	1.800	33,5%	48,0%	+1,7%	+14,5 PP
Unterfranken	1.317	1.271	35,8%	57,0%	-3,5%	+21,2 PP
Schwaben	1.888	1.950	34,1%	50,3%	+3,3%	+16,2 PP

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik, Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2037.

Auf Ebene der Kreise werden die unterschiedlichen Dynamiken noch ersichtlicher. Während die Bevölkerungen in den (jeweils nahe an München gelegenen) oberbayerischen Landkreise Dachau (+12,4 %), Ebersberg (+11,9 %) und Erding (+11,3 %) bis 2037 voraussichtlich am stärksten wachsen werden, ist für die oberfränkischen Landkreise Wunsiedel im Fichtelgebirge (-13,9 %), Kronach (-13,5 %) und Hof (-11,2 %) von den kräftigsten Rückgängen auszugehen. Die Veränderungen des Altersquotienten liegen in einer Spanne zwischen +4,0 (München) und +30,8 (Landkreis Kronach) Prozentpunkten. Die Landkreise mit den stärksten Bevölkerungsrückgängen in Höhe von jeweils mehr als 17 Prozentpunkten sowie mit den höchsten Altersquotienten im Jahr 2037 liegen vor allem im nordöstlichen Bayern.

In einer aktuellen Studie des Berlin-Instituts für Demografie und Entwicklung wird u. a. die Demografie-Festigkeit Deutschlands in den Blick genommen (Berlin-Institut 2019a). Hierbei werden Bundesländer und Kreise anhand der Fertilitätsrate, des Anteils der unter 35-jährigen Bevölkerung, der Lebenserwartung und der Alterung sowie auf Basis von Wanderungsgewinnen und Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung bis 2035 vergleichend bewertet. Gemäß der mit Schulnoten gebildeten Rangfolge stellt Sachsen-Anhalt das Schlusslicht dar (Note 5,1). Mecklenburg-Vorpommern (Note 4,7), Thüringen (Note 4,4), Sachsen (Note 4,1) und Brandenburg (Note 3,7) schneiden (etwas) besser ab. Bayern (Note 2,85) belegt hinter Hamburg (Note 2,79) und Baden-Württemberg (2,70) den dritten Rang. Auf Kreisebene wird das Spitzentrio gemäß den Berechnungen ausschließlich von bayerischen Städten und Landkreisen gebildet (Stadt München: Note 2,32; Landkreis München: Note 2,35; Landkreis Ebersberg: Note 2,38). Im regionalen Vergleich hat Bayern insgesamt eine relativ hohe Demografie-Festigkeit. Allerdings werden sich die bereits bestehenden Differenzen zwischen ländlichen und städtischen bzw. stadtnahen Gebieten sowie zwischen Nord- und Südbayern zukünftig voraussichtlich verschärfen: „Größere Städte und angrenzende Landkreise werden aufgrund von Zuwanderung ein überdurchschnittliches Bevölkerungswachstum und eine vergleichsweise junge Bevölkerung zu verzeichnen haben. In vielen ländlichen Gebieten gerade im Norden und Osten Bayerns reichen die Wanderungsgewinne dagegen nicht aus, um den Sterbefallüberschuss auszugleichen. Sie werden in ihrer Bevölkerungszahl schrumpfen und der schon heute höhere Anteil älterer Menschen wird noch deutlich zunehmen“ (LfStat 2019a: 11).

### 2.4 Zwischenfazit

---

Die Darlegungen zur demografischen und gebietsstrukturellen Entwicklung Bayerns lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- ▶ Zwischen 2014 und 2018 ist die Bevölkerung Bayerns um 3,0 % gewachsen. Im Berichtsjahr lebten in Bayern mehr als 13 Mio. Einwohner/innen. Der Zuwachs hatte aber keine flächendeckende Qualität, da die Bevölkerung in einigen nordöstlich gelegenen Kreisen im betrachteten Zeitraum geschrumpft ist. Insbesondere im Süden Bayerns und rund um München gab es dagegen vergleichsweise starke Zuwächse.
- ▶ Der zwischen 2014 und 2018 beobachtbare Bevölkerungsanstieg ist auf hohe Wanderungsgewinne gegenüber dem Ausland zurückzuführen, wobei die in den Jahren 2015 und 2016 besonders stark ausgeprägte fluchtbedingte Zuwanderung eine wichtige Rolle gespielt hat.
- ▶ In der Konsequenz hat sich der Anteil der Ausländer/innen sowie der Migranten/innen an der bayerischen Bevölkerung stark erhöht. Mit 13,2 % (Ausländer/innen) und 24,5 % (Migranten/innen) lagen die Quoten im Jahr 2018 dabei auf einem ähnlichen Niveau wie im Bundesgebiet.
- ▶ Die aktuellste Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 2) zeigt, dass die bayerische Bevölkerung voraussichtlich noch bis 2033 wachsen wird. Danach wird hingegen ein Bevölkerungsrückgang erwartet. Der bis 2033 prognostizierte Anstieg wird dabei primär von älteren Personen getragen. Folglich ist mit einer weiter voranschreitenden Alterung der Bevölkerung zu rechnen. Für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird schon ab 2020 mit einem Rückgang gerechnet. Auch etwaige Wanderungsgewinne gegenüber dem Ausland können die demografischen Veränderungsprozesse mittel- bis langfristig nicht aufhalten.
- ▶ Bezüglich der demografischen Entwicklungen gibt es regionale Unterschiede innerhalb Bayerns. Im Norden schrumpft und altert die Bevölkerung stärker als im Süden. Auch bestehen Unterschiede zwischen ländlichen und städtischen bzw. stadtnahen Gebieten. Die bereits existierenden Unterschiede werden sich zukünftig voraussichtlich vergrößern.

# 3. Wirtschaftliche Entwicklung und Leistungsstärke

## 3.1 Wachstums- und Produktivitätsentwicklung

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung ist für nahezu alle Bereiche von entscheidender Relevanz. So bestehen z. B. zwischen Wachstum und Beschäftigung, Wachstum und Investitionstätigkeit sowie Wachstum und Steueraufkommen bzw. öffentlichen Einnahmen unauflösbare Zusammenhänge. Ein Blick auf die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und die Produktivität zeigt für Bayern hinsichtlich des Zeitraums zwischen 2014 und 2018 ein überwiegend positives Bild (vgl. Tabelle 8). Der im Anschluss an die globale Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 eingesezte Konjunkturaufschwung konnte sich bis 2018 auf einem ordentlichen Niveau stabilisieren.

Im Vergleich zu 2014 hat sich das nominale BIP von 530,42 Mrd. auf 625,26 Mrd. Euro erhöht (+17,9 %). Bayerns Anteil am bundesweit erwirtschafteten BIP betrug im Berichtsjahr 18,5 %. Im Vergleich der Bundesländer ist dies der höchste Anteilswert. Der Exportanteil am bayerischen BIP belief sich auf 30,5 %. Zwar ist das Exportgeschäft ein ungebrochen bedeutsamer Wachstumstreiber, jedoch scheint die Abhängigkeit der bayerischen Wirtschaft von der Auslandsnachfrage etwas geringer auszufallen als bundesweit (Exportquote: 38,9 %) (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2019).

Das nominale BIP je erwerbstätiger Person belief sich im Berichtsjahr auf 81.764 Euro, bezogen auf jede/n Einwohner/in bezifferte es sich auf 47.946 Euro. Im Vergleich der Bundesländer ist dies nach Hamburg und Hessen jeweils der dritthöchste Wert. Die nominale Produktivität – gemessen als erwirtschaftetes BIP je Arbeitsstunde der Erwerbstätigen – betrug im Berichtsjahr 59,70 Euro und ist im betrachteten Zeitraum sukzessive gestiegen (2014: 53,77 Euro).

**Tabelle 8: Der makroökonomische Kontext in Bayern, 2014-2018**

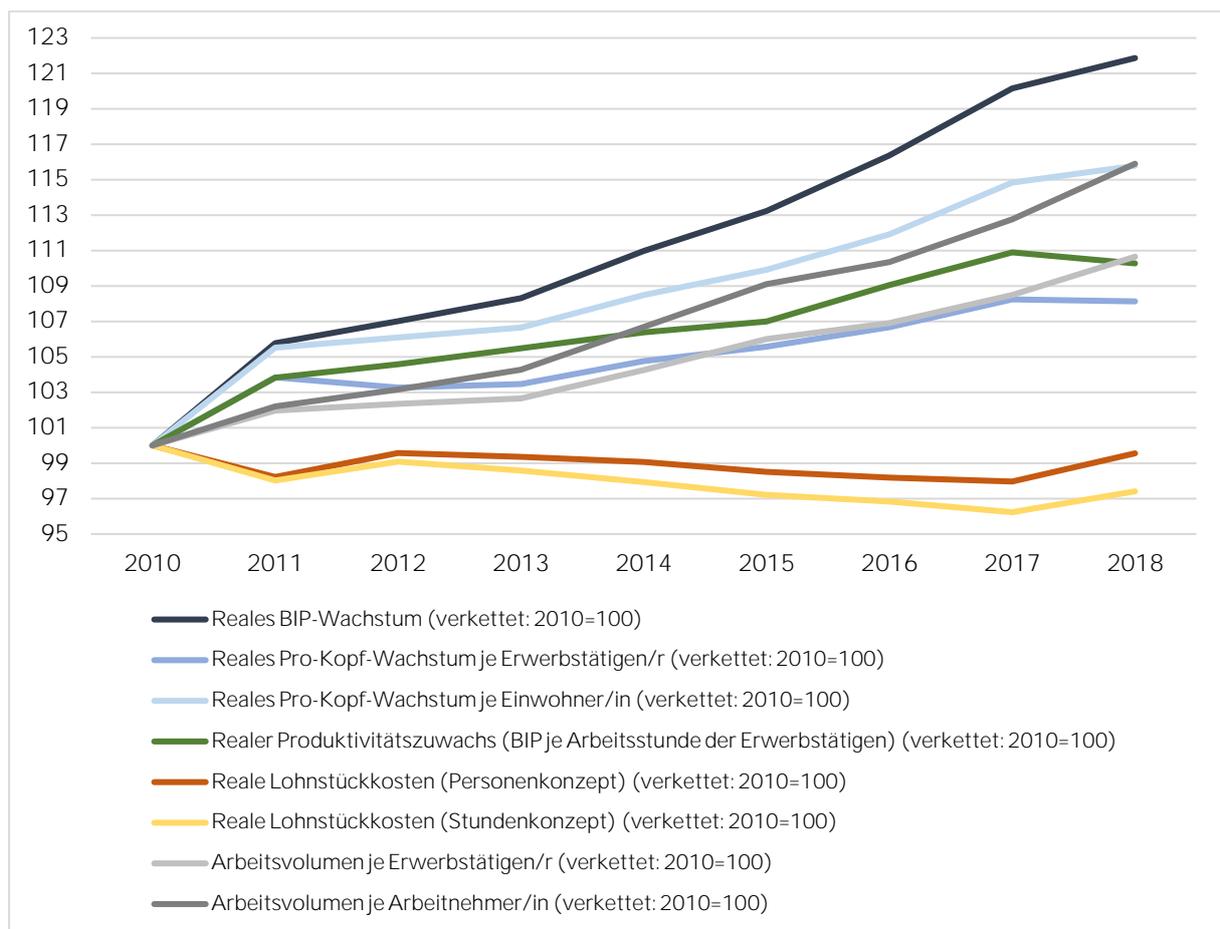
	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Bruttoinlandsprodukt in jeweiligen Preisen</b>					
BIP (in Mrd. €)	530,42	553,66	578,31	605,39	625,16
BIP je Erwerbstätigen/r (in €)	73.938	76.052	78.097	80.374	81.764
BIP je Einwohner/in (in €)	41.937	43.365	44.875	46.698	47.946
Produktivität (BIP je Arbeitsstunde der Erwerbstätigen) (in €)	53,77	55,19	57,17	58,97	59,70
<b>Veränderungen gegenüber dem Vorjahr, preisbereinigt (in %)</b>					
BIP	+2,4%	+2,3%	+2,8%	+3,2%	+1,4%
BIP je Erwerbstätigen/r	+1,3%	+0,8%	+1,0%	+1,5%	-0,1%
BIP je Einwohner/in	+1,7%	+1,3%	+1,8%	+2,6%	+0,8%
Produktivität (BIP je Arbeitsstunde der Erwerbstätigen)	+0,9%	+0,6%	+1,9%	+1,7%	-0,6%

Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“ (VGRdL), Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2018, Reihe 1, Länderergebnisse Band 1.

Aussagekräftiger als nominale Größen sind reale – d. h. preisbereinigte – Kennziffern. Auch bei einer preisbereinigten Betrachtung ist die Wachstums- und Produktivitätsperformanz Bayerns größtenteils positiv zu sehen. Im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2018 ist die bayerische Wirtschaft um 2,4 % gewachsen. Das Durchschnittswachstum fiel damit etwas stärker aus als im Bundesgebiet (+1,9 %). Im Bundesländervergleich belegt Bayern hinter Berlin den zweiten Rang. Allerdings hat sich die wirtschaftliche Dynamik in der kurzen Frist spürbar abgeschwächt. Gegenüber 2017 betrug der reale Zuwachs nur noch 1,4 %. Sowohl das reale BIP je Erwerbstätigen (+4,4 %) als auch das BIP je Einwohner/in (+8,3 %) haben sich zwischen 2014 und 2018 mit einer moderaten Dynamik erhöht. Die Zuwächse im Bundesgebiet fallen hier etwas niedriger aus (bezogen auf Erwerbstätige: +3,9 %; bezogen auf Einwohner/Innen: +7,0 %). Selbiges gilt auch für das reale Produktivitätswachstum: In Bayern liegt es bei +4,5 %, im Bundesgebiet bei +3,9 %.

In Abbildung 1 ist die Entwicklung ausgewählter Indikatoren seit 2010 auf Basis verketteter Indexwerte (Basisjahr: 2010=100) abgetragen, damit die Geschehnisse im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs im Anschluss an die Krisenzeit besser nachvollzogen werden kann. Hierbei wird erneut deutlich, dass das reale BIP-Wachstum eine durchgängig positive Entwicklung genommen hat. Viele der anderen abgetragenen Indikatoren folgen – in einer moderateren Ausprägung – diesem Verlauf. Das Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen und Arbeitnehmer/innen hat sich seit 2010 recht stark erhöht. Die realen Größen zur Erfassung des Pro-Kopf-Einkommens und der Arbeitsproduktivität haben ebenfalls in – eher geringfügigen Ausmaßen – einen positiven Verlauf genommen.

**Abbildung 1:** Ausgewählte Indikatoren zur wirtschaftlichen Entwicklung Bayerns zwischen 2010-2017/2018 (verkettete Indexwerte)



Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“ (VGRdL), Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2018, Reihe 1, Länderergebnisse Band 1; Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2018, Reihe 1, Länderergebnisse Band 2; eigene Berechnungen.

Da Bayern eine recht ausgeprägte Exportorientierung aufweist, lohnt sich ein Blick auf die Entwicklung der Lohnstückkosten. Sie bilden das Verhältnis von Arbeitsproduktivität und den Arbeitskosten ab und gelten als ein wichtiger Indikator für die preisliche Wettbewerbsfähigkeit eines Landes. Als Indikator sind sie umso aussagekräftiger, je stärker ein Land exportorientiert wirtschaftet. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass sie nur die Kosten des Faktors Arbeit widerspiegeln, nicht aber anderweitige Kosten, die z. B. für etwaige Kapitalaufwendungen oder den Energieverbrauch anfallen. Sie sind als reale Größe ebenfalls in Abbildung 1 enthalten und können in Form des Personen- oder Stundenkonzepts ausgewiesen werden.<sup>3</sup> Es zeigt sich für beide Varianten, dass sich die realen Lohnstückkosten – trotz recht kräftig gestiegener nominaler Arbeitnehmerentgelte – zwischen 2010 und 2018 in einer indexierten Betrachtung leicht verringert haben. Zu vermuten ist, dass im Verarbeitenden Gewerbe Effizienzsteigerungen erzielt werden konnten, die mindestens genauso hoch oder höher ausfielen wie in anderen Wirtschaftsbereichen. In der Konsequenz haben sich die Lohnstückkosten in Ländern mit einem ausgeprägten Verarbeitenden Gewerbe – zu denen auch Bayern zählt – nur moderat erhöht oder leicht verringert (IAW et al. 2017: 13-28). Die Entwicklung der Lohnstückkosten deutet letztlich darauf hin, dass sich die Lohnzuwächse an den Produktivitätsfortschritten orientiert haben und sich die wettbewerbliche Position Bayerns im Anschluss an die Krise nicht verschlechtert hat. Obgleich dieser recht positiven Einordnung ist zu bedenken, dass Deutschland (und Bayern) im internationalen Vergleich unverändert ein Hochlohnland ist und zukünftig auch bleiben wird. Die Wettbewerbsfähigkeit gilt es daher insbesondere vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Exportorientierung über Technologie- und Qualitätsvorsprünge und entsprechende Innovations- und Investitionstätigkeiten zu stärken.

**Tabelle 9: Anteile der Sektoren an der Bruttowertschöpfung in Bayern, 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/2014
<b>Land- und Forstwirtschaft, Fischerei</b>	<b>1,0%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,9%</b>	<b>+0,1 PP</b>
<b>Produzierendes Gewerbe</b>	<b>34,2%</b>	<b>34,2%</b>	<b>34,2%</b>	<b>34,7%</b>	<b>34,5%</b>	<b>+0,3 PP</b>
...Verarbeitendes Gewerbe	27,2%	27,4%	27,3%	27,6%	27,3%	+0,1 PP
...Baugewerbe	4,8%	4,8%	4,9%	5,1%	5,4%	+0,6 PP
<b>Dienstleistungsbereiche</b>	<b>64,8%</b>	<b>65,0%</b>	<b>65,0%</b>	<b>64,3%</b>	<b>64,7%</b>	<b>-0,1 PP</b>
...Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	19,9%	20,2%	20,2%	20,1%	20,6%	+0,7 PP
...Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister; Grundstücks- und Wohnungswesen	26,1%	26,0%	26,1%	25,7%	25,6%	-0,5 PP
...Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit, Private Haushalte	18,8%	18,8%	18,6%	18,5%	18,4%	-0,4 PP

Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“ (VGRdL), Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2018, Reihe 1, Länderergebnisse Band 1, eigene Berechnungen. PP=Prozentpunkte.

Die südliche Region (und somit auch Bayern) ist traditionell ein sehr bedeutender Industriestandort Deutschlands. Aus Tabelle 9 geht hervor, dass die Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes – subsumiert unter dem Produzierenden Gewerbe – in Bayern ungebrochen hoch ist. Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der gesamten Bruttowertschöpfung lag im Berichtsjahr bei 27,3 %. Hinter Baden-Württemberg (33,3 %) ist dies der zweithöchste Wert im Vergleich aller Bundesländer. Der Anteil fällt zudem deutlich höher aus als im gesamten Bundesgebiet (2018: 23,1 %). Im Vergleich zum Referenzjahr hat das Verarbeitende Gewerbe nicht an Relevanz für die Bruttowertschöpfung verloren (+0,1 PP). Es wird in Bayern – gemessen an Umsatzanteilen des Jahres 2018 – stark von der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (28,3 %), von der Elektroindustrie (16,1 %) sowie vom Maschinenbau (14,6 %) getragen. Auf die drei Branchen entfällt zudem fast die Hälfte der in der Industrie beschäftigten Personen (StMWi 2019: 18-19). Der Anteil des Produzierenden Gewerbes insgesamt – also zusätzlich mit Berücksichti-

<sup>3</sup> Beim Personenkonzept werden die realen Lohnstückkosten aus dem Verhältnis der nominalen Lohnkosten (Arbeitnehmerentgelte) und dem nominal erwirtschafteten BIP je Erwerbstätigen berechnet, beim Stundenkonzept werden sie anhand der Relation aus nominalen Lohnkosten in Stunden (Arbeitnehmerentgelte je Stunde) und dem BIP in jeweiligen Preisen je Arbeitsstunde der Erwerbstätigen ermittelt (Bremer 2016: 13).

gung des Baugewerbes und der Energieversorgung – ist in der betrachteten Zeitspanne ebenfalls recht stabil geblieben (+0,3 PP). Das Baugewerbe hat dabei recht stark an Bedeutung gewonnen (+0,6 PP). Der Dienstleistungssektor trug im Berichtsjahr (64,7 %) ähnlich viel zur gesamten Bruttowertschöpfung bei wie im Basisjahr (64,8 %). Die Landwirtschaft steuerte im Berichtsjahr 0,9 % zur Bruttowertschöpfung bei und hat gegenüber 2014 (-0,1 PP) marginal an Relevanz eingebüßt. Zu berücksichtigen ist, dass die Abgrenzung zwischen dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor primär statistischer Natur ist. In der Wertschöpfungspraxis gibt es zwischen beiden Sektoren zahlreiche Verflechtungen. Insbesondere industriennahe Dienstleistungen dürften in Bayern einen nicht unwesentlichen Stellenwert besitzen.

Auch bei einem Blick auf die jährlichen realen Zuwachsraten der Wirtschaftsbereiche zwischen 2014 und 2018 sticht das Verarbeitende Gewerbe positiv hervor. Im Durchschnitt ergibt sich ein Wachstum der Bruttowertschöpfung in Höhe von 3,5 %. Im Dienstleistungssektor fiel der Zuwachs mit durchschnittlich 2,0 % dagegen geringer aus. In der Land- und Forstwirtschaft lässt sich – bei beträchtlichen zwischenjährlichen Schwankungen – ein durchschnittlicher realer Zuwachs der Bruttowertschöpfung in Höhe von 2,1 % beobachten. Insgesamt legte die Bruttowertschöpfung Bayerns preisbereinigt im Mittel der Jahre 2014 bis 2018 um 2,4 % zu, was analog zum realen BIP hinter Berlin der zweitkräftigste Zuwachs gewesen ist.

### 3.2 Forschung und Entwicklung sowie Innovationskraft

Aus der neoklassischen Wachstumstheorie folgt, dass ein rein auf die Akkumulation physischen Kapitals basierendes Wachstum früher oder später an Grenzen stößt und technischer Fortschritt entscheidend für die Aufrechterhaltung der Wachstumsdynamik ist (Solow 1957). In der modernen – sog. endogenen – Wachstumstheorie wurde diese Feststellung aufgegriffen und darauf hingewiesen, dass die Triebkräfte technischen Fortschritts insbesondere in Investitionen in Humankapital und Forschung und Entwicklung (F&E) sowie im Hervorbringen innovativer Produkte und Dienstleistungen liegen (Romer 1990; Romer 1994). Die Wissens- und Humankapitalausstattung wird daher mittlerweile – neben institutionellen Rahmenbedingungen – als wesentliche Determinante wirtschaftlicher Entwicklung anerkannt.

Im Rahmen der „Europa 2020-Strategie“ wurde u. a. das Ziel formuliert, dass europaweit mindestens 3 % des BIP in Forschung und Entwicklung (F&E) investiert werden sollen (Kernziel 2 für eine Verbesserung der Bedingungen für Innovation, Forschung und Entwicklung). Laut aktuellem Nationalem Reformprogramm beabsichtigt Deutschland bis 2025 einen Zielwert in Höhe von 3,5 % zu erreichen, wobei zwei Drittel der F&E-Ausgaben auf den privaten und ein Drittel der F&E-Ausgaben auf den öffentlichen Sektor entfallen sollen (BMW 2019: 31, 35). Tabelle 10 zeigt die Entwicklung der F&E-Ausgaben und des F&E-Personals in Bayern für den Zeitraum zwischen 2014 und 2017. Im Jahr 2017 wurden in Bayern absolut rund 18,7 Mrd. Euro für F&E verausgabt, was 18,8 % aller F&E-Ausgaben Deutschlands gleichkommt. Gegenüber 2014 haben sich die F&E-Aufwendungen in Bayern insgesamt um 12,0 % erhöht, wobei der Hochschulsektor den höchsten Zuwachs hat (+20,2 %), gefolgt vom Staatssektor (+19,0 %) und schließlich vom Wirtschaftssektor (+9,7 %). Auf den Wirtschaftssektor entfällt nach wie vor der Großteil der F&E-Aufwendungen (2017: 75,8 %). Die F&E-Ausgabenintensität, welche die Gesamtaufwendungen für F&E in das Verhältnis zum nominalen BIP setzt, bezifferte sich im Jahr 2017 auf 3,1 %. Gegenüber 2014 hat sie sich marginal reduziert (-0,1 PP). Im Vergleich der Bundesländer kommt Bayern bezogen auf das Jahr 2017 hinter Baden-Württemberg, Berlin und Niedersachsen auf die vierthöchste Quote. In Deutschland betrug sie wie in Bayern 3,1 %. Analog zu den F&E-Aufwendungen ist die F&E-Ausgabenintensität im Wirtschaftssektor mit 2,3 % am höchsten, gefolgt vom Hochschulsektor mit 0,4 % und Staatssektor mit 0,3 %. Während der Wert im Wirtschaftssektor höher als in Deutschland liegt, ist dies im Hochschul- und Staatssektor nicht der Fall.

Tabelle 10: F&amp;E-Ausgaben und -Personal in Bayern, 2013-2017

	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2017/2014
<b>F&amp;E-Aufwendungen (in Mrd. Euro)</b>					
Wirtschaftssektor	12,9	13,4	13,8	14,2	+9,7%
Staatssektor	1,6	1,7	1,8	1,9	+19,0%
Hochschulsektor	2,2	2,3	2,5	2,6	+20,2%
<b>insgesamt</b>	<b>16,7</b>	<b>17,4</b>	<b>18,1</b>	<b>18,7</b>	<b>+12,0%</b>
<b>F&amp;E-Ausgabenintensität (bezogen auf das nominale BIP)</b>					
Wirtschaftssektor	2,4%	2,4%	2,4%	2,3%	-0,1 PP
...Deutschland	2,0%	2,0%	2,0%	2,1%	+0,2 PP
Staatssektor	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	+/-0,0 PP
...Deutschland	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	+/-0,0 PP
Hochschulsektor	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	+/-0,0 PP
...Deutschland	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	+/-0,0 PP
<b>insgesamt</b>	<b>3,2%</b>	<b>3,1%</b>	<b>3,1%</b>	<b>3,1%</b>	<b>-0,1 PP</b>
...Deutschland	2,9%	2,9%	2,9%	3,1%	+0,2 PP
<b>F&amp;E-Personal (in Vollzeitäquivalenten)</b>					
Wirtschaftssektor	82.032	90.752	92.604	93.961	+14,5%
Staatssektor	13.701	13.735	13.851	14.212	+3,7%
Hochschulsektor	20.475	20.777	21.577	21.717	+6,1%
<b>insgesamt</b>	<b>116.207</b>	<b>125.263</b>	<b>128.031</b>	<b>129.889</b>	<b>+11,8%</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt (2019): Berichterstattung über Forschung und Entwicklung, Interne Ausgaben und Personal für Forschung und Entwicklung: Bundesländer, Jahre, Sektoren.

Korrespondierend zum Anstieg der F&E-Ausgaben ist auch das in Vollzeitäquivalenten gemessene F&E-Personal im betrachteten Zeitraum gestiegen (+11,8 %). Im Unterschied zu den Ausgaben wird hier die Rangfolge vom Wirtschaftssektor angeführt (+14,5 %), gefolgt vom Hochschul- (+6,1 %) und Staatssektor (+3,7 %). Analog zu den F&E-Ausgaben ist ein Großteil der personellen F&E-Ressourcen an den Wirtschaftssektor gebunden. So entfielen 2017 mit 72,3 % fast drei Viertel des Personals auf den Wirtschaftssektor. Der Anteil fällt damit wesentlich höher aus als in Deutschland (63,6 %).

Eine Einordnung der Innovationskraft Bayerns kann auf Basis des Länder bzw. Regionen vergleichenden Innovationsmonitorings der Europäischen Kommission (sog. „European Innovation Scoreboard“ bzw. „Regional Innovation Scoreboard“) vorgenommen werden, in dem insgesamt 27 verschiedene Indikatoren (z. B. F&E-Ausgabenintensität, Wissenschaftspublikationen, Patente, Innovationsaktivitäten von kleineren und mittleren Unternehmen, Vernetzung) in einem Indexwert zusammengefasst werden. Auf Basis des ungewichteten Durchschnitts werden die Länder und Regionen dabei in vier verschiedene Leistungsgruppen eingeteilt. Gemessen am Indexwert für das Jahr 2018 belegt Deutschland den achten Rang. Auf Ebene der Regionen zeigt, dass vor allem der südliche Teil Deutschlands sowie Berlin die Platzierung maßgeblich positiv beeinflussen. Derzeit befinden sich mit Ausnahme Niederbayerns alle Regionen Bayerns in den beiden obersten Leistungsgruppen der starken Innovatoren („Strong Innovators“) und Innovationsführer („Innovation Leaders“). Oberbayern und Mittelfranken fallen in die Top 25 im Vergleich aller europäischen Regionen (Oberbayern: Platz 11; Mittelfranken: Platz 25). 18 der insgesamt 38 deutschen NUTS II-Regionen sind unter den Top 40 Regionen vertreten, darunter auch die bayerischen Regionen Oberpfalz

(Platz 1), Mittelfranken (Platz 6) und Oberbayern (Platz 8) (Europäische Kommission 2019a, 2019b). Deutschland und Bayern schneiden vor allem im Bereich der Patentanmeldungen nach internationalem Recht („PCT patent applications“) gut ab.<sup>4</sup>

Ebenfalls anhand von Daten des Innovationsmonitorings hat Einwiller (2019) einen Index auf Ebene der EU-Mitgliedstaaten und Bundesländer berechnet, bei dem anstelle von 27 lediglich sechs Indikatoren berücksichtigt worden sind (F&E-Ausgaben, F&E-Personal, Erwerbstätige in Hochtechnologie-, in wissensintensiven Dienstleistungsbranchen und wissenschaftlich-technischen Berufen sowie Patentanmeldungen). Im EU-Vergleich wird Deutschland der vierte Rang zugewiesen (Indexwert: 55). Blickt man auf die Ebene der Bundesländer, dann belegt Bayern hinter Baden-Württemberg (Indexwert: 82) im europaweiten Vergleich den zweiten Rang (Indexwert: 65).

Allgemein bei derartigen Indexdarstellungen zu berücksichtigen ist, dass deren Resultat stark mit der Auswahl, Anzahl sowie (Nicht-)Gewichtung der Indikatoren zusammenhängen. Zusammengenommen impliziert die Befundlage, dass Bayern eine relativ starke Position im bundes- und europaweiten Innovationswettbewerb besitzt. Sie gilt es zukünftig zu wahren und ggf. auszubauen.

### 3.3 Unternehmertum und Existenzgründungsgeschehen

---

Die insgesamt positive wirtschaftliche Entwicklung in Bayern wird primär von den dort ansässigen Unternehmen getragen. Das bayerische Unternehmensregister zählte bezogen auf das Jahr 2017 knapp 622.200 Unternehmen, die etwas mehr als 5,23 Mio. Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt haben. Gegenüber 2014 hat sich der Unternehmensbestand um 4,8 % bzw. rund 31.550 verringert, zugleich hat sich die Zahl der in den Unternehmen beschäftigten Personen um 9,3 % bzw. knapp 443.382 Menschen erhöht. Die Reduktion des Unternehmensbestands ist dabei ausschließlich durch die gesunkene Zahl der Kleinstunternehmen mit bis zu neun Beschäftigten bedingt (-6,3 %). Betrachtet man die Entwicklung nach Wirtschaftsbereichen, so zeigt sich ferner ein auffällig starker Rückgang der Unternehmen im Grundstücks- und Wohnungswesen (-48,3 % bzw. -30.015 Unternehmen). Die Zahl von größeren Unternehmen und von Unternehmen vieler anderer Branchen ist zur gleichen Zeit dagegen gestiegen. Nach wie vor ist die bayerische Wirtschaft wie im gesamten Bundesgebiet von kleineren Unternehmen geprägt. Der Anteil der Kleinstunternehmen lag 2017 bei 89,9 %, die Quote der kleineren und mittelgroßen Unternehmen (KMU) mit maximal 250 Beschäftigten bezifferte sich auf 99,6 %. Obwohl Großunternehmen einen überproportionalen Teil der Beschäftigten an sich binden, ist die Bedeutung von KMU als Hauptzielgruppe für mögliche ESF-Interventionen – insbesondere aufgrund ihrer Relevanz bei der erfolgreichen Gestaltung des technologischen Wandels und als spezialisierte Bindeglieder komplexer Wertschöpfungsketten bei gleichzeitigen Ressourcennachteilen – kaum zu bezweifeln.

---

<sup>4</sup> Eingenaue Blick auf die Patentanmeldungen zeigt, dass für die Oberpfalz vor allem Innovationen im Technologiefeld der „Halbleiterbauelemente“, „Steuern oder Regeln von Brennkraftmaschinen“ sowie Forschung im Bereich der Basistechnologie für Anwendungen der Digitalisierung und autonomes Fahren kennzeichnend sind. In Mittelfranken werden dagegen überdurchschnittlich viele Patente in den Bereichen der „Diagnostik, Chirurgie, Identifizierung“, „Medizin und Gesundheit“ sowie in Bereichen des Maschinenbaus angemeldet. In Oberbayern dominieren hingegen Innovationen im Bereich der Fahrzeugtechnologie, darunter auch solche aus dem Bereich des autonomen Fahrens. Ebenfalls stark repräsentiert sind Innovationen im Bereich der digitalisierungsaffinen Technologieklassen, wie die „elektrische digitale Datenverarbeitung“. Auffällig ist auch, dass die Tätigkeiten besonders von großen Betrieben angetrieben werden. Hingegen sind mittelständische und vor allem kleinere Unternehmen – aufgrund hoher zu tätiger Anfangsinvestitionen bei einer vergleichsweise geringeren Ressourcenausstattung – tendenziell eher zögerlich mit eigenen Bestrebungen (IHK 2019).

Tabelle 11: Entwicklung der Selbständigkeit in Bayern, 2014-2018

Altersgruppen (Angaben in 1.000)	2014			2018			Veränderung 2018/2014		
	Frauen	Männer	insg.	Frauen	Männer	insg.	Frauen	Männer	insg.
unter 25 Jahre alt	-	-	9	-	-	-	-	-	-
25 bis unter 34 Jahre alt	27	53	79	22	42	63	-18,5%	-20,8%	-20,3%
35 bis 44 Jahre alt	49	106	155	47	84	131	-4,1%	-20,8%	-15,5%
45 bis 54 Jahre alt	82	173	255	72	146	218	-12,2%	-15,6%	-14,5%
55 bis 64 Jahre alt	50	121	170	63	135	198	26,0%	11,6%	16,5%
65 und älter	15	48	63	22	59	81	46,7%	22,9%	28,6%
<b>Insgesamt</b>	<b>224</b>	<b>509</b>	<b>733</b>	<b>229</b>	<b>471</b>	<b>700</b>	<b>2,2%</b>	<b>-7,5%</b>	<b>-4,5%</b>
<b>Selbständigenquote (ohne mithelfende Familienangehörige)</b>	<b>7,2%</b>	<b>14,2%</b>	<b>11,0%</b>	<b>7,1%</b>	<b>12,5%</b>	<b>10,0%</b>	<b>-0,1 PP</b>	<b>-1,7 PP</b>	<b>-1,0 PP</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung, Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt, Fachserie 1, Reihe 4.1, verschiedene Jahre, eigene Berechnungen.

Auch das Existenzgründungsgeschehen hat für die wirtschaftliche Entwicklung eine hohe Bedeutung. Durch den Markteintritt von neuen Unternehmen werden kreative und innovative Impulse frei gesetzt, die der wirtschaftlichen Dynamik zuträglich sind und im Sinne einer „kreativen Zerstörung“ auf marktetaillierte Unternehmen einen positiven Wettbewerbsdruck zur stetigen Optimierung und Neupositionierung ausüben. Dem bundesweiten Trend folgend wagen in Bayern aber immer weniger Menschen den Schritt in die Selbständigkeit. So hat sich die Zahl der Selbständigen (ohne Freie Berufe und mithelfende Familienangehörige) gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes in Bayern zwischen 2014 und 2018 um 4,5 % verringert (vgl. Tabelle 11). Absolut belief sich die Zahl der Selbständigen im Jahr 2018 auf etwa 700.000 Personen (Frauenanteil: 32,7 %). Der Rückgang fiel dabei ähnlich dynamisch aus wie im Bundesgebiet (-4,4 %). Sowohl in Bayern als auch bundesweit ist die rückläufige Entwicklung allein auf die gesunkene Zahl selbständiger Männer zurückzuführen. Betrachtet man die Altersgruppen, dann lassen sich vor allem bei Personen des jungen und mittleren Erwachsenenalters Rückgänge beobachten. Auch die Selbständigenquote, welche die Relation der Zahl der Selbständigen (ohne Freie Berufe und mithelfende Familienangehörige) zu allen Erwerbstätigen widerspiegelt, sank in der betrachteten Zeitspanne um einen Prozentpunkt. Im Berichtsjahr belief sie sich auf 10,0 %. Demnach übte 2018 nur jede zehnte Person ihre Erwerbstätigkeit in einer selbständigen Form aus. Im Bundesgebiet lag die Quote bei 9,6 %. Ähnlich wie im Bundesgebiet neigen Männer (12,5 %) in Bayern nach wie vor stärker zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit als Frauen (7,1 %). Korrespondierend zur Entwicklung der absoluten Zahlen ist die Selbständigenquote bei Männern (-1,7 PP) jedoch deutlich stärker gesunken als bei Frauen (-0,1 PP).

Tabelle 12: Entwicklung der gewerblichen Existenzgründungen und Existenzgründungsintensität in Bayern, 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränderung 2018/2014
<b>Gewerbliche Existenzgründungen</b>						
Gewerbliche Existenzgründungen	48.394	45.618	42.152	40.777	38.982	-19,4%
Gewerbliche Liquidationen	51.346	48.619	45.054	44.285	42.119	-17,9%
Saldo	-2.951	-3.001	-2.903	-3.508	-3.136	akkumuliert: -15.499
<b>Existenzgründungsintensität</b>						
Existenzgründungsintensität insgesamt	76,4	75,3	71,2	72,3	68,1	-8,3 PP
Existenzgründungsintensität im Gewerbe	60,0	55,9	51,4	49,7	47,5	-12,5 PP
Existenzgründungsintensität in Freien Berufen und sonstigen Tätigkeiten	14,8	17,1	17,1	19,5	17,8	+3,0 PP

Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn), Gründungen und Unternehmensschließungen (Basis: Gewerbeanzahlstatistik des Statistischen Bundesamts, Fachserie 2 Reihe 5).

Auch die vom IfM Bonn erhobenen Daten zum gewerblichen Existenzgründungsgeschehen deuten einen rückläufigen Trend an (vgl. Tabelle 12). Die Zahl der gewerblichen Existenzgründungen hat sich zwischen 2014 und 2018 um 19,4 % reduziert (Bundesgebiet: -7,4 %). Wie im gesamten Bundesgebiet überstieg die Zahl der Liquidationen in jedem Jahr des betrachteten Zeitraums die Zahl der Existenzgründungen. Dementsprechend liegt der akkumulierte Saldenwert mit -15.499 im negativen Bereich (Bundesgebiet: -137.504). Die Existenzgründungsintensität, welche die Anzahl der Existenzgründungen pro 10.000 Einwohner/innen im erwerbsfähigen Alter abbildet, bezifferte sich im Jahr 2018 im gewerblichen Bereich auf 47,5 %. Sie hat sich im Vergleich zu 2014 um 12,5 Prozentpunkte reduziert (Bundesgebiet: -8,4 PP). Anders als bei der Zahl der gewerblichen Existenzgründungen lässt sich bei der Zahl der Existenzgründungen in den Freien Berufen im betrachteten Zeitraum ein Aufwärtstrend beobachten (+21,9 %). Dies gilt ebenfalls für die dortige Existenzgründungsintensität (+3,0 PP).

Die KfW-Erhebungen implizieren ebenfalls, dass sich die Gründungstätigkeit in den letzten Jahren in Deutschland spürbar abgeschwächt hat. Der KfW-Gründungsmonitor umfasst überdies eine Rangliste der Gründungstätigkeit nach Bundesländern, die anhand der Zahl der gewerblichen und freiberuflichen Existenzgründungen je 10.000 Einwohner/innen im erwerbsfähigen Alter gebildet wird. In der aktuellsten Ausgabe für das Jahr 2018 lag Bayern auf dem vierten Rang (KfW 2019).

Generell sind die Gründe für die nachlassende Dynamik des Gründungsgeschehens vielfältig. Insbesondere die günstige Konjunktur- und Beschäftigungslage, aber auch demografische Verschiebungen dürften sich diesbezüglich als wirksame Faktoren erweisen (Brenke 2015; Fritsch et al. 2013; Kritikos/Mattes 2017; KfW 2019). Obwohl gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen die Erfolgchancen für Gründungen allgemein begünstigen, scheint der Absorptionseffekt des Arbeitsmarktes in Form einer hohen betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften stärker zu wiegen. Eine sinkende Zahl an Gründungen muss vor allem dann kein Anlass zur größeren Besorgnis sein, wenn die Zahl substanzhaltiger und besonders innovativer Gründungen nicht rückläufig ist. Auf das gesamte Bundesgebiet bezogen hält die KfW diesbezüglich fest, dass sich die strukturelle Qualität der realisierten Gründungen verbessert hat und der Rückgang der Zahl der Gründer/innen zuvorderst durch den Schwund an Notgründungen bedingt ist (KfW 2019). Ein etwas weiter zurückreichender Report aus dem Jahr 2016 kommt für Bayern zu ähnlichen Schlussfolgerungen. Dort wird darüber berichtet, dass der Rückgang der Unternehmensgründungen primär von einer Reduktion von Kleingewerbebeanmeldungen getrieben worden ist. Sie sind in der Regel durch einen geringen Ressourceneinsatz charakterisiert und werden überwiegend als Notgründungen eingeordnet. Seit 2011 ist die Zahl der Nebenerwerbsgründungen hingegen leicht gestiegen und die Zahl der volkswirtschaftlich besonders relevanten Betriebsgründungen relativ stabil geblieben. Auch die Saldenwerte lagen bei Betriebs- und Nebenerwerbsgründungen auf einem relativ stabilen und positiven Niveau (Walter 2016).

Ebenso bedeutsam wie substanzhaltige Gründungen neuer Unternehmen ist die Sicherstellung des Erfolgs markt-etablierter Unternehmen. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels erhält das Thema der Unternehmensnachfolge eine immer höhere Relevanz, da die Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung auch an Unternehmern/innen nicht spurlos vorbeigehen. Ferner sind die demografischen Verschiebungen der Tendenz nach mit einem schwindenden Potenzial an qualifizierten Nachfolgern/innen verbunden (Leifels 2016; Schwartz 2018). Müssen eigentlich erfolgreich geführte Unternehmen aufgrund fehlender Nachfolgen aus dem Markt ausscheiden, dann sind hiermit vermeidbare volkswirtschaftliche Schäden und negative Beschäftigungseffekte verbunden. In Bayern wird die Zahl der zur Übergabe stehenden Unternehmen den Prognosen des IfM Bonn zufolge zukünftig weiter zunehmen. Wurde die Zahl der zu übergebenden Unternehmen für den Zeitraum zwischen 2014 und 2018 noch auf etwa 23.900 geschätzt, wird für die Zeitspanne zwischen 2018 und 2022 bereits von rund 27.400 ausgegangen. Hinter Nordrhein-Westfalen ist dies der zweithöchste Wert. Wird der Unternehmensbestand für Bayern als Referenzpunkt herangezogen, dann stehen je 1.000 Unternehmen schätzungsweise 41 Unternehmen zur Übergabe an. Der Wert liegt geringfügig unter dem Schätzwert für das gesamte Bundesgebiet, der mit 43 angegeben wird. Den Prognosen zufolge werden etwa 436.000 Beschäftigte von den in Bayern bevorstehenden Übergaben betroffen sein – hinter Nordrhein-Westfalen ist dies erneut der zweithöchste Wert im Vergleich der Bundesländer (Kay/Suprinovič 2013; Kay et al. 2018).

### 3.4 Zwischenfazit

---

Die wirtschaftliche Entwicklung und Leistungsstärke Bayerns kann in einer resümierenden Betrachtung anhand folgender Kernbefunde eingeordnet werden:

- ▶ In nominaler und preisbereinigter Betrachtung fällt die Wachstums- und Produktivitätsperformanz Bayerns überwiegend positiv aus. Viele einschlägige Indikatoren wie z. B. das reale BIP-Wachstum oder die reale Arbeitsproduktivität weisen einen Aufwärtstrend auf.
- ▶ Zwischen 2017 und 2018 lässt sich in Bayern dem bundesweiten Trend folgend jedoch eine Abschwächung der wirtschaftlichen Dynamik beobachten. Auch für 2019 und 2020 wird mit lediglich moderaten Wachstumszuwächsen gerechnet.
- ▶ Aus der Datenlage geht zudem hervor, dass die Wettbewerbsfähigkeit von Bayerns Wirtschaft trotz relativ kräftig gestiegener Löhne bewahrt werden konnte.
- ▶ Die industrielle Wertschöpfung wird in Bayern von vielen leistungs- und exportstarken mittelständischen Unternehmen getragen und hat eine ungebrochen hohe Relevanz.
- ▶ Trotz der vergleichsweise niedrigeren BIP-Exportquote weist Bayerns Wirtschaft eine hohe Exportorientierung auf. Sie ist daher wie Deutschland insgesamt in besonderem Maße abhängig von der globalen Konjunktur. Die unsicheren globalen Rahmenbedingungen (z. B. Handelskonflikte, andauernde Brexit-Verhandlungen) gelten dementsprechend auch als die wesentlichen Gründe für die nachlassende wirtschaftliche Dynamik im Jahr 2018.
- ▶ Bayerns F&E-Aufwendungen sind zwischen 2014 und 2017 gestiegen. Die F&E-Ausgabenintensität fällt dabei im bundesweiten Vergleich durchschnittlich aus. Die F&E-Aktivitäten werden maßgeblich vom Wirtschaftssektor getragen.
- ▶ Im bundes- und europaweiten Vergleich zählt Bayern zu den innovativsten Regionen, wobei es Differenzen zwischen den Regierungsbezirken gibt.
- ▶ Die Gründungsdynamik hat in den letzten Jahren weiter nachgelassen. Immer weniger Personen wagen folglich die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Eine abflauende Gründungsdynamik ist volkswirtschaftlich vor allem dann mit Risiken behaftet, wenn auch die Zahl substanzhaltiger und innovativer Gründungen zurückgeht. Für eine solch schädliche Entwicklung gibt es zumindest bisher noch keine Anzeichen.
- ▶ Gemäß Schätzungen bedurfte es in Bayern zwischen 2014 und 2018 bei etwa 23.900 Unternehmen einer Übergabe bzw. Nachfolge. In den nächsten Jahren wird sich die Zahl aller Voraussicht nach auf 27.400 erhöhen. Der Erhalt von erfolgreichen marktetablierten Unternehmen ist für die wirtschaftliche Entwicklung und Sicherung von Beschäftigung genauso bedeutend wie Gründungen neuer Unternehmen.

# 4. Beschäftigungssystem

## 4.1 Erwerbsneigung und Erwerbstätigkeit

Einleitend ist zwischen Erwerbspersonen und Erwerbstätigen zu differenzieren. Erwerbspersonen umfassen zusätzlich zu Erwerbstätigen auch Erwerbslose<sup>5</sup>. Dementsprechend repräsentieren sie den Bestand an erwerbsfähigen Personen. Die Erwerbsquote, die die Zahl der Erwerbspersonen in das Verhältnis zur Bevölkerung der entsprechenden Altersgruppen stellt, ist ein Indikator zur Messung der Erwerbsneigung bzw. des Erwerbspotenzials einer Volkswirtschaft.

In Bayern ist die Erwerbsquote der 15- bis 64-jährigen Bevölkerung zwischen 2014 und 2018 laut Statistischem Bundesamt von 79,7 % auf 81,0 % gestiegen (vgl. Tabelle 13).<sup>6</sup> Damit lag die Quote etwas höher als im Bundesgebiet (2018: 78,6 %). Bei Männern fällt die Erwerbsquote dabei nach wie vor deutlich höher aus als bei Frauen. In Bayern bezifferte sie sich 2018 bei Männern auf 85,5 % (Bund: 82,9 %), bei Frauen betrug sie 76,3 % (Bund: 74,3 %). Der Quotenabstand belief sich dementsprechend auf rund neun Prozentpunkte zugunsten von Männern. In der Vergangenheit hat sich die Erwerbsneigung von Frauen zwar immer stärker an das Niveau der Männer angenähert, unverändert stark ausgeprägt ist der Unterschied jedoch vor allem bei der Gruppe der 30- bis 40-jährigen. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern liegt hier bei rund 14 bis 15 Prozentpunkten zugunsten von Männern. Der zentrale Grund für diesen Unterschied liegt darin, dass Kinderbetreuungs- und/oder Pflegeverpflichtungen nach wie vor überwiegend auf Frauen entfallen. Auf eine Betrachtung der Erwerbsquoten differenziert nach der Staatsangehörigkeit wird an dieser Stelle verzichtet, da diese nur bezogen auf die Gesamtbevölkerung (und nicht nach Altersgruppen differenziert) vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht werden.

<sup>5</sup> Als erwerbslos gilt, wer in den letzten vier Wochen nicht erwerbstätig war, aber aktiv nach einer Tätigkeit gesucht hat. Eine neue Arbeit muss innerhalb von zwei Wochen aufgenommen werden können. Ab einer Erwerbstätigkeit von mindestens einer Stunde pro Woche wird eine Person nicht mehr als erwerbslos, sondern als erwerbstätig gezählt. Dabei ist es unerheblich, ob die Person als arbeitslos registriert ist. Als arbeitslos gilt hingegen, wer als arbeitssuchend bzw. arbeitslos bei einer Agentur für Arbeit oder einem kommunalen Träger gemeldet ist und eine Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden angestrebt wird. Trotz registrierter Arbeitslosigkeit kann eine Erwerbstätigkeit mit einem Umfang von unter 15 Stunden als Hinzuverdienstmöglichkeit ausgeübt werden. Arbeitslose müssen innerhalb von vier Wochen in der Lage sein, einer Beschäftigung nachzugehen.

<sup>6</sup> Zu beachten ist, dass die Quotenermittlung nach Angaben des Statistischen Bundesamtes seit 2017 auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten (ohne Gemeinschaftsunterkünfte) erfolgt.

Tabelle 13: Erwerbsquoten in Bayern nach Alter und Geschlecht, 2014-2018

	2014			2018			Veränderung 2018/2014		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
insgesamt	62,7%	68,8%	56,9%	64,2%	69,8%	58,7%	+1,5 PP	+1,0 PP	+1,8 PP
15- bis 64-Jährige	79,7%	84,5%	74,9%	81,0%	85,5%	76,3%	+1,3 PP	+1,0 PP	+1,4 PP
15- bis 19-Jährige	38,2%	41,1%	35,2%	36,7%	39,2%	34,1%	-1,5 PP	-1,9 PP	-1,1 PP
20- bis 24-Jährige	70,5%	71,9%	69,0%	70,4%	71,6%	69,0%	-0,1 PP	-0,3 PP	+/-0,0 PP
25- bis 29-Jährige	84,8%	87,6%	81,9%	85,7%	89,0%	82,2%	+0,9 PP	+1,4 PP	+0,3 PP
30- bis 34-Jährige	88,7%	95,6%	81,9%	88,9%	95,4%	81,7%	+0,2 PP	-0,2 PP	-0,2 PP
35- bis 39-Jährige	88,6%	95,9%	81,2%	89,2%	96,6%	81,5%	+0,6 PP	+0,7 PP	+0,3 PP
40- bis 44-Jährige	91,0%	96,4%	85,5%	91,3%	96,4%	86,2%	+0,3 PP	+/-0,0 PP	+0,7 PP
45- bis 49-Jährige	91,3%	95,2%	87,3%	91,3%	95,6%	87,1%	+/-0,0 PP	+0,4 PP	-0,2 PP
50- bis 54-Jährige	89,0%	93,1%	84,8%	90,4%	94,3%	86,4%	+1,4 PP	+1,2 PP	+1,6 PP
55- bis 59-Jährige	82,0%	87,3%	76,9%	84,9%	90,0%	79,7%	+2,9 PP	+2,7 PP	+2,8 PP
60- bis 64-Jährige	56,4%	64,0%	49,0%	64,4%	70,5%	58,6%	+8,0 PP	+6,5 PP	+9,6 PP
65 Jahre und älter	6,9%	9,5%	4,8%	8,8%	11,5%	6,5%	+1,9 PP	+2,0 PP	+1,7 PP

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung, Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt, Fachserie 1, Reihe 4.1, Tabelle 4.5.2: Erwerbsquoten nach Altersgruppen und Ländern; verschiedene Jahre. PP=Prozentpunkte.

Infolge der stabilen wirtschaftlichen Lage und der damit zusammenhängenden hohen Nachfrage nach Arbeitskräften folgt die Zahl der Erwerbstätigen ungebrochen einem Aufwärtstrend. Im Jahr 2018 konnten gemäß Statistischem Bundesamt knapp 7 Mio. Erwerbstätige in Bayern erfasst werden. Im Vergleich zum Basisjahr hat sich die Zahl um 5,1 % bzw. 338.000 Personen erhöht. Der Zuwachs fällt somit genauso dynamisch aus wie im gesamten Bundesgebiet (+5,1 %). Während die Selbständigkeit als Form der Erwerbstätigkeit zwischen 2014 und 2018 wie zuvor dargelegt rückläufig ist, hat die abhängige Beschäftigung im Rahmen des bayerischen Erwerbssystems zeitgleich an Relevanz gewonnen. Dementsprechend ist der Anteil der abhängig Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen von 88,2 % im Jahr 2014 auf 89,5 % im Jahr 2018 gestiegen. Im Bundesgebiet lässt sich eine vergleichbare Entwicklung beobachten. In Tabelle 14 ist die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Bayern nach ausgewählten sozio-demografischen Merkmalen aufgeschlüsselt. Die Daten stammen aus einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes und basieren durchgängig auf Personen, die in Privathaushalten leben (ohne Gemeinschaftsunterkünfte).

Die Zahl der männlichen Erwerbstätigen ist in Bayern etwa so stark wie die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen gestiegen. Der Zuwachs betrug für beide Gruppen ähnlich wie im Bundesgebiet rund 5 % (Männer: +5,3 %; Frauen: +4,9 %). Der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen bezifferte sich im Jahr 2018 auf 46,3 %. Dementsprechend lag der Anteil der Männer bei 53,7 %. Gegenüber 2014 lassen sich keine Verschiebungen der Anteilswerte beobachten.

Ein Blick auf verschiedene Altersgruppen legt offen, dass der Anstieg der Erwerbstätigkeit von 25- bis 39-Jährigen (+7,0 %) sowie vor allem von 55- bis 64-Jährigen (+23,1 %) und mindestens 65 Jahre alten Personen (+30,5 %) getragen worden ist. Leicht reduziert hat sich dagegen die Zahl der Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren (-2,7 %) sowie zwischen 40 und 54 Jahren (-3,6 %). Knapp 6,8 Mio. Personen waren im Berichtsjahr im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Im Vergleich zum Basisjahr hat sich die Zahl um 4,4 % erhöht. Anteilig hat vor allem die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen im Rahmen der Erwerbstätigkeit an Bedeutung gewonnen (+2,8 PP), so dass im Berichtsjahr rund jede fünfte erwerbstätige Person dieser Altersgruppe angehört hat (Anteil: 19,4 %). Bei den mittleren Altersgruppen haben sich die Anteilswerte dagegen leicht reduziert. Bezüglich der Entwicklungen der Altersgruppen lassen sich keine grundsätzlich von Deutschland abweichenden Muster beobachten.

Tabelle 14: Erwerbstätige Personen in Bayern nach sozio-demografischen Merkmalen, 2014-2018

Angaben in 1.000	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/2014
<b>Insgesamt</b>	<b>6.657</b>	<b>6.694</b>	<b>6.872</b>	<b>6.956</b>	<b>6.995</b>	<b>+5,1%</b>
...Männer	3.569	3.589	3.679	3.738	3.757	+5,3%
...Frauen	3.088	3.105	3.193	3.218	3.238	+4,9%
<b>15- bis 64-Jährige</b>	<b>6.483</b>	<b>6.506</b>	<b>6.671</b>	<b>6.748</b>	<b>6.769</b>	<b>+4,4%</b>
...15- bis 24-Jährige	739	718	744	747	719	-2,7%
...25- bis 39-Jährige	2.047	2.084	2.123	2.171	2.191	+7,0%
...40- bis 54-Jährige	2.593	2.558	2.576	2.528	2.499	-3,6%
...55- bis 64-Jährige	1.104	1.146	1.227	1.301	1.359	+23,1%
65 Jahre und älter	174	188	201	209	227	+30,5%
<b>Deutsche</b>	<b>5.927</b>	<b>5.915</b>	<b>6.005</b>	<b>6.027</b>	<b>5.893</b>	<b>-0,6%</b>
...Männer	3.145	3.129	3.169	3.188	3.116	-0,9%
...Frauen	2.782	2.786	2.837	2.838	2.777	-0,2%
<b>Ausländer/Innen</b>	<b>730</b>	<b>779</b>	<b>867</b>	<b>930</b>	<b>967</b>	<b>+32,5%</b>
...Männer	424	460	510	550	570	+34,4%
...Frauen	307	319	356	380	397	+29,3%
<b>Personen ohne Migrationshintergrund</b>	<b>5.385</b>	<b>5.352</b>	<b>5.403</b>	<b>5.404</b>	<b>5.270</b>	<b>-2,1%</b>
...Männer	2.867	2.835	2.863	2.866	2.792	-2,6%
...Frauen	2.518	2.517	2.540	2.538	2.478	-1,6%
<b>Personen mit Migrationshintergrund (im engeren Sinn)*</b>	<b>1.272</b>	<b>1.343</b>	<b>1.469</b>	<b>1.553</b>	<b>1.590</b>	<b>+25,0%</b>
...Männer	702	754	816	872	894	+27,4%
...Frauen	570	588	653	680	696	+22,1%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung für das ISG. Die Daten basieren durchgängig auf Personen, die in Privathaushalten leben (ohne Gemeinschaftsunterkünfte). \*Hinweis: Für das Jahr 2016 basieren die Angaben zum Migrationshintergrund ausschließlich auf der Definition „im engeren Sinn“. Für das Jahr 2018 konnte bei den Angaben zusätzlich auch der Migrationshintergrund gemäß der Definition „im weiteren Sinn“ berücksichtigt werden, die im Jahr 2016 in der Gesamtzahl und im Jahr 2018 als Differenz der Gesamtzahl und der Zahl der Migranten/innen im „engeren Sinn“ enthalten sind. Jahresübergreifende Vergleiche können für erwerbstätige Migranten/innen nur auf Basis der Definition „im engeren Sinn“ gezogen werden. Daher wird hier ausschließlich auf Migranten/innen im engeren Sinn Bezug genommen.

Korrespondierend zu den bevölkerungsstrukturellen Geschehnissen der letzten Jahre kann ein starker Anstieg der Erwerbstätigkeit bei der Gruppe der ausländischen Erwerbstätigen beobachtet werden (+32,5 %). Dagegen ist die Zahl der erwerbstätigen Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit geringfügig gesunken (-0,6 %). Absolut spiegelt der Zuwachs unter Ausländern/innen eine Anzahl von 237.000 Personen wider, bei Deutschen beträgt der Rückgang absolut 34.000 Personen. Folglich ist die Expansion der Erwerbstätigkeit zwischen 2014 und 2018 überwiegend auf Ausländer/innen (und damit zusammenhängend vor allem auf die dynamischen Zuwanderungsgeschehnisse) zurückzuführen. Der Anteil der Ausländer/innen an allen Erwerbstätigen belief sich 2018 auf 13,8 % und ist gegenüber 2014 um 2,8 Prozentpunkte gestiegen. Auch bundesweit hat die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen deutlich stärker zugelegt als bei Deutschen. In der Konsequenz hat sich die Quote der ausländischen Erwerbstätigen dort von 9,3 % auf 12,1 % erhöht. Sowohl bundesweit als auch in Bayern verlief der Anstieg der Erwerbstätigkeit unter Ausländern/innen bei Männern wesentlich dynamischer als bei Frauen. Nahezu identisch sind die Muster bei einem Vergleich zwischen Personen ohne und mit Migrationshintergrund (im engeren Sinn): Während sich die Zahl der erwerbstätigen Migranten/innen zwischen 2014 und 2018 um 25,0 % bzw. 318.000 Personen erhöht hat (Bund: +24,4 %), ist die Zahl der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund um 2,1 % bzw. 115.000 Personen gesunken (Bund: -1,8 %). Absolut waren 2018 rund 1,59 Mio. Migranten/innen in Bayern erwerbstätig. Der Anteil an allen Erwerbstätigen bezifferte sich damit auf 22,7 % (Bund: 21,9 %). Er ist gegenüber dem Basisjahr um 3,6 Prozentpunkte gestiegen (Bund: +3,4 PP). Letztlich wurde der Anstieg der Erwerbstätigkeit ausschließlich von Migranten/innen getragen, wobei die Erwerbstätigkeit ohne den Zuzug ausländischer Personen

in den letzten Jahren sicherlich nicht so stark gestiegen wäre. Zukünftig wird die Bedeutung der Zuwanderung für das Erwerbssystem wohl weiter zunehmen.

Die Erwerbstätigenquote gilt als aussagekräftiger Indikator, um das tatsächliche Ausmaß der Partizipation am Erwerbsleben gewisser Alters- und Personengruppen zu bemessen. Sie setzt die Zahl der Erwerbstätigen in Relation zur Bevölkerung des entsprechenden Alters. Tabelle 15 zeigt die Erwerbsbeteiligung der bayerischen Bevölkerung anhand der Erwerbstätigenquoten für verschiedene Altersgruppen differenziert nach Geschlecht. Bezogen auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15- bis 64-Jährige) lag die Erwerbstätigenquote im Berichtsjahr bei 79,2 %. Damit lag sie rund drei Prozentpunkte höher als im Bundesgebiet (75,9 %). In Bayern hat sich die Quote gegenüber dem Basisjahr um 1,5 Prozentpunkte erhöht (Bund: +2,1 PP). Blickt man auf die einzelnen Altersgruppen, so lassen sich vor allem bei älteren Personengruppen überdurchschnittlich starke Zuwächse konstatieren. Bei 45 bis 54-Jährigen stieg die Quote um 1,1 Prozentpunkte. Noch deutlich stärker fiel der Anstieg mit einem Plus in Höhe von 6,2 Prozentpunkten bei 55- bis 64-Jährigen aus. Bei mindestens 65-Jährigen betrug der Zuwachs 1,7 Prozentpunkte. Bei jüngeren Altersgruppen haben sich die Erwerbstätigenquoten hingegen nur geringfügig erhöht oder wie im Falle der 15- bis 24-Jährigen sogar leicht verringert (-0,5 PP). Am höchsten lag die Quote im Jahr 2018 bei 40- bis 44-Jährigen (89,8 %) sowie bei 45- bis 54-Jährigen (89,3 %). Am niedrigsten fiel sie hingegen wohl insbesondere aufgrund höherer Verweildauern im (Aus-)Bildungssystem bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren aus (52,6 %).

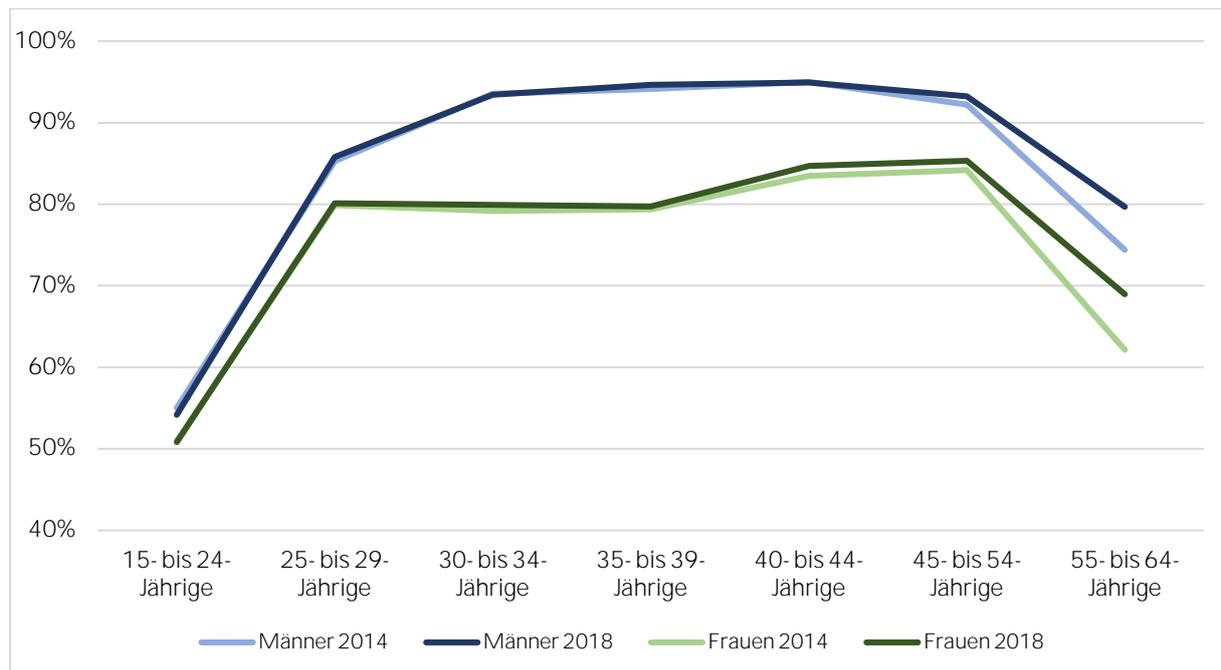
**Tabelle 15: Erwerbstätigenquoten in Bayern nach Altersgruppen und Geschlecht, 2014-2018**

Altersgruppen	2014			2018			Veränderung 2018/2014 (in Prozentpunkten)		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
<b>Insgesamt</b>	<b>53,3%</b>	<b>58,0%</b>	<b>48,8%</b>	<b>54,5%</b>	<b>58,9%</b>	<b>50,1%</b>	<b>+1,2 PP</b>	<b>+0,9 PP</b>	<b>+1,3 PP</b>
<b>15- bis 64-Jährige</b>	<b>77,7%</b>	<b>82,4%</b>	<b>72,9%</b>	<b>79,2%</b>	<b>83,6%</b>	<b>74,7%</b>	<b>+1,5 PP</b>	<b>+1,2 PP</b>	<b>+1,8 PP</b>
15- bis 24-Jährige	53,1%	55,0%	51,0%	52,6%	54,2%	50,8%	-0,5 PP	-0,8 PP	-0,1 PP
25- bis 29-Jährige	82,7%	85,3%	79,9%	82,9%	85,8%	80,1%	+0,3 PP	+0,5 PP	+0,2 PP
30- bis 34-Jährige	86,3%	93,5%	79,2%	87,1%	93,4%	79,9%	+0,8 PP	-0,1 PP	+0,7 PP
35- bis 39-Jährige	86,8%	94,1%	79,4%	87,3%	94,6%	79,7%	+0,5 PP	+0,5 PP	+0,3 PP
40- bis 44-Jährige	89,1%	95,0%	83,5%	89,8%	94,9%	84,7%	+0,7 PP	-0,1 PP	+1,2 PP
45- bis 54-Jährige	88,2%	92,2%	84,2%	89,3%	93,2%	85,3%	+1,1 PP	+1,0 PP	+1,1 PP
55- bis 64-Jährige	68,1%	74,4%	62,1%	74,3%	79,7%	68,9%	+6,2 PP	+5,3 PP	+6,8 PP
65 Jahre und älter	7,1%	9,6%	5,0%	8,7%	11,5%	6,5%	+1,7 PP	+1,9 PP	+1,4 PP

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung für das ISG. Die Daten basieren durchgängig auf Personen, die in Privathaushalten leben (ohne Gemeinschaftsunterkünfte). PP=Prozentpunkte.

Zwischen Männern und Frauen gibt es nach wie vor nennenswerte Unterschiede. Bei 15- bis 64-jährigen Frauen lag die Erwerbstätigenquote im Jahr 2018 bei 74,7 % (Bund: 72,1 %), bei Männern betrug sie 83,6 % (Bund: 79,6 %). Der Quotenabstand belief sich dementsprechend auf 8,9 Prozentpunkte zugunsten von Männern. Gegenüber 2014 hat sich der Abstand aber weiterhin reduziert, was darauf zurückzuführen ist, dass sich die Erwerbstätigenquote bei Frauen (+1,8 PP) zwischen 2014 und 2018 etwas stärker erhöht hat als bei Männern (+1,2 PP). Der Trend kleiner werdender Quotenabstände hält somit für Personen im erwerbsfähigen Alter an. Er gilt aber nicht für alle einzelnen Altersgruppen zugleich. Bei 25- bis 29-Jährigen, 35- bis 39-Jährigen sowie 45- bis 49-Jährigen haben sich die Unterschiede im betrachteten Zeitraum geringfügig zugunsten von Männern vergrößert, weil sich die altersspezifischen Erwerbstätigenquoten bei Männern stärker erhöht haben als bei Frauen. Bei einem Abgleich der Quotenwerte zwischen Frauen und Männern im jüngeren bis mittleren Erwachsenenalter wird ferner ersichtlich, dass Frauen ihre aktive Erwerbstätigkeit im Zuge der Geburt von Kindern und einer Familiengründung (sowie ggf. etwaiger Pflegeverpflichtungen von älteren Familienangehörigen) häufiger unterbrechen als Männer (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Altersgruppenspezifische Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern in Bayern, 2014 und 2018



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamts, Sonderauswertung für das ISG. Die Daten basieren durchgängig auf Personen, die in Privathaushalten leben (ohne Gemeinschaftsunterkünfte).

Während sich die Erwerbstätigenquoten der betreffenden Altersgruppen bei Frauen auf rund 80 % bis 85 % belaufen, liegen sie bei Männern zwischen 94 % und 95 %. Bei 30- bis 34-Jährigen und 35-bis 39-Jährigen sind die Quotendifferenzen mit 13,5 bzw. 14,9 Prozentpunkten am kräftigsten ausgeprägt. Ab 40 Jahren kehren Frauen vermehrt wieder auf den Arbeitsmarkt zurück. Dementsprechend fällt die Erwerbstätigenquote der 40- bis 44-jährigen sowie der 45- bis 54-jährigen Frauen mit 82,5 % und 84,5 % im Vergleich der Altersgruppen hoch aus, sie reichen aber nicht mehr an das Niveau der Männer heran. Einschlägige Auswertungen von Daten des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung ergaben überdies, dass die Erwerbstätigenquote bei Frauen ohne Kinder gerade im Alter zwischen 25 und 44 Jahren deutlich höher ausfällt als bei Frauen mit Kindern. Zudem sinkt die Erwerbstätigenquote bei Frauen mit der Anzahl der Kinder im Haushalt, sie steigt wiederum mit dem Alter der Kinder (ifb 2018).

Die Unterschiede der Erwerbsbeteiligung zwischen den Geschlechtern beschränken sich nicht nur auf diese Quotenabstände. Eine Auseinandersetzung mit den Differenzen im Arbeitsumfang (Vollzeit versus Teilzeit) (vgl. Abschnitt 4.2 und 4.3: Kapitel 8) sowie mit den Unterschieden in Verdienst- und Karriereöglichkeiten (vgl. Abschnitt 4.4) erfolgt an späteren Stellen der Analyse.

Tabelle 16 bildet die Erwerbstätigenquoten in Abhängigkeit des Merkmals „Migrationshintergrund“ (im engeren Sinn) ab. Bei Migranten/innen liegt die Beteiligung an der Erwerbstätigkeit auf einem deutlich niedrigeren Niveau als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Während sich die Erwerbstätigenquote bezogen auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bei Personen ohne Migrationshintergrund im Jahr 2018 auf 81,2 % bezifferte (Bund: 79,0 %), fiel sie bei Migranten/innen mit 73,1 % (Bund: 66,8 %) rund acht Prozentpunkte niedriger aus. Im Bundesgebiet fiel die Quotendifferenz mit rund zwölf Prozentpunkten noch höher aus. Im Vergleich zum Basisjahr ist die Erwerbstätigenquote bei Personen ohne Migrationshintergrund in Bayern (+1,9 PP) geringfügig stärker gestiegen als bei Personen mit Migrationshintergrund (+1,6 PP).

Tabelle 16: Erwerbstätigenquoten in Bayern nach Migrationshintergrund, 2014-2018

Altersgruppen	2014			2018			Veränderung 2018/2014 (In Prozentpunkten)		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
<b>Personen ohne Migrationshintergrund</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>54,3%</b>	<b>58,9%</b>	<b>49,9%</b>	<b>55,1%</b>	<b>59,3%</b>	<b>51,1%</b>	<b>+0,8 PP</b>	<b>+0,4 PP</b>	<b>+1,2 PP</b>
<b>15- bis 64-Jährige</b>	<b>79,4%</b>	<b>83,4%</b>	<b>75,2%</b>	<b>81,2%</b>	<b>84,9%</b>	<b>77,5%</b>	<b>+1,9 PP</b>	<b>+1,5 PP</b>	<b>+2,3 PP</b>
15- bis 24-Jährige	55,4%	57,3%	53,4%	55,3%	56,1%	54,4%	-0,1 PP	-1,2 PP	+1,0 PP
25- bis 29-Jährige	84,8%	95,7%	83,7%	85,8%	96,5%	83,6%	+1,0 PP	+0,8 PP	-0,1 PP
30- bis 34-Jährige	89,1%	95,8%	86,1%	90,2%	97,3%	88,7%	+1,1 PP	+1,5 PP	+2,6 PP
35- bis 39-Jährige	89,8%	93,9%	87,4%	90,2%	95,2%	87,7%	+0,4 PP	+1,4 PP	+0,3 PP
40- bis 44-Jährige	91,1%	91,6%	84,1%	93,0%	93,5%	86,9%	+1,9 PP	+1,9 PP	+2,8 PP
45- bis 54-Jährige	89,3%	92,8%	85,7%	90,7%	94,2%	87,3%	+1,4 PP	+1,5 PP	+1,5 PP
55- bis 64-Jährige	69,0%	75,1%	63,0%	75,3%	80,5%	70,4%	+6,3 PP	+5,4 PP	+7,5 PP
65 Jahre und älter	6,9%	9,5%	4,9%	8,6%	11,3%	6,3%	+1,7 PP	+1,8 PP	+1,5 PP
<b>Personen mit Migrationshintergrund (Im engeren Sinn)</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>49,6%</b>	<b>54,4%</b>	<b>44,7%</b>	<b>51,3%</b>	<b>56,6%</b>	<b>45,8%</b>	<b>+1,7 PP</b>	<b>+2,2 PP</b>	<b>+1,1 PP</b>
<b>15- bis 64-Jährige</b>	<b>71,5%</b>	<b>78,7%</b>	<b>64,3%</b>	<b>73,1%</b>	<b>79,8%</b>	<b>66,1%</b>	<b>+1,6 PP</b>	<b>+1,2 PP</b>	<b>+1,8 PP</b>
15- bis 24-Jährige	45,2%	47,9%	42,0%	45,5%	48,7%	42,2%	+0,3 PP	+0,8 PP	+0,3 PP
25- bis 29-Jährige	75,3%	84,8%	66,3%	75,6%	82,1%	67,9%	+0,4 PP	-2,7 PP	+1,5 PP
30- bis 34-Jährige	78,4%	90,1%	67,9%	80,3%	89,9%	69,0%	+1,9 PP	-0,2 PP	+1,1 PP
35- bis 39-Jährige	79,7%	90,3%	69,5%	81,0%	91,0%	71,1%	+1,3 PP	+0,7 PP	+1,6 PP
40- bis 44-Jährige	82,9%	91,4%	73,0%	83,5%	90,4%	76,7%	+0,5 PP	-1,0 PP	+3,7 PP
45- bis 54-Jährige	82,9%	90,0%	76,7%	84,5%	89,9%	78,9%	+1,6 PP	-0,1 PP	+2,2 PP
55- bis 64-Jährige	63,4%	70,6%	57,6%	69,6%	76,3%	62,3%	+6,2 PP	+5,7 PP	+4,7 PP
65 Jahre und älter	/	9,3%	/	9,8%	12,5%	7,4%	/	+3,2 PP	/

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamts, Sonderauswertung für das ISG. Die Daten basieren durchgängig auf Personen, die in Privathaushalten leben (ohne Gemeinschaftsunterkünfte). PP=Prozentpunkte.

Sowohl bei Personen ohne als auch mit Migrationshintergrund lassen sich die bereits herausgestellten Geschlechterdifferenzen entlang der verschiedenen Altersgruppen konstatieren, wobei sie bei Migranten/innen insbesondere im familienplanungsrelevanten Alter kräftiger ausfallen als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Zudem sticht hervor, dass die Unterschiede zwischen den beiden betrachteten Personengruppen unter Frauen wesentlich ausgeprägter sind als unter Männern. Bei 15- und 64-jährigen Männern belief sich die Quotendifferenz 2018 auf 5,1 Prozentpunkte (ohne MGH: 84,9 %; mit MGH: 79,8 %), bei Frauen betrug sie dagegen 11,4 Prozentpunkte (ohne MGH: 77,5 %; mit MGH: 66,1 %). Bei Frauen ist der Quotenabstand dabei insbesondere im Alter zwischen 30 und 39 Jahren sehr hoch. Während sich die Erwerbstätigenquote von Frauen ohne Migrationshintergrund dieses Alters auf durchschnittlich 87,3 % belief, betrug sie bei Migrantinnen nur 70,1 %. Dementsprechend scheinen die Beharrungskräfte gegenüber einer ausgewogeneren Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen bei Migranten/innen stärker ausgeprägt zu sein als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Offenbar üben auch kulturelle Aspekte einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen aus. Vergleichbare Muster lassen sich auch im Bundesgebiet beobachten. Gerade Migrantinnen gilt es zukünftig stärker an Erwerbssystem zu binden. Da die Tendenzen und Muster beim Merkmal „Staatsangehörigkeit“ vergleichbar ausfallen wie beim Merkmal „Migrationshintergrund“, wird auf eine detaillierte Darstellung differenziert nach Staatsangehörigkeit an dieser Stelle verzichtet.

## 4.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Viele der bereits zur Erwerbstätigkeit dargelegten Entwicklungen lassen sich auf die sozialversicherungspflichtige (kurz: sv-pflichtige) Beschäftigung übertragen, für welche sich dementsprechend im betrachteten Zeitraum ebenfalls eine positive Dynamik feststellen lässt (vgl. Tabelle 17). So hat sich die Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten in Bayern gemäß der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) um 10,5 % bzw. 533.900 Personen erhöht. Der Zuwachs fiel dabei im betrachteten Zeitraum etwas dynamischer aus als im gesamten Bundesgebiet (+8,9 %). Zwischen den Geschlechtern lassen sich bezüglich der Zuwachsdynamiken keine Unterschiede konstatieren. An allen sv-pflichtig Beschäftigten lag der Frauenanteil im Jahr 2018 bei 45,6 %. Gegenüber dem Basisjahr hat sich die Quote nicht verändert. Absolut standen in Bayern im Berichtsjahr annähernd 5,6 Mio. Personen in einer sv-pflichtigen Beschäftigung.

**Tabelle 17: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bayern nach sozio-demografischen Merkmalen, 2014-2018**

	2014	2016	2018	Veränderung 2018/2014
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>	<b>5.065.073</b>	<b>5.317.529</b>	<b>5.598.946</b>	<b>+10,5%</b>
...Männer	2.754.456	2.881.658	3.045.125	+10,6%
...Frauen	2.310.617	2.435.871	2.553.821	+10,5%
<b>Jüngere (unter 25-Jährige)</b>	<b>619.909</b>	<b>618.698</b>	<b>638.027</b>	<b>+2,9%</b>
...Männer	335.424	336.450	353.704	+5,4%
...Frauen	284.485	282.248	284.323	-0,1%
<b>25- bis 55-Jährige</b>	<b>3.655.070</b>	<b>3.802.703</b>	<b>3.927.082</b>	<b>+7,4%</b>
...Männer	1.990.075	2.064.384	2.137.793	+7,4%
...Frauen	1.664.995	1.738.319	1.789.289	+7,5%
<b>Ältere (55- bis 64-Jährige)</b>	<b>759.422</b>	<b>855.576</b>	<b>982.100</b>	<b>+29,3%</b>
...Männer	410.084	455.873	522.636	+27,4%
...Frauen	349.338	399.703	459.464	+31,5%
<b>Deutsche</b>	<b>4.523.184</b>	<b>4.645.002</b>	<b>4.779.674</b>	<b>+5,7%</b>
...Männer	2.424.812	2.469.301	2.533.750	+4,5%
...Frauen	2.098.372	2.175.701	2.245.924	+7,0%
<b>Ausländer/innen</b>	<b>540.167</b>	<b>670.785</b>	<b>817.348</b>	<b>+51,3%</b>
...Männer	328.632	411.332	510.180	+55,2%
...Frauen	211.535	259.453	307.168	+45,2%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik, Länderreport über Beschäftigte – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen und Zeitreihen), verschiedene Jahre jeweils zum Monat Juni.

Betrachtet man die Altersgruppen, dann ist insbesondere der Beschäftigungsaufbau der 55- bis 64-Jährigen von einer ausgeprägten Dynamik charakterisiert gewesen (+29,3 %). Ihr Anteil an allen sv-pflichtig Beschäftigten betrug im Berichtsjahr 17,5 % (2014: 15,0 %). Bei jüngeren Personen im Alter zwischen 15 bis 24 Jahren sowie bei zwischen 25- und 54-Jährigen können Zuwächse in Höhe von 2,9 % bzw. 7,4 % verzeichnet werden. Die Anteile beider Altersgruppen haben sich im Rahmen der sv-pflichtigen Beschäftigung aufgrund des starken Zuwachses bei Älteren jeweils geringfügig verringert.

Parallel zum starken Bevölkerungsanstieg ausländischer Personen fällt der Zuwachs bei ausländischen sv-pflichtig Beschäftigten besonders kräftig aus (+51,3 % bzw. +277.200). Da der Anstieg deutlich dynamischer ausgefallen ist als bei deutschen sv-pflichtig Beschäftigten (+5,7 % bzw. +256.500), hat sich der Anteil der Ausländer/innen an al-

len sv-pflichtig Beschäftigten innerhalb der betrachteten Zeitspanne von 10,7 % auf 14,6 % erhöht (+3,9 PP). Absolut waren im Berichtsjahr rund 817.300 Ausländer/innen sv-pflichtig beschäftigt. Der Frauenanteil fiel bei Ausländern/innen (37,6 %) deutlich niedriger aus als bei Deutschen (47,0 %). Gegenüber 2014 hat sich der Anteilswert zudem bei Ausländer/innen (-1,6 PP) im Unterschied zu Deutschen (+0,6 PP) reduziert.

Auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte Bayerns fällt die jüngere Entwicklung der sv-pflichtigen Beschäftigung recht heterogen aus. Die Spanne der Zuwachsraten lag im betrachteten Zeitraum zwischen +0,3 % und +18,8 %. Im Landkreis Straubing-Bogen (+18,8 %) war der Beschäftigungsaufbau am dynamischsten, gefolgt von den Landkreisen Oberallgäu (+18,3 %), Erding (+17,4 %) und Erlangen-Höchstadt (+17,3 %) sowie Pfaffenhofen an der Ilm (+16,8 %). Die geringsten Anstiege lassen sich dagegen in Schweinfurt (Stadt) (+0,3 %), in der Stadt Kempten (Allgäu) (+1,4 %) sowie in Coburg (Stadt) (+1,7 %) beobachten. Bezüglich der Beschäftigungsaufbaudynamik treten keine grundlegenden Muster (z. B. Stadt-Land-Differenzen) hervor (vgl. Abbildung 5 im Anhang). Auch bezüglich der Beschäftigtenmerkmale gibt es nennenswerte Differenzen zwischen den Kreisen. So lagen die Frauenanteile in Garmisch-Partenkirchen (55,1 %), Landshut (Stadt) (54,4 %), Kaufbeuren (Stadt) (54,1 %) und Weiden in der Oberpfalz (Stadt) (53,3 %) am höchsten, am niedrigsten fielen sie hingegen in Dingolfing-Landau (34,2 %), Ingolstadt (Stadt) (36,8 %), Schweinfurt (Stadt) (38,0 %) sowie in Altötting aus (38,8 %). Starke regionale Unterschiede existieren auch hinsichtlich des Anteils ausländischer Beschäftigter: Während die Quoten in Dachau (23,5 %), München (Stadt) (22,4 %), Erding (21,2 %), München (Landkreis) (20,7 %) und Ebersberg (20,1 %) mit jeweils über 20 % auf dem höchsten Niveau lagen, fielen die Anteile in den Kreisen Kronach (4,1 %), Rhön-Grabfeld (4,3 %), Haßberge (4,6 %) und Kulmbach (4,8 %) mit jeweils unter 5 % am niedrigsten aus. Bezüglich des Anteils ausländischer Beschäftigter lässt sich ein genereller Unterschied zwischen städtischen bzw. stadtnahen und ländlichen Gebieten beobachten (BA 2019a).

Tabelle 18 zeigt die Entwicklung der sv-pflichtigen Beschäftigung in Bayern nach strukturellen Merkmalen. Hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges zeigt sich für den Zeitraum zwischen 2014 und 2018, dass die Teilzeitbeschäftigung (+19,7 %) von einer fast doppelt so starken Zuwachsdynamik geprägt gewesen ist wie die Vollzeitbeschäftigung (+8,7 %). Im Berichtsjahr übten rund 4,08 Mio. Personen eine sv-pflichtige Beschäftigung in Vollzeit aus, fast 1,52 Mio. taten dies in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten belief sich im Jahr 2018 auf 27,1 %. Die Teilzeitquote ist gegenüber 2014 (25,2 %) um knapp zwei Prozentpunkte gestiegen. Betrachtet man die Entwicklung zwischen 2014 und 2018 in absoluten Zahlen, so wurden jedoch mehr sv-pflichtige Stellen in Vollzeit (+326.600) als in Teilzeit aufgebaut (+249.600). Mehr als die Hälfte (56,7 %) des absoluten Anstiegs der sv-pflichtigen Beschäftigung ist dementsprechend auf Vollzeitstellen zurückzuführen.

Frauen sind dabei nach wie vor deutlich häufiger als Männer in Teilzeit beschäftigt. Im Jahr 2018 handelte es sich bei 80,7 % aller sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten um Frauen. Gegenüber dem Basisjahr hat sich der Anteilswert aufgrund des höheren Zuwachses an teilzeitbeschäftigten Männern aber um 2,0 Prozentpunkte verringert. Ebenfalls stark zum Ausdruck kommen die Geschlechterdifferenzen bei einem Blick auf die Anteilswerte innerhalb beider Gruppen: Während 47,9 % aller sv-pflichtig beschäftigten Frauen 2018 in Teilzeit arbeiteten, belief sich der entsprechende Anteil bei Männern lediglich auf 9,6 %. Bei beiden Geschlechtern sind die Teilzeitquoten zwischen 2014 und 2018 gestiegen (Frauen: +2,2 PP; Männer: +1,6 PP).

Tabelle 18: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bayern nach strukturellen Merkmalen, 2014-2018

	2014	2016	2018	Veränderung 2014/2018
<b>nach Beschäftigungsumfang</b>				
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	<b>3.756.703</b>	<b>3.913.745</b>	<b>4.083.300</b>	<b>+8,7%</b>
...Männer	2.511.169	2.622.651	2.753.209	+9,6%
...Frauen	1.245.534	1.291.094	1.330.091	+6,8%
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	<b>1.266.077</b>	<b>1.403.713</b>	<b>1.515.646</b>	<b>+19,7%</b>
...Männer	218.534	258.970	291.916	+33,6%
...Frauen	1.047.543	1.144.743	1.223.730	+16,8%
<b>nach Qualifikationsniveau</b>				
<b>Auszubildende</b>	<b>241.632</b>	<b>233.892</b>	<b>237.041</b>	<b>-1,9%</b>
...Männer	134.800	131.156	135.237	+0,3%
...Frauen	106.832	102.736	101.804	-4,7%
<b>ohne beruflichen Ausbildungsabschluss</b>	<b>576.538</b>	<b>620.363</b>	<b>659.876</b>	<b>+14,5%</b>
...Männer	307.847	337.619	368.855	+19,8%
...Frauen	268.691	282.744	291.021	+8,3%
<b>mit anerkanntem Berufsabschluss</b>	<b>3.221.921</b>	<b>3.368.586</b>	<b>3.501.333</b>	<b>+8,7%</b>
...Männer	1.709.908	1.776.479	1.846.143	+8,0%
...Frauen	1.512.013	1.592.107	1.655.190	+9,5%
<b>mit akademischem Abschluss</b>	<b>706.413</b>	<b>819.574</b>	<b>939.611</b>	<b>+33,0%</b>
...Männer	421.292	474.293	533.239	+26,6%
...Frauen	285.121	345.281	406.372	+42,5%
<b>Ausbildung unbekannt</b>	<b>560.638</b>	<b>509.006</b>	<b>498.126</b>	<b>-11,2%</b>
...Männer	315.684	293.267	296.888	-6,0%
...Frauen	244.954	215.739	201.238	-17,8%
<b>nach Anforderungsniveau</b>				
Helfer/in	717.233	796.781	864.575	+20,5%
Fachkraft	2.982.330	3.076.540	3.184.855	+6,8%
Spezialist/in	667.961	706.512	748.855	+12,1%
Experte/in	655.134	713.825	777.793	+18,7%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik, Länderreport über Beschäftigte – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen und Zeitreihen), verschiedene Jahre jeweils zum Monat Juni.

Wiederum bezogen auf alle sv-pflichtigen Beschäftigten lässt sich auch bei der Teilzeitquote eine regionale Variation zwischen den Kreisen beobachten: In Würzburg (Stadt) (35,5 %), Bayreuth (Stadt) (32,3 %), Kaufbeuren (Stadt) (32,3 %), Garmisch-Partenkirchen (32,1 %) und Landshut (Stadt) (32,1 %) liegt sie mit jeweils mehr als 30 % am höchsten, in Ingolstadt (Stadt) (19,0 %) und in Dingolfing-Landau (18,7 %) fällt sie mit jeweils weniger als 20 % dagegen am niedrigsten aus (BA 2019a). Zwischen den Kreisen wird das Erwerbspotenzial folglich unterschiedlich stark ausgeschöpft. Es kann vor dem Hintergrund der Gesamtverteilung der Geschlechter auf Voll- und Teilzeitbeschäftigung vermutet werden, dass die Teilzeitquoten in den Kreisen primär durch das (unterschiedliche) Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung von Frauen bedingt ist.

Die Höhe des Anteils an Frauen, Ausländern/innen und Teilzeitbeschäftigten ist im Rahmen der sv-pflichtigen Beschäftigung letztlich von vielen Faktoren abhängig, wie z. B. die örtlichen Betriebs- und Branchenstrukturen oder physischen Infrastrukturen (z. B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Verkehrsanbindungen).

Bei einem Blick auf die Entwicklung der sv-pflichtigen Beschäftigung nach Qualifikationsniveaus (ohne Berücksichtigung von Fällen mit unbekanntem Abschluss) zeigt sich, dass die Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten mit akademischem Abschluss in der betrachteten Zeitspanne am stärksten zugenommen hat (+33,0 %). 2018 hatten 17,6 % aller sv-pflichtig Beschäftigten einen akademischen Hintergrund. Gegenüber 2014 ist der Anteil um fast drei Prozentpunkte gestiegen (2014: 14,9 %). Am zweitdynamischsten hat sich die Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten ohne Berufsabschluss erhöht (+14,5 %). Im Berichtsjahr betraf dies 12,4 % aller sv-pflichtig Beschäftigten (2014: 12,1 %). Die Mehrheit der sv-pflichtig Beschäftigten verfügt nach wie vor über einen anerkannten Berufsabschluss. Zwischen 2014 und 2018 hat die Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss vergleichsweise moderat zugenommen (+8,7 %). Der Anteil lag 2018 bei 65,6 %, er hat sich im Vergleich zum Basisjahr aber um 2,3 Prozentpunkte reduziert (2014: 67,9 %). Bei Auszubildenden lässt sich ein leichter Rückgang beobachten (-1,9 %), welcher allein auf die Entwicklung bei Frauen zurückzuführen ist (-4,7 %). Der Anteil der Auszubildenden an allen sv-pflichtig Beschäftigten betrug im Berichtsjahr 4,4 % und ist im Vergleich zu 2014 (5,1 %) um fast einen Prozentpunkt gesunken. Auf Auszubildende wird später noch vertieft geblickt (vgl. Abschnitt 7.2). Zum einen kann bei den sv-pflichtig Beschäftigten eine strukturelle Verschiebung der Qualifikationsniveaus in Richtung akademischer Ausbildung beobachtet werden, zum anderen sticht aber auch die recht stark gestiegene Zahl der Beschäftigten ohne beruflichen Ausbildungsabschluss hervor. Ein möglicher Erklärungsfaktor hierfür ist sicherlich die starke Zuwanderung von Ausländern/innen zwischen 2014 und 2018. Die betreffenden Personen dürften teilweise (noch) nicht über einen (in Deutschland anerkannten) Berufsabschluss verfügen. Gemäß den Angaben des Bayerischen Landesamtes für Statistik hatten im Berichtsjahr (Stichtag: 30.06.) 22,5 % der ausländischen sv-pflichtig Beschäftigten keine abgeschlossene Ausbildung. Bei Deutschen belief sich der entsprechende Anteil auf 10,0 % (LfStat 2019b).

Die BA weist auch Daten zu Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeiten von sv-pflichtig Beschäftigten aus. Das Anforderungsniveau spiegelt die Komplexität der ausgeübten Tätigkeit wider, wobei die Einordnung unabhängig von der formalen Qualifikation einer Person erfolgt. Mit aufsteigendem Anspruch unterscheidet die BA zwischen Helfern/innen, Fachkräften, Spezialisten/innen und Experten/innen. Es zeigt sich hierbei, dass der Zuwachs an Helfern/innen in der betrachteten Zeitspanne am dynamischsten gewesen ist (+20,5 %). Sie üben in der Regel wenig komplexe (Routine-) Tätigkeiten aus. Es folgen dicht dahinter Experten/innen (+18,7 %). Weniger kräftig fiel der Anstieg dagegen jeweils bei Spezialisten/innen (+12,1 %) und Fachkräften (+6,8 %) aus. Blickt man auf die absoluten Zuwächse, dann fällt der Anstieg bei Fachkräften jedoch am kräftigsten aus (+202.500), gefolgt von Helfern/innen (+147.300), Experten/innen (+122.700) und zu guter Letzt Spezialisten/innen (+80.900). Insgesamt impliziert die Entwicklung, dass bayerische Unternehmen – trotz der technologischen und strukturellen Wandlungsprozesse – offenbar nach wie vor auch in starkem Maße Arbeitskräfte benötigen, die vergleichsweise einfache Tätigkeiten verrichten. Die beschriebenen Entwicklungen haben dabei größtenteils auch bundesweite Gültigkeit. Spezifika, die nur für Bayern gelten, lassen sich für die betrachtete Zeitspanne nicht beobachten.

Tabelle 19: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bayern nach Wirtschaftszweigen und -sektoren, 2014-2018

	2014		2018		Veränderung 2018/2014	
	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig
<b>nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)</b>						
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	27.623	0,5%	31.900	0,6%	+15,5%	+0,0 PP
Bergbau, Energie- u. Wasserversorg., Entsorgungswirtschaft	71.314	1,4%	74.786	1,3%	+4,9%	-0,1 PP
Verarbeitendes Gewerbe	1.339.581	26,4%	1.427.175	25,5%	+6,5%	-1,0 PP
Baugewerbe	288.109	5,7%	322.331	5,8%	+11,9%	+0,1 PP
Handel, Instandhaltung, Rep. von Kfz	702.275	13,9%	749.872	13,4%	+6,8%	-0,5 PP
Verkehr und Lagerei	221.762	4,4%	262.249	4,7%	+18,3%	+0,3 PP
Gastgewerbe	171.999	3,4%	196.621	3,5%	+14,3%	+0,1 PP
Information und Kommunikation	178.226	3,5%	215.845	3,9%	+21,1%	+0,3 PP
Erbr. von Finanz- u. Versicherungsdienstl.	187.916	3,7%	180.465	3,2%	-4,0%	-0,5 PP
Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	350.850	6,9%	429.556	7,7%	+22,4%	+0,7 PP
sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	179.642	3,5%	218.009	3,9%	+21,4%	+0,3 PP
Arbeitnehmerüberlassung	122.350	2,4%	134.912	2,4%	+10,3%	+/-0,0 PP
öffentl. Verw., Verteidigung, Soz.-vers., Ext. Orga.	239.215	4,7%	258.960	4,6%	+8,3%	-0,1 PP
Erziehung und Unterricht	170.279	3,4%	190.666	3,4%	+12,0%	+/-0,0 PP
Gesundheitswesen	370.458	7,3%	407.203	7,3%	+9,9%	+/-0,0 PP
Heime und Sozialwesen	275.052	5,4%	322.484	5,8%	+17,2%	+/-0,3 PP
sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	168.304	3,3%	175.892	3,1%	+4,5%	-0,2 PP
nicht Zugeordnete	118	0,0%	20	0,0%	-83,1%	+/-0,0 PP
<b>nach Sektoren</b>						
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	27.623	0,5%	31.900	0,6%	+15,5%	+/-0,0 PP
Produzierendes Gewerbe	1.699.004	33,5%	1.824.292	32,6%	+7,4%	-1,0 PP
Dienstleistungsbereiche	3.338.328	65,9%	3.742.734	66,8%	+12,1%	+0,9 PP

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) - Deutschland, Länder und Regionaldirektionen (Monatszahlen), verschiedene Jahre jeweils zum Monat Juni.

Bis auf den Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen wurde in allen Wirtschaftszweigen zwischen 2014 und 2018 sv-pflichtige Beschäftigung aufgebaut (vgl. Tabelle 19). Besonders kräftige Zuwächse gab es dabei in den Dienstleistungsbereichen „Immobilien, freiberufliche/wissenschaftliche sowie technische Dienstleistungen“ (+22,4%), „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ (+21,4%), „Information und Kommunikation“ (+21,2%) sowie im Bereich „Heime und Sozialwesen“ (+17,2%). Im beschäftigungsintensiven Verarbeitenden Gewerbe, in dem im Jahr 2018 rund ein Viertel aller sv-pflichtig Beschäftigten arbeiteten (25,5%), belief sich der Anstieg auf 6,5%. Ein nach Wirtschaftssektoren differenzierender Blick zeigt, dass sich in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei der größte Zuwachs zwischen dem Basis- und Berichtsjahr (+15,5%) vollzogen hat. Jedoch sind in diesem Sektor nur 0,6% aller sv-pflichtig Beschäftigten tätig. Den größten Teil der Beschäftigten bindet der Dienstleistungssektor mit 66,8%. Hier lässt sich ein Zuwachs in Höhe von 12,1% beobachten. Im Produzierenden Gewerbe, in dem 32,6% aller sv-pflichtig Beschäftigten arbeiten, lag der Zuwachs bei 7,4%. Die Verteilung der sv-pflichtig Beschäftigten korrespondiert insgesamt recht stark mit der Verteilung der Bruttowertschöpfung auf die drei Sektoren. Wie bei der Bruttowertschöpfung gilt auch hinsichtlich der Beschäftigung, dass das Produzierende und darunter das Verarbeitende Gewerbe in Bayern vergleichsweise einen großen Stellenwert hat. Eine Betrachtung der Verteilung

der Geschlechter auf einzelne Wirtschaftsbereiche erfolgt im Rahmen der Abhandlung zu geschlechtsspezifischen Verdienststrukturen (vgl. Abschnitt 4.4).

### 4.3 Atypische Beschäftigung

Bei der abhängigen Erwerbstätigkeit wird zwischen regulären (d. h. zeitumfänglichen und sv-pflichtigen) und atypischen Beschäftigungsverhältnissen differenziert. Zur atypischen Beschäftigung zählen Teilzeitbeschäftigungen mit einem wöchentlichen Arbeitsumfang von höchstens 20 Stunden, geringfügige und befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse. Derartige Arbeitsverhältnisse sind mit einer höheren Unsicherheit verbunden und gehen – je nach Haushaltskonstellation – mitunter nicht mit Einkommen einher, mit denen sich der eigene Lebensunterhalt und derjenige von Angehörigen hinreichend finanzieren lässt.

Die nachfolgenden und nach einzelnen Formen und Merkmalen unterscheidenden Daten zur atypischen Beschäftigung basieren auf einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes. Sie bezieht sich ausschließlich auf Kernerwerbstätige.<sup>7</sup> Seit 2016 basieren die Daten auf einer aktualisierten Auswahlgrundlage der Stichprobe des Zensus 2011. Die Vergleichbarkeit der aktuellsten Werte mit 2014 ist somit nur eingeschränkt gegeben, weswegen 2016 als Basisjahr dient.

In Bayern gab es im Berichtsjahr insgesamt etwa 1,19 Mio. atypisch Beschäftigte (vgl. Tabelle 20). Gegenüber 2016 ist die Zahl um 1,0 % bzw. 12.000 Personen gesunken (Bund: -1,9 %). Zugleich hat sich auch der Anteil der atypisch Beschäftigten an allen Kernerwerbstätigen geringfügig verringert. Betrug die Quote im Basisjahr noch 19,4 %, bezifferte sie sich im Berichtsjahr auf 19,0 % (-0,4 PP). Dementsprechend befand sich in Bayern nahezu ein Fünftel aller Kernerwerbstätigen in einer atypischen Beschäftigung. Im Bundesgebiet lag die Quote 2018 mit 20,1 % ein wenig höher.

Die Teilzeitbeschäftigung mit einem wöchentlichen Arbeitsumfang von höchstens 20 Stunden repräsentiert die dominanteste Form der atypischen Beschäftigung. Auf sie entfielen im Berichtsjahr etwas mehr als zwei Drittel aller atypisch Beschäftigten (68,3 %), gefolgt von geringfügigen (26,5 %) und befristeten Beschäftigungsverhältnissen (25,8 %). Rund jede/r zehnte atypische Beschäftigte ist 2018 in Zeitarbeit gewesen (9,8 %). Zu beachten ist, dass sich die Anteilswerte nicht auf 100 % aufsummieren, da ein und dasselbe Arbeitsverhältnis einer/s Kernerwerbstätigen mehrere Ausprägungen der atypischen Beschäftigung erfüllen kann. Betrachtet man die Entwicklung zwischen 2014 und 2018, dann lässt sich allein bei der Zahl der Zeitarbeiter/innen ein (starker) Anstieg beobachten (+25,5 %), dagegen sind die Zahlen bei den anderen drei Formen atypischer Beschäftigung allesamt rückläufig.

Am häufigsten unter den atypisch Beschäftigten vertreten waren im Berichtsjahr Personen im Alter zwischen 45 und 54 Jahren (27,2 %), jeweils dicht gefolgt von 35- bis 44-Jährigen (24,8 %), 55- bis 64-Jährigen (21,9 %) und 25- bis 34-Jährigen (20,2 %). Vergleichsweise selten befanden sich dagegen unter 25-jährige Personen in einer atypischen Beschäftigung (6,0 %). Setzt man die Altersgruppen in das Verhältnis zu allen Kernerwerbstätigen der jeweiligen Altersgruppen, so ergeben sich keine großen Unterschiede, d. h. jüngere und ältere Personen haben einen in etwa vergleichbaren Betroffenenegrad. Die Quoten reichen von 18,0 % (25- bis 34-Jährige) bis 20,7 % (35- bis 44-Jährige). Ein Anstieg der absoluten Zahl der atypisch Beschäftigten zwischen 2016 und 2018 lässt sich allein bei 55- bis 64-Jährigen beobachten (+9,2 %), bei den anderen Altersgruppen sind die Werte dagegen rückläufig.

<sup>7</sup> Kernerwerbstätige sind Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die sich nicht in (Aus-)Bildung oder in einem freiwilligen Dienst befinden. Bei der Gruppe der Kernerwerbstätigen werden folglich nur Personen berücksichtigt, die sich in einem Lebensabschnitt befinden, der üblicherweise stark von Erwerbsarbeit geprägt ist.

Tabelle 20: Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Bayern, 2014-2018

Angaben in 1.000	2014	2015	2016*	2017*	2018*	2018/16
<b>Insgesamt</b>	<b>1.184</b>	<b>1.180</b>	<b>1.202</b>	<b>1.223</b>	<b>1.190</b>	<b>-1,0%</b>
<b>nach Geschlecht</b>						
Männer	273	277	289	297	295	+2,1%
Frauen	912	903	914	926	895	-2,1%
<b>nach Altersgruppen</b>						
unter 25-Jährige	78	75	78	77	71	-9,0%
25- bis 34-Jährige	239	255	254	251	240	-5,5%
35- bis 44-Jährige	308	299	298	302	295	-1,0%
45- bis 54-Jährige	341	330	334	333	324	-3,0%
55- bis 64-Jährige	218	220	239	261	261	+9,2%
<b>nach Migrationshintergrund (im engeren Sinn) und Staatsangehörigkeit</b>						
Bevölkerung ohne Migrationshintergrund	907	883	880	880	827	-6,0%
Bevölkerung mit Migrationshintergrund	277	296	322	343	341	+5,9%
...darunter Deutsche	106	107	112	117	109	-2,7%
...darunter EU28-Ausländer/innen	89	102	119	121	124	+4,2%
...darunter Nicht-EU-Ausländer/innen	82	88	91	105	109	+19,8%
<b>nach höchstem beruflichen Ausbildungsabschluss</b>						
ohne anerkannte Berufsausbildung	210	204	222	225	217	-2,3%
Lehrausbildung/Abschluss an einer Berufsfachschule	726	725	720	729	699	-2,9%
Tertiärer Abschluss	236	244	251	262	269	+7,2%
ohne Angabe	11	7	9	7	6	-33,3%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung für das ISG. \*Ab 2016 basieren die Daten auf einer aktualisierten Auswahlgrundlage der Stichprobe des Zensus 2011. Die Werte sind nur bedingt mit zurückliegenden Jahren vergleichbar.

Zwar verfügt die Mehrheit der atypisch Beschäftigten über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung (58,7 %), die Betroffenheit ist aber stark vom erreichten Bildungsabschluss abhängig: Während nahezu ein Drittel aller Kern-erwerbstätigen ohne anerkannte Berufsausbildung im Jahr 2018 in einer atypischen Beschäftigung gewesen ist (31,9 %), fielen die Anteilswerte bei Personen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung (20,6 %) und mit tertiärem Bildungsabschluss (13,3 %) deutlich geringer aus. Ausschließlich die Zahl atypischer Beschäftigter mit tertiärem Bildungsabschluss hat sich im betrachteten Zeitraum erhöht (+7,2 %), bei den anderen beiden Gruppen ist die jeweilige Zahl dagegen etwas gesunken.

Der Frauenanteil an allen atypisch Beschäftigten betrug im Berichtsjahr 75,2 % und hat sich gegenüber 2016 etwas reduziert (76,0 %), was auf unterschiedliche Entwicklungen bei den Geschlechtern zurückzuführen ist: Während sich die Zahl atypisch beschäftigter Frauen zwischen 2016 und 2018 reduziert hat (-2,1 %), ist die entsprechende Zahl bei Männern gestiegen (+2,1 %). Männer und Frauen sind aber weiterhin unterschiedlich stark von atypischer Beschäftigung betroffen (vgl. hierzu zusätzlich auch Tabelle 21). Während im Berichtsjahr fast ein Drittel aller kern-erwerbstätigen Frauen einer atypischen Beschäftigung nachging (30,8 %), traf dies nur auf 8,8 % aller kern-erwerbstätigen Männer zu. Der Quotenabstand belief sich 2018 damit auf 22 Prozentpunkte. Im Bundesgebiet fiel er mit 17,5 Prozentpunkten (Männer: 11,9 %; Frauen: 29,4 %) niedriger aus. Blickt man auf die einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung, so bestehen ausschließlich bei der Befristung keine größeren Differenzen zwischen den Geschlechtern. 52,1 % aller befristet beschäftigten Kern-erwerbstätigen waren Frauen, dementsprechend handelte es sich bei 47,9 % um Männer. Grundsätzlich anders stellt sich das Verhältnis bei der Teilzeitbeschäftigung (Frauen:

90,0 %; Männer: 10,0 %) und geringfügigen Beschäftigung (Frauen: 83,2 %; Männer: 16,8 %) dar. Beide Beschäftigungsformen werden mit einer großen Mehrheit von Frauen dominiert. Umgekehrt ist die Situation in der Zeitarbeit: Sie wird mehrheitlich mit 68,4 % von Männern ausgeübt. Die dargelegte Verteilung ist in ähnlicher Form auch im Bundesgebiet ersichtlich. Gerade in Bezug auf den Zeitumfang der Erwerbstätigkeit lässt sich letztlich nach wie vor ein ausgeprägtes Missverhältnis zwischen den Geschlechtern feststellen. Auch im Rahmen der sv-pflichtigen Beschäftigung schlägt sich dieser sog. „Gender Time Gap“ in Form unterschiedlich hoher Teilzeitquoten nieder.

**Tabelle 21: Atypische Beschäftigung in Bayern nach Form und Geschlecht, 2016-2018**

Angaben in 1.000	2016			2018			2018/2016		
	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen
<b>Kernerwerbstätige</b>	<b>6.192</b>	<b>3.309</b>	<b>2.883</b>	<b>6.254</b>	<b>3.345</b>	<b>2.908</b>	<b>+1,0%</b>	<b>+1,1%</b>	<b>+0,9%</b>
<b>Atypisch Beschäftigte</b>	<b>1.202</b>	<b>289</b>	<b>914</b>	<b>1.190</b>	<b>295</b>	<b>895</b>	<b>-1,0%</b>	<b>+2,1%</b>	<b>-2,1%</b>
...Befristet Beschäftigte	337	166	171	307	147	160	-8,9%	-11,4%	-6,4%
...Teilzeitbeschäftigte bis zu 20 Wochenstd.	831	80	751	813	82	732	-2,2%	+2,5%	-2,5%
...Geringfügig Beschäftigte	320	56	264	315	53	262	-1,6%	-5,4%	-0,8%
...Zeitarbeitnehmer/innen	87	58	29	117	80	38	+34,5%	+37,9%	+31,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung für das ISG.

Rund jede/r dritte atypisch Beschäftigte hatte 2018 einen Migrationshintergrund (29,2 %) (vgl. hierzu auch Tabelle 22). Im Vergleich zu 2016 hat sich der Anteil um 2,4 Prozentpunkte erhöht. Der Anstieg ist dabei auf die Divergenz der Entwicklung der atypischen Beschäftigung zwischen Personen ohne und mit Migrationshintergrund zurückzuführen: Während sich die Zahl der atypisch Beschäftigten ohne Migrationshintergrund zwischen 2016 und 2018 um 6,0 % verringert hat, ist die entsprechende Zahl bei Migranten/innen zeitgleich um 5,9 % gestiegen. In der Zeitarbeit hat sich die Zahl der Migranten/innen dabei besonders kräftig erhöht (+50,0 %). Auch bezüglich des Merkmals „Migrationshintergrund“ gibt es eine unterschiedliche Betroffenheit von atypischer Beschäftigung. Lag der Anteil der atypisch Beschäftigten an allen Kernerwerbstätigen mit Migrationshintergrund bei 23,9 %, so belief sich die entsprechende Quote bei Kernerwerbstätigen ohne Migrationshintergrund auf 17,6 %. Sie lag damit im Vergleich rund sechs Prozentpunkte niedriger. Im Bundesgebiet betrug die Quotendifferenz knapp elf Prozentpunkte.

**Tabelle 22: Atypische Beschäftigung in Bayern nach Form und Migrationshintergrund, 2016-2018**

	2016			2018			2018/2016		
	insg.	ohne MGH	mit MGH	insg.	ohne MGH*	mit MGH*	insg.	ohne MGH	mit MGH
<b>Kernerwerbstätige</b>	<b>6.192</b>	<b>4.854</b>	<b>1.337</b>	<b>6.254</b>	<b>4.704</b>	<b>1.429</b>	<b>+1,0%</b>	<b>-3,1%</b>	<b>+6,9%</b>
<b>Atypisch Beschäftigte</b>	<b>1.202</b>	<b>880</b>	<b>322</b>	<b>1.190</b>	<b>827</b>	<b>341</b>	<b>-1,0%</b>	<b>-6,0%</b>	<b>+5,9%</b>
...Befristet Beschäftigte	337	213	125	307	178	119	-8,9%	-16,4%	-4,8%
...Teilzeitbeschäftigte bis zu 20 Wochenstd.	831	650	181	813	618	184	-2,2%	-4,9%	+1,7%
...Geringfügig Beschäftigte	320	234	86	315	222	89	-1,6%	-5,1%	+3,5%
...Zeitarbeitnehmer/innen	87	43	44	117	50	66	+34,5%	+16,3%	+50,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung für das ISG. \*Hinweis: Für das Jahr 2016 basieren die Angaben zum Migrationshintergrund ausschließlich auf der Definition „im engeren Sinn“. Für das Jahr 2018 konnte bei den Angaben zusätzlich auch der Migrationshintergrund gemäß der Definition „im weiteren Sinn“ berücksichtigt werden, die im Jahr 2016 in der Gesamtzahl und im Jahr 2018 als Differenz der Gesamtzahl und der Zahl der Migranten/innen im „engeren Sinn“ enthalten sind. Jahresübergreifende Vergleiche können für erwerbstätige Migranten/innen nur auf Basis der Definition „im engeren Sinn“ gezogen werden. Daher wird hier ausschließlich auf Migranten/innen im engeren Sinn Bezug genommen.

Blickt man auf die verschiedenen Beschäftigungsformen, so wird ersichtlich, dass auf die Zeitarbeit (Anteil: 56,9 %) und auf befristete Arbeitsverhältnisse (Anteil: 40,1 %) besonders viele Migranten/innen entfielen. Nahezu ein Fünftel aller atypisch Beschäftigten hatte 2018 in Bayern überdies eine ausländische Staatsangehörigkeit (19,6 %).

Ausländer/innen sind (als Teilgruppe der Migranten/innen) dabei besonders stark von atypischer Beschäftigung betroffen. Knapp ein Viertel aller Kernerwerbstätigen aus dem EU28-Ausland ging 2018 einer atypischen Beschäftigung nach (24,1 %), bei Kernerwerbstätigen aus Drittstaaten betraf dies sogar fast jede dritte Person (29,2 %).

Es wurde bereits gezeigt, dass sich die Zahl der Erwerbstätigen und sv-pflichtig Beschäftigten bei Ausländern/innen zwischen 2014 und 2018 kräftig erhöht hat. Die ausgeprägte und überwiegend fluchtbedingte Zuwanderung dürfte hierbei eine nicht unerhebliche Rolle spielen. In vielen Studien wird betont, dass profunde Kenntnisse der Sprache des Gastlandes sowie zertifizierte und anerkannte Qualifikationen die wesentlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt darstellen (Brücker et al. 2019; Gürtzgen et al. 2017). Bisher wird in den amtlichen Statistiken zur Erwerbstätigkeit sowie in der Beschäftigungsstatistik der BA (noch) nicht nach Fluchthintergrund und einzelnen Bundesländern differenziert. Anhaltspunkte über den Stand der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt liefern aber einige auf den gesamtdeutschen Kontext bezogene Studien (Berlin-Institut 2019b; Brenzel et al. 2019: 103-113). Das Berlin-Institut für Demografie und Bevölkerung (Berlin-Institut 2019b) stellt in diesem Kontext z. B. heraus, dass zum Stand Februar 2019 zwar rund ein Drittel aller Personen aus den acht wichtigsten Asylherkunftsländern (v. a. Syrien, Afghanistan, Irak) eine sv-pflichtige Beschäftigung ausgeübt hat und die Integration in Arbeit bei der betreffenden Geflüchteten-Kohorte etwas schneller als bei früheren Geflüchteten-Kohorten verläuft, allerdings basiert die Eingliederung in das Erwerbssystem überwiegend auf der Ausübung von Helfertätigkeiten (z. B. im Gastgewerbe und in der Gebäudereinigung) sowie auf Leiharbeit. Demnach sind Geflüchtete (zumindest zunächst) oftmals in relativ instabilen und prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig. Bezüglich der Barrieren hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt nimmt die Studie eine Zweiteilung vor: Während defizitäre Deutschkenntnisse, fehlende oder (noch) nicht anerkannte Schul- und Fachkenntnisse, lückenhafte Kenntnisse des deutschen Arbeitsmarkts, Defizite in der sozialen Integration sowie psychische Probleme als personenbezogene Hemmfaktoren hervorgehoben werden, gelten zu komplexe bürokratische Regelsysteme und Entscheidungsprozesse sowie zu hohe bzw. restriktive Auflagen und Anforderungen – z. B. die mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Konsequenzen für die Möglichkeit der Aufnahme einer Arbeit und die nach wie vor relativ hohen Restriktionen bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen – als institutionelle Hürden der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Bei Frauen fallen die Herausforderungen dabei – auch aufgrund kulturspezifischer Muster der Arbeitsteilung und tradierter Rollenverständnisse in den Familien – nochmals größer aus als bei Männern (Berlin-Institut 2019b; Fendel 2019). Trotz erster Erfolge bedarf es weiterhin einer starken Unterstützung, damit Geflüchtete in quantitativer und qualitativer Hinsicht zukünftig auf einem höheren Niveau am Beschäftigungssystem teilnehmen können. Es kann vermutet werden, dass diese grundlegenden Befunde auch für den bayerischen Kontext Relevanz haben dürften.

Zu den atypischen Beschäftigungsformen zählt auch die geringfügig entlohnte Beschäftigung außerhalb der Sozialversicherungspflicht mit einer monatlichen Verdienstgrenze in Höhe von 450 Euro. Nachfolgend wird etwas ausführlicher auf diese Beschäftigungsform geblickt (vgl. Tabelle 23 und Tabelle 24).

Zwischen 2014 und 2018 ist der Bestand an geringfügig entlohten Beschäftigten in Bayern leicht gestiegen (+5,0 % bzw. 64.200 Personen). Die Zuwachsdynamik fällt im Vergleich zur sv-pflichtigen Beschäftigung (+10,5 %) damit geringer aus. Im Bundesgebiet fiel der Anstieg der geringfügig entlohten Beschäftigten weniger kräftig aus (+0,8 %). Im Berichtsjahr gingen in Bayern absolut betrachtet knapp 1,35 Mio. Menschen einer geringfügig entlohten Beschäftigung nach. Der Frauenanteil belief sich dabei auf 61,4 % und hat sich im Vergleich zu 2014 um etwa zwei Prozentpunkte verringert, was durch die unterschiedlichen Zuwachsdynamiken beider Geschlechter bedingt ist (Männer: +11,0 %; Frauen: +1,6 %). Bezüglich der Altersgruppen lassen sich unterschiedliche Entwicklungen beobachten. Während sich die Zahl der geringfügig entlohten Beschäftigten bei den 25- bis 54-Jährigen im betrachteten Zeitraum geringfügig verringert hat (-1,5 %), können bei den unter 25-Jährigen (+8,6 %) sowie vor allem bei älteren Personen recht starke Zuwächse konstatiert werden. So erhöhte sich die Zahl der 55- bis 64-Jährigen in geringfügig entlohnter Beschäftigung um 12,9 %, bei den über 64-Jährigen kann sogar ein Zuwachs in Höhe von 19,7 % beobachtet werden. Im Rahmen der geringfügig entlohten Beschäftigung war rund jede dritte Person mindestens 55 Jahre alt (Anteil: 31,2 %). Im Vergleich zur sv-pflichtigen Beschäftigung (18,5 %) liegt der Anteil damit fast 13 Prozentpunkte höher. Auch zwischen Deutschen und Ausländern/innen fielen die Zuwächse zwischen 2014 und 2018 unterschiedlich dynamisch aus. Hat sich die Zahl der geringfügig entlohten Beschäftigten bei Deutschen lediglich um 1,7 % erhöht, ist sie bei Ausländern/innen um 30,6 % und somit deutlich kräftiger gestiegen. Der Anteil

der Ausländer/innen an allen geringfügig entlohnten Beschäftigten lag im Jahr 2018 – ähnlich wie im Rahmen der sv-pflichtigen Beschäftigung (14,6 %) – bei 14,3 %. Gegenüber dem Basisjahr hat der Anteil um fast drei Prozentpunkte zugenommen.

Eine Betrachtung der strukturellen Entwicklung und Zusammensetzung des Bestands der geringfügig entlohnten Beschäftigung ist ebenfalls aufschlussreich. Während die Zahl der Personen, die ausschließlich einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen, zwischen 2014 und 2018 um 4,2 % zurückgegangen ist, hat sich die Zahl der Personen, die diese Beschäftigungsform zusätzlich zu einer regulären Beschäftigung im Nebenjob ausüben, um 19,9 % erhöht. Die leichte Zunahme der geringfügig entlohnten Beschäftigung insgesamt ist dementsprechend allein auf die zuletzt genannte Beschäftigungsform zurückzuführen.

**Tabelle 23: Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Bayern nach sozio-demografischen Merkmalen, 2014-2018**

	2014	2016	2018	Veränderung 2018/2014
<b>Geringfügig entlohnte Beschäftigte</b>	<b>1.281.192</b>	<b>1.299.877</b>	<b>1.345.437</b>	<b>+5,0%</b>
...Männer	468.001	486.770	519.546	+11,0%
...Frauen	813.191	813.107	825.891	+1,6%
<b>...darunter Jüngere (unter 25-Jährige)</b>	<b>201.383</b>	<b>205.798</b>	<b>218.740</b>	<b>+8,6%</b>
...Männer	90.659	92.710	100.801	+11,2%
...Frauen	110.724	113.088	117.939	+6,5%
<b>...darunter 25- bis 54-Jährige</b>	<b>717.834</b>	<b>706.444</b>	<b>707.303</b>	<b>-1,5%</b>
...Männer	228.632	235.550	248.031	+8,5%
...Frauen	489.202	470.894	459.272	-6,1%
<b>...darunter Ältere (55- bis 64-Jährige)</b>	<b>203.693</b>	<b>216.609</b>	<b>229.968</b>	<b>+12,9%</b>
...Männer	68.336	71.876	75.282	+10,2%
...Frauen	135.357	144.733	154.686	+14,3%
<b>...darunter mindestens 65-Jährige</b>	<b>158.282</b>	<b>171.023</b>	<b>189.425</b>	<b>+19,7%</b>
...Männer	80.374	86.632	95.432	+18,7%
...Frauen	77.908	84.391	93.993	+20,6%
<b>...darunter Deutsche</b>	<b>1.132.003</b>	<b>1.130.181</b>	<b>1.151.109</b>	<b>+1,7%</b>
...Männer	408.499	417.722	437.418	+7,1%
...Frauen	723.504	712.459	713.691	-1,4%
<b>...darunter Ausländer/innen</b>	<b>147.062</b>	<b>167.565</b>	<b>192.066</b>	<b>+30,6%</b>
...Männer	58.915	68.536	81.547	+38,4%
...Frauen	88.147	99.029	110.519	+25,4%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik, Länderreport über Beschäftigte – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen und Zeitreihen), verschiedene Jahre jeweils zum Monat Juni.

Im Berichtsjahr bezifferte sich die absolute Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten im Nebenjob auf rund 587.100 Personen. Dies entspricht 43,6 % des Gesamtbestands. Ferner sind dies 10,5 % aller sv-pflichtig Beschäftigten des Jahres 2018 (2014: 9,7 %). Der Frauenanteil unter den geringfügig entlohnten Beschäftigten im Nebenjob lag im Jahr bei 56,4 %. Gegenüber dem Basisjahr lassen sich keine nennenswerten Veränderungen beobachten (2014: 56,7 %). Anders verhält es sich bei Ausländern/innen: Belief sich der entsprechende Anteil im Basisjahr noch auf 12,5 %, so erhöhte er sich innerhalb von fünf Jahren um etwa vier Prozentpunkte auf 16,9 %. Es ist weitgehend unerforscht, mit welchen Motiven Personen zusätzlich zu einer regulären Beschäftigung noch einen Nebenjob ausüben. Einerseits sind ökonomische Zwänge denkbar, andererseits dürfte aber auch die Lukrativität abzugsfreier

Hinzuverdienste nicht unwesentlich sein. Die Motivlage dürfte folglich sehr stark mit der lebenslagen- und haushaltsspezifischen Situation zusammenhängen.

Ohne Berücksichtigung der Personen mit unbekanntem Ausbildungsabschluss hatten 21,5 % aller im Berichtsjahr geringfügig entlohnten Beschäftigten keinen beruflichen Ausbildungsabschluss, 68,9 % verfügten über einen anerkannten Berufsabschluss und 9,5 % besaßen einen akademischen Abschluss. Bezieht man sich ausschließlich auf geringfügig entlohnte Beschäftigte im Nebenjob, so bezifferte sich der Anteil der Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss auf 14,2 %. Einen beruflichen Ausbildungsabschluss hatten rund drei Viertel der betreffenden Personen (75,4 %). Über einen akademischen Abschluss verfügte etwa jede zehnte betreffende Person (10,4 %). Die Anteilswerte haben sich im Laufe der Jahre nicht wesentlich verschoben. Das Anforderungsniveau der Tätigkeiten, die von geringfügig entlohnten Beschäftigten ausgeübt werden, fällt deutlich niedriger aus als im Rahmen der sv-pflichtigen Beschäftigung. Im Jahr 2018 übte fast die Hälfte aller geringfügig entlohnten Beschäftigten Helfertätigkeiten aus (45,5 %). Nahezu genauso stark vertreten sind Personen, die Tätigkeiten auf dem Niveau von Fachkräften ausüben (45,8 %). Tätigkeiten auf dem Niveau von Spezialisten/innen (5,2 %) oder Experten/innen (3,4 %) sind unter geringfügig entlohnten Beschäftigten dagegen eher eine Ausnahme.

**Tabelle 24: Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Bayern nach strukturellen Merkmalen, 2014-2018**

	2014	2016	2018	Veränderung 2018/2014
<b>nach Beschäftigungsumfang</b>				
<b>Ausschl. geringfügig entlohnt Beschäftigte</b>	<b>791.503</b>	<b>770.812</b>	<b>758.320</b>	<b>-4,2%</b>
...Männer	255.822	259.099	263.769	+3,1%
...Frauen	535.681	511.713	494.551	-7,7%
<b>Im Nebenjob</b>	<b>489.689</b>	<b>529.065</b>	<b>587.117</b>	<b>+19,9%</b>
...Männer	212.179	227.671	255.777	+20,6%
...Frauen	277.510	301.394	331.340	+19,4%
<b>nach Berufsabschluss</b>				
<b>ohne beruflichen Ausbildungsabschluss</b>	<b>220.273</b>	<b>227.781</b>	<b>240.036</b>	<b>+9,0%</b>
...Männer	84.513	88.587	96.146	+13,8%
...Frauen	135.760	139.194	143.890	+6,0%
<b>mit anerkanntem Berufsabschluss</b>	<b>688.067</b>	<b>726.206</b>	<b>769.270</b>	<b>+11,8%</b>
...Männer	254.685	274.372	298.545	+17,2%
...Frauen	433.382	451.834	470.725	+8,6%
<b>mit akademischem Abschluss</b>	<b>76.572</b>	<b>91.564</b>	<b>106.449</b>	<b>+39,0%</b>
...Männer	32.554	38.533	44.576	+36,9%
...Frauen	44.018	53.031	61.873	+40,6%
<b>Ausbildung unbekannt</b>	<b>296.280</b>	<b>254.326</b>	<b>229.682</b>	<b>-22,5%</b>
...Männer	96.249	85.278	80.279	-16,6%
...Frauen	200.031	169.048	149.403	-25,3%
<b>nach Anforderungsniveau</b>				
Helfer/in	565.065	570.141	588.653	+4,0%
Fachkraft	570.860	575.119	592.692	+3,7%
Spezialist/in	60.255	63.745	67.750	+11,1%
Experte/in	41.369	42.429	44.576	+7,2%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik, Länderreport über Beschäftigte – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen und Zeitreihen), verschiedene Jahre jeweils zum Monat Juni.

Die Einordnung der Entwicklungen hängt letztlich auch entscheidend davon ab, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse (einschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse) zusätzlich zur regulären Beschäftigung geschaffen worden sind oder ob sie reguläre Beschäftigungsverhältnisse verdrängt bzw. substituiert haben.

Fasst man die Datenlage zusammen, so lässt sich eine derartige Verdrängung nicht beobachten. Ein Abgleich der Entwicklung der sv-pflichtigen Beschäftigung und der atypischen Beschäftigung für den Zeitraum zwischen 2016 und 2018 zeigt, dass die sv-pflichtige im Unterschied zur atypischen Beschäftigung durchgängig zugenommen hat. Zudem ist auch die geringfügig entlohnte Beschäftigung von einer deutlich niedrigeren Zuwachsdynamik geprägt gewesen als die sv-pflichtige Beschäftigung. Wenn atypische Beschäftigungsverhältnisse sowohl den Wünschen und Vorstellungen der Arbeitnehmer/innen als auch der Arbeitgeber/innen entsprechen, dann sind die einschlägigen Formen der Beschäftigung etwa aufgrund ihrer größeren Flexibilität nicht grundsätzlich negativ zu sehen. Unabhängig davon, ob die Ausübung einer atypischen Beschäftigung gewollt oder eine Notlösung aus Mangel an besseren Alternativen darstellt, kann es jedoch als problematisch betrachtet werden, dass insbesondere Frauen und Ausländer/innen atypischen Beschäftigungsverhältnissen nachgehen. Auch im Kontext drohender Altersarmut sind diese Beschäftigungsformen bei einer dauerhaften Ausübung kritisch zu sehen.

#### 4.4 Geschlechtsspezifische Verdienststrukturen und berufliche Mobilität

Neben den bereits erwähnten Unterschieden zwischen den Geschlechtern bezüglich der grundsätzlichen Beschäftigungsbeteiligung und des zeitlichen Beschäftigungsumfangs („Gender Time Gap“) existieren auch Differenzen beim Verdienst und der beruflichen Mobilität.

Anhand des sog. „Gender Pay Gap“ werden die Unterschiede des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes zwischen Frauen und Männern abgebildet. Dieser Indikator wird auf Basis der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes als die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Männern und Frauen in Relation zum Bruttostundenverdienst von Männern berechnet. Er kann dabei in zwei Varianten ermittelt werden: in unbereinigter und in bereinigter Form. Während beim unbereinigten Gender Pay Gap relevante lohnbestimmende Merkmale wie z. B. der Beschäftigungsumfang (Voll- versus Teilzeit), das Qualifikationsniveau, die ausgeübte Tätigkeit oder die Branche und Größe der Betriebe außen vor bleiben, werden solche Lohn determinanten bei der Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap berücksichtigt. Der unbereinigte Lohnunterschied vergleicht also den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer/innen miteinander – unabhängig der individuellen Unterschiede. Der bereinigte Lohnunterschied hingegen erfasst den Verdienstabstand von Frauen und Männern mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbssituationen.

Im Jahr 2018 bezifferte sich die unbereinigte Geschlechterlücke in Bayern auf 24 %. Im Vergleich zum Basisjahr 2014 ist der Wert geringfügig um einen Prozentpunkt zurückgegangen. Der Wert impliziert, dass Frauen gemessen am Bruttostundenverdienst rund ein Viertel weniger verdienen als Männer. Im Bundesländervergleich war dies der zweithöchste Wert nach Baden-Württemberg (26 %). Am niedrigsten lag der unbereinigte Gender Pay Gap mit jeweils unter 10 % in den neuen Bundesländern Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen. Im Bundesgebiet belief sich die unbereinigte Verdienstlücke auf 21 % (Statistisches Bundesamt 2019b).

Für den bereinigten Gender Pay Gap muss auf Daten des Jahres 2014 zurückgegriffen werden, da zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine aktuelleren Daten berechnet wurden. Die bereinigte Lohnlücke bezifferte sich in Bayern auf 5,4 %. Sie fiel damit 19 Prozentpunkte niedriger aus als der Wert für den unbereinigten Gender Pay Gap des entsprechenden Jahres (24,4 %). Bayern lag gemessen an der Höhe des bereinigten Gender Pay Gap nahe am Wert für das gesamte Bundesgebiet (5,6 %). Generell fallen die Abstände zwischen den Bundesländern bei dieser Berechnungsweise deutlich kleiner aus als bei der unbereinigten Variante. Folglich schwindet ein Großteil der Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern, sobald Frauen und Männer mit vergleichbaren arbeitsmarkt- und berufsrelevanten Eigenschaften verglichen werden. Da sich die Differenzen nicht vollständig auflösen, verbleibt jedoch ein unerklärter Rest. Somit bewirkten im Jahr 2014 andere statistisch nicht erfass- bzw. beobachtbare Einflussfaktoren und Mechanismen, dass Frauen sowohl in Bayern als auch im gesamten Bundesgebiet durchschnittlich rund 5 bis 6 % weniger pro Stunde verdienen konnten als Männer (Beck 2018). Die verbleibende Differenz kann auf direkte Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsmarkt hindeuten, sie muss es aber nicht zwangsläufig, da in der Berechnung potentiell relevante Faktoren wie z. B. die Verhaltensbeeinflussung durch Geschlechterstereotype und Traditionen oder individuelles Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen keine Berücksichtigung finden. Wird der Begriff der Geschlechterdiskriminierung nicht nur als unmittelbare (Lohn-) Diskriminierung

verstanden, sondern auch in Form von impliziten benachteiligenden strukturellen Bedingungen, erfasst der bereinigte Gender Pay Gap nicht das gesamte Ausmaß der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Zwar stellt der bereinigte Wert Männer und Frauen mit vergleichbareren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien gegenüber, setzt aber damit voraus, dass Frauen und Männer die gleichen Zugangschancen zu bestimmten Berufen, Karrierestufen oder Arbeitszeitmodellen haben.

Eine kürzlich verfasste Studie des IAB weist darauf hin, dass es bei der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern auch erhebliche regionale Unterschiede zwischen den Kreisen gibt. Die Untersuchung basiert im Unterschied zu den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes auf Daten aus der Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB und bezieht sich ausschließlich auf Verdienste von Vollzeitbeschäftigten des Jahres 2017. Die größten unbereinigten Verdienstlücken wurden in Ingolstadt sowie im Landkreis Dingolfing-Landau gemessen. Dort erzielten Frauen ein im Vergleich zu Männern 39,4 % bzw. 39,5 % niedrigeres durchschnittliches Entgelt. Am niedrigsten fallen die Unterschiede in der Stadt Hof mit 16,1 % aus. Regionale Differenzen des Gender Pay Gaps erklären sich vor allem durch regionale Unterschiede in der Entlohnung von Männern. Wie bei der Betrachtung auf Ebene der Bundesländer verringern sich die Verdienstunterschiede bei einer bereinigten Berechnungsweise auch auf Ebene der Kreise (Rossen et al. 2019). Eine andere Studie des IAB zur Erklärung der Verdienstunterschiede von Männern und Frauen benennt vor allem betriebliche Merkmale im Zusammenhang mit örtlichen Wirtschaftsstrukturen und Beschäftigungsmöglichkeiten als Hauptursache für die unterschiedlichen Verdienste. Demnach profitieren Männer z. B. deutlich stärker als Frauen von vergleichsweise gut bezahlten Arbeitsplätzen in der Industrie. Daher befinden sich viele Regionen mit einer vergleichsweise hohen Lohnlücke zwischen den Geschlechtern in den wirtschafts- bzw. industriestarken Bundesländern wie Bayern und Baden-Württemberg. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Informations- und Beratungstätigkeiten zu örtlichen Beschäftigungsmöglichkeiten und zur Berufswahl und eine (noch) stärkere Investition in die Weiterbildung sowie in den Ausbau der Ganztagsbetreuung in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen dazu beitragen kann, die Lohnlücke zu reduzieren (Fuchs et al. 2019).

Eine 2019 veröffentlichte Analyse des Bayerischen Landesamtes für Statistik, die auf den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung des Jahres 2018 basiert, zeigt ebenfalls, dass die unbereinigten Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern in Bayern stark ausgeprägt sind: Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Vollzeitbeschäftigten in Bayern betrug demnach bei Männern 25,30 € und bei Frauen 20,85 €. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen verdienten damit 17,6 % weniger als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.<sup>8</sup> Der unbereinigte Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern hat sich im Vergleich zum Basisjahr 2014 (18,7 %) geringfügig verringert (-1,1 PP). Bei der Betrachtung der einzelnen Wirtschaftsabschnitte zeigt sich, dass Frauen zwar in der Regel weniger verdienen als Männer, die Differenzen sich aber auch durchaus erheblich unterscheiden. Der größte Verdienstabstand lässt sich im Abschnitt „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ beobachten. Hier haben Frauen einen um 35,3 % geringeren Bruttomonatsverdienst als Männer. Dagegen verdienen Frauen im Wirtschaftsbereich „Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“ einen um 1 % höheren Bruttomonatsverdienst (LfStat 2019c: 477-483).

Auch das Berufsfeld bestimmt demnach die Höhe der Löhne – und somit auch die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Auf Basis der Daten der BA zu Beschäftigten nach Berufen lassen sich auf Ebene der Bundesländer die Anteile sv-pflichtig beschäftigter Frauen entlang verschiedener Berufshauptfelder miteinander vergleichen. Es zeigt sich dabei, dass die Geschlechterverteilung auf die Berufsbereiche nach den bekannten Mustern der horizontalen Segregation des Beschäftigungssystems verläuft. Nach wie vor lassen sich produktionsbezogene Berufe sowie sog. MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) als „Männerberufe“ und viele Berufe im Dienstleistungssektor als „Frauenberufe“ einordnen (vgl. Tabelle 25). Allen voran Berufe im „Gesundheits- und Sozialbereich“ (80,5 %) sowie im Bereich der „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Ver-

<sup>8</sup> Auch hierbei handelt es sich trotz des Vergleichs vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen um eine unbereinigte Differenz, da Unterschiede hinsichtlich der (beruflichen) Qualifikation, der Berufswahl oder der Berufserfahrung nicht herausgerechnet worden sind.

waltung“ (65,2 %) und kaufmännischer Dienstleistungen (62,7 %) werden mit großer Mehrheit von Frauen ausgeübt. Anders verhält es sich hingegen insbesondere in Berufen des Bau- und Verarbeitungsbereichs (6,1 %) sowie der „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ (18,1 %).

**Tabelle 25: Anteil sv-pflichtig beschäftigter Frauen nach Berufshauptfeldern in Bayern, 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/2014
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	29,1%	29,1%	28,7%	28,6%	28,9%	-0,2 PP
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	17,7%	18,0%	18,0%	18,1%	18,1%	+0,5 PP
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	5,4%	5,6%	5,7%	5,9%	6,1%	+0,7 PP
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	22,7%	22,7%	22,7%	22,8%	22,9%	+0,2 PP
Sonstige be-/verarbeitende und instandsetzende Berufe	33,2%	33,3%	33,1%	33,0%	32,8%	-0,4 PP
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	63,8%	63,7%	63,5%	63,1%	62,7%	-1,1 PP
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	65,3%	65,5%	65,5%	65,3%	65,2%	-0,1 PP
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	80,9%	80,9%	80,8%	80,7%	80,5%	-0,4 PP
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften/Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	52,4%	52,4%	52,8%	53,0%	53,1%	+0,8 PP
Militär	47,1%	46,4%	49,5%	49,5%	43,3%	-3,9 PP

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik, Beschäftigte nach Berufen (KIDB 2010) (Quartalszahlen), Stichtag 30. Juni, verschiedene Jahre.

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind auch durch unterschiedliche Bildungs- und Berufswahlentscheidungen begründet. Zwar erreichen Frauen im Vergleich zu Männern in Bayern häufiger die (Fach-)Hochschulreife, sie treffen aber unterschiedliche Ausbildungs- und Studienentscheidung und (daher) auch eine andere Berufswahl (vgl. Kapitel 7; Hausmann & Kleinert 2014; Zucco 2019). Der Arbeitsmarkt in Deutschland und Bayern segregiert sich daher immer noch deutlich in Frauen- und Männerberufe, wobei Frauenberufe häufig mit weniger lukrativen Wirtschaftsbereichen korrespondieren. Auch arbeiten Frauen häufiger in kleinen Betrieben und profitieren daher weniger von den höheren Löhnen der Großbetriebe (Frodermann et al. 2018).

Neben geschlechtsspezifischen Mustern hinsichtlich der Ausbildungs-, Berufs- und Branchenwahl (sog. „horizontale Segregation“) spielt auch die ungleiche Besetzung von Leistungsgruppen durch Männer und Frauen (sog. „vertikale Segregation“) eine wichtige Rolle. Aus ihr resultiert eine geschlechterbezogene Ungleichheit bezüglich der beruflichen Mobilität und den beruflichen Karriereaufstiegsmöglichkeiten. Obwohl Frauen durchschnittlich formal vergleichbar gut (oder sogar teils besser) qualifiziert sind als Männer, sind sie in Leitungs- und Führungspositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Dies zeigen einschlägige Studien für Gesamtdeutschland (Holst/Friedrich 2017; Kohaut/Möller 2017, 2019).

Auf Basis des IAB-Betriebspanels (vgl. Tabelle 26) ist deutschlandweit der Anteil von Frauen auf der 1. Führungsebene zwischen 2008 und 2016 geringfügig von 25 % auf 26 % gestiegen. In Bayern ist der Frauenanteil auf der 1. Führungsebene im selben Betrachtungszeitraum sogar geringfügig gesunken (2008: 24 %; 2016: 23 %). Währenddessen ist der Anteil von Frauen auf der 2. Führungsebene in Bayern im selben Zeitraum von 33 % auf 40 % gestiegen. Der Frauenanteil auf der 2. Führungsebene ist im Bundesgebiet ähnlich deutlich, von 35 % auf 41 % angestiegen (Kistler et al. 2017). Die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ist in Bayern durch das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) institutionalisiert (StMAS 2016). Es wurde 2006 unbefristet verlängert und ausgebaut. Hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen gibt es greifbare Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor. Trotz Gleichstellungsgesetz war (nach den Daten des IAB) der Frauenanteil auf der 1. Führungsebene im öffentlichen Sektor von 30 % (2008) auf 22 % (2016) zurückgegangen, wäh-

render in diesem Zeitraum in den privatwirtschaftlichen Unternehmen auf demselben Niveau geblieben war. Genau umgekehrt verhält sich die Entwicklung des Frauenanteils auf der 2. Führungsebene. Hier ist der Frauenanteil in beiden Bereichen deutlich gestiegen. Der Anteil lag in der Privatwirtschaft in beiden Vergleichsjahren deutlich über dem Anteil im öffentlichen Sektor. Zwischen 2008 und 2016 ist der Frauenanteil auf der 2. Führungsebene im öffentlichen Sektor von 24 % auf 34 % und in der Privatwirtschaft von 34 % auf 41 % gestiegen. Damit hat sich der Abstand zwischen beiden Bereichen jedoch von 10 Prozentpunkten auf 7 Prozentpunkte verringert.

**Tabelle 26: Frauenanteil auf der 1. und 2. Führungsebene in Deutschland und Bayern**

	Frauenanteil in %			
	1. Führungsebene		2. Führungsebene	
	2008	2016	2008	2016
<b>Deutschland</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>41</b>
<b>Bayern</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>40</b>
Privatwirtschaft	23	23	34	41
Öffentlicher Sektor	30	22	24	34
<b>Branchen*</b>				
Produzierendes Gewerbe	14	12	13	23
Handel/Reparatur	26	22	50	47
Dienstleistung	28	27	40	45
Organisation ohne Erwerbscharakter/öffentliche Verwaltung	28	21	21	28
<b>Betriebsgrößen</b>				
1 bis 4 Beschäftigte	25	24	55	62
5 bis 19 Beschäftigte	26	23	46	55
20 bis 99 Beschäftigte	21	21	30	35
100 bis 499 Beschäftigte	11	24	22	32
ab 500 Beschäftigte	12	11	16	21

Quelle: Kistler et al. (2017), auf Basis des IAB-Betriebspanels 2008 und 2016. Für 2017/18 lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine Daten vor. \* Bezüglich der Branche stammen die aktuellsten Zahlen aus dem Jahr 2014 von Kistler et al. (2015), auf Basis des IAB-Betriebspanels 2008 und 2014.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich des Anteils von Frauen in Führungspositionen zeigen sich weiterhin innerhalb der Branchen. So ist in Bayern insbesondere der Anteil von Frauen auf der 1. Führungsebene im „produzierenden Gewerbe“ vergleichsweise gering und zwischen 2008 und 2014 sogar leicht rückläufig (von 14 % auf 12 %). Vergleichsweise hoch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf der 2. Führungsebene in den Bereichen „Handel/Reparatur“ (2014: 47 %) und „Dienstleistung“ (2014: 45 %). Von 2008 auf 2014 ging der Frauenanteil im Bereich „Handel/Reparatur“ leicht zurück (von 50 % auf 47 %), im Bereich „Dienstleistung“ stieg er hingegen deutlich an (von 40 % auf 45 %). Darüber hinaus sind deutliche Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen nach Betriebsgröße erkennbar. Insbesondere in kleinen Betrieben mit unter 20 Beschäftigten lag der Frauenanteil deutlich höher als jener in Großbetrieben. In Kleinbetrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten betrug der Anteil von Frauen auf der 2. Führungsebene in 2016 über 55 %. In großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren jedoch nur 21 % der Personen auf der 2. Führungsebene Frauen. Insgesamt ist mit zunehmender Betriebsgröße eine Abnahme des Frauenanteils auf der 2. Führungsebene erkennbar. Auf der 1. Führungsebene ist der Frauenanteil deutlich geringer als auf der 2. Führungsebene. Während der Frauenanteil in Betrieben mit 1 bis 499 Beschäftigten im Jahr 2016 zwischen 20 % und 25 % betrug, waren nur 11 % der Personen auf der 1. Führungsebene in Betrieben mit über 500 Beschäftigten weiblich.

Für das gesamte Bundesgebiet weist eine Studie auf Basis der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) darauf hin, dass auch innerhalb der Gruppe der Führungskräfte erhebliche Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen existieren. Die Berufserfahrung in Vollzeit wurde dabei als wichtigster Faktor herausgestellt. Die in diesem Zusammenhang abgeleiteten Empfehlungen zielen zuvorderst auf die Unternehmen, welche dazu angehalten werden, die Zeitsouveränität der Beschäftigten zu stärken und Karrierewege von Frauen und Männern zu flexibilisieren (Holst/Marquardt 2018).

Der gemeinsame Nenner vieler Beiträge ist die starke Betonung von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen. Nach wie vor bekommen nämlich zuvorderst Frauen die – in aller Regel – negativen beruflichen Konsequenzen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen zu spüren. Durch derartige Unterbrechungen fallen Frauen gegenüber Männern bezüglich der Berufserfahrung und vertikalen Arbeitsmarktmobilität zurück. Zudem erfolgt die Rückkehr in den Beruf nach einer Unterbrechung häufig auf Basis einer Teilzeitbeschäftigung. Als Folge hiervon haben Frauen vergleichsweise niedrigere Verdienst- und Karriereöglichkeiten (sog. „child penalty“; vgl. Kleven et al. 2019) sowie in der späteren Lebensphase geringere Rentenansprüche (sog. „Gender Pension Gap“) (Hammer-schmid/Rowold 2019).

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund dieser Zusammenhänge bemüht sich die Politik seit einigen Jahren intensiver um den Ausbau von Tagesbetreuungsangeboten für (Klein-)Kinder. Seit August 2013 haben Eltern einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder Tagespflege, der sich maßgeblich aus dem Kinderförderungsgesetz (KiföG) ableitet. Daher bietet es sich an, 2013 als Basisjahr für die Skizzierung einschlägiger Entwicklungen heranzuziehen.

Zum Stand März 2019 gab es in Bayern insgesamt 9.500 Kindertageseinrichtungen, die in Summe 639.200 Plätze zur Verfügung stellten und 579.100 Kinder aller Altersgruppen betreuten. Im Vergleich zu 2013 hat sich die Zahl der Kindertageseinrichtungen (+8,7 %) sowie die Zahl der Plätze (+17,5 %) und betreuten Kinder (+18,6 %) deutlich gesteigert. In der öffentlich geförderten Kindertagespflege wurden 2019 zudem 12.800 Kinder von 3.400 Tagespflegepersonen betreut. Auch hier erhöhte sich die Zahl der betreuten Kinder (+18,6 %) und die Zahl der Tagespflegepersonen (+0,6 %) gegenüber 2013 (LfStat 2019d, 2019e). Damit ist das Betreuungsangebot für Vorschulkinder in Bayern insgesamt gestiegen.

Dies trifft auch für die Gruppe der unter drei Jahre alten Kinder (U3-Kinder) zu. Die absolute Zahl von U3-Kindern in Tagesbetreuung und Tagespflege hat sich gemäß des Bayerischen Landesamts für Statistik zwischen 2013 und 2019 kontinuierlich erhöht: Während 2013 knapp 79.900 U3-Kinder eine Tagesbetreuung oder -pflege besucht haben, sind 2019 rund 109.600 U3-Kinder in einer Tagesbetreuung oder Tagespflege betreut worden. Der Zuwachs beträgt damit 37,3 % (bzw. fast 30.000). Insbesondere zwischen 2013 und 2014 fiel der Anstieg sehr dynamisch aus (+11,3 % zum Vorjahr). Danach fielen die jährlichen Steigerungen moderater aus (+2,8 % bis +6,1 %). Die sog. Betreuungsquote setzt die Zahl der betreuten Kinder in Relation zu allen Kindern der jeweiligen Altersgruppe. Sie hat sich bei U3-Kindern zwischen 2013 und 2019 von 24,8 % auf 28,6 % erhöht (LfStat 2019d, 2019e). Der Anstieg beziffert sich damit auf rund vier Prozentpunkte. Der eher moderat ausfallende Anstieg der Quote ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Kleinkinder im betrachteten Zeitraum relativ stark gestiegen ist (LfStat 2019e: 533). Für berufstätige Eltern ist ferner vor allem die Möglichkeit einer Ganztagsbetreuung von hoher Bedeutung. Das einschlägige Angebot für Kinder im Vorschulalter hat sich in Bayern zwischen 2013 und 2017 mit einem Zuwachs in Höhe von 41,4 % recht stark erhöht.

Ein Beitrag des IW Köln gibt auf Basis der einschlägigen Veröffentlichungen des BMFSFJ Anhaltspunkte über Bedarfslücken im Betreuungsangebot auf Ebene der Bundesländer. Demnach gab es in Bayern im Jahr 2017 eine Bedarfslücke in Höhe von 9,6 %: Knapp jedes zehnte Kind unter drei Jahren hatte trotz vorhandenen elterlichen Bedarfs keine Betreuung erhalten. Die Bedarfslücke fiel im Vergleich der westdeutschen Flächenländer am niedrigsten aus. Im Vergleich aller Bundesländer wies Thüringen (4,6 %) die niedrigste Bedarfslücke auf, am höchsten war sie dagegen in Bremen (18,9 %). Im Bundesgebiet bezifferte sie sich 2017 auf 11,6 % (Geis-Thöne 2018).

## 4.5 Stellenbesetzung, Engpassanalyse und Fachkräftebedarf

Während Daten zur Erwerbstätigkeit und sv-pflichtigen Beschäftigung ein Abbild über das Arbeitsangebot geben, liefern Daten zu gemeldeten Arbeitsstellen bei der BA und zur Vakanz bis zu einer Besetzung der Arbeitsstellen Anhaltspunkte über die unternehmensbezogene Nachfrageseite des Arbeitsmarkts (vgl. Tabelle 27). Zu beachten ist hierbei allerdings die eingeschränkte Aussagekraft der Daten, da sie sich nur auf die bei der BA gemeldeten Stellen beziehen und daher lediglich einen Teil der tatsächlichen Nachfrage abdecken. Nichtsdestotrotz dürfte auf Basis der Daten eine Einschätzung über die strukturelle Entwicklung der Nachfrageseite möglich sein.

Der jahresdurchschnittliche Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen bezifferte sich im Berichtsjahr in Bayern auf annähernd 130.000. Dies entspricht 16,3 % des bundesweiten Bestands an gemeldeten Arbeitsstellen. Gegenüber dem Basisjahr hat sich die Zahl um 77,7 % bzw. 56.800 erhöht. Damit fällt der Anstieg im betrachteten Zeitraum dynamischer aus als im Bundesgebiet (+62,4 %). Bei 97,0 % aller 2018 gemeldeten Stellen handelte es sich um sv-pflichtige Arbeitsstellen. Ihre Zahl hat sich in der betrachteten Zeitspanne um 80,5 % erhöht (Bundesgebiet: +67,1 %).

**Tabelle 27: Gemeldete Arbeitsstellen und abgeschlossene Vakanzzeiten in Bayern, 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränderung 2018/2014
<b>Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen (Jahresdurchschnitt)</b>	<b>73.092</b>	<b>87.784</b>	<b>103.907</b>	<b>118.912</b>	<b>129.853</b>	<b>+77,7%</b>
...davon sv-pflichtige Arbeitsstellen	69.755	84.211	99.998	114.835	125.907	+80,5%
<b>Abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen (Jahresdurchschnitt)</b>	<b>80</b>	<b>86</b>	<b>94</b>	<b>103</b>	<b>115</b>	<b>+35 Tage</b>
...davon Helfer- und Anlerntätigkeiten	62	67	75	84	101	+39 Tage
...davon Fachkräfte	83	90	99	108	121	+38 Tage
...davon Spezialisten/innen	88	96	102	114	122	+34 Tage
...davon Experten/innen	85	87	95	100	106	+21 Tage
<b>Verhältnis von Arbeitslosen zu gemelde- ten Arbeitsstellen (jeweils zum 30.06)</b>	<b>3,6</b>	<b>2,7</b>	<b>2,3</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>-2,1</b>
...davon Helfer- und Anlerntätigkeiten	9,5	7,0	5,7	4,4	3,4	-6,1
...davon Fachkräfte	2,3	1,7	1,4	1,1	0,9	-1,4
...davon Spezialisten/innen	2,5	1,9	1,6	1,3	1,1	-1,3
...davon Experten/innen	3,4	2,5	2,1	1,7	1,6	-1,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Gemeldete Arbeitsstellen (Monatszahlen), Bayern, verschiedene Monate und Jahre; Arbeitsmarkt nach Berufen (KldB 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Monatszahlen), verschiedene Jahre, jeweils Juni-Ausgabe.

Die abgeschlossene Vakanzzeit, welche die Anzahl der Tage zwischen der gewünschten und tatsächlichen Stellenbesetzung abbildet, belief sich im Durchschnitt des Berichtsjahres auf 115 Tage. In Deutschland lag die Vakanzzeit im Mittel bei 112 Tagen. Zwischen 2014 und 2018 hat sie sich sowohl in Bayern als auch im Bundesgebiet sukzessive erhöht. Der Anstieg beträgt insgesamt jeweils 35 Tage. Ferner lassen sich in allen Anforderungsniveaus Anstiege der Vakanzzeiten beobachten. Bei gemeldeten Stellen für Helfer- und Anlerntätigkeiten fiel die Zunahme am höchsten aus (+39 Tage), dicht gefolgt von Stellen für Fachkräfte (+38 Tage) und Spezialisten/innen (+34 Tage). Bei Experten/innen fiel der Anstieg moderater aus (+21 Tage). Die beträchtliche Verlängerung der Vakanzzeiten impliziert, dass Arbeitgeber in den letzten Jahren für die Einstellung neuen Personals auf dem externen Arbeitsmarkt immer mehr Zeit aufwenden mussten.

Das Verhältnis zwischen Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen hat sich zwischen 2014 und 2018 erheblich geschmälert. Wurden im Jahr 2014 (Stichtag: 30.06.) in Bayern noch 3,6 Mal so viele Arbeitslose wie gemeldete Arbeitsstellen registriert, so bezifferte sich die Relation im Berichtsjahr nur noch auf 1,5. Nach wie vor am meisten Arbeitslose entfallen auf gemeldete Arbeitsstellen für Helfer- und Anlernertätigkeiten (Relation: 3,4 Arbeitslose auf eine Stelle). Bei dieser Gruppe hat sich das Verhältnismaß seit 2014 am stärksten reduziert. Bei den anderen Anforderungsniveaus fielen die Rückgänge aber moderater aus, wobei die Relationen hier bereits 2014 auf einem sehr niedrigen Niveau lagen. Bei Fachkräften lag das Verhältnismaß 2018 unter dem Wert 1, d. h. selbst mit allen gemeldeten Arbeitslosen, die für Fachkräftetätigkeiten in Frage kämen, könnten die offenen Stellen für Fachkräfte nicht gänzlich besetzt werden. Vergleicht man Bayern mit dem Bundesgebiet, so ist die Lage in Bayern aus Sicht der Betriebe deutlich angespannter.

In der IAB-Stellenerhebung wird dieser Indikator ebenfalls für das Bundesgebiet erhoben (IAB 2019). Sie basiert auf Betriebsbefragungen und berücksichtigt auch Arbeitsstellen, welche von den Betrieben nicht bei der BA gemeldet worden sind. Die Zahl der gemeldeten Stellen fällt gemäß IAB-Stellenerhebung deutlich höher aus in der BA-Statistik. Aus der IAB-Stellenerhebung geht ferner hervor, dass 2018 deutschlandweit 44,4 % aller Neueinstellungen von Betrieben und Verwaltungen mit Schwierigkeiten verbunden gewesen sind. Gegenüber 2014 hat sich der Anteil um 10,5 Prozentpunkte erhöht. In rund einem Drittel dieser Fälle führten die Betriebe die Schwierigkeiten auf einen Mangel an Bewerbern/innen zurück (33,1 %), gefolgt von einer unzureichenden Qualifizierung der Bewerber/innen (24,0 %). Zu hohe Gehaltsvorstellungen (15,8 %) oder eine fehlende Anpassungsbereitschaft der Bewerber/innen an die Arbeitsbedingungen (15,4 %) spielten als Gründe für die Schwierigkeiten dagegen eher untergeordnete Rollen. Es lässt sich auf Basis der vorangegangenen Beobachtungen vermuten, dass sich die Situation in Bayern aus Sicht der Betriebe mindestens ähnlich angespannt darstellen dürfte wie im gesamten Bundesgebiet.

Die Abschwächung der konjunkturellen Dynamik im Jahr 2018 könnte sich mit einer gewissen Zeitverzögerung dämpfend auf den Bestand der gemeldeten Arbeitsstellen auswirken. Die aktuellen monats- und quartalsbezogenen Daten der BA und des IAB für das Jahr 2019 deuten zwar nicht auf einen weiteren Anstieg hin, der Bestand liegt aber weiterhin auf einem sehr hohen Niveau.

Zusammenfassend deutet die Datenlage auf eine zunehmende Verknappung des Arbeitsangebots hin, wodurch es den Unternehmen immer schwerer gefallen ist (und nach wie vor fällt), Stellen mit adäquatem Personal zu besetzen. Die Verknappung ist zuvorderst die Konsequenz der stabilen Konjunktur- und Beschäftigungslage der letzten Jahre, da die Unternehmen aufgrund der guten Auftragslage und hohen Kapazitätsauslastung generell einen hohen Bedarf an Arbeitskräften haben. Aber auch die – gegenwärtig bereits sichtbaren, aber noch nicht voll durchschlagenden – Folgen des demografischen Wandels spielen in diesem Kontext auch bereits eine Rolle. Sie werden den Einschätzungen von IAB-Forschern/innen zufolge zukünftig den arbeitsangebotsseitigen „Knappheitseffekt“ weiter verstärken (Bauer et al. 2019: 4). Nach wie vor dürften auch quantitative und qualitative Mismatch-Problematiken auf dem Arbeitsmarkt existieren, die das Zusammenfinden von Angebots- und Nachfrageseite erschweren.

Die Stellenbesetzungsproblematiken sind dabei je nach Wirtschaftsbereich und Berufssegment unterschiedlich stark ausgeprägt. Daten hierzu liefern die monatlich veröffentlichten „Engpassanalysen“ der BA. Eine überdurchschnittlich zähe Besetzung offener Stellen kann bezogen auf Juni 2019 für Bau- und Ausbauberufe, Fertigungsberufe bzw. fertigungstechnische Berufe sowie medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe beobachtet werden. In diesen Berufssegmenten lagen die Vakanzzeiten zwischen 152 und 166 Tagen. Zudem fällt in diesen Bereichen das jeweilige Verhältnis zwischen der Zahl der Arbeitslosen und der gemeldeten Arbeitsstellen relativ niedrig aus (zwischen 0,6 und 1,2). Auf die genannten Berufssegmente entfallen 44,1 % aller im Juni 2019 gemeldeten sv-pflichtigen Arbeitsstellen. Vergleichsweise am leichtesten lassen sich gemessen an den Engpass-Indikatoren Stellen für Berufe in der Unternehmensführung und -organisation, für Geisteswissenschaftler/innen und Künstler/innen, für unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie für Sicherheitsberufe besetzen (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Ausgewählte Engpass-Indikatoren nach Berufssegmenten in Bayern, 2014-2019

Berufssegmente nach KldB 2010	Juni 2019			Veränderung gegenüber Juni 2014		
	Bestand an gemeld. sv-pflicht. Arbeitsstellen	Abgeschlossene Vakanzzeit	Arbeitslose je gemeldete Arbeitsstelle	Bestand an gemeld. sv-pflicht. Arbeitsstellen	Abgeschlossene Vakanzzeit	Arbeitslose je 100 gemeldete Arbeitsstellen
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	1.071	127	1,2	+89,9%	+48 Tage	-1,9
Fertigungsberufe	5.236	165	1,2	-14,1%	+73 Tage	-0,3
Fertigungstechnische Berufe	11.834	158	1,0	+15,2%	+59 Tage	-0,4
Bau- und Ausbauberufe	8.046	166	1,1	+52,7%	+65 Tage	-1,4
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	7.203	127	1,2	+64,3%	+48 Tage	-1,6
Medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	10.335	152	0,6	+68,6%	+57 Tage	-0,7
Geisteswissenschaftler und Künstler	4.000	70	2,4	+54,4%	+17 Tage	-1,2
Handelsberufe	10.240	128	1,4	+84,2%	+49 Tage	-2,5
Berufe in der Unternehmensführung und -organisation	3.346	66	4,5	+37,9%	+16 Tage	-4,0
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	4.324	90	2,0	+38,6%	+20 Tage	-1,3
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	4.318	128	1,1	+101,2%	+32 Tage	-1,4
Sicherheitsberufe	2.181	135	5,2	+152,1%	+54 Tage	-5,4
Verkehrs- und Logistikberufe	7.468	134	1,5	+86,3%	+58 Tage	-2,1
Reinigungsberufe	777	116	1,8	+106,6%	+51 Tage	-4,7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse), Juni 2014 und Juni 2019.

In den einzelnen Berufssegmenten wird eine Vielzahl an Berufsgruppen zusammengefasst. Betrachtet man diese untergeordnete Ebene gemäß der Höhe des Bestands gemeldeter Arbeitsstellen und der relevanten Engpass-Indikatoren, dann belegen die Bereiche „Altenpflege“, „Klempnerei/Sanitär/Heizung“, „Klimatechnik“, „Metallbearbeitung“, „Hoch- und Tiefbau“ sowie „Fahrzeug-Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik“ die Spitzenplätze. Auch in vielen weiteren handwerklich-technischen und pflegerischen Bereichen deuten die Engpass-Indikatoren auf eine aus Sicht der Arbeitgeber angespannte Lage hin. In den einschlägigen Analysen wird darauf hingewiesen, dass (noch) kein flächendeckender, sondern ein berufsspezifischer Fachkräftemangel besteht. Die genannten Berufsgruppen repräsentieren im Wesentlichen diejenigen, für welche die BA auch deutschlandweit von einem Fachkräftemangel ausgeht. Somit zeichnen sich bezüglich des Fachkräftemangels in einzelnen Berufen allgemeingültigere Muster und Tendenzen ab (BA 2019b).

Eine vom IW Köln veröffentlichte Studie kommt bezüglich des Jahres 2017 zu dem Ergebnis, dass Bayern im Vergleich der Bundesländer hinter Baden-Württemberg die zweitmeisten Engpässe aufweist: Mehr als acht von zehn Stellen für qualifizierte Beschäftigte wurden in Engpassberufen ausgeschrieben (Quote: 84 %). Im Vergleich zum Jahr 2016 ist die Engpassquote in Bayern um sieben Prozentpunkte gestiegen. Zudem wird auf die immer größer werdenden Schwierigkeiten von KMU hingewiesen, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren. Aufgrund von Ressourcen- und Attraktivitätsnachteilen fällt KMU die Personalrekrutierung generell schwerer als Großunternehmen (Bossler et al. 2017). Für Bayern liegt die Engpassquote für KMU-typische Berufe bei 90 %. KMU-typische Berufe sind überdies stärker von Fachkräfteengpässen betroffen als betriebsgrößenuntypische und großunternehmenstypische Berufe. Ferner wird betont, dass die Top-Engpassberufe für Fachkräfte zumeist gerade für KMU besonders geschäftsrelevant sind. Für die Entgegenwirkung von Fachkräfteengpässen wird z. B. eine bessere Ausschöpfung inländischer Erwerbspotenziale empfohlen, etwa indem Investitionen in die Nachqualifizierung von (arbeitslosen)

An- und Ungelernten sowie in flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle getätigt werden (Risius et al. 2018).

## 4.6 Zwischenfazit

Folgende Entwicklungen stechen bezogen auf das bayerische Beschäftigungssystem in einer abschließenden Betrachtung hervor:

- ▶ Die gute gesamtwirtschaftliche Lage hat sich im betrachteten Zeitraum in positiver Weise auf das Beschäftigungssystem übertragen. So hat sich sowohl die Zahl der Erwerbstätigen (+5,1 %) als auch die Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten (+10,5 %) zwischen 2014 und 2018 erhöht. Die Anstiege wurden bei beiden Größen von Ausländern/innen bzw. Personen mit Migrationshintergrund getragen.
- ▶ Auch die Erwerbstätigenquote hat sich im betrachteten Zeitraum in Bayern erhöht. Im Berichtsjahr lag sie für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bei 79,5 %. Bezüglich gruppenspezifischer Erwerbstätigenquoten treten Unterschiede zwischen Personen ohne und mit Migrationshintergrund (inklusive Ausländer/innen) sowie zwischen den Geschlechtern zutage. Es zeigt sich jedoch, dass sich die Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen im Zeitverlauf angenähert haben. Deutliche Zuwächse lassen sich auch bei älteren Personen über 55 Jahre feststellen.
- ▶ Frauen unterbrechen ihre aktive Erwerbstätigkeit im Zuge einer Familiengründung (sowie ggf. etwaiger Pflegeverpflichtungen von älteren Familienangehörigen) häufiger als Männer. Überdies fällt die Geschlechterdiskrepanz bezüglich der Arbeitszeiten weiterhin recht hoch aus (sog. „Gender Time Gap“).
- ▶ Personen ohne Migrationshintergrund nehmen generell stärker am Erwerbsleben teil als Personen mit Migrationshintergrund, wobei dieser Unterschied besonders unter Frauen stark ausgeprägt ist.
- ▶ Knapp ein Fünftel aller Kernerwerbstätigen arbeitete 2018 in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis. Der Anteil hat sich in den letzten Jahren aber nicht erhöht. Die Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten ist in den letzten Jahren dynamischer gestiegen als die Zahl der atypisch (einschließlich der geringfügig entlohnten) Beschäftigten. Folglich kann keine Verdrängung der regulären Beschäftigung durch atypische Beschäftigung beobachtet werden.
- ▶ Vor allem Frauen und Migranten/innen (einschließlich Ausländer/innen) gehen atypischen Beschäftigungsverhältnissen nach und haben demnach eine vergleichsweise hohe Betroffenheit. Sowohl die quantitative Expansion der Erwerbstätigkeit als auch die qualitative Verbesserung der Arbeit stellen somit insbesondere bei diesen beiden Personengruppen eine anhaltende Herausforderung dar.
- ▶ In Bayern bestehen – wie im gesamten Bundesgebiet – nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Verdienste und beruflichen Mobilität. Wesentlicher Grund hierfür ist, dass die negativen beruflichen Konsequenzen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen überwiegend von Frauen getragen werden (sog. „child penalty“). Wichtige Einflussfaktoren sind in diesem Kontext der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Unternehmen.
- ▶ Aufgrund der robusten Konjunkturlage ist die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften im betrachteten Zeitraum sehr hoch ausgefallen. Die Engpass-Indikatoren implizieren zeitgleich eine beträchtliche Verknappung des Arbeitsangebots. Insgesamt fiel es den Betrieben in der betrachteten Zeitspanne daher immer schwerer, ihre offenen Stellen mit passendem Personal zu besetzen. KMU haben hierbei größere Schwierigkeiten als Großunternehmen.
- ▶ Die verfügbaren Daten deuten in einigen beruflichen Segmenten des Arbeitsmarkts – wie z. B. in (Aus-)Bauberufen, Fertigungsberufen, fertigungstechnischen Berufen sowie medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufen – bereits gegenwärtig auf ausgeprägte Fachkräfteengpässe hin. Für offene Fachkräftestellen reicht die Zahl der potenziell in Frage kommenden Arbeitslosen rein quantitativ betrachtet nicht mehr für eine vollständige Besetzung aus. Ein flächendeckender, berufssegment- oder

berufsgruppen- sowie anforderungsniveauübergreifender Mangel an Arbeitskräften besteht zwar (zumindest noch) nicht, die bereits derzeit ersichtliche Arbeitsangebotsknappheit könnte sich jedoch zukünftig aufgrund des demografischen Wandels weiter zuspitzen.

## 5. Anpassungsbedarf und -fähigkeit der Betriebe und Beschäftigten im Kontext des technologischen Wandels

---

Die potenziellen Auswirkungen des voranschreitenden und vielschichtigen technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt werden in Wissenschaft und Politik seit einiger Zeit intensiv und kontrovers diskutiert. Unklar ist dabei nach wie vor, inwiefern von einer zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung positive oder negative Effekte auf das gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsniveau ausgehen können (z. B. Arntz et al. 2018; Frey/Osborne 2017; Bonin et al. 2015; Dengler/Matthes 2018). Auch vor Tendenzen einer zunehmenden Arbeitsmarktpolarisierung – also die Spreizung des Arbeitsmarktes in hochqualifizierte sowie gut entlohnte und geringqualifizierte sowie schlecht entlohnte Beschäftigung – wurde bereits gewarnt (z. B. Autor/Dorn 2013; Eichhorst et al. 2015). Ferner wird das betriebliche Anpassungsverhalten in einigen Untersuchungen berücksichtigt. Eine jüngere Studie von Arntz et al. (2018) kommt z. B. für das gesamte Bundesgebiet zu dem Ergebnis, dass es in der deutschen Unternehmenslandschaft eine „wachsende technologische Kluft“ zwischen investitionstätigen sowie Digitalisierungstechnologien nutzenden und inaktiven Betrieben gäbe. Anders als bezüglich der stark debattierten Nettobeschäftigungseffekte gilt es in der Wissenschaft als relativ gesichert, dass sich die beruflichen Tätigkeitsprofile wandeln, komplett neue Arbeitsplätze und Berufsbilder entstehen und manuelle und/oder stark routinisierte berufliche Tätigkeiten unter Druck geraten und nicht-routinisierte, kognitiv anspruchsvolle und soziale berufliche Tätigkeiten eine Aufwertung erhalten werden. Der technologische Wandel ist dabei nicht nur auf die zunehmende Digitalisierung beschränkt, sondern beinhaltet auch den Strukturwandel in Richtung einer nachhaltigeren und umweltverträglicheren Wirtschaftsweise, etwa in Form der Umstellung der Wertschöpfungsprozesse in der für Deutschland und Bayern sehr bedeutsamen Automobilindustrie von Verbrennungs- auf Elektroantriebstechniken (Mönnig et al. 2018). Beide Wandlungsprozesse (Digitalisierung und Nachhaltigkeit) wirken sich auf nahezu alle wirtschaftlichen Bereiche aus und modifizieren die Struktur von Branchen und Berufsfeldern.

In diesem Kontext betonen nahezu alle einschlägigen Studien die Notwendigkeit von Anpassungen auf Seite der Betriebe und Beschäftigten, damit die Chancen des technologischen Wandels genutzt und die hiermit verbundenen Risiken minimiert werden. Einer Schlüsselrolle wird dabei der betrieblichen Weiterbildung und dem per Definition weiter gefassten lebenslangen Lernen zugewiesen: „Weitgehend unumstritten ist, dass die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt zu Tätigkeitsveränderungen in zahlreichen Sektoren führen wird und in einigen Sektoren bereits geführt hat. [...] Insgesamt führt die Digitalisierung der Arbeitswelt also zu einem erhöhten Weiterbildungsbedarf für informelle und formelle Qualifikationen“ (Düll et al. 2016: 134). „Bei sich ändernden und erhöhenden Anforderungen wird nach der Erstausbildung die Weiterbildung entscheidend werden, um Kompetenzen laufend weiterzuentwickeln“ (Weber 2017: 372).

Nachfolgend werden weitestgehend bezogen auf Bayern drei relevante Themen betrachtet: erstens das sog. Substituierbarkeitsrisiko von Beschäftigung durch Automatisierung und Digitalisierung, zweitens das betriebliche Anpassungsvermögen und Weiterbildungsverhalten sowie drittens die Bedeutung des lebenslangen Lernens.

## 5.1 Substituierbarkeitsrisiko durch Automatisierung und Digitalisierung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schätzt die möglichen Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt anhand des sog. Substituierbarkeitsrisikos. Die Abschätzung basiert maßgeblich auf den Kerntätigkeiten des jeweiligen Berufs von Beschäftigten, welche bereits gegenwärtig von modernen Technologien bewältigt werden könnten (Dengler/Matthes 2018: 2). Zu den stark einflussnehmenden Technologien werden z. B. die immer mobiler und kollaborativer einsetzbare Robotik, die künstliche Intelligenz sowie der 3D-Druck und digitale Assistenz-Anwendungen der virtuellen Realität gezählt. Der Indikator wurde sowohl bundesweit als auch für Bayern auf Ebene der Kreise sowie Berufssegmente und Branchen analysiert. Es wird dabei nach unterschiedlichen Risikoniveaus der Substituierbarkeit (niedrig, mittel, hoch) differenziert. Als „hoch“ gilt die Substituierbarkeit dann, wenn moderne Technologien zum jeweiligen Berechnungszeitpunkt mehr als 70 % der Kerntätigkeiten der Berufe von sv-pflichtig Beschäftigten übernehmen könnten.

**Tabelle 29: Entwicklung des Substituierbarkeitspotenzials hohen Niveaus in Bayern, 2013-2016**

	2013	2016	Veränderung 2016/2013
Deutschland	14,9%	25,2%	+10,3 PP
<b>Bayern</b>	<b>15,4%</b>	<b>26,3%</b>	<b>+10,9 PP</b>
...Helfer/innen	21,1%	49,8%	+28,7 PP
...Fachkräfte	18,0%	29,0%	+11,0 PP
...Spezialisten/innen	12,5%	14,4%	+1,9 PP
...Experten/innen	0,1%	0,5%	+0,4 PP
<b>Fünf Kreise mit dem höchsten Substituierbarkeitspotenzial (Rangfolge gemäß 2016)</b>			
Dingolfing-Landau	21,3%	51,8%	+30,5 PP
Schweinfurt	30,3%	41,6%	+11,3 PP
Kronach	30,1%	41,3%	+11,2 PP
Schwandorf	25,7%	38,9%	+13,2 PP
Altötting	27,7%	37,9%	+10,2 PP
<b>Fünf Kreise mit dem niedrigsten Substituierbarkeitspotenzial (Rangfolge gemäß 2016)</b>			
München	7,3%	14,7%	+7,4 PP
Garmisch-Partenkirchen	8,8%	16,0%	+7,2 PP
Erlangen	8,4%	17,0%	+8,6 PP
Starnberg	11,0%	19,5%	+8,5 PP
Würzburg	9,3%	19,6%	+10,3 PP

Quelle: Eigenhüller et al. (2018): Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt in Bayern (Stand: 2/2018). PP=Prozentpunkte.

Bezogen auf 2016 wurde der Anteil der sv-pflichtig Beschäftigten, die in Bayern einer hohen Gefahr der Substituierung durch Automatisierung und digitale Technologien unterliegen, auf 26,3 % geschätzt. Absolut repräsentiert die Quote fast 1,4 Mio. sv-pflichtig Beschäftigte. Weil im Laufe der Jahre viele einschlägige Anwendungen zur Marktreife geführt worden sind, hat sie sich gegenüber 2013 um 10,9 Prozentpunkte erhöht (vgl. Tabelle 29). Insbesondere aufgrund der überdurchschnittlich hohen Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes für das Wirtschafts- und Beschäftigungssystem Bayerns und der hiermit verbundenen Relevanz einschlägiger Berufe fällt der Anteilswert rund ein Prozentpunkte höher aus als für das gesamte Bundesgebiet (25,2 %), wo gegenüber 2013 ebenfalls ein ähnlich starker Anstieg der Quote der Substituierbarkeit (auf „hohem“ Niveau) konstatiert werden kann (Dengler et al. 2018). Auf ähnliche Zusammenhänge weist auch eine weitere IAB-Studie hin, in der neben der Analyse von spezifischen Branchenstrukturen auch der bis 2035 durch Digitalisierung induzierte Beschäftigungsrückgang und -aufbau für Bayern geschätzt wird. Demnach steht einem Wegfall von 239.000 Arbeitsplätzen ein Aufbau von 231.000

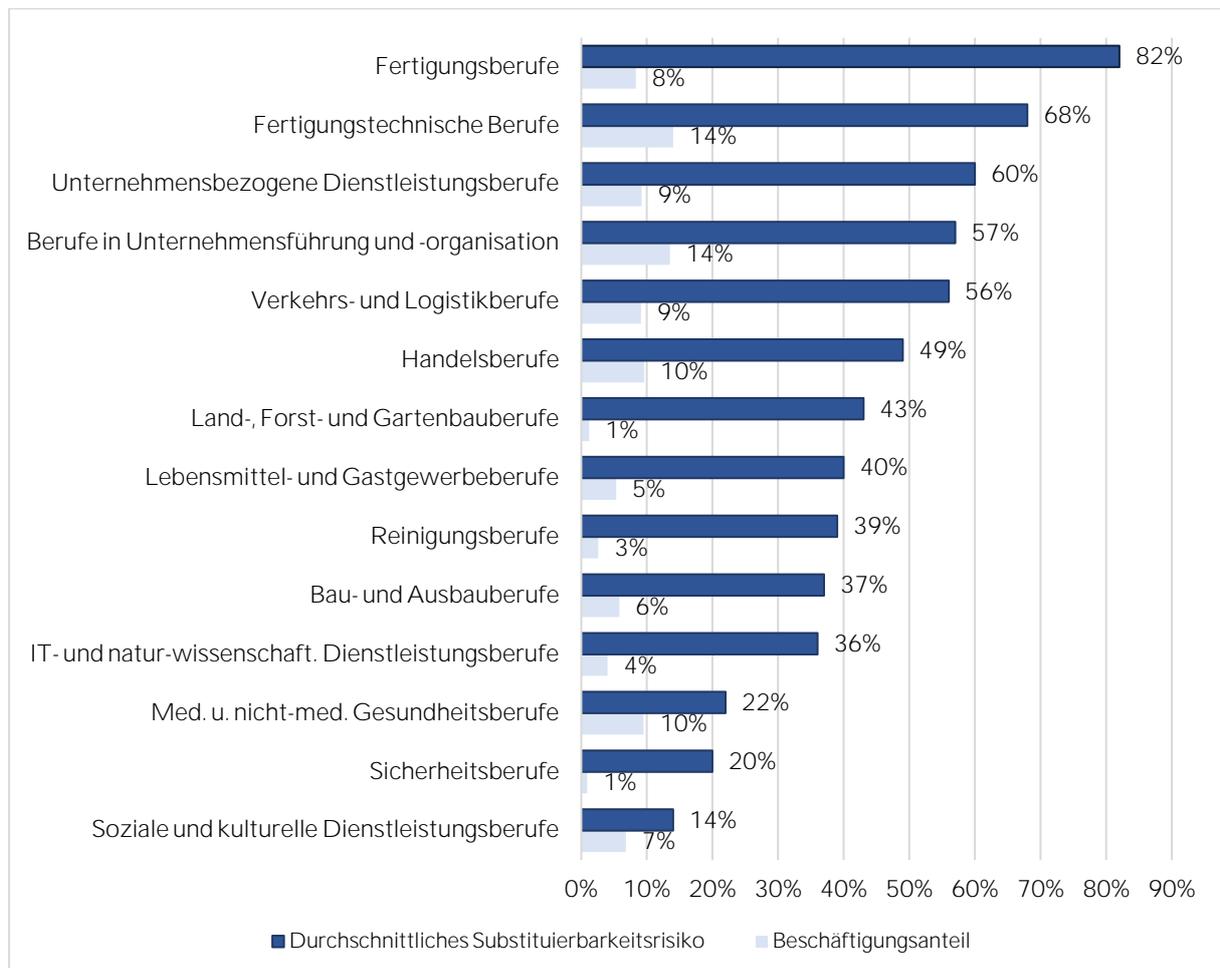
neuen Arbeitsplätzen gegenüber. Ein massiver (Netto-)Beschäftigungsabbau gilt also im Zuge der Digitalisierung zumindest gemäß derzeitiger Kenntnislage als eher unwahrscheinlich (Zika et al. 2018).

Generell sinkt das Substituierbarkeitsrisiko mit steigenden Anforderungsniveaus der von den Beschäftigten ausgeübten beruflichen Tätigkeiten. Beschäftigte, deren Berufe von einfachen und weniger abwechslungsreichen Tätigkeiten geprägt sind, unterliegen demnach einer hohen Substituierbarkeitsgefahr (Dengler/Matthes 2018: 5). Dieses wissenschaftlich nahezu einstimmig vorgetragene Muster kann auch auf Bayern übertragen werden. So übte 2016 knapp die Hälfte aller Helfer/innen (49,8 %) Berufe aus, deren Kerntätigkeiten auf die Gruppe des höchsten Substituierbarkeitspotenzials entfallen. Zugleich ist die Quote unter den Helfern/innen gegenüber 2013 im Vergleich aller Anforderungsniveaus am stärksten gestiegen (+28,7 PP). Unter Facharbeitern/innen wurde eine hohe Substituierbarkeitsgefahr für fast jede dritte sv-pflichtige Person ermittelt (29,0 %). Bei Spezialisten/innen beläuft sich die Quote auf 14,4 %. Die mit Abstand geringste Quote wurde mit 0,5 % für Experten/innen berechnet. Rekuriert man anstelle der Quoten auf die absoluten Zahlen, dann sind beruflich qualifizierte Fachkräfte aufgrund ihrer Bedeutung im Beschäftigungssystem potenziell mit Abstand am stärksten betroffen: Hinter den 29,0 % verbergen sich zum Stand des Jahres 2016 rund 901.300 sv-pflichtig Beschäftigte. Es folgen mit jeweils größeren Abständen sv-pflichtig Beschäftigte in Helferberufen (393.900), in Spezialistenberufen (102.700) und zu guter Letzt in Expertenberufen (3.700). Es lässt sich festhalten, dass sich die ohnehin bereits vergleichsweise schwierigere Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten in Zukunft voraussichtlich nochmals verschlechtern dürfte. Von diesem Szenario könnten auch Facharbeiter/innen als quantitativ größte Gruppe im Rahmen der sv-pflichtigen Beschäftigung im größeren Stil betroffen sein (Eigenhüller et al. 2018).

Aufgrund regionaler Differenzen der Branchen- und Beschäftigungsschwerpunkte gestaltet sich die Betroffenheit von hohen Substituierbarkeitspotenzialen innerhalb Bayerns sehr unterschiedlich. Städtische Gebiete weisen dabei aufgrund ihrer insgesamt stärker ausgebildeten Dienstleistungsbereiche tendenziell geringere Quotenwerte auf als ländlich geprägte Gebiete, wobei besonders stark betroffene Gebiete in der Regel durch eine hohe Industriekonzentration (z. B. Maschinen- und Fahrzeugbau, Metall-, Elektro- und Medizintechnik) und eine stark ausgeprägte mittelständische Unternehmenslandschaft charakterisiert sind. Zu den Kreisen mit den fünf höchsten Quotenwerten zählen Dingolfing-Landau (51,8 %), Schweinfurt (41,6 %), Kronach (41,3 %), Schwandorf (38,9 %) und Altötting (37,9 %). In diesen Kreisen war 2016 mindestens jede(r) dritte sv-pflichtig Beschäftigte in einem Beruf tätig, dessen Tätigkeitsprofil sich durch ein hohes Substituierbarkeitsrisiko auszeichnet. Am niedrigsten fielen die Quotenwerte dagegen in den Stadtkreisen München (14,7 %), Garmisch-Partenkirchen (16,0 %), Erlangen (17,0 %), Starnberg (19,5 %) und Würzburg (19,6 %) aus. Dort ist das Substituierbarkeitsrisiko im Jahr 2016 bei weniger als jeder/m fünften sv-pflichtig Beschäftigten hoch ausgefallen (vgl. Tabelle 29).

Das IAB weist das Substituierbarkeitspotenzial auch für unterschiedliche Berufssegmente und Branchen aus. Hierfür wird das durchschnittliche (nicht das höchste) Substituierbarkeitsrisiko herangezogen, das sich auf den Routineanteil der Tätigkeiten in den einzelnen Berufssegmenten bezieht. Am höchsten fällt es mit einer Quote von 82 % im Segment der Fertigungsberufe aus, gefolgt von fertigungstechnischen Berufen (68 %). Zusammengenommen arbeitete in diesen beiden Segmenten im Jahr 2016 knapp ein Viertel aller sv-pflichtig Beschäftigten Bayerns (22 %). Auch in den Segmenten der unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe (60 %), Verkehrs- und Logistikberufe (58 %) sowie in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (57 %) lagen die Quotenwerte über der 50 %-Schwelle. Dort sind insgesamt 32 % aller sv-pflichtig Beschäftigten tätig gewesen. Am niedrigsten fiel das durchschnittliche Substituierbarkeitsrisiko in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen aus (14 %), gefolgt von Sicherheitsberufen (20 %) und medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (22 %). Im Jahr 2016 vereinten diese drei Segmente 17 % aller sv-pflichtig Beschäftigten auf sich (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Durchschnittliches Substituierbarkeitsrisiko und Beschäftigtenanteile nach Berufssegmenten in Bayern, 2016



Quelle: Eigenhüller et al. (2018): Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt in Bayern (Stand: 2/2018).

Korrespondierend zur unterschiedlichen Betroffenheit der Berufssegmente fallen auch die Quotenwerte in den verschiedenen Branchen unterschiedlich hoch aus: Wiederum bezogen auf das Jahr 2016 lag das durchschnittliche Substituierbarkeitsrisiko in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (44 %) und im Verarbeitenden Gewerbe (51 %) vergleichsweise am höchsten. Auch der Bergbau weist ein recht hohes Substituierbarkeitsrisiko auf (38 %). Am niedrigsten lagen die Quoten dagegen in Branchen, in denen die meisten Tätigkeiten in Form personenbezogener Dienstleistungen am Menschen erbracht werden: Gastgewerbe (4 %), Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen (jeweils 5 %).

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass die Ausschöpfung von Substituierbarkeitspotenzialen nur teilweise erfolgen dürfte, da wirtschaftliche, ethische und rechtliche Aspekte einer Substituierung menschlicher Arbeitskraft durch den Einsatz moderner Technologien entgegenstehen können. Kurzum: Nicht alles, was technisch automatisiert werden kann, wird letztlich auch automatisiert. Zudem lassen sich die wenigsten Berufe vollständig automatisieren (Dengler/Matthes 2018: 8-9). Eine alleinige Abstellung auf die technische Umsetzbarkeit, die maßgeblich für die Berechnung der diskutierten Substituierbarkeitsindikatoren ist, bildet die Komplexität des Wandels daher nur bedingt ab. Nichtsdestotrotz geben diese Indikatoren Anhaltspunkte dafür, wie tiefgreifend sich die Wirtschafts- und Arbeitswelt gegenwärtig bereits verändert und zukünftig noch wandeln wird. Von den Veränderungen werden dabei, wie gezeigt, aller Voraussicht nach manche Beschäftigtengruppen, Berufssegmente und Branchen sowie Kreise Bayerns stärker betroffen sein als andere. Ein wesentliches Charakteristikum des Wandels ist die Veränderung der Berufsbilder, wobei weniger gänzlich neue Berufe entstehen als vielmehr ein verstärkter Einsatz von

modernen Technologien jahrelang bewährte Tätigkeiten innerhalb von Berufen überflüssig macht und gänzlich neue Anforderungen und Tätigkeiten in Berufe hineinragt. Für die Anpassung an diesen Wandel kommt der Weiterbildung und dem lebenslangen Lernen eine Schlüsselrolle zu.

### 5.2 Betriebliches Anpassungsvermögen und Weiterbildungsverhalten

---

Anhand von Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2016 wurde herausgefunden, dass sich die bayerischen Betriebe – gemäß Selbsteinschätzung – etwas stärker als im Bundesdurchschnitt mit den Auswirkungen und Chancen der Digitalisierung auseinandergesetzt haben (Bayern: 66 %; Bund: 63 %). Ein Viertel der bayerischen Unternehmen hat aber auch angegeben, sich noch gar nicht mit dem Themenkomplex beschäftigt zu haben (Bund: 28 %) – dies gilt insbesondere für (sehr) kleine Betriebe und für Unternehmen des Produzierenden Gewerbes. Zudem zeigt sich, dass sich die Betriebe im Süden Bayerns stärker mit dem Thema Digitalisierung und Automatisierung auseinandergesetzt haben als Unternehmen im Norden Bayerns. Bayerische Betriebe haben dem Einsatz von digitalen Technologien überdies ein etwas höheres Potenzial beigemessen als Betriebe im gesamten Bundesgebiet (Bayern: 68 %; Bund: 63 %). Größere Betriebe und Betriebe des Dienstleistungsbereichs gaben sich diesbezüglich wiederum vergleichsweise optimistischer als kleinere Betriebe und Betriebe des Produzierenden Gewerbes. Hinsichtlich der innerbetrieblichen Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungsanwendungen sahen sich überdies etwas mehr als die Hälfte aller bayerischen Betriebe (53 %) im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branchen als mittel bis gut aufgestellt (Bund: 46 %). Etwas seltener wird diese Position erneut von Betrieben kleinerer Größe und des Produzierenden Gewerbes vertreten (INIFES 2017a).

Auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2017 wurde ein Index zur groben Bemessung des Digitalisierungsgrads von Betrieben gebildet, wofür die (Nicht-)Nutzung diverser Anwendungen maßgeblich gewesen ist. Demnach wiesen nur 7 % der bayerischen Betriebe einen hohen Digitalisierungsgrad auf. Für die knappe Mehrheit von 54 % wurde ein mittelhoher Digitalisierungsgrad ermittelt, bei 39 % der Betriebe ist der Digitalisierungsgrad gering ausgefallen. Die Auswertungen ergaben zudem, dass zwischen dem Digitalisierungsgrad und dem Investitions- und Innovationsverhalten der Betriebe enge Zusammenhänge bestehen. Auch die von den Betrieben möglicherweise wahrgenommenen Veränderungen der Arbeit wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2017 berücksichtigt. Hierbei zeigte sich wiederum, dass die Mehrheit der bayerischen Betriebe durch die Digitalisierung „hinsichtlich einer Reihe wichtiger, in der Öffentlichkeit stark diskutierter Aspekte der Zukunft der Arbeit keine bzw. allenfalls geringe Veränderungen“ erwartet (INIFES 2018: 71). Dieses Resultat gilt dabei auch für den einschlägigen Weiterbildungsbedarf, der sich aus Sicht vieler Betriebe nicht grundsätzlich erhöht hat.

In einem von techconsult erhobenen „Digitalisierungsindex“ für den Mittelstand erreicht Bayern 54 von 100 möglichen Punkten. Der Wert fällt damit geringfügig niedriger aus als der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt aller Bundesländer (55 Punkte). Während Betriebe des Handels, des Gaststättengewerbes sowie des Baugewerbes und der Industrie in Bayern vergleichsweise etwas stärker in der Digitalisierung engagiert sind, besteht bei Betrieben im Dienstleistungssektor und Gesundheitswesen relativ betrachtet etwas Aufholbedarf. Der Index erfasst bezüglich der Digitalisierung Aspekte zur Bedeutungswahrnehmung und zum Umsetzungsgrad (techconsult 2019).

Neben der Gesamtheit der bayerischen Betriebe, die sich mit der Digitalisierung ihrer Geschäftstätigkeit und/oder Produktionsprozesse auseinandersetzen, bestimmen Betriebe des Informations- und Kommunikationstechnologie-Sektors (IKT) ebenfalls über die Ausgestaltung des digitalen Wandels. Bayern verfügt laut einer Studie des ifo-Instituts über einen recht starken IKT-Sektor, der sich insbesondere im Großraum München angesiedelt hat. München hat im Vergleich zu anderen Metropolregionen Deutschlands mehr Betriebe, mehr sv-pflichtige Beschäftigte und deutlich höhere Umsätze und Neugründungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien als andere Metropolregionen und Städte in Deutschland (ifo-Institut 2019).

Auch die Ausrichtung auf eine möglichst nachhaltige und ökologische Wirtschaftsweise nimmt einen immer bedeutenderen Stellenwert ein. Dieser Aspekt fand im aktuellen IAB-Betriebspanel für Bayern Berücksichtigung. Die Auswertungen deuten insgesamt auf eine lediglich moderate thematische Sensibilisierung und Auseinandersetzung

seitens der bayerischen Betriebe hin. Nur knapp ein Fünftel der Betriebe (18 %) haben der ökologischen Nachhaltigkeit und dem Umweltschutz (jeweils im Vergleich zu Betrieben der eigenen Branche) eine sehr hohe Bedeutung für die betrieblichen Aktivitäten zugesprochen. Für weitere 35 % ist das Thema zumindest eher von hoher Bedeutung. Im Bundesgebiet fielen beide Anteilswerte sogar noch geringer aus. Auch die Umsetzung konkreter Maßnahmen hat in der Betriebslandschaft in diesem Themenbereich offenbar noch Seltenheitswert. Lediglich 10 % der Betriebe berichteten über einschlägige Zertifizierungen. Noch seltener verfügten die Betriebe über ein Nachhaltigkeitsmanagement (5 %). Rund jeder achte Betrieb berichtete über sonstige Maßnahmen (13 %). Die Anteilswerte liegen im Bundesgebiet auf einem vergleichbar niedrigen Niveau. Es zeigt sich auch hier wiederum ein enger Zusammenhang mit der Unternehmensgröße. Demnach werden die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz für umso relevanter gehalten und umso eher mit konkreten Maßnahmen ausgefüllt, je mehr Beschäftigte die Betriebe haben (INIFES 2019b: 26-31). Neben den größeren Spielräumen bzw. besseren Ressourcenausstattungen bei größeren Unternehmen hängt deren vergleichsweise höhere Aktivität in diesem Bereich auch mit gesetzlichen Reporting-Pflichten für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zusammen. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex Nachhaltigkeit und Umweltschutz scheint für den Großteil der Unternehmen in Bayern (und in Deutschland) noch auszustehen. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Betriebe.

Auf Basis der vorgetragenen Befundlage kann an dieser Stelle letztlich Folgendes festgehalten werden: Die bayerischen Betriebe haben sich mehrheitlich mit Automatisierungs- und Digitalisierungs-technologien sowie den Auswirkungen und Potenzialen befasst. Die innerbetriebliche Ausstattung mit Digitalisierungsanwendungen wird innerhalb der jeweils eigenen Branchen überdies als gut bis mittel eingeschätzt, wobei der Vorsprung gegenüber der gesamtdeutschen Betriebslandschaft eher überschaubar ausfällt. Zudem fällt der Digitalisierungsgrad nur bei den wenigsten Unternehmen hoch aus. Aufholbedarf haben vor allem Betriebe kleinerer Größe und des Produzierenden Gewerbes. Gerade die Ergebnisse für Unternehmen des Produzierenden Gewerbes überraschen etwas, da dort die höchsten Substituierbarkeitspotenziale durch Automatisierungs- und Digitalisierungsanwendungen vermutet werden. Der Wandel der Arbeitswelt wird von den bayerischen Unternehmen insgesamt noch nicht so stark wahrgenommen wie es die öffentliche und wissenschaftliche Diskussion vermuten lässt. Noch stärker gilt dies für das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit. Obwohl das Bild insgesamt nicht eindeutig ausfällt, kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass sich die für Deutschland konstatierte „wachsende technologische Kluft“ in der Unternehmenslandschaft (vgl. Arntz et al. 2018) auch in Bayern niederschlägt. Auf die Seite der Nachzügler entfallen dabei auch aus ressourcenbedingten Gründen viele kleinere Betriebe. Relativierend anzumerken ist in diesem Gesamtkontext aber auch, dass eine Zurückhaltung bei Investitionstätigkeiten viele verschiedene Gründe haben kann und nicht per se als Defizit anzusehen ist. So erweisen sich Investitionstätigkeiten gerade bei noch fehlenden flächendeckenden Standards, nicht hinreichend ausgereiften bzw. passungsfähigen Anwendungen oder Unsicherheiten bezüglich zukünftiger gesetzlicher Regelungen oftmals als zu riskant.

Neben Investitionen in einschlägige technologische Anwendungen stellen Investitionen in Weiterbildung ein weiteres elementares Instrument zur Anpassung an den Wandel dar. Sie stärken einerseits die Fachkräftesicherung sowie Innovations- und Produktivitätspotenziale der Betriebe und steigern andererseits infolge des Erwerbs zeitgemäßer und bedarfsgerechter Kompetenzen die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern/innen. Studien weisen auf den engen Zusammenhang zwischen beiden Investitionsfeldern hin. Demnach steigt das betriebliche Weiterbildungsengagement mit dem betrieblichen Digitalisierungsgrad (BIBB 2019: 349-350; Gehrke et al. 2019: 106-109; Janssen et al. 2018; Seyda et al. 2018). Auswertungen des IAB-Betriebspanels deuten für das Jahr 2016 darauf hin, dass dieser Zusammenhang auch für die bayerische Betriebslandschaft gilt (INIFES 2017b: 9-10). Über die Frage, ob (und weshalb) Betriebe zuerst in technische und dann in personelle Ressourcen investieren oder ob dies in umgekehrter Reihung geschieht, geben einschlägige Studien allerdings keinen Aufschluss. Folglich besteht Unklarheit bezüglich der Kausalität und Aufeinanderfolge der Anpassungsmaßnahmen.

Aufschluss über das betriebliche Weiterbildungsverhalten bayerischer Betriebe geben ebenfalls Daten des IAB-Betriebspanels, wobei die Weiterbildungsaktivität und Weiterbildungsquote im Fokus stehen.

Die Weiterbildungsaktivität wird anhand des Anteils der Betriebe erfasst, der mindestens für einen Teil der Mitarbeiter/innen Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (z. B. mittels einer (partiellen) Freistellung und/oder Kostenübernahme) unterstützt hat. Die Ergebnisse beziehen sich dabei auf Weiterbildungsaktivitäten, die jeweils im

ersten Halbjahr des Referenzjahres stattgefunden haben. Gemäß den Auswertungen gab es bezogen auf das Jahr 2018 von insgesamt 51 % aller bayerischen Betriebe eine derartige Unterstützung. Die Weiterbildungsaktivität lag damit drei Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt (54 %). Im langfristigen Zeitverlauf zwischen 2001 und 2014 hat sich der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in Bayern – mit einer kurzweiligen Unterbrechung infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise – zwar kontinuierlich erhöht, zwischen 2014 und 2018 ist der Anteil jedoch nicht mehr in nennenswertem Ausmaß angestiegen. Im Basisjahr betrug der Anteil 52 % (vgl. Tabelle 30).

**Tabelle 30: Weiterbildungsverhalten bayerischer Betriebe, 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/14
<b>Anteil weiterbildender Betriebe in Bayern</b>	<b>52%</b>	<b>49%</b>	<b>49%</b>	<b>47%</b>	<b>51%</b>	<b>-1 PP</b>
...in Deutschland	54%	53%	53%	53%	54%	+/-0 PP
<b>Weiterbildungsquote unter allen Beschäftigten in Bayern</b>	<b>35%</b>	<b>33%</b>	<b>34%</b>	<b>34%</b>	<b>35%</b>	<b>+/-0 PP</b>
...in Deutschland	34%	35%	36%	36%	37%	+3 PP

Quelle: INIFES 2019a: 57-65.

Generell bekannt ist, dass die Weiterbildungsaktivität der Betriebe positiv mit der Größe (gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter/innen) zusammenhängt. Demnach investieren kleinere Betriebe weniger häufig in die Qualifizierung ihrer Beschäftigten als größere Betriebe. Bayern fügt sich in diesen Zusammenhang ein. Für das Jahr 2018 ergibt sich – bei einer nach Größe differenzierenden Darstellung der Quoten – folgendes Bild:

- ▶ Betriebe bis unter 100 Beschäftigte: 50 %,
- ▶ Betriebe mit 100 bis 250 Beschäftigten: 89 %,
- ▶ Betriebe ab 250 Beschäftigten: 99 %.

Das in Abhängigkeit der Betriebsgröße unterschiedlich ausfallende Weiterbildungsengagement kann dabei primär auf unterschiedliche finanzielle und zeitlich-organisatorische (z. B. Freistellung von Mitarbeitern/innen, Informationsbeschaffung über Angebote) Ressourcenausstattungen zurückgeführt werden. Im Vergleich zu größeren Unternehmen ist Weiterbildung in kleineren Betrieben seltener Bestandteil einer systematischen Personalstrategie und häufiger durch kurzfristige Bedarfe als durch längerfristige Überlegungen getrieben. Betrachtet man die Entwicklung der Weiterbildungsaktivität seit 2001 im Zeitverlauf wird – trotz einiger Schwankungen – die Stabilität dieser Unterschiede ersichtlich: Kleine Betriebe (unter 100 Beschäftigten) liegen trotz einer geringfügigen Steigerung in den letzten Jahre durchgängig etwa 40 Prozentpunkte unterhalb der Weiterbildungsaktivität von Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte). Auch der Wirtschaftsbereich des jeweiligen Betriebs hat einen Einfluss auf das betriebliche Weiterbildungsengagement. Auf Rang eins lagen 2018 Betriebe im Dienstleistungsbereich (56 %), gefolgt von Handel und Reparatur (48 %) und dem Produzierenden Gewerbe (43 %).

Neben dem Anteil weiterbildender Betriebe ist die sog. Weiterbildungsquote ein weiterer wichtiger Indikator für die Einordnung des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens. Die Weiterbildungsquote (oder Teilnahmequote an Weiterbildungen) setzt die Summe der Beschäftigten, die vom Betrieb im ersten Halbjahr des Referenzjahres eine Weiterbildungsförderung erhielten in das Verhältnis zur Anzahl aller Mitarbeiter/innen aller befragten Betriebe<sup>9</sup>. In Bayern bezifferte sich der Anteil der an Weiterbildung partizipierenden Beschäftigten im ersten Halbjahr 2018 auf 35 %. Durchschnittlich hat damit etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten in bayerischen Betrieben an Weiterbildungsmaßnahmen partizipiert. Längerfristig betrachtet (seit 2001) hat sich die Weiterbildungsquote stark erhöht (+16 PP). Gegenüber 2014 kann jedoch keine Veränderung beobachtet werden. Im Bundesgebiet hat sich

<sup>9</sup> Für die Berechnung wurden entsprechend auch Mitarbeiter/innen von Betrieben berücksichtigt, in denen keine Weiterbildungsförderung stattgefunden hat.

Quote zwischen 2014 und 2018 dagegen um drei Prozentpunkte erhöht. Sie fiel im Berichtsjahr zudem zwei Prozentpunkte höher aus als in Bayern.

In der Weiterbildungsforschung wird darauf hingewiesen, dass der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung von sozio-demografischen Merkmalen – allen voran vom Qualifikationsniveau – der Beschäftigten beeinflusst wird. Ein Blick auf die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten bestätigt diesen Zusammenhang auch für Bayern: Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss haben mit 57 % eine deutlich höhere Weiterbildungsquote als Beschäftigte mit einer Berufsausbildung (42 %). Gegenüber un- oder angelerntem Beschäftigten fällt der Abstand sogar noch höher aus (20 %). Während sich die Weiterbildungsquoten aller Qualifikationsniveaus zwischen 2007 und 2014 recht deutlich erhöht haben, können zwischen 2014 und 2018 nur noch geringfügige Veränderungen beobachtet werden. Lediglich Beschäftigte des höchsten Qualifikationsniveaus konnten den Vorsprung (noch) etwas ausbauen. Damit gilt bei der Inanspruchnahme von betrieblichen Weiterbildungen weiterhin das Matthäus-Prinzip („Dem der hat, dem wird gegeben“): Während Hochqualifizierte ihren bestehenden Bildungsvorteil ausbauen, werden besonders Geringqualifizierte nach wie vor unterproportional an betrieblicher Weiterbildung beteiligt.

Die geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten zeigen für Bayern, dass Frauen mit 38 % häufiger von betrieblichen Weiterbildungen profitieren als Männer (33 %). Der Abstand von fünf Prozentpunkten kann ebenfalls im Bundesgebiet beobachtet werden (Frauen: 40 %; Männer 34 %). Zumindest bezogen auf das Bundesgebiet gibt es jedoch auch Studien, welche mittels multivariater statistischer Methoden zu dem umgekehrten Ergebnis kommen (z. B. Steffes et al. 2018: 12). Ursache dieser widersprüchlichen Ergebnisse könnte die zwischen Männern und Frauen unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung in einzelnen Betriebsgrößenklassen oder Branchen sein, die in den jeweils verwendeten Daten unterschiedlich zur Geltung kommen.

In der Erhebung des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2017 wurden die Betriebe erstmalig auch um Angaben zu Nachqualifizierungen zwecks Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses und zu Aufstiegsqualifizierungen zur Erzielung eines höheren Berufsabschlusses gebeten. Lediglich 2 bis 3 % der bayerischen Unternehmen beteiligten sich an diesen formalzertifizierten Weiterbildungsformen. Im Bundesgebiet fiel der entsprechende Anteil genauso hoch aus (INIFES 2018: 26). Angesichts des recht hohen Anteils von sv-pflichtig Beschäftigten ohne beruflichen Ausbildungsabschluss (Bayern: 12,9 %; Bund: 13,4 %) scheint das Angebot an und die Nachfrage nach diesen Formen der Weiterbildung unterentwickelt zu sein. Zu den prominentesten betrieblichen Weiterbildungsformen zählen weiterhin externe (88 %) oder interne Kurse, Lehrgänge und Seminare (56 %), die Weiterbildung am Arbeitsplatz (60 %) und die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen oder Ähnliches (54 %). Auf selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien setzten lediglich 28 % der weiterbildungsaktiven Betriebe. Bezüglich der Durchführungsweise von Weiterbildungen lassen sich keine nennenswerten Unterschiede zum Bundesgebiet beobachten (INIFES 2019a: 60). Welche Inhalte bei Weiterbildungen besonders stark in Bayern nachgefragt werden, kann anhand der Datenlage nicht genau gesagt werden. Da mit dem technologischen Wandel unmittelbar auch neue oder veränderte Formen der und Anforderungen an die Arbeits- und Wertschöpfungsorganisation verbunden sind, geht es dabei aber nicht ausschließlich um die Aktualisierung technischen (IT-)Wissens, sondern z. B. auch um die Stärkung konzeptioneller, kreativer, problemlösungsbezogener und kommunikativer Kompetenzen.

Aus der Forschung ist bekannt, dass sowohl formal zertifizierte Nach- und Aufstiegsweiterbildungen als auch non-formale (und ggf. bescheinigte) Anpassungsweiterbildungen positive Wirkungseffekte für Beschäftigte (und Arbeitgeber) erzeugen können. Während formal-zertifizierte Weiterbildungen vor allem zur Stärkung der Position von Beschäftigten auf dem externen Arbeitsmarkt beitragen, wirken non-formale (und ggf. bescheinigte) Weiterbildungen in erster Linie beschäftigungsstabilisierend und positiv auf die Position von Beschäftigten auf dem internen Arbeitsmarkt (Ebner/Ehlert 2018; Hall 2014; Müller/Wenzelmann 2018). Sofern betriebs- und branchenübergreifende Inhalte vermittelt und aussagekräftig bescheinigt werden, dürften bezüglich des externen Arbeitsmarkts auch mit non-formalen Weiterbildungen positive Nutzeneffekte für Beschäftigte einhergehen. Gerade bei Geringqualifizierten in Helfertätigkeiten dürften jedoch formal-zertifizierte Weiterbildungen mit deutlich höheren Nutzeneffekten verbunden sein.

### 5.3 Lebenslanges Lernen

Dem sog. lebenslangen Lernen wird im Kontext der vielschichtig einwirkenden Megatrends (z. B. demografischer Wandel, Fachkräftengpässe, Automatisierung und Digitalisierung, Migration) generell eine sehr hohe Bedeutung beigemessen. Die EU definiert lebenslanges Lernen als Lernaktivität „während des gesamten Lebens“, die „der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgerschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“ (EU 2001). Lebenslanges Lernen kann folglich als eine lebensverlaufsbezogene Entwicklung von Humankapital aufgefasst werden und ist als Konzept deutlich weiter gefasst als die betriebliche Weiterbildung, da es formale und nicht-formale Qualifizierungsaktivitäten im privaten bzw. allgemeinen Kontext umfasst, die unmittelbare berufliche Bezüge haben können, aber nicht müssen.

**Tabelle 31: Teilnahmequote der 25- bis 64-Jährigen an Bildung und Weiterbildung, 2014-2018**

Teilnahmequote Bildung/Weiterbildung in ...	2014	2015	2016	2017	2018	Veränderung 2018/2014
<b>Bayern</b>	<b>7,4%</b>	<b>7,6%</b>	<b>7,6%</b>	<b>7,6%</b>	<b>7,5%</b>	<b>+0,1 PP</b>
...davon Männer	7,7%	7,8%	7,7%	7,9%	7,9%	+0,2 PP
...davon Frauen	7,1%	7,4%	7,4%	7,3%	7,1%	+/-0,0 PP
<b>Deutschland</b>	<b>8,0%</b>	<b>8,1%</b>	<b>8,5%</b>	<b>8,4%</b>	<b>8,2%</b>	<b>+0,2 PP</b>
...davon Männer	8,1%	8,2%	8,7%	8,7%	8,5%	+0,4 PP
...davon Frauen	7,9%	8,0%	8,3%	8,1%	8,0%	+0,1 PP
<b>EU (28 Länder)</b>	<b>10,8%</b>	<b>10,7%</b>	<b>10,8%</b>	<b>10,9%</b>	<b>11,1%</b>	<b>+0,3 PP</b>
...davon Männer	9,9%	9,7%	9,8%	10,0%	10,1%	+0,2 PP
...davon Frauen	11,8%	11,7%	11,7%	11,8%	12,1%	+0,3 PP

Quelle: Eurostat, Regionale Bildungsstatistiken, Teilnahmequote an Bildung und Weiterbildung (letzte 4 Wochen) nach NUTS-2-Regionen [trng\_lfse\_04].

Zu den insgesamt acht EU-Benchmarks im Bereich der Bildung und Weiterbildung zählt das Ziel, den Anteil der Erwachsenen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, der (vom Erhebungszeitpunkt aus gesehen) in den letzten vier Wochen an Maßnahmen des lebenslangen Lernens partizipiert hat, auf 15 % zu erhöhen. Im Jahr 2018 betrug die Quote in Bayern lediglich 7,5 %. Im Vergleich zum Basisjahr 2014 (7,4 %) kann keine nennenswerte Veränderung beobachtet werden. Bei Männern (7,9 %) lag die Quote 2018 knapp einen Prozentpunkt höher als bei Frauen (7,1 %). Bundesweit fiel der Anteil mit 8,2 % (2014: 8,0 %) etwas höher aus als in Bayern. Auch gemessen an der EU28 (2018: 11,1 % bzw. 2014: 10,8 %) fällt der Wert in Bayern nicht sonderlich hoch aus (vgl. Tabelle 31). Für die Zielerreichung sind folglich noch stärkere Anstrengungen vonnöten.

Umfassende Daten zur Weiterbildung der Bevölkerung, die auf der Grundlage des europäischen Berichtskonzepts „Adult Education Survey“ (AES) erhoben werden und in denen z. B. nach unterschiedlichen inhaltlichen Segmenten und sozio-demografischen Gruppen differenziert wird, stehen für den betrachteten Zeitraum (2014, 2016, 2018) lediglich für das gesamte Bundesgebiet, nicht aber für Bayern zur Verfügung. Auf eine rein bundesweite Betrachtung wird an dieser Stelle verzichtet (hierzu z. B. Bilger et al. 2017; BMBF 2019). Alternativ wird nachfolgend kurz auf den sog. Weiterbildungsatlas geblickt, den das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung entwickelt hat (DIE/Bertelsmann Stiftung 2018). Für die Jahre 2014/2015 wurden Daten zur Weiterbildung von Erwachsenen bis auf die Kreisebene ausgewertet. Sie umfassen den Mikrozensus, die Volks-

hochschul- und Verbundstatistik, das IAB-Betriebspanel und das Unternehmensregister. Die Auswertungen ergaben für Bayern, dass 2015 rund jede achte über 25-jährige Person (12,7 %) mindestens einmal pro Jahr an einer allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat. Mit diesem Wert liegt Bayern geringfügig über dem Niveau des gesamten Bundesgebiets (12,2 %). Im Vergleich der Bundesländer führte Baden-Württemberg (15,3 %) das Ranking vor Rheinland-Pfalz (13,7 %), Hessen (13,2 %) und Sachsen (13,1 %) an. Analog zur betrieblichen Weiterbildung wurde ferner herausgefunden, dass die Weiterbildungsbeteiligung der armutsgefährdeten (7,9 %) und geringqualifizierten (6,3 %) Bevölkerung deutlich unterhalb des Durchschnitts liegt. Dies gilt bundesweit und für alle Bundesländer, wobei die Quoten für beide Gruppen in Bayern bezogen auf das Jahr 2015 vergleichsweise eher hoch ausgefallen sind. Innerhalb der Bundesländer variieren die Quoten zudem mitunter beträchtlich zwischen den einzelnen Kreisen. Auch diesbezüglich stellt Bayern keine Ausnahme dar. Am stärksten bilden sich die Menschen in Landsberg am Lech (22,7 %), Würzburg (22,3 %) und Pfaffenhofen an der Ilm (21,4 %) weiter, am niedrigsten fällt die Weiterbildungsbeteiligung der Einwohner/innen dagegen in Schwabach (3,0 %), Lindau (Bodensee) (3,1 %) und in Kaufbeuren (4,5 %) aus.

Auch die sog. Potenzialausschöpfung der Kreise wurde erhoben bzw. berechnet. Dieser Indikator ist ein regionales Vergleichsmaß, das wirtschafts- und sozialstrukturelle Unterschiede zwischen den Kreisen und Differenzen in den Weiterbildungsangebotsstrukturen berücksichtigt. Er erfasst, inwiefern die Bundesländer und einzelnen Kreise dazu in der Lage sind, ihre strukturellen Voraussetzungen für die Umsetzung von Weiterbildung zu nutzen. In Bayern lag der Indikatorwert 2015 bei 99,8, d. h. die erwartete Weiterbildungsleistung (=100) wurde annähernd erfüllt. Die Spitzenplätze belegten Baden-Württemberg (119,7 %) und Rheinland-Pfalz (117,3 %). Auch bei der Potenzialausschöpfung lassen sich merkliche Unterschiede zwischen den Kreisen konstatieren. Deutlich stärker als erwartet konnten die Potenziale z. B. in Neumarkt in der Oberpfalz (169,8 %), Wunsiedel im Fichtelgebirge (167,7 %) und Traunstein (167,3 %) ausgeschöpft werden. Dagegen blieb die Potenzialnutzung etwa in Schwabach (19,8 %), Lindau (Bodensee) (23,3 %) und Dillingen an der Donau (46,4 %) deutlich unterhalb der Möglichkeiten.

Abschließend soll noch auf zwei spezifische Teilbereiche eingegangen werden, die in ganz unterschiedlicher Art und Weise unter das lebenslange Lernen gefasst werden können: einerseits die Verbreitung (und Reduktion) des funktionalen Analphabetismus und andererseits die Verbreitung (und der Ausbau) der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen.

Lesen und Schreiben zählen zu den zentralen Kulturtechniken, deren Beherrschung unabdingbar für die Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben und die Bestreitung des Alltags ist. Während es in Deutschland nur einen kleinen Bevölkerungsteil gibt, der von Analphabetismus – d. h. einem Lese- und Schreibvermögen unterhalb der Satzebene – betroffen ist, zählt ein beträchtlicher Bevölkerungsteil Deutschlands zu den sog. funktionalen Analphabeten/innen. Funktionaler Analphabetismus liegt dann vor, wenn die Satzebene über-, aber die Textebene unterschritten wird. Betroffene Personen sind zwar im Unterschied zu Analphabeten/innen dazu in der Lage, einzelne Sätze zu lesen und zu schreiben, zum Lesen und Verfassen längerer zusammenhängender Texte sind sie allerdings nicht imstande. In den sog. „Level-One Studien“ („LEO-Studien“) wurden die Lese- und Schreibkompetenzen der deutschsprachigen Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren untersucht. Sie beziehen sich zwar ausschließlich auf den bundesweiten Kontext, es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Situation in Bayern nicht grundsätzlich von der Lage in Deutschland abweicht.

Die aktuellste LEO-Studie bezieht sich auf den Stand der Literalität der deutschen Bevölkerung für das Jahr 2018 und basiert auf einer Fallzahl von insgesamt knapp 7.200 befragten Personen in Privathaushalten. Anstelle von funktionalen Analphabeten/innen verwendet die Studie den Begriff der „gering literalisierten Erwachsenen“ (Grotlüschen et al. 2019: 4-5). Das Kernergebnis lautet, dass in Deutschland geschätzt etwa 6,2 Mio. Erwachsene mit einer geringen Literalität leben. Ihr Anteil an der erwachsenen Bevölkerung belief sich auf 12,1 %. Im Vergleich zum Jahr 2010, auf das sich die erste LEO-Studie bezieht, ist die Zahl um 1,3 Mio. Personen und der Anteil um 2,4 Prozentpunkte zurückgegangen. In der Gruppe der gering literalisierten Erwachsenen waren mehr Männer (58,4 %) als Frauen (41,6 %) und mehr mittelalte und ältere (36- bis 64-Jährige: 69,7 %) als jüngere Personen (18- bis 35-Jährige: 30,3 %) vertreten. Ferner stellte für etwas mehr als die Hälfte der gering Literalisierten (52,6 %) Deutsch die Herkunftssprache (und folglich keine Fremdsprache) dar. Mehr als drei Viertel der Betroffenen verfügten überdies über einen Schulabschluss (76,1 %), wobei 18,5 % einen mittleren und 16,9 % einen hohen Schulabschluss hatten.

Zu guter Letzt gingen 62,3 % aller gering Literalisierten Personen einer Erwerbstätigkeit nach. Die Zusammensetzung der Gruppe der gering Literalisierten fällt relativ heterogen aus, so dass eine geringe Literalität nahezu bei allen Bevölkerungsgruppen anzutreffen ist. Schaut man sich die Betroffenheit einzelner Gruppen an, dann ergeben sich jedoch die erwartbaren Muster hinsichtlich des Gefährdungsrisikos für eine geringe Literalität. Demnach sind vor allem Personen ohne Schulabschluss (54,5 %), Personen anderer Herkunftssprachen (42,6 %) sowie Erwerbsunfähige (32,4 %) und Arbeitslose (31,4 %) von geringen Lese- und Schreibkompetenzen betroffen. Der Schulabschluss, die sprachliche Sozialisation (bzw. ethnische Herkunft) sowie die Arbeitsmarktintegration sind folglich trotz der hohen Heterogenität der Betroffenen die stärksten Prädiktoren für eine niedrige Literalität.

In den LEO-Erhebungen wird auch die Weiterbildungsaktivität (bezogen auf die letzten zwölf Monate) berücksichtigt. Erwartungsgemäß fiel die Weiterbildungsquote gering Literalisierter Erwachsener (28,1 %) im Jahr 2018 deutlich geringer aus als bei der Gesamtbevölkerung (46,9 %). Während sich die Quote bei allen Erwachsenen gegenüber 2010 um fast sieben Prozentpunkte erhöht hat, blieb sie unter Personen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen konstant. Unter den gering Literalisierten mit Weiterbildung gaben zudem nur 0,7 % an, dass sie an Weiterbildungsangeboten zur Grundbildung und Alphabetisierung teilgenommen hätten. Es wird in diesem Kontext darauf hingewiesen, dass sich dieser Wert in die vorhandenen Daten der Volkshochschulstatistik zur Absolvierung einschlägiger Weiterbildungen einfügt (Grotluschen et al. 2019: 18). Im Rahmen des Beschäftigungssystems ist eine geringe Literalität insbesondere bei Geringqualifizierten bzw. Un- und Angelernten anzutreffen. Einerseits dürften mit den einschlägigen Tätigkeiten (auf Helferniveau) mindestens basale Anforderungen an das Lesen und Schreiben verbunden sein, andererseits setzt eine (wirksame) berufliche Weiterqualifizierung einen relativ gefestigten Umgang mit der deutschen Sprache zwingend voraus. Obgleich der konzeptionellen und praktischen Herausforderungen sollte das innerbetriebliche und externe Angebot zielgruppenspezifischer und niedrigschwelliger Weiterbildungen ausgebaut werden, um die Beschäftigungsaussichten der Betroffenen zu verbessern und vorhandene Potenziale für die Fachkräftesicherung zu nutzen (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus 2019).

Im folgenden Abschnitt wird auf die Rolle der Hochschulen als „Partnerin des Lebenslangen Lernens“ (Pellert 2018) bzw. als „Weiterbildungsanbieter“ (Salland/Siegmund 2018) eingegangen. Immer häufiger haben bereits im Erwerbsleben stehende Personen den Wunsch bzw. Bedarf der (Wieder-)Aufnahme organisierten Lernens im Anschluss an eine bereits abgeschlossene akademische oder berufliche Ausbildung. Allerdings gelten die bestehenden Angebote und Organisationsstrukturen vieler Hochschulen bisher nur als bedingt passungsfähig zu den Bedürfnissen von „nicht-traditionell Studierenden“, die sich durch vielfältige Biografien und Lebensentwürfe auszeichnen (Pellert 2018: 103-104). Die verstärkte Ausrichtung von Hochschulen als Anbieter qualitativ hochwertiger wissenschaftlicher und flexibel organisierbarer Weiterbildungsangebote ist vor diesem Hintergrund eine gleichermaßen vielversprechende und notwendige Entwicklungsaufgabe. Einige Bundesländer haben diese Aufgabe zu einem festen Bestandteil ihrer Landeshochschulgesetze gemacht. Auch Bayern zählt hierzu. Gemäß § 56 BayHschG können Hochschulen auch berufsbegleitende Studiengänge anbieten. Sie sind „so zu gestalten, dass sie neben einer Berufstätigkeit absolviert werden können. Dies setzt besondere organisatorische Vorkehrungen voraus, insbesondere eine Konzentration der Präsenzveranstaltungen auf die Abendstunden, auf Wochenenden und auf Blockkurse, sowie Anteile virtueller Lehre.“ Aus der aktuellen Bildungsberichterstattung für Bayern stehen (noch) keine Fachpublikationen zur Verfügung, die einen Überblick z. B. über die Studierendenzahlen geben. Allerdings gibt der Internetauftritt „Campus Wissenschaftliche Weiterbildung Bayern“ (kurz: cwwb) der bayerischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften zumindest einen Überblick über das einschlägige Angebotsspektrum.<sup>10</sup> Demnach gibt es zum Zeitpunkt der Berichtslegung 31 Weiterbildungsinstitutionen an den Hochschulen, die insgesamt 339 wissenschaftliche Weiterbildungsstudiengänge anbieten. Die meisten Weiterbildungsangebote ordnen sich den Fächergruppen Wirtschaftswissenschaften (56,3 %) zu und sind als berufsbegleitendes Studium angelegt (82,0 %). Die Mehrheit der wissenschaftlichen Weiterbildungen schließt mit einem Zertifikat (44,5 %) oder einem Masterabschluss (35,4 %) ab.

---

<sup>10</sup> Die Übersicht kann hier eingesehen werden: <https://www.cwwb.de/anbieter-f%C3%BCr-wissenschaftliche-weiterbildung-bayern>.

Schätzungen des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft kommen für die bundesweite Hochschullandschaft für das Jahr 2015 zu dem Resultat, dass sich der Anteil von Weiterbildungsstudierenden an allen Studierenden auf 1,4 % belief und die Zahl der Absolventen/innen in Weiterbildungsstudiengängen einen moderat steigenden Trend folgt. Das Fazit der Studie lautet, dass die Potenziale in der wissenschaftlichen Weiterbildung noch nicht in hinreichendem Maße ausgeschöpft werden konnten und Deutschland in diesem Kontext „im internationalen Vergleich weiter eher als Nachzügler zu betrachten“ ist. Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen werden zwei Aspekte hervorgehoben: Einerseits sollte die Finanzierung der Angebote auf eine nachhaltigere Basis gestellt werden, andererseits bedarf es einer (noch) stärkeren Flexibilisierung der Angebote hinsichtlich ihrer Dauer und Organisation. Hierfür sollten u. a. die Möglichkeiten der Digitalisierung – z. B. in Form von E-Learning- und webbasierten Formaten – verstärkt genutzt werden (Stifterverband 2017: 42-51). Ob und inwieweit diese gesamtdeutsche Bilanz auf Bayern übertragbar ist, kann zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund fehlender Daten nicht festgestellt werden.

### 5.4 Zwischenfazit

---

Hinsichtlich der Anpassungsnotwendigkeit und -fähigkeit der bayerischen Betriebe und Beschäftigten an technologisch bedingte Wandlungsprozesse sind folgende Punkte bedeutsam:

- ▶ Der Anteil der sv-pflichtig Beschäftigten, die bezogen auf das Jahr 2016 in Bayern einem hohen Risiko der Substituierung durch Automatisierung und digitale Technologien unterliegen, wird auf 26,3 % geschätzt. Gegenüber 2013 ist die Quote – ähnlich wie im Bundesgebiet – relativ stark gestiegen. Hierbei zu berücksichtigen ist jedoch, dass neben der reinen technischen Machbarkeit auch wirtschaftliche, ethische und rechtliche Aspekte entscheidend für die praktische Gestaltung des technologischen Wandels sind.
- ▶ Vor allem geringqualifizierte bzw. un- und angelernte Beschäftigte in Helfertätigkeiten unterliegen aufgrund des hohen Routineanteils einem überdurchschnittlich hohen Substituierbarkeitsrisiko. Aber auch bei Fachkräften, die quantitativ betrachtet die größte Gruppe im Rahmen der sv-pflichtigen Beschäftigung darstellt, fällt die Substituierbarkeitsgefahr relativ hoch aus. Bei Spezialisten/innen und Experten/innen ist es aufgrund der zumeist komplexen und variationsreichen Tätigkeitsprofile hingegen am geringsten ausgeprägt.
- ▶ Die Forschung ist sich weitgehend einig darüber, dass sich berufliche Profile hinsichtlich ihrer Inhalte, Tätigkeiten und Qualifikationserfordernisse bereits gegenwärtig gewandelt haben und sich auch zukünftig weiter verändern werden. Die Arbeitsmarktposition mancher Beschäftigtengruppen dürfte sich zukünftig ohne passungsfähige Qualifizierungsmaßnahmen voraussichtlich verschlechtern. Dies gilt allen voran für die ohnehin bereits vulnerable Gruppe der Geringqualifizierten.
- ▶ In längerfristiger Perspektive wird ein massiver Beschäftigungsabbau in Bayern zwar für unwahrscheinlich gehalten, aufgrund der industriebasierten Wirtschaftsstruktur ist der Anpassungsbedarf in Bayern vermutlich aber höher als in anderen Gebieten Deutschlands. Hierbei gilt es wiederum Besonderheiten auf der Kreisebene zu berücksichtigen: Kreise, in denen die Wertschöpfung und Beschäftigung stärker von der Industrie geprägt sind, haben andere Herausforderungen als Kreise, in denen der Dienstleistungssektor tragend ist.
- ▶ Investitionen in einschlägige technologische Anwendungen und Investitionen in Weiterbildung der Beschäftigten stellen die Grundlage für Anpassungen an sich verändernde Rahmenbedingungen dar. Bestenfalls erfolgt in den Betrieben eine enge Verzahnung zwischen der Digitalisierungs- und Qualifizierungsstrategie. Sowohl auf der Investitions- als auch auf der Qualifizierungsseite deutet die Befundlage darauf hin, dass kleinere Betriebe stärkere Aufholbedürfnisse haben als größere Unternehmen.
- ▶ Insgesamt ist die Weiterbildungsaktivität bayerischer Betriebe im betrachteten Zeitraum stabil geblieben. Sie fällt etwas geringer aus als im gesamten Bundesgebiet und steigt mit zunehmender Unternehmensgröße an. Überdies partizipieren gut qualifizierte Arbeitskräfte nach wie vor deutlich häufiger an Weiterbildung als gering qualifizierte Beschäftigte. Die Qualifizierung von An- und Ungelernten stellt vor dem Hintergrund der technologischen Wandlungsprozesse eine immer drängender werdende Herausforderung dar. Sie könnte in Zukunft auch zur Sicherung der Fachkräftebedarfe beitragen.

- ▶ Nachqualifizierungen zwecks Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses und Aufstiegsqualifizierungen zur Erzielung eines höheren Berufsabschlusses spielen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung in Bayern (und bundesweit) lediglich eine geringe Rolle.
- ▶ Neben der betrieblichen Weiterbildung werden auch die weiter gefassten Maßnahmen des sog. lebenslangen Lernens immer bedeutsamer. Die vorhandene empirische Evidenz deutet darauf hin, dass Bayern innerhalb Deutschlands eine ausbaufähige Position auf dem Feld des lebenslangen Lernens hat. Bezogen auf die EU-Benchmarks ergibt sich für Bayern (und das gesamte Bundesgebiet) ein noch deutlicherer Nachholbedarf.
- ▶ Mit dem Abbau des (funktionalen) Analphabetismus bzw. der Stärkung der Literalität sowie dem Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung für Erwerbstätige an Hochschulen (sog. quartäre Bildung) ergeben sich zwei ausbaufähige Handlungsfelder mit hoher Zielgruppenspezifität im Bereich des lebenslangen Lernens.

# 6. Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung

## 6.1 Arbeitslosenbestand und Arbeitslosenquote

Der bayerische Arbeitsmarkt hat sich in den letzten fünf Jahren weiter positiv entwickelt. Im Berichtsjahr wurden im Jahresdurchschnitt rund 214.000 Personen als arbeitslos registriert (vgl. Tabelle 32). Zwischen 2014 und 2018 hat sich der Arbeitslosenbestand damit – getragen von der guten Konjunktur – um 19,1 % reduziert, was absolut einer Anzahl in Höhe von etwa 50.600 Personen entspricht (Bundesgebiet: -19,3 % bzw. -558.300). Auch im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Arbeitslosen deutlich gesunken (-7,5 %). Ebenso hat sich die Arbeitslosenquote – bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen – in der betrachteten Zeitspanne verringert. Lag sie im Jahr 2014 noch bei 3,8 %, bezifferte sie sich im Jahr 2018 auf 2,9 %. Somit sank sie um 0,9 Prozentpunkte (Bundesgebiet: -1,5 PP). Im Vergleich der Bundesländer nimmt Bayern damit den Spitzenplatz ein. Zudem lag die Quote 2,3 Prozentpunkte niedriger als in Gesamtdeutschland (Quote: 5,2 %).

Bezüglich des Rückgangs des Arbeitslosenbestands können einige schwach ausgeprägte Differenzen zwischen den Geschlechtern beobachtet werden. Gegenüber 2014 hat sich die Arbeitslosigkeit bei Frauen mit einem Rückgang in Höhe von -21,8 % etwas stärker verringert als bei Männern, für die sich eine Reduktion in Höhe von -16,8 % festhalten lässt. Insgesamt waren 45,0 % aller Arbeitslosen im Berichtsjahr weiblichen Geschlechts. Hinsichtlich der Arbeitslosenquote bestehen nur geringe Unterschiede: Bei Männern lag sie 2018 bei 3,0 %, bei Frauen belief sie sich auf 2,8 %. Im Vergleich zum Basisjahr hat sich die Arbeitslosenquote bei Frauen (-0,9 PP) jedoch nur minimal stärker reduziert als bei Männern (-0,8 PP).

Die Jugendarbeitslosigkeit (15- bis 24-Jährige) bezifferte sich im Jahr 2018 auf 2,5 %. Im betrachteten Zeitraum lag die Quote dauerhaft unter der allgemeinen Arbeitslosenquote Bayerns. Gegenüber 2014 sank die Quote um 0,7 Prozentpunkte. Absolut waren im Berichtsjahr etwa 21.000 15- bis 24-Jährige arbeitslos gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 9,8 % aller Arbeitslosen. Verglichen mit dem Basisjahr hat sich die Zahl der jungen Arbeitslosen um 18,8 % reduziert, wobei der Rückgang zu einem großen Teil auf eine starke Reduktion zwischen den Jahren 2017 und 2018 (-9,0 %) beruht.

Ältere Arbeitslose haben tendenziell ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko. Bei älteren Personen hat sich die Zahl der Arbeitslosen im Zeitverlauf jedoch ebenfalls reduziert. Der Bestand ist zwischen 2014 und 2018 um 12,4 % gesunken. Im Berichtsjahr wurden im Mittel rund 51.500 Personen zwischen 55- und 64 Jahren als arbeitslos registriert. Damit liegt der Anteil älterer Personen an allen Arbeitslosen bei 24,0 %. Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitslosenquoten, dann kann insbesondere im Gruppenvergleich von einer nennenswerten Reduzierung gesprochen werden. Während sich die Quote der älteren Arbeitslosen im Basisjahr noch auf 5,2 % belief, sank sie bis 2018 um 1,4 Prozentpunkte auf 3,8 %. Sie lag damit nur noch 0,9 Prozentpunkte über der allgemeinen Arbeitslosenquote.

Im Gruppenvergleich hat sich zwischen 2014 und 2018 ausschließlich die Zahl der arbeitslosen ausländischen Personen erhöht. Sie belief sich im Berichtsjahr auf knapp 63.000 Personen und hat sich gegenüber 2014 um 7,1 % erhöht. Der Anstieg ist dabei vor allem auf die Entwicklung zwischen 2014 und 2016 zurückzuführen. Zuletzt hat sich die Zahl wieder reduziert (-6,2 %). Rund jede dritte arbeitslose Person hatte 2018 eine ausländische Staatsangehörigkeit (29,5 %). Im Vergleich zum Basisjahr (22,3 %) hat sich der Anteil damit relativ stark erhöht. Die Arbeitslosenquote bezifferte sich unter den Ausländern/innen 2018 auf 6,9 %. Die Quote fiel im Vergleich der Gruppen zwar nach wie vor am höchsten aus, jedoch hat sie sich in der betrachteten Zeitspanne um 1,8 Prozentpunkte verringert.

Dies impliziert, dass sich das relative Risiko arbeitslos zu sein, auch für Ausländer/innen im betrachteten Zeitraum reduziert hat. Bei den Deutschen hat sich der Arbeitslosenbestand zwischen 2014 und 2018 um 26,8 % reduziert, die Arbeitslosenquote sank um einen Prozentpunkt und bezifferte sich im Berichtsjahr auf 2,3 %. Damit lag sie 4,6 Prozentpunkte unter derjenigen der Ausländer/innen. Die Differenz zwischen den Quoten hat im Vergleich zum Basisjahr darüber hinaus um 0,8 Prozentpunkte abgenommen.

**Tabelle 32: Arbeitslosenbestand und Arbeitslosenquote in Bayern, 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/2014	Veränd. 2018/2017
<b>Arbeitslosenbestand im Jahresdurchschnitt</b>							
<b>Insgesamt</b>	<b>264.603</b>	<b>256.527</b>	<b>250.623</b>	<b>231.353</b>	<b>214.017</b>	<b>-19,1%</b>	<b>-7,5%</b>
...Männer	141.389	138.845	138.617	127.143	117.629	-16,8%	-7,5%
...Frauen	123.215	117.681	112.005	104.209	96.387	-21,8%	-7,5%
...15 bis unter 25 Jahre	25.906	25.022	25.908	23.106	21.027	-18,8%	-9,0%
...55 bis unter 65 Jahre	58.748	56.346	55.474	53.222	51.464	-12,4%	-3,3%
...Deutsche	205.409	194.532	180.719	163.639	150.452	-26,8%	-8,1%
...Ausländer/innen	58.921	61.715	69.458	67.249	63.091	7,1%	-6,2%
...Geflüchtete	6.172	7.987	16.784	17.813	17.683	186,5%	-0,7%
...Schwerbehinderte Menschen	23.538	22.791	22.287	21.393	20.690	-12,1%	-3,3%
...Langzeitarbeitslose	68.192	55.536	61.763	55.536	48.714	-28,6%	-12,3%
...Alleinerziehende	21.649	20.397	18.491	16.441	/	/	/
<b>Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen</b>							
<b>Insgesamt</b>	<b>3,8%</b>	<b>3,6%</b>	<b>3,5%</b>	<b>3,2%</b>	<b>2,9%</b>	<b>-0,9 PP</b>	<b>-0,3 PP</b>
...Männer	3,8%	3,7%	3,7%	3,3%	3,0%	-0,8 PP	-0,3 PP
...Frauen	3,7%	3,5%	3,3%	3,0%	2,8%	-0,9 PP	-0,2 PP
...15 bis unter 25 Jahre	3,2%	3,1%	3,2%	2,8%	2,5%	-0,7 PP	-0,3 PP
...55 bis unter 65 Jahre	5,2%	4,8%	4,5%	4,2%	3,8%	-1,4 PP	-0,4 PP
...Deutsche	3,3%	3,1%	2,8%	2,6%	2,3%	-1,0 PP	-0,3 PP
...Ausländer/innen	8,7%	8,6%	8,9%	7,9%	6,9%	-1,8 PP	-1,0 PP
... Langzeitarbeitslose	1,0%	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%	-0,3 PP	-0,1 PP

Quelle: Statistik der BA, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Deutschland nach Ländern, Jahreszahlen 2014 bis 2018. Daten für Geflüchtete: Statistik der BA, Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Eckwerte (Monatszahlen), Jahresmittelwerte basieren auf eigenen Berechnungen. Alleinerziehende: Statistik der BA, Analyse Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt für Alleinerziehende, verschiedene Jahre. Langzeitarbeitslosenquoten: Statistik der BA, Langzeitarbeitslosigkeit, Jahreszahlen 2014-2018.

Eine besondere Personengruppe stellen in diesem Kontext Geflüchtete dar. Für diese Gruppe liegen Informationen zum Arbeitslosenbestand lediglich auf Monatsebene vor (BA 2019c).<sup>11</sup> In den letzten Jahren hat diese Personengruppe für den bayerischen Arbeitsmarkt stark an Bedeutung gewonnen. Wurden 2014 im Jahresdurchschnitt rund 6.200 arbeitslose Geflüchtete in Bayern registriert, bezifferte sich der Wert im Jahr 2018 auf etwa 17.700. Im betrachteten Zeitraum hat sich die Zahl damit um 186,5 % erhöht, wobei sie seit 2017 stagniert (-0,7 %). Im Berichtsjahr belief sich der Anteil der Geflüchteten an allen Arbeitslosen auf 8,3 %, bezogen auf die Gruppe der ausländischen Arbeitslosen liegt der Anteil bei 28,0 %. Die Zahlen verdeutlichen, dass die Zunahme des Bestands ausländi-

<sup>11</sup> Da bis zur Einführung der Dimension „Aufenthaltsstatus“ geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken nicht direkt erkannt werden konnten, bietet die Bundesagentur für Arbeit das Aggregat „nichteuropäische Asylherkunftsländer“ an. Damit werden Asylsuchende aus den Herkunftsländern erfasst, die in den Jahren 2012 bis 2014 und zwischen Januar bis April 2015 die meisten Asylanträge stellten (AFG, ER, IRQ, IR, NGR, PK, SO, SYR) (BA 2019d: 10).

scher Arbeitsloser hauptsächlich auf den verstärkten Zugang von Geflüchteten zurückzuführen ist. Zu berücksichtigen sind bei der Einordnung des Bestands an arbeitslosen Geflüchteten jedoch zwei Aspekte: Erstens befinden sich viele betroffene Personen nach wie vor in Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen. Sie werden nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst, aber in den Daten zur Unterbeschäftigung. Im Mittel des Jahres 2018 galten rund 39.500 geflüchtete Personen als unterbeschäftigt. Zweitens wurden im Mittel des Berichtjahres etwa 67.300 Geflüchtete als erwerbsfähige Leistungsberechtigte in der Grundsicherungsstatistik des SGB II registriert. Auch bei dieser Personengruppe gilt ein Großteil der Personen im statistischen Sinne nicht als arbeitslos (BA 2019c, 2019d; vgl. zur Grundsicherung auch Abschnitt 6.3). Auf Basis der aktuellsten Zahlen der BA über „Personen im Kontext von Fluchtmigration“ für 2018 lässt sich zudem feststellen, dass Geflüchtete durchschnittlich deutlich häufiger männlichen Geschlechts, erheblich jünger und – zumindest formal betrachtet – wesentlich schlechter qualifiziert sind als der Durchschnitt der Arbeitslosen. Dasselbe Muster gilt auch, wenn man anstelle der Arbeitslosen die statistisch weiter gefasste Gruppe der Arbeitssuchenden betrachtet.<sup>12</sup>

Ogleich der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen prinzipiell von der Besonderheit einer geringeren Konjunkturabhängigkeit geprägt ist (d. h. er bleibt in Phasen des Ab- oder Aufschwungs relativ stabil), ist die Zahl der Arbeitslosen in dieser Personengruppe im betrachteten Zeitraum um 12,1 % gesunken. 2018 betrug die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen 20.690 Personen.<sup>13</sup>

Für die Gruppe der alleinerziehenden Arbeitslosen lagen zur Berichtslegung noch keine Informationen für das Jahr 2018 vor. Es handelt sich bei den Betroffenen fast ausschließlich um Frauen (93,0 %). In 2017 lag der Bestand an alleinerziehenden Arbeitslosen bei rund 16.400 Personen. Gegenüber dem Basisjahr zeigt sich ein deutlicher Rückgang um 24,0 %, was etwa 5.200 Personen entspricht (BA 2018a: 16). Damit ist die Zahl der Alleinerziehenden im betrachteten Zeitraum im Vergleich zur Zahl aller Arbeitslosen überproportional stark gesunken (-12,6 %).

Von der guten Konjunkturlage haben insbesondere auch Langzeitarbeitslose profitiert. Ihre Zahl hat sich von knapp 68.200 im Jahr 2014 auf rund 48.700 Personen im Jahr 2018 verringert. Absolut beträgt die Reduktion rund 19.500 Personen, prozentual beläuft sie sich auf 28,6 %. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen am gesamten Arbeitslosenbestand bezifferte sich im Berichtsjahr auf 22,8 %. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (34,8 %) fällt er damit sehr gering aus. Gegenüber 2014 hat sich der Anteil Langzeitarbeitsloser in Bayern des Weiteren um 3,0 Prozentpunkte verringert. Fast die Hälfte der betreffenden Personen war zwischen zwölf und 24 Monaten arbeitslos (50,9 %). 18,5 % waren zwischen zwei und drei Jahren, 10,5 % zwischen drei und vier Jahren und 6,6 % zwischen vier und fünf Jahren arbeitslos. 13,3 % waren sogar seit mehr als fünf Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen (BA 2019e).

---

<sup>12</sup> Nach § 15 SGB III gelten Personen als arbeitssuchend, wenn sie eine abhängige Beschäftigung als Arbeitnehmer/in suchen. Dies gilt auch, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ausüben. Bei den Arbeitssuchenden wird zwischen arbeitslosen und nichtarbeitslosen Arbeitssuchenden unterschieden.

<sup>13</sup> Für diese Gruppe werden keine Arbeitslosenquoten ausgewiesen.

Tabelle 33: Kurz- und Langzeitarbeitslose in Bayern nach sozio-demografischen Merkmalen, 2018

	Kurzzeit- arbeitslose	Anteil an allen Kurzzeit- arbeitslosen	Langzeit- arbeitslose	Anteil an allen Langzeit- arbeitslosen
<b>Insgesamt</b>	165.303		48.714	
<b>Geschlecht</b>				
Männer	92.107	55,7%	25.523	52,4%
Frauen	73.196	44,3%	23.191	47,6%
<b>Alter</b>				
15 bis unter 25 Jahre	20.154	12,2%	873	1,8%
25 bis unter 35 Jahre	41.383	25,0%	6.348	13,0%
35 bis unter 45 Jahre	34.581	20,9%	9.527	19,6%
45 bis unter 55 Jahre	35.084	21,2%	13.374	27,5%
55 Jahre und älter	34.101	20,6%	18.589	38,2%
<b>Staatsangehörigkeit</b>				
Deutsche	113.427	68,6%	37.026	76,0%
Ausländer/innen	51.491	31,1%	11.600	23,8%
<b>Menschen mit Behinderung</b>				
Schwerbehinderte Menschen	13.356	8,1%	7.334	15,1%
<b>Schulabschluss</b>				
kein Mittelschulabschluss	19.577	11,8%	7.699	15,8%
Mittelschulabschluss	67.241	40,7%	23.649	48,5%
Mittlere Reife	27.459	16,6%	6.717	13,8%
Abitur/Fach- und Hochschulreife	35.813	21,7%	6.651	13,7%
<b>Berufsausbildung</b>				
Ohne abgeschl. Berufsausbildung	68.857	41,7%	24.863	51,0%
Betriebl./schulische Ausbildung	75.800	45,9%	20.105	41,3%
akademische Ausbildung	19.693	11,9%	3.303	6,8%

Quelle: Statistik der BA, Langzeitarbeitslosigkeit (Monatszählungen). Eigene Berechnung der Jahresdurchschnittswerte. Angaben für Schulabschluss und Berufsausbildung ohne Berücksichtigung von „keine Angabe“. Die Kurzzeitarbeitslosen wurden als Differenz aller Arbeitslosen (vgl. Tabelle 32) und den Langzeitarbeitslosen berechnet.

Auf monatlicher Ebene veröffentlicht die BA zudem Daten zu Langzeitarbeitslosen nach sozio-demografischen Merkmalen. Ein Vergleich zwischen Kurzzeitarbeitslosen (weniger als zwölf Monate arbeitslos) und Langzeitarbeitslosen veranschaulicht, dass spezifische Merkmale mit einem besonders hohen Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko einhergehen (vgl. Tabelle 33). Ein zentraler Risikofaktor stellt beispielsweise das Alter dar. Bei den Langzeitarbeitslosen sind insgesamt zwei Drittel über 45 Jahre alt, 38,2 % sogar 55 Jahre und älter. Bei den Kurzzeitarbeitslosen sind hingegen nur 41,8 % über 45 Jahre alt bzw. 20,6 % 55 Jahre und älter. In Bezug auf die Staatsangehörigkeit zeigt sich jedoch, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen mit 23,8 % deutlich unterhalb des Anteils der Kurzzeitarbeitslosen liegt (31,1%). Es bleibt abzuwarten, welche längerfristigen Entwicklungen sich diesbezüglich in Folge der Zuwanderung Geflüchteter ergeben, die zu einem großen Teil dem Arbeitsmarkt noch nicht oder erst kürzlich zur Verfügung stehen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist weiterhin vom Qualifikationsniveau abhängig. Langzeitarbeitslose haben im Vergleich zu Kurzzeitarbeitslosen häufiger keinen erfolgreichen Abschluss der Mittelschule (15,8 % zu 11,8 %) und keine abgeschlossene Berufsausbildung (51,0 % zu 41,7 %).

Obwohl der Arbeitslosenbestand zwischen 2014 und 2018 in fast allen Kreisen gesunken ist, lassen sich bezüglich der Dynamik teilweise recht starke Differenzen zwischen den Kreisen beobachten (vgl. Abbildung 6 im Anhang). Am niedrigsten (< 10 %) fiel der Abbau in den Landkreisen Landshut (-4,5 %), Traunstein (-6,7 %), den Städten Landshut (-7,6 %) und Schweinfurt (-7,6 %), dem Landkreis Kelheim (-8,2 %), der Stadt Erlangen (-8,4 %) sowie den Landkreisen Regen (-9,4 %) und Deggendorf (-9,6 %) aus. Die stärksten Rückgänge (> 30 %) lassen sich hingegen in den Landkreisen Kronach (-37,7 %), Günzburg (-31,5 %), Neu-Ulm (-30,5 %) und Hof (-30,2 %) beobachten. Die Landkreise Dingolfing-Landau und Eichstätt waren die einzigen Kreise, in denen ein Zuwachs (+9,4 % bzw. +0,4 %) zu verzeichnen war. Bezogen auf die Regierungsbezirke ist die Arbeitslosigkeit am stärksten in Oberfranken (-

23,2 %) und am wenigsten in Niederbayern (-11,6 %) zurückgegangen. Betrachtet man hierzu Abbildung 6 im Anhang zeigt sich, dass die Zahl der Arbeitslosen vor allem in den südlichen Regionen Bayerns überproportional stark zurückgegangen ist. Zwischen der Entwicklung der regionalen Arbeitslosen- und Beschäftigtenzahlen lassen sich keine eindeutigen Zusammenhänge erkennen (vgl. Abbildung 6 und Abbildung 5 im Anhang).

Es lohnt zudem ein Blick auf die Dynamiken des Bestands an ausländischen Arbeitslosen (vgl. Abbildung 6: [Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Kreisen \(2014-2018\)](#))

Tabelle 55 im Anhang). In sieben Kreisen hat sich der Bestand im Berichtszeitraum reduziert, allen voran gilt dies für den Landkreis Neu-Ulm (-17,4 %), die Landeshauptstadt München (-16,0 %) sowie den Städten Nürnberg (-15,2 %) und Kempten (-11,3%). Weniger stark war der Rückgang im Landkreis Günzburg (-5,5 %) sowie in den Städten Augsburg (-2,1%) und Fürth (-1,5%). In den übrigen Landkreisen sind die Zahlen gestiegen, wobei der Zuwachs mit jeweils mehr als +100 % am höchsten in den Landkreisen Regen (+164,1 % bzw. +129 Personen) und Dingolfing-Landau (+145,1 % bzw. +84 Personen) ausgefallen ist. Danach folgen die Landkreise Amberg-Weizsach (Amberg-Weizsach) (+79,8 %), Landshut (+78,8 %), Passau (+71,6 %) sowie Bamberg, Kelheim und Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim (alle drei jeweils: +71,3%).

Hinsichtlich der Zahl der Langzeitarbeitslosen hat sich der Bestand in keinem der Landkreise und Städte erhöht (vgl. Tabelle 55 im Anhang). Die beträchtlichsten Rückgänge von über 50 % konnten in Neu-Ulm (-55,1 %), Würzburg (-53,0 %) und Kitzingen (-50,1 %) verzeichnet werden. Am geringsten ist die Langzeitarbeitslosigkeit im Berchtesgadener Land (-1,2 %), Landshut (-1,6 %) sowie in Kaufbeuren (Stadt) und Traunstein (beide jeweils: -3,0 %) zurückgegangen.

Zudem gab es ebenfalls keinen Kreis, in dem die Arbeitslosenquote in der betrachteten Zeitspanne gestiegen ist. Lediglich im Landkreis Dingolfing-Landau blieben die Arbeitslosenquoten im Vergleich der Jahre 2014 und 2018 stabil (+/-0,0 PP). Der stärkste Rückgang der Arbeitslosenquote lässt sich in Nürnberg (Stadt) verzeichnen (-2,2 PP), gefolgt von Weiden i. d. Oberpfalz (-1,9 PP) und Fürth (Stadt) (-1,8 PP). Die Spanne der Arbeitslosenquoten reichte auf Kreisebene bezogen auf das Jahr 2018 von 1,3 % in Eichstätt bis 5,8 % in der Stadt Hof. Bezogen auf die Gruppe der Ausländer/innen fällt die Spannweite der Quoten (Stand: Jahr 2018) deutlich größer aus. Am niedrigsten lag sie in den Kreisen Donau-Ries, Freising und Pfaffenhofen a. d. Ilm (jeweils 3,8 %), danach folgen Ebersberg (3,9 %) sowie Erding und Günzburg (jeweils 4,0 %). Am höchsten fiel die Arbeitslosenquote für Ausländer/innen dagegen in der Stadt Hof (16,4 %) aus, gefolgt von Wunsiedel im Fichtelgebirge (16,0 %), Regen (14,5 %) und Tirschenreuth (14,2 %). Die Langzeitarbeitslosenquoten bewegen sich insgesamt auf einem sehr niedrigen Niveau. Am niedrigsten fällt sie in 2018 mit 0,1% in Eichstätt aus, gefolgt von Pfaffenhofen a. d. Ilm mit 0,2 %. Die höchsten Langzeitarbeitslosenquoten lassen sich für die Städte Schweinfurt (1,8 %) und Fürth (1,6 %) feststellen (vgl. Tabelle 56 im Anhang).

Ein differenzierteres und umfassenderes Bild der Defizite der regulären Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt lässt sich anhand der Unterbeschäftigung zeichnen. Zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen werden hier nämlich auch Personen berücksichtigt, die nicht als arbeitslos im Sinne des SGB gelten. Hierunter fallen z. B. Teilnehmende an einer Maßnahme der Arbeitsförderung oder Personen, welche sich in einem arbeitsmarktbedingten Sonderstatus befinden (z. B. Personen, die zeitweise krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind). Zwischen 2014 und 2018 hat sich die Zahl der Unterbeschäftigten (ohne Kurzarbeit) in Bayern um 13,6 % reduziert. Der Rückgang fällt folglich weniger kräftig aus als beim Arbeitslosenbestand. Im Berichtsjahr bezifferte sich die Zahl der Unterbeschäftigten im Durchschnitt auf knapp 306.300 Personen. Der Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit) belief sich auf 69,9 % (BA 2019f).

## 6.2 Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen

Der Abbau der Arbeitslosigkeit zwischen 2014 und 2018 wurde von beiden Rechtskreisen – SGB II und SGB III – getragen, wobei die Rückgangsdynamik im SGB II stärker ausgefallen ist als im SGB III (vgl. Tabelle 34). Die Zahl der im SGB II-Bereich gemeldeten arbeitslosen Personen belief sich im Berichtsjahr auf 100.340 Personen und hat sich im Vergleich zu 2014 um 23,2 % bzw. rund 30.000 Personen reduziert. Im Bereich des SGB III waren 2018 etwa 113.700 Personen arbeitslos registriert. Gegenüber dem Basisjahr hat sich die Zahl um 15,1 % bzw. rund 20.000 Personen verringert. Im Berichtsjahr bezifferte sich der Anteil der im SGB II arbeitslos registrierten Personen am gesamten Arbeitslosenbestand auf 46,9 %. Die Quote hat sich gegenüber 2014 (49,4 %) um 2,5 Prozentpunkte reduziert. Bayern weist in 2018 im Bundesländervergleich den geringsten Anteil auf. Im Bundesdurchschnitt fiel er mit 67,8 % deutlich höher aus als in Bayern.

Im Berichtsjahr bezifferte sich die anteilige SGB II-Arbeitslosenquote auf 1,4 %, diejenige des SGB III-Rechtskreises betrug 1,5 %. Beide anteiligen Quotenwerte haben sich gegenüber 2014 geringfügig reduziert (SGB II: -0,5 PP; SGB III: -0,4 PP).

Eine gruppendifferenzierte Betrachtung legt korrespondierend zum gesamten Arbeitslosenbestand vor allem die – in beiden Rechtskreisen ersichtliche – gegensätzliche Entwicklung zwischen Deutschen und Ausländer/innen offen. Die Zahl der arbeitslosen Ausländer/innen hat sich in der betrachteten Zeitspanne sowohl im SGB II- (+4,1 %), aber vor allem im SGB-III-Bereich (+12,0 %) erhöht. In beiden Rechtskreisen lässt sich jüngst aber wieder ein Rückgang der Zahl der arbeitslosen Ausländer/innen beobachten. Im Rahmen des SGB II-Rechtskreises bezifferte sich der Anteil der Ausländer/innen 2018 auf 38,2 %, im Kontext des SGB III betrug er 21,8 %. Überdies lag die SGB II-Quote unter arbeitslosen Ausländern/innen (60,7 %) deutlich höher als unter arbeitslosen Deutschen (40,9 %). Wie der Vergleich zwischen Kurz- und Langzeitarbeitslosen gezeigt hat (vgl. Tabelle 33), sind die Differenzen zwischen den Rechtskreisen jedoch nicht durch die Dauer der Arbeitslosigkeit zu erklären.

Unter Geflüchteten bezifferte sich die Quote auf 89,8 %, was kaum überraschen kann, da Geflüchtete vor ihrer Ankunft nicht in Deutschland gearbeitet und folglich keinen rechtlichen Anspruch auf Leistungen des SGB III haben. Entsprechend fällt auch der Bestand in 2018 im SGB II mit 15.900 arbeitslosen Geflüchteten deutlich höher aus als im SGB III mit 1.800 arbeitslosen Geflüchteten.

**Tabelle 34: Arbeitslosigkeit in Bayern nach Rechtskreisen, 2014-2018**

	SGB II			SGB III		
	2014	2018	Veränderung 2018/2014	2014	2018	Veränderung 2018/2014
<b>Arbeitslose</b>	<b>130.675</b>	<b>100.340</b>	<b>-23,2%</b>	<b>133.928</b>	<b>113.677</b>	<b>-15,1%</b>
<i>darunter...</i>						
...Männer	67.137	54.389	-19,0%	74.251	63.240	-14,8%
...Frauen	63.538	45.951	-27,7%	59.677	50.437	-15,5%
...Deutsche	93.669	61.606	-34,2%	111.740	88.846	-20,5%
...Ausländer/innen	36.781	38.303	+4,1%	22.140	24.788	+12,0%
...Geflüchtete	5.437	15.882	+192,1%	736	1.801	+144,8%
...15 bis unter 25 Jahre	9.207	8.789	-4,5%	16.699	12.239	-26,7%
...55 bis unter 65 Jahre	23.464	18.713	-20,2%	35.285	32.751	-7,2%
...ohne Berufsausbildung	75.389	62.918	-16,5%	33.204	30.802	-7,2%
...mit Berufsausbildung	46.341	30.812	-33,5%	81.650	65.093	-20,3%
...mit akademischer Ausbildung	5.565	5.303	-4,7%	17.825	17.693	-0,7%
...Langzeitarbeitslose	54.385	38.936	-28,4%	13.808	9.778	-29,2%
<b>Arbeitslosenquote</b>	<b>1,9%</b>	<b>1,4%</b>	<b>-0,5 PP</b>	<b>1,9%</b>	<b>1,5%</b>	<b>-0,9 PP</b>

Quelle: Statistik der BA, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Deutschland nach Ländern, Jahreszahlen für 2014 und 2018; Daten für Geflüchtete: Statistik der BA, Migrations-Monitor Arbeitsmarkt-Eckwerte (Monatszahlen), Jahresmittelwerte basieren auf eigenen Berechnungen.

In beiden SGB-Rechtskreisen hat sich sowohl der Bestand an arbeitslosen Frauen als auch an arbeitslosen Männern reduziert, wobei der Rückgang bei Frauen insbesondere im Rahmen des SGB II stärker ausgefallen ist als bei Männern (-27,7 % zu -19,0 %). Der Frauenanteil lag im SGB II-Rechtskreis im Berichtsjahr bei 45,8 % und hat sich gegenüber 2014 (48,6 %) leicht um fast drei Prozentpunkte reduziert. Im SGB III-Rechtskreis lag der Frauenanteil in 2018 bei 44,4 %, in 2014 bei 44,6 %.

Hinsichtlich der Altersgruppen lassen sich zwischen Jüngeren und Älteren unterschiedlich starke Rückgangsdynamiken beobachten. Während sich die Zahl der zwischen 15- und 24-jährigen Arbeitslosen im SGB II leicht verringert

hat (-4,5 %), kann bei den 55- bis 64-jährigen Arbeitslosen ein relativ starker Rückgang in Höhe von 20,2 % konstatiert werden. Im Rahmen des SGB III hat sich die Zahl der Arbeitslosen beider Personengruppen reduziert, wobei hier jedoch der Rückgang bei Jüngeren deutlich dynamischer ausgefallen ist als bei Älteren (-26,7 % zu -7,2 %).

Korrespondierend zur Gesamtentwicklung hat sich im Rahmen des SGB II die Zahl der Arbeitslosen sämtlicher Qualifikationsniveaus reduziert. Am stärksten fiel der Rückgang in beiden Rechtskreisen für Personen mit Berufsausbildung aus (SGB II: -33,5 %; SGB III: -20,3 %). Im Rahmen des SGB II hatten im Berichtsjahr rund zwei Drittel der Arbeitslosen keine Berufsausbildung (62,7 %). Der Anteil hat sich gegenüber 2014 (57,7 %) um 5,0 Prozentpunkte erhöht. Arbeitslose ohne Berufsausbildung haben folglich etwas weniger stark von der positiven Arbeitsmarktentwicklung profitiert als andere Gruppen. Im SGB III fällt der Anteil Arbeitsloser ohne Berufsausbildung mit 27,1 % in 2018 hingegen deutlich geringer aus, wobei auch hier eine Zunahme seit 2014 beobachtet werden kann (+3,3 PP). Generell lässt sich festhalten, dass das Vorhandensein einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung eine hoch bedeutsame Determinante ist: Zum einen mindert sich hierdurch grundlegend das Risiko der Arbeitslosigkeit, zum anderen steigt hiermit im Falle eintretender Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit einer zeitnahen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen reduzierte sich zwischen 2014 und 2018 in beiden Rechtskreisen spürbar. Im Rahmen des SGB II verringerte sie sich um 28,4 %, im SGB III-Rechtskreis um 29,2 %. 38,8 % aller im SGB II-Rechtskreis arbeitslos gemeldeten Personen waren im Berichtsjahr langzeitarbeitslos. Im Basisjahr belief sich die Quote noch auf 41,6 %. Im Rahmen des SGB III lag die Quote 2018 bei 8,6 % und in 2014 bei 10,3 %.

Für die Gruppe der Alleinerziehenden liegen nur für 2017 Zahlen vor (nicht in Tabelle abgebildet). In der Verteilung nach Rechtskreisen zeigt sich, dass die meisten der alleinerziehenden Arbeitslosen in den Rechtskreis des SGB II fallen. Von allen 16.400 Personen, die nach der Arbeitslosenstatistik erfasst werden, sind dies 12.900 Personen bzw. 78,4 %. Der Anteil ist mit einem Rückgang von 0,5 Prozentpunkten gegenüber 2014 relativ konstant geblieben (BA 2018a: 14). Differenziert man die Gruppe der alleinerziehenden Arbeitslosen außerdem nach Qualifikationsmerkmalen, zeigt sich ein ähnliches Muster wie beim Gesamtbestand der Arbeitslosen in Bayern, mit kleinen Abweichungen für die nicht bis wenig qualifizierten nach oben (kein Schulabschluss: 16,2 %, erfolgreicher Abschluss der Mittelschule: 49,9 %) und für die mittel bis hoch qualifizierten nach unten (Mittlere Reife: 15,0 %, Abitur: 10,6 %). Entsprechend dazu gestaltet sich die Verteilung der beruflichen Ausbildung: Den größten Anteil der alleinerziehenden Arbeitslosen stellt der Personenkreis ohne abgeschlossene Berufsausbildung (52,2 %), darauf folgt mit 40,0 % der Anteil mit Berufsausbildungsabschluss. Der Anteil arbeitsloser Alleinerziehender mit akademischer Ausbildung ist im Verhältnis dagegen sehr gering (4,2%) (BA 2018a: 18).

### 6.3 Grundsicherung

Tabelle 35 gibt einen Überblick über die Strukturen der Grundsicherung im SGB II-Rechtskreis. Anzumerken ist, dass ein Großteil der hier erfassten Personen statistisch nicht als arbeitslos gilt. Es werden z. B. auch Erwerbstätige (sog. Ergänzter/innen), Arbeitssuchende oder Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen berücksichtigt. Gemeinsam ist den betreffenden Personen, dass sie ihren Lebensunterhalt nicht mit eigenen Kräften existenzsichernd bestreiten können und daher SGB II-Leistungen erhalten. Generell unterliegen Personen mit SGB II-Leistungsbezug einem vergleichsweise hohen Armutsrisiko.

In Bayern lag die SGB II-Quote – gemessen als Anteil hilfebedürftiger Personen an allen Personen unterhalb der Rentenregelaltersgrenze – im Jahresdurchschnitt 2018 bei 4,1 %. Gegenüber 2014 hat sie sich nicht verändert. Im Bundesgebiet bezifferte sich die Quote im Berichtsjahr auf 8,9 %, wobei sie gegenüber dem Basisjahr 2014 um 0,4 Prozentpunkte gesunken ist. Bezogen auf das Berichtsjahr 2018 lag die SGB II-Quote in Bayern im Bundesländervergleich auf dem niedrigsten Niveau, gefolgt von Baden-Württemberg (5,1 %). Bei Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren betrug die SGB II-Quote 6,4 % – auch dieser Wert ist im Bundesländervergleich der niedrigste Wert. Gegenüber 2014 ist der Wert in Bayern jedoch geringfügig um 0,4 Prozentpunkte gestiegen. Im Bundesgebiet bezifferte sich die altersspezifische Quote 2018 auf 13,9 %.

Aus Tabelle 35 lässt sich entnehmen, dass in Bayern im Jahresdurchschnitt 2018 knapp 230.000 Bedarfsgemeinschaften registriert wurden. Die Zahl hat sich zwischen 2014 und 2018 nur leicht um 1,9 % verringert. Die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften mit Kindern unter 18 Jahren bezifferte sich im Berichtsjahr auf knapp 80.000. Im Vergleich zum Basisjahr ist sie geringfügig um 2,6 % gesunken. Somit lebte in etwa in jeder dritten Bedarfsgemeinschaft mindestens ein Kind unter 18 Jahren. In 17.700 Bedarfsgemeinschaften (bzw. 7,7 %) lebten drei oder mehr Kinder. Die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften, auf die dieses Kriterium zutrifft, ist seit 2014 um 35,7 % gestiegen.

**Tabelle 35: Bedarfsgemeinschaften und Leistungsberechtigte in Bayern, 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/2014	Veränd. 2018/2017
<b>Bedarfsgemeinschaften</b>	<b>234.062</b>	<b>235.282</b>	<b>242.979</b>	<b>246.477</b>	<b>229.667</b>	<b>-1,9%</b>	<b>-6,8%</b>
...mit 1 Kind unter 18 Jahren	43.044	42.683	41.261	40.169	37.131	-13,7%	-7,6%
...mit 2 Kindern unter 18 Jahren	25.676	26.022	25.982	26.175	24.783	-3,5%	-5,3%
...mit 3 und mehr Kindern unter 18 Jahren	13.016	13.694	15.211	17.482	17.664	+35,7%	+1,0%
<b>Alleinerziehende Bedarfsgemeinschaften</b>	<b>51.410</b>	<b>50.766</b>	<b>49.114</b>	<b>47.597</b>	/	<b>-10,2%*</b>	/
...mit einem Kind	30.987	30.473	29.064	27.823	/	-6,4%*	/
...mit zwei Kindern	14.996	14.869	14.430	14.043	/	+5,6%*	/
...mit drei und mehr Kindern	5.427	5.424	5.620	5.731	/	-10,2%*	/
<b>Personen in Bedarfsgemeinschaften</b>	<b>436.111</b>	<b>440.905</b>	<b>454.115</b>	<b>468.094</b>	<b>443.625</b>	<b>+1,7%</b>	<b>-5,2%</b>
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte</b>	<b>296.336</b>	<b>299.792</b>	<b>310.414</b>	<b>319.647</b>	<b>298.635</b>	<b>+0,8%</b>	<b>-6,6%</b>
...Männer	134.833	138.374	150.005	157.577	145.227	+7,7%	-7,8%
...Frauen	161.503	161.230	160.408	162.067	153.406	-5,0%	-5,3%
...unter 25 Jahren	42.718	44.466	51.931	59.942	54.659	+28,0%	-8,8%
...25 bis unter 55 Jahre	197.473	199.478	202.826	204.290	188.913	-4,3%	-7,5%
...55 Jahre und älter	56.145	55.848	55.657	55.414	55.062	-1,9%	-0,6%
...Deutsche	204.845	201.094	191.281	179.670	164.013	-19,9%	-8,7%
...Ausländer/innen	90.038	98.004	118.137	138.539	133.201	+47,9%	-3,9%
... Alleinerziehende	50.451	49.775	48.328	47.188	44.121	-12,5%	-6,5%
<b>Nicht-erwerbsfähige Leistungsberechtigte</b>	<b>111.698</b>	<b>113.607</b>	<b>116.555</b>	<b>124.903</b>	<b>120.873</b>	<b>+8,2%</b>	<b>-3,2%</b>
...Männer/Jungen	57.066	58.047	59.624	63.967	61.974	+8,6%	-3,1%
...Frauen/Mädchen	54.632	55.488	56.925	60.928	58.891	+7,8%	-3,3%
...unter 15 Jahren	107.128	110.146	113.460	121.872	117.829	+10,0%	-3,3%
...Deutsche	86.253	84.741	79.210	74.096	66.490	-22,9%	-10,3%
...Ausländer/innen	24.850	28.219	36.614	49.852	53.353	+114,7%	+7,0%

Quelle: Statistik der BA, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005); Alleinerziehende: Statistik der BA, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt für Alleinerziehende, verschiedene Jahre. \*Die Veränderungen bei Alleinerziehenden beziehen sich auf den Zeitraum 2014-2017.

Die Zahl der in Bedarfsgemeinschaften lebenden Personen belief sich 2018 insgesamt auf 443.600. Ähnlich wie die Bedarfsgemeinschaften ist auch die Zahl der Personen recht konstant geblieben. Seit 2014 ist sie um 1,7 % angestiegen; wobei jedoch im Vergleich zum Vorjahr ein deutlicher Rückgang verbucht werden kann (-5,2 %).

Bei 67,3 % bzw. knapp 300.000 Personen in Bedarfsgemeinschaften handelte es sich 2018 um erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Im Vergleich zu 2014 ist die Zahl konstant geblieben (+0,8 %). Allerdings zeigt sich auch hier eine deutliche Reduktion im Vergleich zum Vorjahr (-6,6 %). In 2018 waren 51,4 % aller erwerbsfähigen Leistungsbe-

rechtigten weiblich, 12,4 % waren unter 25 Jahre und 12,3 % waren mindestens 55 Jahre alt. 30,0 % hatten eine ausländische Staatsangehörigkeit und 9,9 % waren alleinerziehend. Während sich die Zahl der Jüngerer (+28,0 %) und Ausländer/innen (+47,9 %) seit 2014 deutlich erhöht hat, ist sie bei Alleinerziehenden spürbar (-12,5 %) gesunken.

Generell deuten die Daten darauf hin, dass Einelternfamilien ein stark erhöhtes Risiko der Hilfebedürftigkeit haben. So lag die SGB II-Hilfequote bei alleinerziehenden Bedarfsgemeinschaften 2018 bei 21,3 % (2014: 23,3 %). In partnerschaftlich geprägten Bedarfsgemeinschaften mit Kindern lag die Quote dagegen „nur“ bei 3,2 % (2014: 2,9 %). Am niedrigsten fiel die Quote mit 1,2 % in partnerschaftlich geprägten Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder aus (2014: 1,5 %). In den Bedarfsgemeinschaften mit Kindern steigen die SGB II-Quoten dabei mit der Anzahl der Kinder an (BG mit einem Kind: 2,2 %; BG mit zwei Kindern: 2,5 %; BG mit drei oder mehr Kindern: 9,5 %).<sup>14</sup> Folglich erhöht auch die Anzahl der Kinder das Grundsicherungsrisiko. Zu berücksichtigen ist, dass alle zuvor genannten Quotenwerte zur Familienkonstellation der Bedarfsgemeinschaften in Bayern geringer ausfallen als im Bundesgebiet.

Bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lässt sich überdies zwischen Aufstockern/innen und Ergänzern/innen differenzieren. Bei Aufstockern/innen handelt es sich um Bezieher/innen von Arbeitslosengeld I, die zusätzlich SGB II-Leistungen bzw. Arbeitslosengeld II vom Jobcenter erhalten. Absolut gab es im Berichtsjahr knapp 5.600 Aufstocker/innen. Ihr Anteil an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag bei 1,9 % (2014: 2,6 %) (Bundesagentur für Arbeit 2019c). Eine wesentlich größere Bedeutung haben jedoch die Ergänzern/innen bzw. erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die trotz Erwerbstätigkeit Leistungen des SGB II erhalten. Absolut gab es im Jahr 2018 knapp 80.000 Ergänzern/innen. Der Anteil an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten belief sich auf 26,6 %. Gegenüber 2014 (29,4 %) hat sich der Quotenwert um 3,2 Prozentpunkte reduziert. Von allen erwerbstätigen Leistungsberechtigten waren im Berichtsjahr 94,3 % abhängig beschäftigt und 6,5 % selbständig. 54,9 % bzw. 43.600 der erwerbstätigen Leistungsbezieher/innen gingen einer sv-pflichtigen Beschäftigung nach. Ihr Anteil an allen sv-pflichtig Beschäftigten (Stand: Juni 2018) in Bayern betrug 0,8 % (Bundesgebiet: 1,7 %). Rund jede/r fünfte Betroffene übte die Beschäftigung dabei in Vollzeit aus. Es gelingt offenbar einigen Menschen trotz einer umfänglicheren Beschäftigung nicht, ein existenzsicherndes Einkommen zu erwirtschaften (BA2019g).

Die Zahl der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat zwischen 2014 und 2018 um 8,2 % zugenommen und lag im Berichtsjahr bei rund 121.000. Ihr Anteil an allen Personen in Bedarfsgemeinschaften belief sich in 2018 auf 27,2 % (2014: 25,6 %). Bei den nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten handelt es sich größtenteils um Kinder unter 15 Jahren. Ihr Anteil bezifferte sich 2018 auf 97,5 %. Etwas mehr als vier von zehn nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten hatten im Berichtsjahr keine deutsche Staatsangehörigkeit (44,1 %). Gegenüber 2014 (22,2 %) hat sich dieser Anteil um 21,9 Prozentpunkte erhöht. Geschlechterdifferenzen konnten hinsichtlich der Entwicklung nicht ausgemacht werden.

Auf Kreisebene lohnt sich ein Blick auf die SGB II-Hilfequoten, die den jeweiligen Anteil hilfebedürftiger Personen an allen Personen unterhalb der Regelaltersgrenze wiedergeben. Die höchsten Quoten werden in 2018 für die Städte Hof (14,6 %), Schweinfurt (12,2 %) und Nürnberg (10,3 %) gemessen. Insgesamt zeigt sich deutlich, dass die SGB II-Quoten in Städten deutlich höher ausfallen. Unter den 25 Kreisen mit den höchsten SGB II-Hilfequoten (> 5 %) befindet sich nur ein Landkreis. Am niedrigsten fielen sie in den Landkreisen Pfaffenhofen a. d. Ilm und Eichstätt aus (jeweils: 1,5 %). Aber auch in den Landkreisen Unterallgäu, Donau-Ries, Freising und Ansbach lag die SGB II-Hilfequote unter 2 % (vgl. hierzu auch Tabelle 57 im Anhang).

## 6.4 Armutsgefährdung

<sup>14</sup> Bei SGB II-Hilfequoten für Bedarfsgemeinschaften werden laut Bundesagentur für Arbeit Bedarfsgemeinschaften des jeweiligen Familientyps in Relation zu allen Familien oder Lebensformen desselben Familientyps in der Bevölkerung gesetzt.

Die Armutsgefährdungsschwelle und -quote gelten als bedeutsame Indikatoren der amtlichen Sozialberichterstattung des Bundes und der Länder. Sie werden zur Messung des Armutsrisikos herangezogen und basieren auf dem Mikrozensus. Bezogen auf das Jahr 2018 betrug die Armutsgefährdungsschwelle für einen Single-Haushalt in Bayern 1.114 Euro (Bundesgebiet: 1.035 Euro), für einen Haushalt mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern lag sie bei 2.340 Euro (Bundesgebiet: 2.174 Euro). Die Armutsgefährdungsschwelle liegt bei 60 % des Median-Äquivalenzeinkommens der Bevölkerung in Privathaushalten der jeweiligen Region. Personen, deren Äquivalenzeinkommen unter diesem Schwellenwert liegt, gelten dabei als einkommensarm. Die Armutsgefährdungsquote spiegelt folglich den Anteil der Bevölkerung wider, dessen Einkommen die Armutsgefährdungsschwelle unterschreitet.

Im Jahr 2018 lag die Armutsgefährdungsquote gemessen am Bundesmedian in Bayern bei 11,7 % (vgl. Tabelle 36). Damit weist Bayern im Bundesländervergleich die geringste Quote auf. Im Vergleich zu 2014 hat sich die Quote in Bayern außerdem lediglich um 0,2 Prozentpunkte erhöht und ist damit recht stabil geblieben. Im Bundesgebiet lag der Wert 2018 bei 15,5 %. Bundesweit hat sich die Quote im betrachteten Zeitraum ebenfalls kaum verändert (+0,1 PP). Das nach wie vor vergleichsweise gute Abschneiden Bayern ist in erster Linie auf die hohe Wirtschaftskraft und die seit Jahren andauernde gute Beschäftigungslage zurückzuführen. Allerdings impliziert die leichte Erhöhung der Armutsgefährdungsquote auch, dass vom Konjunktur- und Arbeitsmarktaufschwung der letzten Jahre nicht alle Personen in vergleichbarem Ausmaß profitieren konnten.

Gemessen am Landesmedian lag die Armutsgefährdungsquote in Bayern in 2018 bei 14,5 %. Seit 2014 hat sie sich geringfügig um 0,3 Prozentpunkte reduziert.

Geschlechterbezogen lassen sich lediglich geringfügige Unterschiede konstatieren. Bei Männern bezifferte sich die Armutsgefährdungsquote – gemessen am Bundesmedian – auf 10,8 %, bei Frauen betrug sie 12,5 %. Im Vergleich zu 2014 hat sich die Quote bei Männern leicht um 0,3 PP erhöht, bei Frauen ist sie konstant geblieben. Zwischen den verschiedenen Altersgruppen fallen die Unterschiede hingegen größer aus. Tendenziell sind jüngere Menschen in Bayern häufiger von Armut bedroht als Personen mittleren Alters. So fiel die Quote bei den 18- bis 24-Jährigen mit 17,4 % am höchsten aus. Zu vermuten ist, dass sich innerhalb dieser Altersgruppe viele in Ausbildung befindliche oder studierende Personen befinden. Am zweithöchsten lag die Quote mit 17,0 % bei den über 65-Jährigen. Auffallend ist, dass die über 65-Jährigen als einzige Altersgruppe eine höhere Armutsgefährdungsquote aufweisen als der Bundesdurchschnitt (14,7 %). Bei 25- bis 49-Jährigen sowie bei 50- bis 64-Jährigen fielen die Quotenwerte mit 8,7 % bzw. 8,4 % vergleichsweise niedrig aus, was angesichts der zumeist stark von der Erwerbstätigkeit geprägten Lebensphase nicht verwundern kann. Für die 50- bis 64-Jährigen zeigte sich im Betrachtungszeitraum zudem als einzige Gruppe ein Rückgang der Armutsgefährdungsquote (-1,1 PP).

Die Staatsangehörigkeit sowie das (Nicht-)Vorhandensein eines Migrationshintergrunds sind entscheidende Faktoren für das Armutsrisiko von Personen. So lag die Armutsgefährdungsquote bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Berichtsjahr bei 23,7 %, bei Deutschen lag sie hingegen bei 9,8 %. Im Vergleich zu 2014 hat sich die Quote bei Ausländern/innen sogar um 1,3 Prozentpunkte erhöht, bei Deutschen kann dagegen ein marginaler Rückgang in Höhe von 0,5 Prozentpunkten konstatiert werden. Im Bundesgebiet belief sich die Armutsgefährdungsquote bei Ausländern/innen 2018 auf 34,8 %. Sie fiel damit deutlich höher aus als in Bayern. Rund jede/r fünfte Migrant/in (19,1 %) galt in Bayern im Jahr 2018 als armutsgefährdet, bei Personen ohne Migrationshintergrund traf dies nur auf 9,0 Prozent zu. Im Vergleich zu 2014 stieg der Anteil der armutsbedrohten Migranten/innen um 0,2 Prozentpunkte, bei der nicht-migrantischen Bevölkerung reduzierte sich die Quote hingegen geringfügig um 0,5 Prozentpunkte. Auch die Quote armutsgefährdeter Migranten/innen fiel bezogen auf das Jahr 2018 im Bundesgebiet mit 27,2 % deutlich höher aus als in Bayern.

Tabelle 36: Armutsgefährdung in Bayern nach sozio-demografischen Merkmalen, 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränderung 2018/2014
<b>Insgesamt</b>	<b>11,5%</b>	<b>11,6%</b>	<b>12,1%</b>	<b>12,1%</b>	<b>11,7%</b>	<b>+0,2 PP</b>
<b>Geschlecht</b>						
Männlich	10,5%	10,3%	11,2%	11,2%	10,8%	+0,3 PP
Weiblich	12,5%	12,9%	13,1%	13,0%	12,5%	+/-0,0 PP
<b>Alter</b>						
Unter 18	11,9%	12,3%	13,1%	13,2%	12,9%	+1,0 PP
18 bis unter 25	16,5%	16,8%	18,0%	18,1%	17,4%	+0,9 PP
25 bis unter 50	8,2%	8,6%	9,2%	9,3%	8,7%	+0,5 PP
50 bis unter 65	9,5%	9,2%	8,9%	8,9%	8,4%	-1,1 PP
65 und älter	16,9%	16,7%	17,6%	17,1%	17,0%	+0,1 PP
<b>Staatsangehörigkeit</b>						
Ohne deutsche Staatsangehörigkeit	22,4%	23,2%	24,6%	25,0%	23,7%	+1,3 PP
Mit deutscher Staatsangehörigkeit	10,3%	10,2%	10,4%	10,2%	9,8%	-0,5 PP
<b>Migrationshintergrund</b>						
Mit Migrationshintergrund	18,9%	19,1%	19,9%	20,3%	19,1%	+0,2 PP
Ohne Migrationshintergrund	9,5%	9,5%	9,8%	9,5%	9,0%	-0,5 PP
<b>Qualifikationsniveau der Person mit dem höchsten Einkommen im Haushalt (Haupteinkommensbezieher)</b>						
Niedrig (ISCED 0 bis 2)	32,7%	33,1%	33,4%	34,9%	33,3%	+0,6 PP
Mittel (ISCED 3 und 4)	11,4%	11,4%	11,8%	11,9%	11,4%	+/-0,0 PP
Hoch (ISCED 5 und höher)	3,9%	3,9%	4,3%	4,0%	4,2%	+0,3 PP
<b>Erwerbsstatus</b>						
Erwerbstätige	5,4%	5,4%	5,5%	5,6%	5,3%	-0,1 PP
...Selbständige	7,0%	6,8%	7,2%	7,2%	6,7%	-0,3 PP
...Abhängig Erwerbstätige	5,2%	5,2%	5,3%	5,5%	5,2%	+/-0,0 PP
Erwerbslose	44,1%	43,8%	48,1%	44,9%	44,3%	+0,2 PP
Nichterwerbspersonen	17,5%	17,8%	19,0%	19,0%	18,5%	+1,0 PP
...Rentner/innen und Pensionäre/innen	17,2%	17,2%	18,1%	17,9%	17,8%	+0,6 PP
...Personen im Alter von unter 18 Jahren	12,1%	12,5%	13,2%	13,4%	13,1%	+1,0 PP
...Sonstige Nichterwerbspersonen	27,8%	28,9%	31,4%	32,1%	30,1%	+2,3 PP

Quelle: Amtliche Sozialberichterstattung des Bundes und der Länder, Armutsgefährdungsquoten nach soziodemografischen Merkmalen gemessen am Bundesmedian, Bayern.

Die Gruppenunterschiede hängen zudem stark mit dem unterschiedlichen Niveau der Arbeitsmarktpartizipation zusammen. Letztere betrifft dabei sowohl die horizontalen (Branchen) als auch die vertikalen (Funktionen und Positionen) Segmente des Arbeitsmarktes. Erwartungsgemäß spielt sowohl das Qualifikationsniveau als auch der Erwerbsstatus eine große Rolle für die Armutsgefährdung. Bezugspunkt ist dabei diejenige Person, die im Haushalt das höchste Einkommen erzielt (Haupteinkommensbezieher/in). Während die Armutsgefährdungsquote bei Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau (ISCED 0 bis 2) im Jahr 2018 bei 33,3 % lag, betrug sie bei Personen mit hohem Qualifikationsniveau (ISCED 5 und höher) nur 4,2 %. Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau (ISCED 3 bis 4) weisen eine Quote von 11,4 % auf. Bezüglich des Erwerbsstatus zeigt sich, dass die Armutsgefährdungsquote bei Erwerbstätigen mit 5,3 % spürbar niedriger ausgefallen ist als bei Erwerbslosen, bei denen sich die Quote 2018 auf 44,3 % beziffert hat. Nichterwerbspersonen weisen eine Quote von 18,5 % auf. Zu dieser Personengruppe

zählen insbesondere Rentner/innen und Pensionäre/innen (17,8 %) sowie Personen im Alter unter 18 Jahren (13,1 %), die beispielsweise noch zur Schule gehen. Die beobachteten Zusammenhänge gelten auch für das gesamte Bundesgebiet, wobei hier alle Quotenwerte – mit Ausnahme der Rentner/innen und Pensionäre/innen – höher ausfielen als in Bayern.

**Tabelle 37: Armutsgefährdung in Bayern nach Haushaltstyp, 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränderung 2018/2014
<b>Haushalte ohne Kinder</b>						
Einpersonenhaushalt	21,5%	22,0%	22,9%	22,8%	21,9%	+0,4 PP
Zwei Erwachsene ohne Kind	9,3%	9,0%	9,1%	8,7%	8,4%	-0,9 PP
Sonstiger Haushalt ohne Kind	5,7%	5,5%	5,7%	5,4%	5,2%	-0,5 PP
<b>Haushalte mit Kindern</b>						
Ein(e) Erwachsene(r) mit Kind(ern)	33,1%	36,7%	36,7%	36,6%	35,0%	+1,9 PP
Zwei Erwachsene und ein Kind	5,8%	5,6%	5,8%	6,3%	6,1%	+0,3 PP
Zwei Erwachsene und zwei Kinder	6,3%	6,7%	7,3%	7,6%	6,9%	+0,6 PP
Zwei Erwachsene und drei oder mehr Kinder	16,4%	15,4%	17,5%	16,3%	17,9%	+1,5 PP
Sonstiger Haushalt mit Kind(ern)	8,7%	8,7%	10,3%	11,3%	11,5%	+2,8 PP

Quelle: Amtliche Sozialberichterstattung des Bundes und der Länder, Armutsgefährdungsquoten nach soziodemografischen Merkmalen gemessen am Bundesmedian, Bayern.

Neben den persönlichen Merkmalen hat auch die Haushaltskonstellation eine hohe Bedeutung für das Armutsrisiko (vgl. Tabelle 37). Generell gilt dabei, dass das Armutsrisiko in Einpersonenhaushalten deutlich höher ist als in Mehrpersonenhaushalten – sofern es sich nicht um einen Alleinerziehendenhaushalt handelt. Die Armutsgefährdungsquote eines Einpersonenhaushaltes lag in 2018 bei 21,9 % (2014: 21,5 %), die eines Alleinerziehendenhaushalts sogar bei 35,0 % (2014: 33,1 %). Haushalte ohne Kind, bzw. Haushalte mit zwei Erwachsenen und ein bis zwei Kindern weisen eine unterdurchschnittliche Armutsgefährdungsquote auf. Anders verhält es sich, wenn im Haushalt drei oder mehr Kinder leben. Dann liegt die Armutsgefährdungsquote bei 17,9 % und damit weit über dem Durchschnitt Bayerns (11,7 %). Die Ergebnisse veranschaulichen, dass in Alleinerziehendenhaushalten sowie in Haushalten mit drei oder mehr Kindern das Risiko für (Kinder-) Armut stark ausgeprägt ist. Es ist außerdem bekannt, dass in Armut aufwachsende Kinder zahlreichen Benachteiligungen in Bildung, Gesundheit sowie kultureller und sozioökonomischer Teilhabe ausgesetzt sind (Laubstein et al. 2016). Aufgrund der besonders hoch ausfallenden Armutsgefährdungsquote bei Ausländern/innen und wegen der jüngeren Zuwanderungshistorie lässt sich vermuten, dass ein nicht geringer Anteil der betreffenden Familien ausländische Wurzeln hat.

## 6.5 Zwischenfazit

Bezüglich der Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung können für Bayern abschließend folgende Aspekte festgehalten werden:

- ▶ Getragen von der guten Konjunktur- und Beschäftigungslage hat sich der Bestand an Arbeitslosen zwischen 2014 und 2018 reduziert (-19,1 %). Die Zahl der Arbeitslosen lag in 2018 bei insgesamt 214.000 Personen.
- ▶ Die Arbeitslosenquote betrug in Bayern im Berichtsjahr 2,9 %, was im Bundesländervergleich der niedrigste Wert gewesen ist. Sie ist seit 2014 um 0,9 Prozentpunkte gesunken.
- ▶ Die Zahl der Langzeitarbeitslosen (-28,6 %) ist im betrachteten Zeitraum dynamischer zurückgegangen als die Zahl der Arbeitslosen insgesamt (-19,1 %). Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen hat sich im Laufe der Jahre um mehr als drei Prozentpunkte reduziert und lag 2018 bei 22,8 %. Er lag

damit deutlich niedriger als im Bundesgebiet (34,8 %). Die Langzeitarbeitslosenquote betrug in 2018 lediglich 0,7 %. Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit sind insbesondere das Alter und ein geringes Qualifikationsniveau.

- ▶ In der betrachteten Zeitspanne haben sich der Arbeitslosenbestand und die Arbeitslosenquote in fast allen Kreisen Bayerns reduziert – die einzigen Ausnahmen bildeten Dingolfing-Landau und Eichstätt, wo die Arbeitslosenzahlen, aber nicht die -quoten zugenommen haben. Grundsätzlich lassen sich zwischen den Kreisen recht ausgeprägte Differenzen bezüglich der Rückgangsdynamiken beobachten. Die Reduktion der Arbeitslosenzahlen variiert zwischen 4,5 % und 37,7 %. In keinem bayerischen Kreis ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen im Beobachtungszeitraum angestiegen. In einigen Kreisen hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit sogar halbiert.
- ▶ Die Jugendarbeitslosigkeit fiel mit einer Quote in Höhe von 2,5 % vergleichsweise niedrig aus. Hingegen haben Ältere ein etwas höheres Arbeitsloskeitsrisiko. Im Zeitverlauf hat das altersspezifische Risiko jedoch abgenommen.
- ▶ Ausländer/innen stellen die einzige Gruppe dar, bei der die Zahl der Arbeitslosen zwischen 2014 und 2018 angestiegen ist (+7,1 %). Jüngst hat sich die Zahl jedoch wieder etwas reduziert. Im Gruppenvergleich lag die Arbeitslosenquote bei Ausländern/innen mit 6,9 % zudem am höchsten. Gegenüber 2014 ist sie aber um knapp zwei Prozentpunkte gesunken. Im Kreisvergleich zeigen sich hierbei starke Differenzen. Die Entwicklung der Arbeitslosenzahl mit ausländischer Staatsbürgerschaft variiert von -17,4 % bis +71,3%.
- ▶ Im Berichtsjahr wurden im Durchschnitt rund 17.700 Geflüchtete als arbeitslos erfasst. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen belief sich damit auf 8,3 %, bezogen auf alle Ausländer/innen bezifferte sich die Quote auf 28,0 %.
- ▶ In beiden Rechtskreisen hat sich die Zahl der Arbeitslosen zwischen 2014 und 2018 reduziert (SGB II: -23,2 %; SGB III: -15,1 %). Korrespondierend zum gesamten Arbeitslosenbestand lässt sich in beiden Rechtskreisen eine gegensätzliche Entwicklung zwischen Deutschen (gesunkene Zahl) und Ausländern/innen (gestiegene Zahl) konstatieren. Im Berichtsjahr betrug die anteilige SGB II-Arbeitslosenquote 1,4 %, diejenige des SGB III-Rechtskreises belief sich auf 1,5 %.
- ▶ In 2018 betrug die SGB II-Hilfequote (d. h. der Anteil hilfebedürftiger Personen an allen Personen unter der Rentenregelaltersgrenze) in Bayern 4,1 %. Im Vergleich zu 2014 ist der Wert unverändert geblieben. Sie lag in 2018 jedoch fast fünf Prozentpunkte niedriger als im gesamten Bundesgebiet (8,9 %). Zwischen den Kreisen variieren die SGB II-Hilfequoten zwischen 1,5 % und 14,6 %.
- ▶ Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften ist zwischen 2014 und 2018 weitestgehend konstant geblieben (-1,9 %). Das gleiche gilt für die Zahl der Personen in Bedarfsgemeinschaften (+1,7 %). Ein deutlicher Anstieg lässt sich für die nicht-erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und dort insbesondere für Kinder unter 15 Jahren feststellen. Insgesamt hat außerdem die Zahl der Ausländer/innen mit Leistungsbezug sehr stark zugenommen.
- ▶ Die Armutsgefährdungsquote lag in Bayern 2018 (gemessen am Bundesmedian) bei 11,7 %. Sie hat sich gegenüber 2014 leicht erhöht. Der Anstieg deutet darauf hin, dass nicht alle Personen in vergleichbarem Ausmaß am Konjunktur- und Arbeitsmarktaufschwung der letzten Jahre partizipieren konnten. In Bayern ist das Armutsrisiko im Bundesländervergleich jedoch am geringsten ausgeprägt.
- ▶ Das Qualifikationsniveau, der Erwerbsstatus, die Staatsangehörigkeit und das (Nicht-) Vorhandensein eines Migrationshintergrunds sind die relevantesten personenbezogenen Faktoren für das Armutsrisiko. Ferner spielt der Haushaltskontext eine entscheidende Rolle. Haushalte, in denen nur ein/e Erwachsene/lebt, weisen ein überproportional hohes Armutsgefährdungsrisiko auf.
- ▶ Die Situation für Alleinerziehende in Bayern hat sich seit 2014 verbessert. Insbesondere hat sich die Zahl der arbeitslosen Alleinerziehenden (-24,1 %) als auch die Zahl der alleinerziehenden erwerbsfähigen SGB II-Empfänger/innen (-12,5 %) im Betrachtungszeitraum überproportional reduziert. Das Merkmal „alleinerziehend“ betrifft fast ausschließlich Frauen. Für Alleinerziehende ist es deutlich schwieriger eine

Erwerbstätigkeit zu finden. Dementsprechend liegen sowohl die SGB II-Hilfequoten als auch die Armutsgefährdungsquoten für Alleinerziehende deutlich über der Vergleichsgruppe der Partner-Bedarfsgemeinschaften.

# 7. (Aus-)Bildungssystem

## 7.1 Allgemeinbildende Schulen

Im Schuljahr 2018/2019 gab es in Bayern annähernd 1,25 Mio. Schüler/innen an allgemeinbildenden Schulen – 48,9 % waren weiblich (0,61 Mio.) und 51,1 % waren männlich (0,64 Mio.). Die meistbesuchten Schulformen innerhalb der Gesamtschülerschaft im Schuljahr 2018/19 sind Grundschulen (34,9 %) und Gymnasien (25,1 %) sowie Real- (18,6 %) und Mittelschulen (15,8 %).<sup>15</sup> Im betrachteten Zeitraum hat sich die absolute Zahl der Schüler/innen in nahezu allen Schulformen verringert. Lediglich bei den Grundschulen gibt es seit dem Schuljahr 2014/15 wieder einen leichten Anstieg der Zahlen der Schüler/innen. Zukünftig wird aufgrund leicht gestiegener Geburtenzahlen und der stärkeren Zuwanderung aus dem Ausland ein Zuwachs der Schülerzahl erwartet (StMUK 2019: 20).

Seit 2010 sind die Übergangsquoten von der vierten Jahrgangsstufe der Grundschule (Primarbereich) zur fünften Klasse der weiterführenden Schule (Sekundarstufe I) bezüglich der Schulformen weitgehend konstant geblieben. Im Übertrittsjahr 2016 wechselten 39,3 % der Grundschüler/innen auf ein Gymnasium, 28,6 % auf eine Realschule und 30,0 % auf eine Mittelschule. Bei einer Betrachtung früherer Schuljahre (2006 bis 2010) fällt auf, dass der Anteil an Übergängen zur Mittelschule abgenommen hat. Dagegen hat der Anteil an Realschul- und Gymnasialübergängen leicht zugenommen (Lankes et al. 2018: 39). Hinsichtlich der besuchten Schulformen gibt es nennenswerte Unterschiede zwischen den Geschlechtern und insbesondere zwischen Deutschen und Ausländern/innen. Im Schuljahr 2018/19 besuchte knapp ein Viertel der Schüler (23,3 %) in Bayern das Gymnasium, 17,1 % besuchten die Mittelschule. Dagegen gingen Schülerinnen etwas häufiger auf ein Gymnasium (25,7 %) und etwas seltener auf eine Mittelschule (18,8 %). Auch Förderschulen werden seltener von Schülerinnen besucht (Schüler: 5,6 %; Schülerinnen: 3,2 %). Noch ausgeprägter fallen die Differenzen hinsichtlich der Staatsangehörigkeit aus. Während etwas mehr als jede/r zehnte deutsche junge Mensch (13,9 %) im Schuljahr 2018/19 eine Mittelschule besuchte, traf dies auf knapp jede/n dritte/n ausländische/n Schüler/in zu (31,6 %). Auch die Realschule wird wesentlich häufiger von Deutschen besucht: Während 19,7 % der deutschen Kinder und Jugendlichen auf eine Realschule gingen, ist dies lediglich bei 9,3 % der ausländischen Kinder und Jugendlichen der Fall gewesen. Ebenfalls stark ausgeprägt sind die Unterschiede beim Gymnasium: 26,7 % der Deutschen, aber nur 11,0 % der Ausländer/innen besuchten ein Gymnasium. Kurzum: Ausländische und männliche Kinder und Jugendliche gehen in der Sekundarstufe I häufiger auf Schulformen mit niedrigwertigeren Abschlussmöglichkeiten als deutsche und weibliche Kinder und Jugendliche.

Zwischen 2014 und 2018 ist die Zahl der Schulabsolventen/innen in Bayern um 1,8 % bzw. knapp 2.500 Personen gesunken. Absolut haben im Jahr 2018 etwa 134.200 junge Menschen ihre Schullaufbahn beendet. Die längerfristige Entwicklung der erfolgreichen Schulabschlüsse der letzten Jahre impliziert dabei einen Trend zum Erwerb höherwertiger Bildungszertifikate, welcher sich primär in Form gesunkener Mittelschulabschlussquoten und gleichzeitig vermehrter Schulabgänger/innen mit (Fach-)Hochschulreife ausdrückt (StMUK 2019: 17-18). Zwischenzeitlich führte der Sondereffekt der doppelten Abiturabschlussjahrgänge im Jahr 2011 dazu, dass die Verteilung der Abschlussquoten nach Schularten nach oben „verzerrt“ gewesen ist. Darauf folgend hat sich die Verteilung der Quoten aber wieder normalisiert, so dass die betrachtete Zeitspanne zwischen 2014 und 2018 hiervon nahezu unberührt sein dürfte. Tabelle 38 gibt Aufschluss über die Entwicklung der Absolventenquoten allgemeinbildender Schulen in Bayern zwischen 2014 und 2018.

<sup>15</sup> Andere Schulformen wie z. B. Förderschulen (4,5 %), Freie Waldorfschulen (0,7 %) oder Integrierte Gesamtschulen (0,2 %) spielen eine vergleichsweise geringe Rolle.

Tabelle 38: Entwicklung der Absolventenquoten allgemeinbildender Schulen in Bayern, 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/14	Veränd. 2018/17
<b>ohne Mittelschulabschluss</b>	<b>4,3%</b>	<b>4,6%</b>	<b>5,0%</b>	<b>5,5%</b>	<b>5,5%</b>	<b>+1,2 PP</b>	<b>+/-0,0 PP</b>
Männer	5,1%	5,8%	6,4%	7,0%	6,9%	+1,8 PP	-0,1 PP
Frauen	3,4%	3,3%	3,6%	3,9%	4,0%	+0,6 PP	+0,1 PP
Deutsche	3,5%	3,7%	3,6%	3,9%	4,1%	+0,6 PP	+0,2 PP
Ausländer/innen	12,4%	13,5%	18,4%	21,0%	18,8%	+6,4 PP	-2,2 PP
<b>mit Mittelschulabschluss</b>	<b>22,2%</b>	<b>21,4%</b>	<b>20,5%</b>	<b>19,7%</b>	<b>20,8%</b>	<b>-1,4 PP</b>	<b>+1,1 PP</b>
Männer	25,7%	25,0%	23,8%	22,9%	24,5%	-1,2 PP	+1,6 PP
Frauen	18,5%	17,6%	17,0%	16,4%	16,8%	-1,7 PP	+0,4 PP
Deutsche	20,3%	19,7%	18,9%	18,1%	18,6%	-1,7 PP	+0,5 PP
Ausländer/innen	41,2%	38,0%	35,9%	35,0%	40,3%	-0,9 PP	+5,3 PP
<b>mit Realschulabschluss</b>	<b>46,0%</b>	<b>45,6%</b>	<b>46,7%</b>	<b>46,0%</b>	<b>45,1%</b>	<b>-0,9 PP</b>	<b>-0,9 PP</b>
Männer	44,2%	43,7%	44,8%	44,5%	43,4%	-0,8 PP	-1,1 PP
Frauen	47,9%	47,6%	48,6%	47,7%	46,9%	-1,0 PP	-0,8 PP
Deutsche	47,0%	46,4%	47,9%	47,5%	46,7%	-0,3 PP	-0,8 PP
Ausländer/innen	36,1%	37,6%	34,7%	32,2%	30,1%	-6,0 PP	-2,1 PP
<b>mit (Fach-)Hochschulreife</b>	<b>27,5%</b>	<b>28,4%</b>	<b>27,8%</b>	<b>28,7%</b>	<b>28,6%</b>	<b>+1,1 PP</b>	<b>-0,1 PP</b>
Männer	25,0%	25,5%	25,0%	25,7%	25,2%	+0,2 PP	-0,5 PP
Frauen	30,2%	31,5%	30,8%	32,0%	32,3%	+2,1 PP	+0,3 PP
Deutsche	29,2%	30,2%	29,6%	30,5%	30,6%	+1,4 PP	+0,1 PP
Ausländer/innen	10,4%	10,9%	10,9%	11,7%	10,9%	+0,5 PP	-0,8 PP

Quelle: Statistisches Bundesamt, Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11 Reihe 1, verschiedene Jahre. Daten für 2019 lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht vor. PP=Prozentpunkte.

Es zeigt sich, dass der Anteil der jungen Menschen ohne erfolgreichen Mittelschulabschluss im Jahr 2018 bei 5,5 % lag. Absolut stehen hinter dieser Quote rund 7.400 junge Menschen. Gegenüber 2014 hat sich die Quote um 1,2 Prozentpunkte erhöht. Im Jahr 2018 fiel der Anteil der jungen Menschen ohne erfolgreichen Mittel- bzw. Hauptschulabschluss im Bundesgebiet mit 6,6 % mehr als ein Prozentpunkt höher aus. In Bayern ist der Anstieg des Anteils schulabschlussloser junger Menschen vor allem auf die Entwicklung bei Ausländern/innen zurückzuführen: Der entsprechende Anteil hat im Vergleich zu 2014 (12,4 %) um 6,4 Prozentpunkte zugenommen. Zwischen 2017 und 2018 ist er aber wieder etwas zurückgegangen. Im Berichtsjahr betrug er letztlich 18,8 %. Folglich hat fast jede/r fünfte Ausländer/in die Schule in Bayern ohne Abschluss verlassen. Auch bei deutschen Absolventen/innen hat sich die Quote der Schulabschlusslosen geringfügig erhöht. Verließen im Basisjahr 3,5 % der deutschen Schüler/innen die Schule ohne Abschluss, waren es im Berichtsjahr 4,1 %. Der Quotenabstand zwischen beiden Gruppen ist mit 14,7 Prozentpunkten nach wie vor sehr hoch. Ausländer/innen verblieben im Vergleich zu Deutschen letztlich deutlich häufiger ohne Schulabschluss. Selbige Aussage trifft – bei einem wesentlich geringeren Quotenabstand – auch bei einem Vergleich zwischen Männern und Frauen zu. Während sich der Anteil der Absolventen/innen ohne Schulabschluss bei Männern im Berichtsjahr auf 6,9 % belief, bezifferte er sich bei Frauen auf 4,0 %. Der Differenz betrug damit 2,9 Prozentpunkte. Gegenüber dem Basisjahr vergrößerte sich die Geschlechterlücke, da sich die Quote in der betrachteten Zeitspanne bei Männern (+1,8 PP) deutlich stärker erhöht hat als bei Frauen (+0,6 PP).

20,8 % aller jungen Menschen verließen die Schule im Jahr 2018 mit einem Mittelschulabschluss (Bundesgebiet: 16,4 %). Im Vergleich zu 2014 reduzierte sich die Quote um 1,4 Prozentpunkte, wobei sie gegenüber 2017

wieder angestiegen ist (+1,1 PP). Männer schlossen die Schule 2018 deutlich häufiger mit einem Mittelschulabschluss ab (24,5 %) als Frauen (16,8 %). Die Differenz zwischen den Geschlechtern fällt mit 7,8 Prozentpunkten relativ kräftig aus. Erneut stechen auch bei dieser Abschlussart die starken Unterschiede zwischen Ausländern/innen und Deutschen hervor. Während 2018 lediglich 18,6 % aller Deutschen die Schullaufbahn mit einem Mittelschulabschluss beendet haben, lag der entsprechende Anteil unter den Ausländer/innen bei 40,3 %. Auffällig ist bei Ausländern/innen zudem der starke Quotenanstieg zwischen 2017 und 2018 (+5,5 PP). Gegenüber 2014 haben sich die Quoten bei beiden Gruppen etwas verringert (Deutsche: -1,7 PP; Ausländer/innen: -0,9 PP).

Der Anteil der Realschulabsolventen/innen an allen Schulabgängern/innen bezifferte sich im Berichtsjahr auf 45,1 % (Bundesgebiet: 42,1 %). Folglich hat knapp die Hälfte aller jungen Menschen die Schule in Bayern mit der mittleren Reife verlassen. Gegenüber 2014 ist die Quote um 0,9 Prozentpunkte gesunken. Bei der mittleren Reife sind die Differenzen zwischen den Geschlechtern vergleichsweise gering ausgeprägt (Männer: 43,4 %; Frauen: 46,9 %). Die Differenz hat sich im betrachteten Zeitraum ferner leicht verringert. Zwischen Ausländern/innen und Deutschen sind die Unterschiede wiederum stärker ausgeprägt. Während 2018 insgesamt 46,7 % der Deutschen ihre Schullaufbahn mit der mittleren Reife beendeten, erreichten dies nur 30,1 % der Ausländer/innen. Im Vergleich zum Basisjahr hat sich die Quote bei Deutschen marginal (-0,3 PP) und bei Ausländer/innen (-6,0 PP) kräftig reduziert.

Knapp drei von zehn jungen Menschen erwarben 2018 die (Fach-)Hochschulreife und somit die Berechtigung zur Aufnahme eines Hochschulstudiums. Die Quote bezifferte sich auf 28,6 % und ist gegenüber dem Basisjahr um 1,1 Prozentpunkte gestiegen. Sie lag 2018 aber 6,0 Prozentpunkte unterhalb der entsprechenden Quote des gesamten Bundesgebiets (34,6 %). Bei der (Fach-)Hochschulreife fallen die Geschlechterunterschiede sehr deutlich aus: Während im Berichtsjahr annähernd ein Drittel aller weiblichen Absolventinnen die (Fach-)Hochschulreife erwarb (32,3 %), traf dies lediglich auf etwa ein Viertel aller Männer zu (25,2 %). Bei Männern steigerte sich die Abschlussquote im betrachteten Zeitraum zudem weniger stark (+0,2 PP) als bei Frauen (+2,1 PP). Bei der (Fach-)Hochschulreife bestehen zwischen Deutschen und Ausländern/innen erneut sehr ausgeprägte Unterschiede. Im Berichtsjahr erlangten 30,6 % der deutschen, aber lediglich 10,9 % der ausländischen Absolventen/innen die (Fach-)Hochschulreife. Die Quotendifferenz betrug damit fast 20 Prozentpunkte. Innerhalb der letzten Jahre stieg die Quote bei Deutschen um 1,4 Prozentpunkte, bei Ausländer/innen erhöhte sie sich um 0,5 Prozentpunkte.

Resümierend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass Männer und insbesondere Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit im Schulsystem Bayerns (und auch anderer Bundesländer) – gemessen am Schulerfolg – benachteiligte Gruppen darstellen. Diese beiden Gruppen sind unter den Schulabgängern/innen ohne erfolgreichen oder mit niedrigem Abschluss über- und unter den jungen Menschen mit (Fach-)Hochschulreife unterrepräsentiert. Auffällig sind ferner die ausgeprägten Quotenverschiebungen im Zeitraum zwischen 2014 und 2018, wobei insbesondere der stark gestiegene Anteil (ausländischer) junger Menschen ohne Schulabschluss hervorsteicht. Es lässt sich vermuten, dass die starke Erhöhung mit der fluchtbedingten Zuwanderung zusammenhängt. Daher kann in diesem Kontext nicht von einem generellen Trend ausgegangen werden (Lankes et al. 2018: 27). Nichtsdestotrotz signalisiert die hohe Quote in besonderem Maße die Integrationserfordernisse hinsichtlich der betreffenden Personen. Da Bildungsarmut, die in ihrer offensichtlichsten Erscheinung in Form eines fehlenden Schulabschlusses vorliegt, die lebensverlaufsbezogenen Partizipations- und Verwirklichungschancen von betroffenen Personen stark verringern kann (Quenzel/Hurrelmann 2019), sollte die weitere Entwicklung achtsam verfolgt werden. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung konnte wegen fehlender aktuellerer Daten noch nicht überprüft werden, ob bezüglich der Quotenhöhe im Jahr 2019 (und darauffolgend) wieder eine Normalisierung eingeleitet ist.

Die Zahl der studienberechtigten Schulabgänger/innen hat sich in Bayern langfristig betrachtet – wie im gesamten Bundesgebiet – zwar recht deutlich erhöht, zwischen 2014 und 2018 kann aber nur noch ein geringfügiger Anstieg in Höhe von 0,8 % konstatiert werden. Seit 2015 ist die Zahl zudem leicht rückläufig (2018 gegenüber 2015: -1,2 %). Auch für Deutschland lässt sich dieser Trend erkennen (-1,4 %). In Bayern gab es im Jahr 2018 rund 63.700 studienberechtigte Schulabgänger/innen, wovon 52,4 % weiblichen und 47,6 % männlichen Geschlechts gewesen sind. Die Studienberechtigtenquote – berechnet als der Anteil der Studienberechtigten an der Bevölkerung des entsprechenden Geburtsjahres – betrug im Berichtsjahr 46,2 % und ist gegenüber 2014 nahezu konstant geblieben

(+0,1 PP). Im Bundesgebiet lag sie 2018 bei 50,6 %. Demnach fiel sie in Bayern 4,4 Prozentpunkte niedriger aus. Es lassen sich weiterhin – analog zu den aufgezeigten Ungleichheiten im allgemeinbildenden Schulsystem – recht ausgeprägte Differenzen zwischen den Geschlechtern konstatieren. So fiel die Studienberechtigtenquote in Bayern bei Frauen (51,7 %) deutlich höher aus als bei Männern (41,3 %). Für den Zeitraum zwischen 2014 und 2018 lassen sich zudem unterschiedliche Entwicklungen beobachten, die die Differenz verstärkt haben (Männer: -1,9 PP; Frauen: +2,5 PP). Im Bundesgebiet war der Geschlechterunterschied im Berichtsjahr noch ausgeprägter (Frauen: 57,1 %; Männer: 44,8 %) (Lankes et al. 2018; Statistisches Bundesamt 2019c).

Neben dem Anteil studienberechtigter Personen interessiert auch der Anteil der Personen, die nach dem Erwerb der (Fach-)Hochschulreife tatsächlich ein Studium beginnen. In der aktuellsten Fassung des Reports zur Bildungsberichterstattung für Bayern wird diesbezüglich auf den Zeitraum zwischen 2007 und 2016 eingegangen (Lankes et al. 2018: 51). Die Daten berücksichtigen auch Personen, die zeitverzögert (z. B. drei Jahre nach Erwerb der Zugangsberechtigung) ein Studium aufgenommen haben. Gut die Hälfte der Schulabgänger/innen mit (Fach-)Hochschulreife beginnt spätestens ein Jahr nach Schulabschluss ein Studium. Bei Personen mit allgemeiner Hochschulreife kann dabei eine höhere Studierneigung konstatiert werden als bei Personen mit Fachhochschulreife: Während 85 % bis 90 % der Personen mit allgemeiner Hochschulreife ein Studium aufgenommen haben, lag die Quote bei Personen mit Fachschulreife lediglich zwischen 55 % und 65 %. Überdies ist die Studierneigung bei Personen mit Fachhochschulreife im Gegensatz zu Personen mit allgemeiner Hochschulreife tendenziell rückläufig (Lankes et al. 2018: 54).

## 7.2 Schulisches und betriebliches Ausbildungsgeschehen

Der demografische Wandel und die höhere Studierneigung der jungen Bevölkerung haben in den letzten Jahr (zehnt)en zu strukturellen Veränderungen in den verschiedenen Bildungssektoren geführt. Langfristig betrachtet hat sich die Zahl der Anfänger/innen mit Einmündung in ein Hochschulstudium erhöht und die Zahl der Anfänger/innen mit Beginn einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung verringert. Zuletzt hat sich die Zahl der Personen, die eine Ausbildung begonnen haben, aber wieder etwas erhöht. Diese Entwicklung lässt sich jüngst auch in Bayern beobachten (BIBB 2019: 94-105).

Trotz der Verschiebungen in Richtung des tertiären Bildungsbereichs nimmt nach wie vor ein Großteil der jungen Menschen im Anschluss an die Schullaufbahn eine duale oder schulische Berufsausbildung auf. In Bayern sind 2018 insgesamt 114.700 Personen in eine schulische oder duale Ausbildung eingemündet. Dies entspricht 41,4 % aller Anfänger/innen im Ausbildungsgeschehen. Der entsprechende Anteil lag bundesweit bei 36,3 %. Damit hat Bayern im Vergleich zum Bundesgebiet einen recht hohen Anteil an Anfänger/innen von schulischen und dualen Ausbildungen. Die große Mehrheit der Ausbildungsanfänger/innen hat sich für eine Berufsausbildung im dualen System entschieden (73,0 %). Rund ein Viertel entschied sich für eine schulische Ausbildung (24,0 %).<sup>16</sup> Hierbei haben vor allem Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen Relevanz. Auf sie entfallen 81,7 % der Anfänger/innen in schulischen Ausbildungen und 20,0 % aller Ausbildungsanfänger/innen.

Ein Überblick über die Entwicklung des dualen Ausbildungsmarkts in Bayern kann anhand von Tabelle 39 gewonnen werden. Als wichtiger Indikator zur Einordnung des betrieblichen Ausbildungsgeschehens gilt das Verhältnis des Angebots an und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (sog. Angebots-Nachfrage-Relation), da er Anhaltspunkte darüber gibt, wie gut die Chancen der Betriebe bzw. jungen Menschen ausfallen, Ausbildungsstellen besetzen bzw. finden zu können. Bezüglich der Nachfrageseite wird zwischen der erweiterten und alten Definition differenziert: Die erweiterte Nachfragedefinition berücksichtigt im Unterschied zur alten Definition zusätzlich auch Bewerber/innen, die weiterhin auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, aber zwischenzeitlich eine Alternative (wie z. B. erneuter Schulbesuch, Studium, Erwerbstätigkeit, berufsvorbereitende Maßnahme) gefunden haben (sog. Bewerber/innen mit Alternative). Zieht man diese Definition heran, so lag die Angebots-Nachfrage-Relation

<sup>16</sup>Weitere 2,5 % der bayerischen Anfänger/innen im Ausbildungsgeschehen entschieden sich für eine Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung für den mittleren Dienst).

im Jahr 2018 bei 109,5 %. Absolut standen den rund 111.700 angebotenen Ausbildungsplätzen etwa 101.900 ausbildungsplatznachfragende junge Menschen gegenüber. Folglich stehen in Bayern im dualen System deutlich mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung als es ausbildungsplatzsuchende junge Menschen gibt.

Die Größen beider Marktseiten haben sich zwischen 2014 und 2018 in Bayern erhöht. Während die Nachfrage seitens der jungen Menschen um +3,8 % bzw. +3.600 gestiegen ist, hat das Angebot seitens der Betriebe mehr als doppelt so dynamisch zugelegt (+9,5 % bzw. +9.700). Infolge der unterschiedlich hohen Zuwachsdynamiken hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber dem Basisjahr 2014 um 7,1 Prozentpunkte erhöht. Im Bundesgebiet bezifferte sich die Angebots-Nachfrage-Relation 2018 auf 96,6 %. Gegenüber 2014 ist sie dort um 3,8 Prozentpunkte gestiegen.

Sowohl die aktuelle Angebots-Nachfrage-Relation als auch die Entwicklung der letzten Jahre implizieren, dass es für ausbildungsplatznachfragende junge Menschen – rein quantitativ betrachtet – in den letzten Jahren leichter geworden ist, eine Ausbildungsstelle zu erhalten. Aus betrieblicher Sicht ist es hingegen mit der Zeit immer schwieriger geworden, die Ausbildungsstellen mit geeigneten Bewerbern/innen zu besetzen. Seit 2012 fällt das Angebot höher aus als die Nachfrage. Es kann in diesem Kontext davon ausgegangen werden, dass kleinere Betriebe aufgrund geringerer Ressourcen und niedrigerer Bekanntheitsgrade noch erheblichere Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben als größere Betriebe. Dies gilt umso mehr für Ausbildungen in Engpassberufen (Risius et al. 2018: 12-13). Zusammengefasst stehen bayerische KMU bei der Fachkräftesicherung vor besonderen Herausforderungen.

**Tabelle 39: Duales Ausbildungsmarktgeschehen in Bayern, 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/2014
<b>Angebots-Nachfrage-Relation (alte Def.)</b>	<b>109,7%</b>	<b>110,8%</b>	<b>111,5%</b>	<b>114,0%</b>	<b>115,7%</b>	<b>+6,0 PP</b>
<b>Angebots-Nachfrage-Relation (erweiterte Def.)</b>	<b>102,4%</b>	<b>103,3%</b>	<b>104,0%</b>	<b>107,1%</b>	<b>109,5%</b>	<b>+7,1 PP</b>
Gesamtangebot an Stellen	101.943	103.110	105.423	106.899	111.669	+9,5%
Gesamtnachfrage nach Stellen (alte Definition)	92.940	93.057	94.515	93.771	96.495	+3,8%
Gesamtnachfrage (erweiterte Def.)	99.537	99.771	101.340	99.789	101.943	+2,4%
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	91.815	92.178	93.384	92.529	95.433	+3,9%
...Männer	54.192	54.516	55.596	56.346	58.917	+8,7%
...Frauen	37.620	37.662	37.788	36.180	36.516	-2,9%
Unbesetzte Stellen	10.131	10.932	12.039	14.373	16.236	+60,3%
Unvermittelte Bewerber/innen	7.722	7.593	7.953	7.260	6.510	-15,7%
...ohne Alternative	1.128	879	1.128	1.242	1.062	-5,9%
...mit Alternative	6.594	6.714	6.825	6.018	5.448	-17,4%
Vertragslösungsquote	22,5%	22,2%	22,3%	23,1%	/	/
...Industrie und Handel	18,9%	18,7%	19,2%	19,5%	/	/
...Handwerk	29,9%	29,6%	28,7%	30,7%	/	/
...Landwirtschaft	13,2%	15,6%	18,2%	21,1%	/	/
...Öffentlicher Dienst	4,3%	4,1%	5,0%	4,8%	/	/
...Freie Berufe	26,5%	26,6%	26,2%	26,4%	/	/
...Hauswirtschaft	22,5%	21,5%	22,1%	28,9%	/	/

Quelle: Bundesinstitut für Berufliche Bildung, BIBB-Erhebung zum 30.09., Tabellenübersicht 2018, Tabelle 60 und Tabelle 79, Zeitreihe 2009 bis 2018. PP=Prozentpunkte.

Die Angebots-Nachfrage-Relation kann zudem auf der regionalen Ebene nach Arbeitsagenturbezirken betrachtet werden. Vergleichsweise am niedrigsten lag die Angebots-Nachfrage-Relation in den Bezirken der Arbeitsagenturen Augsburg (102,1 %), Ingolstadt (103,7 %) und Nürnberg (104,2 %). Am höchsten lag der Indikatorwert wiederum in den Arbeitsagenturbezirken Regensburg (120,2 %), Schwandorf (127,3 %) und Passau (129,3 %). Mit Ausnahme des Bezirks München (-0,9 PP) hat sich der Wert der Angebots-Nachfrage-Relation in allen Bezirken zwischen 2014 und 2018 erhöht. Am stärksten fielen die Anstiege in Schwandorf (+20,7 PP), Fürth (+15,4 PP) und Bamberg-Coburg (+13,7 PP) aus. Obwohl es durchaus regionale Unterschiede bei der Angebots-Nachfrage-Relation in Bayern gibt, ist der Angebotsüberschuss von (dualen) Ausbildungsplätzen doch als flächendeckendes Phänomen zu bezeichnen.

Im Berichtsjahr 2018 gab es rund 16.200 unbesetzte Ausbildungsstellen. Die Zahl hat sich im Vergleich zu 2014 sehr stark erhöht (+60,3 % bzw. +6.100). Der Anteil unbesetzter Stellen am gesamten (dualen) Ausbildungsstellenangebot belief sich im Berichtsjahr 2018 auf 14,5 % (Bundesgebiet: 10,2 %). Dementsprechend bezifferte sich die Stellenbesetzungsquote auf 85,5 % (Bundesgebiet: 89,8 %). Hätten die Betriebe alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen können, dann läge die Zahl der unbesetzten Stellen nicht bei 16.200, sondern „nur“ bei etwa 9.300. Die Zahl abgeschlossener Ausbildungsverträge fiel letztlich deutlich niedriger aus als die Zahl angebotener Ausbildungsplätze. Der Abstand zwischen beiden Größen hat sich in den letzten Jahren tendenziell eher vergrößert, wobei er sich zwischen 2017 und 2018 wieder etwas verringert hat. 2018 konnten die Betriebe etwa 95.400 neue Ausbildungsverträge abschließen. Im Vergleich zum Basisjahr hat sich die Zahl etwas erhöht (+3,9 % bzw. +3.600). Der Anstieg ist dabei allein auf Männer zurückzuführen (+8,7 %). Bei Frauen hat sich die Zahl dagegen leicht reduziert (-2,9 %). Auch im Bundesgebiet kann diese Divergenz beobachtet werden, wobei sich hier die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in der betrachteten Zeitspanne insgesamt weniger dynamisch erhöht hat.

57,1 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entfielen in Bayern auf den Bereich Industrie und Handel, gefolgt vom Handwerk (28,3 %) und den Freien Berufen (9,8 %). In allen drei Bereichen wurden 2018 mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als 2014, wobei der Anstieg am stärksten in den Freien Berufen ausgefallen ist. Bezogen auf das Jahr 2018 entfielen 3,2 % aller Vertragsabschlüsse auf Personen ohne Mittelschulabschluss. 33,1 % der Auszubildenden verfügten über einen Mittelschulabschluss. Am bedeutsamsten im Rahmen des dualen Ausbildungssystems sind nach wie vor junge Menschen mit mittlerer Reife, welche 47,2 % aller Verträge mit Betrieben geschlossen haben. 16,5 % aller Verträge wurden von Jugendlichen oder jungen Erwachsenen mit Studierberechtigung unterzeichnet. Im Vergleich zum Bundesgebiet fällt der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulreife deutlich niedriger aus, dafür liegt der Anteil der Auszubildenden mit Real- und Mittelschulabschluss in Bayern jeweils etwas höher als im Bundesdurchschnitt (BIBB 2018a).

Den etwa 16.200 unbesetzten Ausbildungsplätzen standen 2018 etwas mehr als 6.500 unvermittelte Bewerber/innen gegenüber. 6,4 % der Bewerber/innen erhielten damit – gemäß der erweiterten Definition – keine Ausbildungsstelle bei einem bayerischen Betrieb. Im Vergleich zu 2014 hat sich sowohl die Zahl (-15,7 % bzw. -1.200 Personen) als auch der Anteil verringert (-1,4 PP). Bei den unvermittelten Bewerbern/innen wird zwischen Bewerbern/innen mit und ohne Alternative differenziert. Bei der zuerst genannten Gruppe handelt es sich um Ausbildungsplatzbewerber/innen, die zwar in keine Ausbildung eingemündet sind, aber im Vergleich zur zuletzt genannten Gruppe zwischenzeitlich eine Alternative (z. B. weiterer Schulbesuch, Berufsvorbereitung, Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr) finden konnten. Im Jahr 2018 bezifferte sich die Zahl der unvermittelten Bewerber/innen mit Alternative auf circa 5.400 Personen. Gegenüber 2014 hat sich die Zahl recht deutlich um 17,4 % (bzw. 1.100 Personen) verringert. Bei unvermittelten Bewerbern/innen ohne Alternative fiel der Rückgang deutlich schwächer aus (-5,9 % bzw. -66 Personen). Ihr Anteil an allen „erfolglosen“ Bewerbern/innen belief sich 2018 auf 16,3 % (2014: 14,6 %).

Neben dem quantitativen Zusammenspiel zwischen Angebot und Nachfrage spielt letztlich auch die qualitative Dimension eine bedeutende Rolle für das Zusammenkommen von Angebot und Nachfrage. Dass trotz des Überangebots an dualen Ausbildungsstellen in Bayern unvermittelte Bewerber/innen existieren, kann ein Anzeichen für Passungsprobleme (sog. „Mismatches“) sein. Sie stellen eine Erklärung dafür dar, wieso Angebot und Nachfrage nicht perfekt zum Ausgleich gelangen. „Mismatches“ haben vielfältige Ursachen: Sie können in einer mangelnden

schulischen Bildung, einer zu geringen beruflichen oder sozialen Eignung für den jeweils angestrebten Ausbildungsberuf (sog. „qualifikatorischer Mismatch“), in regionalen Besonderheiten und Mobilitätsneigungen (sog. „regionaler Mismatch“) oder in fehlenden Informationen (sog. „informationeller Mismatch“), aber auch in betrieblichen Determinanten – z. B. fehlende Attraktivität, Nutzung von wenig geeigneten Rekrutierungswegen – begründet liegen (BIBB 2015: 408-430).

Die BA veröffentlicht Daten zu unversorgten Bewerbern/innen differenziert nach ausgewählten Merkmalen. Hierbei zeigt sich für das Jahr 2018 (Stand: 30.09) und bezogen auf erfolglose Bewerber/innen ohne bekannte Alternative, dass 5,5 % der betroffenen Personen keinen Mittelschulabschluss besaßen (BA 2018b). Mehr als ein Drittel verfügte dagegen über einen Mittelschulabschluss (37,9 %), ein Viertel hatte einen Realschulabschluss (24,4 %), ein weiteres Viertel hatte sogar die (Fach-) Hochschulreife (24,4 %). Bei 40,7 % aller betroffenen Personen handelte es sich um Ausländer/innen, 46,0 % waren Altbewerber/innen.<sup>17</sup> Unversorgte Bewerber/innen ohne bekannte Alternative haben in Bayern im Vergleich zum gesamten Bundesgebiet häufiger einen Mittelschulabschluss und etwas seltener die (Fach-)Hochschulreife. Besonders auffällig ist die Diskrepanz des Ausländeranteils beim Vergleich zwischen dem Bundesgebiet (25,1 %) und Bayern (40,7 %).

Nicht alle Personen, die eine Ausbildung beginnen, schließen diese letztlich auch ab. Die Quote vorzeitiger Vertragsauflösungen spiegelt den Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an allen begonnenen Ausbildungsverträgen wider.<sup>18</sup> In Bayern lag sie im Jahr 2017 bei 23,1 %. Sie fiel damit knapp drei Prozentpunkte niedriger aus als im Bundesgebiet (25,7 %). Gegenüber dem Basisjahr hat sie sich leicht erhöht (+0,6 PP). Vor allem im kleinbetrieblich strukturierten Handwerk (30,7 %) und im Bereich Hauswirtschaft (28,9 %) fielen die Lösungsquoten hoch aus. Im Industrie- und Handelsbereich, in dem die meisten Auszubildenden tätig sind, wurde 2017 fast jedes fünfte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet (19,5 %). Im Öffentlichen Dienst fiel die Quote mit 4,8 % mit Abstand am geringsten aus. Insgesamt rund zwei Drittel der Verträge wurden innerhalb der Probezeit – d. h. spätestens nach vier Monaten (33,4 %) – oder nach der Probezeit innerhalb der ersten zwölf Monate aufgelöst (34,1 %). Die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht erhoben. Verschiedene Studien kommen aber zu dem Ergebnis, dass Auszubildende mit vorzeitig gelöstem Vertrag überwiegend Konflikte mit Vorgesetzten, eine mangelnde Ausbildungsqualität und ungünstige Arbeitsbedingungen als Gründe anführen. In geringerem Maße werden auch persönliche und gesundheitliche Gründe sowie falsche Berufsvorstellungen genannt. Demgegenüber sind aus Sicht der ausbildenden Betriebe etwa eine mangelnde Ausbildungsleistung, Motivation oder Integration in das Betriebsgeschehen seitens der Auszubildenden die wichtigsten Gründe für vorzeitige Vertragslösungen (Uhly 2015). Einschlägige Studien zeigen überdies, dass niedrigere formale Bildungsabschlüsse zu einem höheren Lösungsrisiko führen. Zudem zeigt sich – unabhängig von den Merkmalen der Auszubildenden – ein starker Einfluss der betrieblichen Arbeitsbedingungen, dem Ausbildungsmodell und der Attraktivität des Ausbildungsberufs (Böhme et al. 2016). Um Ausbildungsverhältnisse anzubahnen und zu stabilisieren, sollten Fragen der Ausbildungsqualität und Attraktivität von Ausbildungsberufen noch stärker in den Vordergrund rücken (BIBB 2019: 161-166). Gerade bei einer schwachen Nachfrage sind die Betriebe dazu angehalten, verstärkt Investitionen in die Verbesserung der innerbetrieblichen Ausbildungssituation und in benachteiligte oder zunächst nicht besonders gut geeignete Bewerber/innen zu tätigen (AGBB 2016: 121-122). In diesem Kontext kann auch die stärkere Erschließung der Zielgruppe der Geflüchteten für betriebliche Ausbildungen als Handlungsfeld definiert werden (BIBB 2019: 326-335).

Um Potenziale für den Fachkräftenachwuchs ausschöpfen zu können, ist ferner die Flexibilisierung der Ausbildungsorganisation ein möglicher Weg. Als Beispiel hierfür können Teilzeitausbildungen angeführt werden, welche seit 2005 im Berufsbildungsgesetz verankert sind. Bundesweit machten sie im Jahr 2017 lediglich 0,4 % aller neu

<sup>17</sup> Die BA-Statistik unterscheidet zwischen Bewerbern/innen des aktuellen Schulentlassungsjahrgangs und denen aus früheren Jahrgängen. Hierbei wird nicht berücksichtigt, ob sich die Personen früher bereits einmal auf eine Ausbildungsstelle beworben haben oder nicht. Dementsprechend gelten hier diejenigen Personen als Altbewerber/innen, deren Schulabschluss zum Zeitpunkt der Ausbildungsbewerbung länger als ein Jahr zurücklag.

<sup>18</sup> Der Indikator ist nicht gleichzusetzen mit der Quote der Ausbildungsabbrüche im dualen System, da viele betreffende Personen zu einem späteren Zeitpunkt erneut einen Ausbildungsvertrag abschließen.

abgeschlossenen Ausbildungsverträge aus. Hinter dem Anteil verbergen sich absolut nur rund 2.200 Fälle. In keinem Bundesland lag die Quote 2017 höher als 1,1 %. Teilzeitausbildungen spielen dabei – auf einem sehr niedrigen Niveau – bei weiblichen Auszubildenden eine deutlich größere Rolle als bei männlichen Auszubildenden. Gegenüber 2014 hat sich die Situation im Bundesgebiet nicht verändert. Sowohl der Anteilswert als auch die absolute Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sind konstant geblieben. Ähnlich verhält sich die Situation in Bayern. Während im Basisjahr 2014 insgesamt 276 Verträge für Teilzeitberufsausbildungen neu abgeschlossen worden sind, waren es drei Jahre später 274 Teilzeitausbildungen. Der Anteil der Teilzeitausbildungen an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen betrug 2017 unverändert 0,3 % und fällt im Bundesländervergleich recht niedrig aus (BIBB 2019: 120-121; BIBB 2016).<sup>19</sup> Um strukturell benachteiligte Zielgruppen stärker in das duale Ausbildungsgeschehen zu integrieren, bedarf es eines Ausbaus der Möglichkeiten für die Absolvierung von Teilzeitausbildungen. Hierdurch könnten die Barrieren für den Beginn einer Ausbildung insbesondere bei jungen Erwachsenen mit Familienverantwortung und Alleinerziehenden (zumeist Frauen), aber z. B. auch bei Geflüchteten reduziert werden.

Die betriebliche Ausbildungsbeteiligung wird in der Regel anhand zweier Indikatoren abgebildet: die Ausbildungsbetriebsquote und die Ausbildungsquote. Die Brutto-Ausbildungsbetriebsquote, welche den Anteil ausbildender Betriebe an allen – d. h. ausbildungsberechtigten und nicht ausbildungsberechtigten – Betrieben anzeigt, hat sich in Bayern gemäß des BIBB-Datenreports 2018 zwischen 2012 und 2016 von 21,9 % auf 20,2 % verringert (BIBB 2018b). Auch im Bundesgebiet lässt sich ein Rückgang vergleichbaren Ausmaßes konstatieren (-1,4 PP). Berücksichtigt werden muss bei der Einordnung des leichten Rückgangs der Quote, dass die Entwicklung vor allem die Konsequenz eines starken Zuwachses nicht-ausbildungsaktiver Betriebe gegenüber neuen ausbildungsaktiven Betrieben ist. Die Zahl der ausbildungsaktiven Betriebe ist zwischen 2014 und 2016 stabil geblieben. In längerfristiger Sicht kann jedoch ein Rückgang beobachtet werden. Bezogen auf Gesamtdeutschland weist das BIBB darauf hin, dass der Rückgang der Quote zuvorderst auf Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten zurückzuführen ist. Bei allen anderen Betriebsgrößenklassen haben die Quotenwerte dagegen eine steigende Tendenz.

Auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels hat INIFES für Bayern im Jahr 2017 eine Brutto-Ausbildungsbetriebsquote in Höhe von 26 % ermittelt. Im Unterschied zu den Quotenwerten auf Basis der BIBB-Daten unterliegen die anhand des IAB-Betriebspanels ermittelten Werte stärkeren Schwankungen. In den letzten Jahren zeigt sich ein Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung (Brutto-Ausbildungsquote 2016: 27 %; 2015: 29 %), der maßgeblich auf kleinere Betriebe (vor allem Kleinbetriebe) zurückzuführen ist. Bezieht man die Quote für 2017 ausschließlich auf Betriebe, die zur Ausbildung von Jugendlichen oder jungen Erwachsenen berichtigt sind (sog. Netto-Ausbildungsbetriebsquote), war gut die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe auch tatsächlich ausbildungsaktiv (INIFES 2018: 52-53). Korrespondierend zu den BIBB-Daten wird hervorgehoben, dass die Ausbildungsbetriebsquote (sowie das Vorhandensein der Ausbildungsberechtigung) mit der Unternehmensgröße steigt. Generell ist zu berücksichtigen, dass kleinere Betriebe insbesondere aus ressourcenbedingten Gründen oftmals auf Basis kurzfristiger und bedarfsgetriebener Planungen ausbilden. Viele kleinere Betriebe sind folglich nicht jährlich, sondern eher mit größeren Zeitabständen am Ausbildungsmarkt aktiv (IAB 2017: 3-4). Nichtsdestotrotz scheinen eine stärker strategisch ausgerichtete Ausbildungsplanung sowie ein höheres Ausmaß an Ausbildungsberechtigung – gerade unter der Bedingung eines verschärften Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte – geboten, da Ausbildungsinvestitionen insbesondere für KMU unverzichtbar für die längerfristige Bindung qualifizierter Mitarbeiter/innen sind.

Die Ausbildungsquote ist definiert als der Anteil der Auszubildenden an allen sv-pflichtig Beschäftigten einschließlich auszubildender Personen. Sie spiegelt die Ausbildungsintensität in den Betrieben wider. Im Jahr 2016 lag sie in Bayern bei 5,1 % (Bundesgebiet: 4,9 %). Gegenüber 2012 hat sie sich um 0,6 Prozentpunkte reduziert (Bundesge-

<sup>19</sup> Anzumerken ist, dass sich die Zahl der neu abgeschlossenen Teilzeitausbildungsverträge zwischen 2010 und 2017 in Bayern sowie im Bund mehr als verdoppelt hat. Die Anstiege sind dabei vor allem auf den Zeitraum zwischen 2010 und 2014 zurückzuführen. Seit 2014 können dagegen keine spürbaren Zuwächse mehr konstatiert werden.

biet: -0,6 PP). In Bayern ist die Quote aufgrund der unterschiedlichen (positiven) Entwicklungsdynamiken der Gesamtbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt (starker Aufwärtstrend) und der Beschäftigung im betrieblichen Ausbildungsmarkt (moderater Aufwärtstrend) gesunken. Folglich hat die Ausbildungsintensität abgenommen.

Im neuesten BIBB-Datenreport 2019 wird u. a. herausgestellt, dass die Ausbildungsbeteiligung positiv mit dem Digitalisierungsgrad der Betriebe und entsprechenden Investitionen und organisatorischen Anpassungen zusammenhängt. Stärker digitalisierte Betriebe haben dementsprechend eine höhere Neigung zur Ausbildungsbeteiligung als weniger digitalisierte Betriebe (BIBB 2019: 213). Es ist anzunehmen, dass dieser Zusammenhang auch für Bayern gilt.

Die verfügbaren Daten deuten in der Gesamtschau darauf hin, dass die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in Bayern trotz der leicht rückläufigen Tendenz bei der Ausbildungsbetriebsquote und Ausbildungsquote einem relativ stabilen Pfad folgt. Sowohl die BIBB- als auch die IAB-Daten für Bayern und Gesamtdeutschland deuten darauf hin, dass vor allem (sehr) kleine Betriebe eine rückläufige Entwicklung bei der Ausbildungsbeteiligung haben. Es wird in diesem Kontext einstimmig darüber berichtet, dass kleinere Betriebe einerseits stärker auf das Instrument der Ausbildung für die Fachkräftesicherung angewiesen sind, andererseits jedoch deutlich mehr Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen haben als größere Unternehmen. Daher ist die rückläufige Tendenz nicht ganz unproblematisch. Darüber hinaus sollten – analog zum Weiterbildungsgeschehen – technologisch-organisatorische Anpassungen und die betriebliche Ausbildungsausrichtung und -gestaltung im Zuge der Digitalisierung möglichst zusammengedacht werden.

### 7.3 Übergangssystem und NEET-Quote

Trotz der insgesamt guten Beschäftigungssituation und der sich aus Sicht der ausbildungsplatznachfragenden Seite entspannenden Lage auf dem Ausbildungsmarkt existieren nach wie vor Passungsprobleme im Zuge des Übergangs von der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche Ausbildung (Christe 2016: 31-32). Manchen Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen fällt die Bewältigung dieses Übergangs deshalb schwer. Sie verbleiben oftmals zwischenzeitlich in Maßnahmen des sog. Übergangssystems, welche in verschiedenen Ausgestaltungsformen auf die Erhöhung der Ausbildungsreife und eine entsprechende Qualifizierung der jungen Menschen hinwirken sollen (Schropp 2018: 5-6; Weiß 2015: 8-9). Darüber hinaus steigen einige Jugendliche bzw. junge Erwachsene aus verschiedensten Gründen vorzeitig aus bereits begonnenen Ausbildungen aus, woraufhin sie wieder nach passungsfähigen Optionen suchen müssen und ggf. (erneut) in das Übergangssystem einmünden (Deuer 2015: 106-107).

Einen Überblick über die Entwicklung des Bestands und der Neuzugänge in den beiden Sektoren „Übergangssystem“ und „Berufsausbildung“ (zwecks Vergleichs und Einordnung) nach sozio-demografischen Merkmalen gibt Tabelle 40. Im Übergangssystem ist die Zahl der Anfänger/innen zwischen 2014 und 2017 deutlich gestiegen (+24,9 %), wobei seit 2016 wiederum ein dynamischer Rückgang zu beobachten ist (-19,0 %). Insgesamt mündeten im Jahr 2017 rund 24.900 Anfänger/innen in das Übergangssystem ein. Noch deutlicher als bei der Berufsausbildung sticht der starke Anstieg ausländischer Anfänger/innen hervor (+69,7 %). Absolut entspricht der Zuwachs etwa 4.900 Personen. Der Anteil der Ausländer/innen an allen Anfängern/innen im Übergangssystem lag 2017 bei 44,7 %. Gegenüber 2014 (32,9 %) hat er sich infolge der ausgeprägten Zuwachsdynamik um 11,8 Prozentpunkte erhöht. Dieser dynamische Anstieg steht in engem Zusammenhang mit der Fluchtmigration und kann in ähnlicher Form auch im Bundesgebiet beobachtet werden. Zwar hat sich die Zahl der ausländischen Personen im Übergangssystem zuletzt wieder verringert (-34,2 %), jedoch sind die neu entwickelten sowie länderspezifisch und kommunal umgesetzten Maßnahmen zur Integration der Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung nicht in der Statistik der Integrierten Ausbildungsberichterstattung enthalten, obwohl sie den Charakter von Maßnahmen des Übergangssystems haben. Auch in diesen Maßnahmen ist die Zahl der Anfänger/innen laut jüngstem BIBB-Bericht aber rückläufig (BIBB 2019: 95). Weiterhin ist das Übergangssystem immer stärker männlich geprägt. So waren im Jahr 2017 mehr als zwei Drittel der dortigen Anfänger/innen männlichen Geschlechts (70,8 %). Die Quote ist im Vergleich zu 2014 (67,6 %) moderat um 3,2 Prozentpunkte gestiegen. Die dargelegten Muster und Entwicklungen gelten im Wesentlichen auch für den Bestand der Personen im Übergangssystem, der ebenfalls in Tabelle 40 abgetragen ist.



Tabelle 40: Bestand und Anfänger/Innen in Ausbildung und Übergangssystem in Bayern, 2014-2017

	2014	2015	2016	2017	Veränd. 2017/2014	Veränd. 2017/2016
<b>Bestand</b>						
<b>Berufsausbildung</b>	<b>310.871</b>	<b>309.098</b>	<b>310.267</b>	<b>311.596</b>	<b>+0,2%</b>	<b>+0,4%</b>
...Männer	166.565	166.426	168.030	171.350	+2,9%	+2,0%
...Frauen	144.306	142.672	142.237	140.246	-2,8%	-1,4%
...Deutsche	/	/	/	/	/	/
...Ausländer/innen	/	/	/	/	/	/
<b>Übergangssystem</b>	<b>25.255</b>	<b>30.661</b>	<b>42.025</b>	<b>38.630</b>	<b>+53,0%</b>	<b>-8,1%</b>
...Männer	16.882	22.063	31.561	28.287	+67,6%	-10,4%
...Frauen	8.373	8.598	10.464	10.343	+23,5%	-1,2%
...Deutsche	/	/	/	/	/	/
...Ausländer/innen	/	/	/	/	/	/
<b>Anfänger/Innen</b>						
<b>Berufsausbildung</b>	<b>106.030</b>	<b>104.656</b>	<b>107.695</b>	<b>108.748</b>	<b>+2,6%</b>	<b>+1,0%</b>
...Männer	52.066	51.494	53.782	55.813	+7,2%	+3,8%
...Frauen	53.964	53.162	53.914	52.936	-1,9%	-1,8%
...Deutsche	95.545	93.322	94.830	94.186	-1,4%	-0,7%
...Ausländer/innen	10.485	11.334	12.865	14.562	+38,9%	+13,2%
<b>Übergangssystem</b>	<b>19.903</b>	<b>24.716</b>	<b>30.695</b>	<b>24.852</b>	<b>+24,9%</b>	<b>-19,0%</b>
...Männer	13.449	18.002	22.740	17.599	+30,9%	-22,6%
...Frauen	6.454	6.714	7.955	7.253	+12,4%	-8,8%
...Deutsche	13.355	13.555	13.810	13.741	+2,9%	-0,5%
...Ausländer/innen	6.548	11.161	16.885	11.111	+69,7%	-34,2%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern – 2017. Zum Bestand werden keine Daten zur Staatsangehörigkeit ausgewiesen.

Vor allem junge Menschen ohne Abschluss und mit Mittelschulabschluss münden in das Übergangssystem ein. Fast drei Viertel der Abgänger/innen ohne Abschluss verblieben im Jahr 2017 zunächst im Übergangsbereich. Bei der Personengruppe mit Mittelschulabschluss stellt sich die Situation genau umgekehrt dar: Rund drei Viertel haben eine Berufsausbildung begonnen (74,5 %). Betrachtet man alle Anfänger/innen im Übergangsbereich des Jahres 2017, dann fällt die Verteilung der Bildungsniveaus wie folgt aus: 18,2 % haben keinen (Mittel-) Schulabschluss, 39,9 % verfügen über einen Mittelschulabschluss, 13,3 % haben einen Realschulabschluss bzw. einen vergleichbaren Abschluss und 2,7 % verfügen über die (Fach-) Hochschulreife. Etwa ein Viertel der Personen im bayerischen Übergangssystem hat eine „sonstige Vorbildung“ (25,7 %). Im Bundesgebiet fiel der Anteil der Personen ohne Mittelschulabschluss mit 30,5 % deutlich höher aus als in Bayern, wiederum lag der Anteil von Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen mit „sonstiger Vorbildung“ in Deutschland mit 6,7 % deutlich niedriger als in Bayern. Bei den anderen Bildungsabschlüssen sind die Anteilswerte hingegen vergleichbar.

Tabelle 41: Bestand und Anfänger/Innen im Übergangssystem nach Programmen, 2014-2017

	2014	2015	2016	2017	Veränd. 2017/2014	Veränd. 2017/2016
<b>Bestand</b>						
<b>Personen im Übergangssystem, davon...</b>	<b>25.255</b>	<b>30.661</b>	<b>42.025</b>	<b>38.630</b>	<b>+53,0%</b>	<b>-8,1%</b>
berufsgrundbildende Programme mit Anrechenbarkeit	3.983	4.107	4.159	4.058	+1,9%	-2,4%
berufsvorbereitende Programme	14.782	20.140	30.815	27.906	+88,8%	-9,4%
berufsvorbereitende Bildungsgänge (BA)	5.432	5.262	5.327	5.128	-5,6%	-3,7%
Einstiegsqualifizierung (BA)	1.058	1.152	1.724	1.538	+45,4%	-10,8%
<b>Anfänger/Innen</b>						
<b>Personen im Übergangssystem, davon...</b>	<b>19.903</b>	<b>24.716</b>	<b>30.695</b>	<b>24.852</b>	<b>+24,9%</b>	<b>-19,0%</b>
berufsgrundbildende Programme mit Anrechenbarkeit	3.583	3.662	3.682	3.627	+1,2%	-1,5%
berufsvorbereitende Programme	9.830	14.640	19.962	14.559	+48,1%	-27,1%
berufsvorbereitende Bildungsgänge (BA)	5.432	5.262	5.327	5.128	-5,6%	-3,7%
Einstiegsqualifizierung (BA)	1.058	1.152	1.724	1.538	+45,4%	-10,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2017.

Blickt man auf die verschiedenen Programme innerhalb des Übergangssystems, dann haben in den letzten Jahren besonders berufsvorbereitende Programme stark an Bedeutung gewonnen (vgl. Tabelle 41). Die Zahl der dortigen Anfänger/Innen hat sich in Bayern von rund 9.800 auf etwa 14.600 erhöht. Die Zuwachsrate beziffert sich auf 48,1 %. Noch deutlicher zeigt sich der Bedeutungszuwachs beim Bestand der berufsvorbereitenden Programme: Waren es 2014 insgesamt rund 14.800 Teilnehmende, belief sich die Zahl 2017 auf rund 27.900 (+88,8 %). Der Anstieg ist primär auf den ausgeprägten Zuwachs ausländischer Anfänger/Innen zurückzuführen. Berufsvorbereitende Programme vereinten 2017 mehr als die Hälfte aller Anfänger/Innen im Übergangssystem auf sich (58,6 %). Sie lagen damit bemessen an Anteilswerten deutlich vor berufsvorbereitenden Bildungsgängen der BA (20,6 %) und berufsgrundbildenden Programmen mit Anrechenbarkeit für eine später erfolgende Ausbildung (14,6 %) sowie Einstiegsqualifizierungen der BA (6,2 %).

Tabelle 42 gibt einen Überblick über die Verteilung der sozio-demografischen Merkmale der Anfänger/Innen entlang der spezifischen Programmtypen innerhalb des Übergangssystems. Zunächst ist auffällig, dass Frauen in allen Programmtypen des Übergangssystems deutlich unterrepräsentiert sind. Insbesondere in berufsgrundbildenden Programmen mit Anrechenbarkeit fiel der Frauenanteil mit 13,9 % besonders niedrig aus. In berufsvorbereitenden Bildungsgängen der BA hatte der Frauenanteil mit 38,0 % das höchste Niveau. In berufsvorbereitende Programme (30,6 %) und Einstiegsqualifizierungen (21,9 %) lag er dazwischen. Im gesamten Übergangsbereich lag der Frauenanteil 2017 bei 29,2 %. Zudem sticht hervor, dass nur sehr wenige Anfänger/Innen in berufsgrundbildenden Maßnahmen mit Anrechenbarkeit nicht über einen Mittelschulabschluss verfügen (2,7 %). In anderen Formen des Übergangssystems sind die Anteile der Anfänger/Innen ohne Mittelschulabschluss deutlich höher. Bei Einstiegsqualifizierungen der BA lag der Anteil bei 13,5 %, bei berufsvorbereitenden Bildungsgängen der BA betrug er 17,7 %. In berufsvorbereitenden Programmen hatte fast ein Viertel (22,8 %) aller Anfänger/Innen keinen Mittelschulabschluss. Zu beachten ist bei diesem Programmtyp, dass mehr als die Hälfte der dortigen Anfänger/Innen über eine „sonstige Vorbildung“ verfügte. Der hohe Anteil hängt vermutlich mit im Ausland erworbenen Qualifikationen zusammen. Der Anteil der Ausländer/Innen fiel in berufsvorbereitenden Programmen (62,2 %) am höchsten und in berufsgrundbildenden Programmen mit Anrechenbarkeit am niedrigsten aus (8,6 %).

**Tabelle 42: Verteilung der Anfänger/Innen im Übergangssystem nach sozio-demografischen Merkmalen und spezifischen Programmtypen, 2017**

	Übergangssystem insgesamt	Berufsgrundbildende Programme mit Anrechenbarkeit	Berufsvorbereitende Programme	Berufsvorbereitende Bildungsgänge (BA)	Einstiegsqualifizierung (BA)
insgesamt	<b>24.852</b>	3.627	14.559	5.128	1.538
...Männer	<b>70,8%</b>	86,1%	69,4%	62,0%	78,1%
...Frauen	<b>29,2%</b>	13,9%	30,6%	38,0%	21,9%
...ohne Mittelschulabschluss*	<b>18,2%</b>	2,7%	22,8%	17,7%	13,5%
...mit Mittelschulabschluss*	<b>39,9%</b>	42,2%	33,3%	51,4%	57,7%
...mit mind. mittlerem Abschluss*	<b>15,9%</b>	52,3%	0,7%	30,7%	24,8%
...Deutsche	<b>55,3%</b>	91,4%	37,8%	82,8%	44,0%
...Ausländer/innen	<b>44,7%</b>	8,6%	62,2%	17,2%	56,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2017. \*Bei den Schulabschlüssen: An 100,0 % fehlende Werte: „keine Angabe“ oder „sonstige Vorbildung“.

Bezieht man sich ausschließlich auf die Anfänger/innen der beiden Sektoren „Berufsausbildung“ und „Übergangsbereich“, dann ist das Übergangssystem in Bayern zahlenmäßig vergleichsweise weniger bedeutsam. So lag der Anteil der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen, die 2017 in das Übergangssystem eingemündet sind, in Bayern bei 18,6 % und damit fast zehn Prozentpunkte niedriger als im Bundesgebiet (28,4 %).

Es gibt auch junge Menschen, die weder einer Ausbildung oder weiterführenden Bildung noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Diese Gruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden in Form der sog. NEET-Quote zusammengefasst („Not in Education, Employment or Training“).<sup>20</sup> In Bayern lag die NEET-Quote bei 18- bis 24-Jährigen im Jahr 2018 bei 5,6 %, im Bundesgebiet belief sie sich auf 8,1 % (vgl. Tabelle 43). Im Vergleich zur EU28 (13,7 %) fallen beide Quotenwerte niedrig aus. Zwischen 2014 und 2018 lag die NEET-Quote in Bayern konstant unter dem entsprechenden Wert des Bundesgebiets. Der Abstand hat sich aber etwas verringert, da sich die NEET-Quote im Bundesgebiet (-0,8 PP) im Unterschied zu Bayern (+0,1 PP) im betrachteten Zeitraum reduziert hat. Zwischen Männern und Frauen gibt es sowohl im Bundesgebiet als auch in Bayern Unterschiede: Bei Frauen fällt die NEET-Quote rund zwei Prozentpunkte höher aus als bei Männern.

**Tabelle 43: Anteil 18- bis 24-Jähriger, die weder in (Aus-)Bildung noch in Erwerbsarbeit sind, 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/2014	Veränd. 2018/2017
<b>Bundesgebiet</b>	<b>8,9%</b>	<b>8,7%</b>	<b>9,2%</b>	<b>8,6%</b>	<b>8,1%</b>	<b>-0,8 PP</b>	<b>-0,5 PP</b>
...Männer	7,8%	7,6%	8,4%	8,0%	7,3%	-0,5 PP	-0,7 PP
...Frauen	10,1%	9,8%	10,1%	9,3%	8,9%	-1,2 PP	-0,4 PP
<b>Bayern</b>	<b>5,5%</b>	<b>5,3%</b>	<b>6,4%</b>	<b>5,8%</b>	<b>5,6%</b>	<b>+0,1 PP</b>	<b>-0,2 PP</b>
...Männer	4,3%	4,6%	5,6%	4,6%	4,6%	+0,3 PP	+/-0,0 PP
...Frauen	6,6%	6,0%	7,2%	7,1%	6,7%	+0,1 PP	-0,4 PP

Quelle: Eurostat, Regionale Bildungsstatistiken. Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht und NUTS-2-Regionen [edat\_ifse\_20].

<sup>20</sup> Dieser Indikator gilt im Vergleich zur Jugendarbeitslosenquote als aussagekräftigerer Indikator zur Einschätzung der Arbeitsmarktlage junger Menschen (hierzu z. B. Schäfer 2019).

Trotz des vergleichsweise geringen Anteils von einmündenden Personen in das Übergangssystem und einer geringen NEET-Quote Personen stehen nach wie vor viele Jugendliche und junge Erwachsene vor großen Herausforderungen, wenn es um die Bewältigung des Übergangs von der Schule in den Beruf geht. Insbesondere für Personen ohne Abschluss und mit einem – vermutlich eher schwach ausfallenden – Haupt- bzw. Mittelschulabschluss stellt sich diese Transition als herausfordernd dar. Dies trifft dabei wie dargestellt vor allem auf Männer und Ausländer/innen zu. Auch lässt sich beobachten, dass zwischen dem Schulerfolg sowie den hierbei wirkräftigen sozio-demografischen Merkmalen und der darauffolgenden Einmündung in das (Aus-)Bildungs- und Übergangssystem ein ausgeprägter Zusammenhang existiert. Die betreffenden jungen Menschen benötigen weiterhin besondere Unterstützung, damit ihnen die Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann.

## 7.4 Hochschulbereich

---

Durch die in längerfristiger Hinsicht gestiegene Zahl der jungen Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung sowie die insgesamt gestiegenen Bildungsaspirationen der jungen Bevölkerung hat sich die Nachfrage nach Studienplätzen deutlich erhöht. Wie zuvor schon gezeigt, entscheiden sich dabei insbesondere junge Menschen mit der allgemeinen Hochschulreife im Anschluss an die Schule – mitunter mit einer gewissen Zeitverzögerung – für die Aufnahme eines Studiums. Zwischenzeitlich wurde der Andrang auf die Hochschulen durch die beiden Sondereffekte der Aussetzung der Wehrpflicht und des doppelten Abiturjahrgangs in Bayern im Jahr 2011 zusätzlich verstärkt. Die betrachtete Zeitspanne zwischen 2014 und 2018 dürfte von diesen Sondereffekten jedoch kaum noch betroffen sein.

Insgesamt nahmen im Wintersemester 2018/2019 gemäß vorläufigen Daten des Statistischen Bundesamtes etwa 68.100 Personen ein Hochschulstudium in Bayern auf (vgl. Tabelle 44). Im Vergleich zum Wintersemester 2014/2015 ist die Zahl um 5,7 % gestiegen. Die Steigerung ist dabei stärker auf Frauen (+8,4 %) als auf Männer zurückzuführen (+3,1 %). Der Anteil von Frauen lag unter den Studienanfängern/innen im Wintersemester 2018/2019 bei 50,8 % (Männeranteil: 49,2 %). Noch bis zum Wintersemester 2016/2017 befanden sich etwas mehr Männer als Frauen unter den Studienanfängern/innen. Die Verschiebung ist womöglich auch die Konsequenz davon, dass Frauen seit geraumer Zeit häufiger als Männer die (Fach-)Hochschulreife erreichen. Im Unterschied zu Studienanfängern/innen mit deutscher Staatsangehörigkeit (+/-0,0 %), hat sich die entsprechende Zahl bei Ausländer/innen im betrachteten Zeitraum kräftig erhöht (+31,1 %). Demensprechend haben im Laufe der Zeit immer mehr Ausländer/innen ein Studium in Bayern begonnen. Dies macht sich auch an der Erhöhung des Anteils an allen Studienanfängern/innen bemerkbar: Lag er im Wintersemester 2014/2015 noch bei 18,4 %, so bezifferte er sich im Wintersemester 2018/2019 auf 22,8 %. Annähernd jede/r vierte Studienanfänger/in besaß folglich nicht die deutsche Staatsangehörigkeit.

Tabelle 44: Studienanfänger/Innen und Studierende in Bayern, Wintersemester 2014-2018

	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019*	Veränd. 2019/201 4
<b>Studienanfänger/Innen</b>	<b>64.433</b>	<b>66.290</b>	<b>65.353</b>	<b>68.389</b>	<b>68.135</b>	<b>+5,7%</b>
...männlich	32.533	33.324	32.801	34.058	33.544	+3,1%
...weiblich	31.900	32.966	32.552	34.331	34.591	+8,4%
...deutsche Staatsangehörigkeit	52.555	52.886	51.757	53.612	52.568	+/-0,0%
...ausländische Staatsangehörigkeit	11.878	13.404	13.596	14.777	15.567	+31,1%
<b>Studierende</b>	<b>368.258</b>	<b>376.488</b>	<b>378.320</b>	<b>388.893</b>	<b>391.916</b>	<b>+6,4%</b>
...männlich	189.696	193.654	194.241	198.267	198.305	+4,5%
...weiblich	178.562	182.834	184.079	190.626	193.611	+8,4%
...deutsche Staatsangehörigkeit	328.571	333.503	332.777	338.746	337.204	+2,6%
...ausländische Staatsangehörigkeit	39.687	42.985	45.543	50.147	54.712	+37,9%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Studierende an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.1. \*Für 2018/2019: vorläufige Daten.

Die Zahl der Studierenden lag im Wintersemester 2018/2019 bei insgesamt 391.900 Personen. Gegenüber dem Basisjahr (WS 2014/2015) hat sich die absolute Anzahl der Studierenden um 6,4 % erhöht. Im Unterschied zur Zahl der Anfänger/Innen, die sich zwischen 2017/2018 und 2018/2019 leicht reduziert hat, kann bei der Zahl der Studierenden im betrachteten Zeitraum ein kontinuierlicher Anstieg beobachtet werden. Wie auch bei den Studienanfänger/Innen geht die dynamische Entwicklung besonders auf weibliche Studierende (+8,4 %) und Ausländer/Innen (+37,9 %) zurück. Im Wintersemester 2018/2019 waren 49,4 % aller Studierenden weiblich (WS 2014/2015: 48,5 %). Der Anteil der ausländischen Studierenden betrug 14,0 % (WS 2014/2015: 10,8 %).

Ebenfalls in Bayern kontinuierlich zugenommen hat die Zahl der Hochschulabsolventen/Innen (vgl. Tabelle 45). Im Abschlussjahr 2017 haben knapp 78.500 Personen ihr Studium erfolgreich abgeschlossen. Dies waren etwa 7.700 Absolventen/Innen mehr als noch 2014. Der Anstieg beläuft sich auf 11,0 %, wobei die Zuwachsdynamik bei Männern (+11,7 %) etwas stärker ausgefallen ist als bei Frauen (+10,2 %). Der Frauenanteil an allen Absolventen/Innen bezifferte sich 2017 auf 49,3 %. Im Vergleich zu 2014 (49,6 %) hat sich der Anteil leicht reduziert. Die meisten Absolventen/Innen – nämlich 30,5 % – erhielten 2017 ein Zertifikat im Bereich der „Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften“. Zweistellige Anteilswerte lassen sich zudem im Bereich „Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen“ (22,0 %) sowie im Bereich „Geisteswissenschaften und Kunst“ (11,1 %) konstatieren. Zwischen 2014 und 2017 hat sich die Zahl der Absolventen/Innen in den meisten Fächergruppen erhöht. Die beiden ohnehin stark mit Studierenden besetzten Bereiche „Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen“ sowie „Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften“ haben sowohl in absoluten Zahlen als auch in Anteilen gemessen seit 2014 an Bedeutung unter den Abschlüssen gewonnen. Auch in den Bereichen „Agrarwissenschaften“ und „Informatik“ lassen sich immer mehr Absolventen/Innen beobachten. Vergleichsweise etwas geringere Zuwachsdynamiken verzeichnen die Bereiche „Erziehungswissenschaften“, „Dienstleistungen“, „Gesundheit und Soziales“ und „Biowissenschaften.“ In den Fächergruppen „Physik“, „Geisteswissenschaften und Kunst“ sowie besonders in „Mathematik und Statistik“ ist Zahl der Absolventen/Innen dagegen rückläufig.

Tabelle 45: Hochschulabsolventen/Innen in Bayern nach Fächergruppen, 2014-2017

Hochschulabsolventen/Innen nach Fächergruppen, Internationale Kennziffern	2014	2015	2016	2017	Veränd. 2017/2014
<b>Absolventen/Innen insgesamt</b>	<b>70.736</b>	<b>76.152</b>	<b>77.545</b>	<b>78.483</b>	<b>+11,0%</b>
Erziehungswissenschaften	5.759	6.578	6.793	6.449	+12,0%
Geisteswissenschaften und Kunst	9.476	9.145	9.073	8.686	-8,3%
Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	20.530	22.841	23.584	23.970	+16,8%
Dienstleistungen	1.464	1.595	1.476	1.629	+11,3%
Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen	14.426	16.387	16.539	17.254	+19,6%
Agrarwissenschaften	1.050	1.183	1.088	1.261	+20,1%
Gesundheit und Soziales	5.773	5.864	6.401	6.351	+10,0%
Biowissenschaften	2.447	2.501	2.443	2.535	+3,6%
Physik	4.064	3.998	3.990	4.021	-1,1%
Mathematik und Statistik	1.809	1.689	1.725	1.631	-9,8%
Informatik	3.938	4.371	4.433	4.696	+19,2%
<b>Männer</b>	<b>35.641</b>	<b>38.393</b>	<b>38.920</b>	<b>39.812</b>	<b>+22,9%</b>
Erziehungswissenschaften	1.254	1.545	1.651	1.578	+25,8%
Geisteswissenschaften und Kunst	2.899	2.802	2.863	2.723	-6,1%
Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	9.420	10.197	10.415	10.510	+11,6%
Dienstleistungen	616	643	582	688	+11,7%
Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen	11.416	12.831	13.023	13.464	+17,9%
Agrarwissenschaften	456	533	509	643	+41,0%
Gesundheit und Soziales	1.750	1.679	1.870	1.927	+10,1%
Biowissenschaften	913	951	893	956	+4,7%
Physik	2.657	2.666	2.606	2.673	+0,6%
Mathematik und Statistik	1.012	1.004	994	935	-7,6%
Informatik	3.248	3.542	3.514	3.715	+14,4%
<b>Frauen</b>	<b>35.095</b>	<b>37.759</b>	<b>38.625</b>	<b>38.671</b>	<b>+10,2%</b>
Erziehungswissenschaften	4.505	5.033	5.142	4.871	+8,1%
Geisteswissenschaften und Kunst	6.577	6.343	6.210	5.963	-9,3%
Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	11.110	12.644	13.169	13.460	+21,2%
Dienstleistungen	848	952	894	941	+11,0%
Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen	3.010	3.556	3.516	3.790	+25,9%
Agrarwissenschaften	594	650	579	618	+4,0%
Gesundheit und Soziales	4.023	4.185	4.531	4.424	+10,0%
Biowissenschaften	1.534	1.550	1.550	1.579	+2,9%
Physik	1.407	1.332	1.384	1.348	-4,2%
Mathematik und Statistik	797	685	731	696	-12,7%
Informatik	690	829	919	981	+42,2%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Fachserie 11, Reihe 4.3.1.

Die Verteilung der Geschlechter auf die Fächergruppen der Absolventen/Innen – sowie der Studienanfänger/Innen und Studierenden – folgt nach wie vor typischen genderspezifischen Mustern: Während der Frauenanteil insbesondere in den human- und geisteswissenschaftlich geprägten Fächern hoch ausfällt, dominieren Männer den MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Bezogen auf das Jahr 2017 gibt es vor allem

in den Bereichen „Erziehungswissenschaften“ (75,5 %), „Gesundheit und Soziales“ (69,7 %) sowie „Geisteswissenschaften und Kunst“ (68,7 %) einen ausgeprägten Frauenüberhang unter den Absolventen/innen. Die Bereiche „Informatik“ (79,1 %), „Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen“ (78,0 %) und „Physik“ (66,5 %) vereinten hingegen 2017 mehrheitlich männliche Absolventen auf sich. Im quantitativ bedeutsamsten Bereich der „Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften“ fiel die Verteilung der Geschlechter recht ausgeglichen aus (Männer: 43,8 %; Frauen: 56,2 %).

## 7.5 Zwischenfazit

Die zwischen 2014 und 2018 relevantesten Entwicklungen im bayerischen (Aus-)Bildungssystem lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- ▶ Der Anteil der jungen Menschen ohne Mittelschulabschluss hat sich zwischen 2014 und 2018 um 1,2 Prozentpunkte erhöht und betrug im Berichtsjahr 5,5 %. Insbesondere bei Ausländern/innen ist die Quote recht stark gestiegen (+6,4 PP). Diese Entwicklung hängt vermutlich eng mit der fluchtbedingten Zuwanderung zusammen. Bei Deutschen lässt sich aber ebenfalls ein (leichter) Anstieg beobachten (+0,6 PP). Ausländer/innen und Männer sind stärker von erfolglosen Schullaufbahnen betroffen als Deutsche und Frauen. Ein fehlender Schulabschluss gilt als gravierendste Form von Bildungsarmut und geht mit einer erheblichen Schmälerung von gesellschaftlichen Partizipations- und Verwirklichungschancen einher.
- ▶ Der Großteil der Absolventen/innen verließ die allgemeinbildende Schule in Bayern entweder mit der mittleren Reife (45,1 %) oder der (Fach-)Hochschulreife (28,7 %). Ausländer/innen und Männer stellen gemessen an den entsprechenden gruppenspezifischen Abschlussquoten benachteiligte Gruppen im allgemeinbildenden Schulsystem Bayerns (und Deutschlands) dar, wobei die Staatsangehörigkeit als personenbezogener Faktor deutlich stärker wiegt als das Geschlecht.
- ▶ Die Zahl der studienberechtigten Schulabgänger/innen ist in Bayern seit 2015 leicht rückläufig. Die Studienberechtigtenquote lag 2018 bei 46,2 %. Sie ist damit rund vier Prozentpunkte niedriger als im Bundesgebiet. Die Mehrheit der studienberechtigten Personen nimmt – mitunter etwas zeitverzögert – im Anschluss an den erfolgreichen Erwerb der (Fach-)Hochschulreife auch tatsächlich ein Studium auf.
- ▶ In Bayern (wie im gesamten Bundesgebiet) nimmt die betriebliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems trotz der insgesamt gestiegenen Studierneigung der jungen Bevölkerung nach wie vor die größte Rolle ein.
- ▶ Zwischen 2014 und 2018 ist die Zahl der seitens der Betriebe angebotenen und die Zahl der seitens der jungen Menschen nachgefragten Ausbildungsplätze gestiegen. Da sich das Angebot aber stärker erhöht hat als die Nachfrage, hat sich die in Bayern ohnehin vergleichsweise sehr hoch ausfallende Angebots-Nachfrage-Relation weiter erhöht. Im Jahr 2018 lag sie bei 109,5 %, d. h. bereits in rein quantitativer Sicht können die Betriebe nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Während sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt aus Sicht der Bewerber/innen weiter entspannt hat, gestaltet sie sich aus Perspektive der Betriebe immer angespannter. Für die Betriebe ist es im Zeitverlauf immer schwieriger geworden, die Ausbildungsstellen mit geeigneten Bewerbern/innen zu besetzen. Trotz gewisser Unterschiede zwischen den Regionen ist der duale Ausbildungsmarkt Bayerns flächendeckend durch diese Struktur gekennzeichnet.
- ▶ Die Zahl der unbesetzten Stellen hat sich zwischen 2014 und 2018 deutlich erhöht. War die Zahl der unvermittelten Bewerber/innen zwischen 2014 und 2016 recht konstant, verringerte sie sich zwischen 2017 und 2018 relativ kräftig. Nichtsdestotrotz gab es im Jahr 2018 trotz eines relativ hohen Angebotsüberhangs an Stellen rund 6.500 unvermittelte Bewerber/innen. Offenbar verhindern qualifikatorische, regionale oder informationelle Passungsprobleme (sog. „Mismatches“) den Ausgleich von Angebot und Nachfrage.

- ▶ Die betriebliche Ausbildungsbeteiligung ist in Bayern leicht rückläufig, was insbesondere auf kleinere Betriebe zurückzuführen ist. Zugleich ist aus einschlägigen Studien hinreichend bekannt, dass kleinere Betriebe zum einen für die Fachkräftesicherung im besonderen Maße auf das Instrument der Ausbildung angewiesen sind, zum anderen aber auch deutlich mehr Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen haben als größere Unternehmen. Der Rückzug gerade kleinerer Betriebe aus dem Ausbildungsgeschehen ist daher mit gewissen Risiken verbunden.
- ▶ Die Anzahl der Anfänger/innen im bayerischen Übergangssystem hat sich innerhalb der letzten Jahre deutlich erhöht. Insbesondere junge Menschen ohne Abschluss und mit erfolgreichem Abschluss der Mittelschule, männlichen Geschlechts und ausländischer Staatsangehörigkeit münden zunächst in das Übergangssystem ein. Die Zahl der Ausländer/innen ist dabei seit 2014 um knapp 70 % gestiegen. Ihr Anteil an allen Anfänger/innen lag in 2018 bei rund 45 %. Im Übergangssystem haben vor allem berufsvorbereitende Programme in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Das Übergangssystem hat in Bayern in quantitativ-anteiliger Hinsicht aber einen geringeren Stellenwert als im Bundesgebiet.
- ▶ Der Anteil der 18- bis 24-jährigen jungen Menschen, die weder in (Aus-)Bildung sind noch einer Erwerbsarbeit nachgehen (sog. NEET-Quote), lag 2018 in Bayern bei 5,6 %. Die Quote fällt damit geringer aus als im Bundesgebiet (8,1 %).
- ▶ Zwischen dem Wintersemester 2014/2015 und 2018/2019 hat sich die Zahl der Studienanfänger/innen im ersten Hochschulsemester und die Zahl der Studierenden in Bayern erhöht. Die Zuwächse gehen dabei vor allem auf weibliche und ausländische Studierende zurück.
- ▶ Zwischen 2014 und 2017 hat sich auch die Zahl der Hochschulabsolventen/innen in Bayern erhöht (+11,0 %). Sie erreichte 2017 mit knapp 78.500 Personen einen neuen Höchststand. Der Frauenanteil unter allen Absolventen/innen bezifferte sich auf 49,3 %. Die meisten Abschlüsse wurden 2017, wie in den Vorjahren, in den beiden Bereichen „Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften“ sowie „Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen“ erworben. Die Aufteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Fächergruppen folgt dabei weitestgehend den bekannten Mustern: Während sich Frauen insbesondere für human- und geisteswissenschaftliche Fächer entscheiden und dort ihren Abschluss erwerben, dominieren Männer die Studienfächer des MINT-Bereichs (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).

## 8. Europa 2020-Indikatoren

---

Zu guter Letzt erfolgt ein Blick auf den Status Quo der Erreichung von ESF-relevanten Kernzielen der „Europa 2020-Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“. Die im Anschluss an die einschneidende Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 verfasste und 2010 verabschiedete Strategie hat primär die Funktion, in der EU gemäß dem Leitbild einer europäischen sozialen Marktwirtschaft eine gleichermaßen ökonomisch wettbewerbsfähige und sozial ausgewogene Grundlage zu schaffen. Auf der übergeordneten Ebene soll die Strategie auf eine harmonisierte und konvergente sozio-ökonomische Entwicklung aller EU-Mitgliedstaaten hinwirken. Für die Bewertung der erzielten Fortschritte wurden fünf quantifizierbare Leitindikatoren (bzw. Kernziele) entwickelt, die inhaltlich der Beschäftigungs- und Bildungspolitik, Forschung und Innovation sowie dem Klimaschutz und der Energie zuzuordnen sind. Alle EU-Mitgliedstaaten haben sich dabei verpflichtet, in sog. Nationalen Reformprogrammen (NRP) Bericht über ihre geplanten Reformvorhaben und erreichten Fortschritte zu erstatten (vgl. z. B. für Deutschland: BMWi 2019). Das einschlägige Reporting und Monitoring dient primär dazu, nachvollziehen zu können, inwieweit die bereits umgesetzten oder geplanten Reformvorhaben auf nationaler Ebene kompatibel mit den strategischen Leitzielen auf EU-Ebene sind. Nationale Besonderheiten und länderspezifische Wachstumsvoraussetzungen werden trotz der gewünschten Harmonisierung grundsätzlich bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen berücksichtigt.

Aufgrund der ESF-Schwerpunkte haben nicht alle fünf Leitziele die gleiche Relevanz für die ESF-Förderung. So stehen der Anstieg von Forschung und Entwicklung (Kernziel 2) sowie die Reduzierung von Kohlenstoffdioxid-Emissionen (CO<sub>2</sub>) (Kernziel 3) trotz ihrer unbezweifelbaren Wichtigkeit nicht im Fokus des ESF. Daher werden sie in den nachfolgenden Darlegungen ausgespart. Tabelle 46 illustriert den Zielerreichungsgrad der für den ESF relevanten drei Kernziele für Bayern. Aus ihr geht zudem ein Vergleich Bayerns mit dem Bundesgebiet und den 28 EU-Mitgliedstaaten (EU28) hervor.

**Kernziel 1** greift die beschäftigungspolitische Komponente der „Europa 2020-Strategie“ auf und bezieht sich auf die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Bevölkerung. EU-weit soll sie bis 2020 auf mindestens 75 % erhöht werden, wobei Deutschland mit mindestens 77 % einen zwei Prozentpunkte höheren Quotenwert anstrebt. Im Gebiet der EU28 lag die Quote im Berichtsjahr bei 73,1 %. Zwar hat sich der Wert in den letzten Jahren sukzessive erhöht, bis zur Erreichung der Zielmarke sind allerdings noch weitere Anstrengungen erforderlich. Vor allem die aufeinanderfolgende Finanz- und Eurokrise sowie die in den letzten Jahren erfolgten Strukturanpassungsprozesse waren in einigen europäischen Ländern mit großen Einschnitten verbunden, die den dortigen Beschäftigungsaufbau erschwert haben. Hiervon waren die südeuropäischen Staaten besonders stark betroffen. In den letzten Jahren hat sich aber auch dort die Situation entspannt. Früher und kräftiger konnte sich Deutschland und damit auch Bayern von den negativen Auswirkungen der Krisenjahre erholen. In beiden Gebieten lag die Quote zwischen 2014 und 2018 durchgängig über 77 %. In der betrachteten Zeitspanne hat sie stetig zugenommen. 2018 bezifferte sie sich in Bayern auf 82,8 % und in Deutschland auf 79,9 %. Deutschland hat sich überdies die beiden zusätzlichen beschäftigungspolitischen Ziele gesetzt, die Erwerbstätigenquote von Frauen auf 73 % und die Erwerbstätigenquote älterer Menschen (55- bis 64-Jährige) auf 60 % zu erhöhen.

Tabelle 46: Zielerreichungsgrad der Kernziele der „Europa 2020-Strategie“

ESF-relevante Europa 2020-Kernziele	BY	DE	EU28
<b>1. Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer (Datenstand: 2018)</b>	Zielwert: mind. 77%		...mind. 75%
<b>Insgesamt</b>	<b>82,8%</b>	<b>79,9%</b>	<b>73,1%</b>
...Männer	87,4%	83,9%	78,9%
...Frauen	78,0%	75,8%	67,4%
...55- bis 64-Jährige	74,3%	71,4%	58,7%
<b>4.1 Anteil der 18- bis 24-Jährigen, der höchstens die Sekundarstufe I durchlaufen und keine weitere allg. oder berufl. Bildung erfahren hat (Quote frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger/-innen) (Datenstand: 2018)</b>	Zielwert: unter 10%		
<b>Insgesamt</b>	<b>7,2%</b>	<b>10,3%</b>	<b>10,6%</b>
...Männer	8,0%	11,5%	12,2%
...Frauen	6,3%	9,1%	8,9%
<b>4.2 Anteil der 30- bis 34-Jährigen, der ein Hochschulstudium abgeschlossen hat oder über einen vergleichbaren Abschluss verfügt<sup>1)</sup> (Datenstand BY/DL: 2017; EU28: 2018)</b>	Zielwert: mind. 42%		...mind. 40%
<b>Insgesamt</b>	<b>48,8%</b>	<b>48,8%</b>	<b>40,7%</b>
...Männer	46,9%	45,2%	35,7%
...Frauen	50,8%	52,6%	45,8%
<b>5. Förderung der sozialen Eingliederung durch Verminderung der Armut<sup>2)</sup> (Datenstand: 2018)</b>	Zielwert: -20%		... -25%
<b>Insgesamt</b>	seit 2008: -57,3% bzw. -66.000	seit 2008: -63,1% bzw. -1,03 Mio.	seit 2008: +6,4% bzw. +5,22 Mio.

Quelle: Eurostat-Datenbank, Europa 2020-Indikatoren sowie ausgewählte Statistiken: für Kernziel 1: Eurostat, Employment rates by sex, age and NUTS 2 regions (%) [lfst\_r\_lfe2emprrt]; für Kernziel 4.1: Eurostat, Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger nach Geschlecht und NUTS-2-Regionen [edat\_lfse\_16]; für Kernziel 4.2: Bevölkerung im Alter von 30-34 nach Bildungsabschluss, Geschlecht und NUTS-2-Regionen (%) [edat\_lfse\_12]; Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung für das ISG; für Kernziel 5: Eurostat, At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex – EU-SILC survey [ilc\_li02]; Long-term unemployment (12 months and more) by NUTS 2 regions [lfst\_r\_lfu2ltu]. <sup>1)</sup> Vor dem Hintergrund der Besonderheiten der beruflichen Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme Deutschlands wird für die Überprüfung der Zielerreichung in Deutschland anders als in der die EU28 zusätzlich zu tertiären Abschlüssen (ISCED 5 bis 8) auch vergleichbare Abschlüsse (ISCED 4) berücksichtigt. <sup>2)</sup> Deutschland greift zur Messung der Armutsverringerung im Unterschied zur EU28 nicht auf die Zahl der von Armut bedrohten Personen zurück, sondern auf die Zahl der Langzeitarbeitslosen.

Sowohl in Bayern (78,0 %) als auch in Deutschland (75,8 %) lag die Quote erwerbstätiger Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren 2018 über der Zielmarke. Während sie in Deutschland erstmals 2014 überschritten wurde, konnte sie in Bayern bereits zuvor eingehalten werden. Zwischen den Geschlechtern können in allen drei betrachteten Gebieten Differenzen zugunsten von Männern konstatiert werden. In Bayern lag die Quote bei Männern (87,4 %) rund neun Prozentpunkte höher als bei Frauen (78,0 %). Der Abstand zwischen den Quoten fällt damit etwas höher aus als in Deutschland (Männer: 83,9 %; Frauen: 75,8 %), er liegt aber niedriger als in der EU28 (Männer: 78,9 %; Frauen: 67,4 %). Rekuriert man zusätzlich auf die von Eurostat veröffentlichten Teilzeitquoten (von Personen aller Altersgruppen) und somit den Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeit, so zeigt sich, dass Frauen nach wie vor deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. Im Jahr 2018 belief sich die Teilzeitquote bei Frauen in Bayern auf 48,0 % (Deutschland: 47,2 %). Folglich arbeitete (fast) jede zweite erwerbstätige Frau in Teilzeit. Gegenüber 2014 ist der Anteil marginal um 0,1 Prozentpunkte gestiegen. Bei Männern betrug die Teilzeitquote 9,5 % (Deutschland: 11,6 %). Sie hat sich im Vergleich zu 2014 um knapp einen Prozentpunkt erhöht. Der Quotenabstand zwischen den Geschlechtern betrug im Berichtsjahr 38,6 Prozentpunkte (Deutschland: 38,9 PP). In der EU28 fällt die Quotendifferenz zwischen den Geschlechtern mit 22,1 Prozentpunkten zugunsten von Männern deutlich geringer aus, was allen voran daran liegt, dass die Teilzeitquote unter den Frauen mit 32,0 % in der EU28 deutlich niedriger ausfällt als

in Bayern und Deutschland. Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen belief sich in Bayern und in Deutschland im Jahr 2018 auf 74,3 % bzw. 71,4 %. Die Quotenwerte lagen damit jeweils mehr als zehn Prozentpunkte über dem definierten Zielwert. Bezogen auf die EU28 bezifferte sich die Quote auf 58,7 %. In allen drei Gebieten hat sie sich in den letzten Jahren stärker erhöht als die Quote der 20- bis 64-Jährigen.

Zwischen 2014 und 2018 wurden in Bayern letztlich alle drei Zielwerte durchgängig erreicht. Überdies kann bei allen drei Indikatorwerten eine sukzessive Erhöhung beobachtet werden.

**Kernziel 4** umfasst zwei bildungspolitische Aspekte: Zum einen soll der Anteil der Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 24 Jahren, der höchstens die Sekundarstufe I durchlaufen und keine weitere allgemeine oder berufliche Bildung erfahren hat (Quote frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger/innen), auf unter 10 % gesenkt werden. Zum anderen gilt es, den Anteil der Personen, der zwischen 30 und 34 Jahren alt ist und ein Hochschulstudium abgeschlossen hat (oder über einen vergleichbaren Abschluss verfügt), auf mindestens 40 % zu erhöhen. Deutschland hat das zweite Ziel sowohl quantitativ als auch in der Erfassung modifiziert: Zum einen wird eine Erhöhung der Quote auf mindestens 42 % angestrebt, zum anderen werden im Unterschied zur Messung auf Ebene der EU28 aufgrund der hohen Bedeutung und der Spezifika des beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems Deutschlands zusätzlich zu den tertiären Abschlüssen (ISCED 5 bis 8) auch vergleichbare Abschlüsse (ISCED 4) berücksichtigt.

Die Quote frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger/innen belief sich im Berichtsjahr 2018 in Bayern auf 7,2 %. Im Unterschied zu Deutschland (10,3 %) und zur EU28 (10,6 %) konnte der Zielwert damit eingehalten werden. Nachdem das Ziel 2013 und 2014 bundesweit erreicht werden konnte, liegt die Quote in Deutschland seit 2015 wieder über der 10 %-Schwelle. Zwar kann der Zielwert in Bayern erreicht werden, allerdings hat er sich zwischen 2014 und 2018 erhöht (+0,9 PP). In allen drei betrachteten Gebieten gibt es zudem ausgeprägte Differenzen zwischen den Geschlechtern. Unter Frauen fällt die Quote frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger/innen deutlich niedriger aus als unter Männern. In Bayern belief sich die Quote 2018 bei Männern auf 8,0 % (Bund: 11,5 %; EU28: 12,2 %), bei Frauen betrug sie 6,3 % (Bund: 9,1 %; EU28: 8,9 %).

Der Anteil der Personen, der zwischen 30 und 34 Jahren alt ist und ein Hochschulstudium abgeschlossen hat oder einen vergleichbaren postsekundären Bildungsabschluss nachweisen kann, bezifferte sich gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes in Bayern im Jahr 2017 auf 48,8 %. Der Zielwert konnte somit um knapp sieben Prozentpunkte übertroffen werden. Die Quote Bayerns entsprach damit exakt dem Niveau des Bundesgebiets (48,8 %). Sie lag überdies acht Prozentpunkte höher als in der EU28 (Stand 2018: 40,7 %). In allen drei Gebieten hat sich die Quote in den letzten Jahren sukzessive erhöht. Folglich verfügen immer mehr 30- bis 34-Jährige über ein akademisches (oder hiermit vergleichbares) Bildungsniveau. Analog zur Quote frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger/innen lassen sich auch bei diesem Indikator in allen drei betrachteten Gebieten Geschlechterdifferenzen zugunsten von Frauen feststellen, wobei der Unterschied in Bayern mit einer Quotendifferenz in Höhe von 3,9 Prozentpunkten (Männer: 46,9 %; Frauen: 50,8 %) am moderatesten ausfällt. In Deutschland betrug der Abstand 7,4 Prozentpunkte (Männer: 45,2 %; Frauen: 52,6 %), in der EU28 mehr als zehn Prozentpunkte (Männer: 35,7 %; Frauen: 45,8 %). Frauen verfügen letztlich in allen drei betrachteten Gebieten über formal höherwertige Bildungsabschlüsse als Männer.

**Kernziel 5** deckt die soziale Kohäsion ab, der in der „Europa 2020-Strategie“ ein bedeutsamer Stellenwert eingeräumt wird. Während die soziale Komponente in der EU28 quantitativ anhand der Zahl der von Armut bedrohten Personen<sup>21</sup> erfasst wird, erfolgt die Messung in Deutschland auf Basis der Zahl der Langzeitarbeitslosen. Die abweichende Operationalisierung wurde vor allem damit begründet, dass Armut und soziale Ausgrenzung in Deutschland üblicherweise die Konsequenz einer unzureichenden Arbeitsmarktintegration sind.

EU-weit wird angestrebt, die Zahl der von Armut bedrohten Menschen bis 2020 um mindestens 20 Millionen Personen bzw. rund 25 % zu reduzieren. Zieht man für die Bewertung der Fortschritte bei Kernziel 5 – so wie in

<sup>21</sup> Als armutsgefährdet gelten laut EU-Glossar alle Personen mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen (nach Sozialtransfers) unter der Armutsgefährdungsschwelle. Die Armutsgefährdungsschwelle liegt bei 60 % des verfügbaren Median-Äquivalenzeinkommens (nach Sozialtransfers) in der jeweils betrachteten Nation bzw. Gebietseinheit.

Deutschland verfahren wird – das Jahr 2008 als Basis heran, dann hat sich die Situation in der EU28 (bzw. bis 2013: EU27) zwischen 2008 und 2018 verschärft. So gab es im Jahr 2018 laut Eurostat EU-weit annähernd 86,21 Mio. armutsgefährdete Personen, was gegenüber 2008 ein Anstieg in Höhe von 6,4 % bzw. knapp 5,22 Mio. Menschen impliziert. In Deutschland beläuft sich der Zuwachs in dieser Zeitspanne auf 5,3 % bzw. 659.000 Personen. Bundesweit galten 2018 laut Eurostat insgesamt 13,05 Mio. Menschen als armutsgefährdet. Zwischen 2014 und 2018 hat sich die Zahl etwas reduziert (-2,2 % bzw. -91.000). Die Entwicklung lässt darauf schließen, dass in Deutschland nicht alle Personen in gleichem Ausmaß vom wirtschaftlichen Aufschwung der letzten Jahre profitieren konnten.

Betrachtet man den für Deutschland relevanten Indikator der Langzeitarbeitslosigkeit, dann kann eine positive Zwischenbilanz gezogen werden. Laut Eurostat-Daten hat sich der Bestand an Langzeitarbeitslosen in Bayern (-57,3 %) und im gesamten Bundesgebiet (-63,1 %) zwischen 2008 und 2018 kräftig reduziert. Die Rückgänge fallen deutlich stärker aus als es gemäß der Zielvorgabe angestrebt worden ist (gegenüber 2008: -20 %). Sowohl im Bundesgebiet als auch in Bayern ist die Langzeitarbeitslosigkeit zudem bereits seit 2011 um mehr als 20 % gegenüber 2008 gesunken. Im Berichtsjahr belief sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Bayern laut Eurostat auf rund 49.100 Personen. Die Zahl der Betroffenen konnte gegenüber 2008 mehr als halbiert werden. Im Vergleich zu 2014 beträgt der Rückgang 25,7 % bzw. 17.000 Personen (Bund: -34,6 % bzw. -318.300 Personen). Insgesamt fällt der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit beträchtlich aus.

## 9. SWOT-Analyse

Abschließend erfolgt eine sogenannte SWOT-Analyse (S=Strengths, W=Weaknesses, O=Opportunities, T=Threats) in Bezug auf die zuvor differenziert betrachteten Themenbereiche. Sie wurde ursprünglich in der Betriebswirtschaftslehre als konzeptionelles Hilfswerkzeug für die strategische Ausrichtung von Unternehmen entwickelt. Durch die interne Analyse von Stärken und Schwächen sowie deren Abgleich mit Chancen und Risiken, die sich u. a. aus der externen Umwelt ergeben, kann eine SWOT-Analyse ein relativ umfassendes Abbild über den Zustand eines Unternehmens geben. Die SWOT-Analyse kann nicht nur für betriebswirtschaftliche, sondern auch für sozialwissenschaftliche Erkenntnisinteressen angewendet werden (hierzu z. B. Wollny/Paul 2015). Aufgrund der geringen Formalisierung der Methode sowie der zumeist hohen Komplexität der betrachteten Gegenstände und ihrer Zusammenhänge wird die SWOT-Analyse in den Sozialwissenschaften allerdings sehr uneinheitlich verwendet.

Vor diesem Hintergrund erscheint eine Erläuterung des hier gewählten Vorgehens notwendig. Die Durchführung der SWOT-Analyse verläuft themenorientiert, d. h. für jedes zuvor behandelte Thema wird eine separate SWOT-Matrix mit Stärken und Schwächen einerseits sowie Chancen und Risiken andererseits erstellt. Der Anspruch der SWOT-Matrizen ist es, für jedes Thema sowohl eine Bewertung der aktuellen Situation abzubilden als auch daraus möglicherweise resultierende zukünftige Chancen bzw. Risiken aufzuzeigen. Hierfür sind drei grundlegende Schritte wesentlich: Zunächst werden auf Basis der zuvor herausgearbeiteten Daten- und Befundlage wesentliche Stärken und Schwächen der sozio-ökonomischen Lage Bayerns herausgearbeitet. Aus den identifizierten Stärken und Schwächen werden anschließend Chancen und Risiken für die zukünftige sozio-ökonomische Entwicklung Bayerns abgeleitet. Während der erste Schritt vergangenheitsbezogen ist, stehen beim zweiten Schritt zukunftsgerichtete Implikationen im Vordergrund. Eine SWOT-Analyse wird prinzipiell zielgerichtet durchgeführt. In dem hier vorliegenden Kontext dient sie der Ableitung von Förderbedarfen und -optionen des ESF für die Förderperiode 2021 bis 2027. Somit bewegen sich die identifizierten Förderbedarfe innerhalb der Grenzen der ESF-Verordnung bzw. der darin definierten spezifischen Ziele (vgl. Art. 4 der ESF-VO). Die Inhalte und Förderpotenziale der jeweiligen Themenbereiche sind dabei nicht immer trennscharf zu unterscheiden, weshalb keine Zuordnung zu den einzelnen spezifischen Zielen erfolgt. In einem letzten Schritt werden die zentralen Förderbedarfe und grundlegenden Herausforderungen noch einmal zielgruppenspezifisch aufbereitet und zusammengefasst.

## 9.1 Demografische Entwicklung

Tabelle 47: SWOT-Matrix zur demografischen Entwicklung Bayerns

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stetig wachsende Bevölkerungszahlen</li> <li>• Stärkerer Anstieg der Personen im erwerbsfähigen Alter als im Bundesvergleich</li> <li>• Bayerns Bevölkerung ist etwas jünger als der Bundesdurchschnitt</li> <li>• Hohe Wanderungsgewinne gegenüber dem Ausland und innerhalb Deutschlands dämpfen demografische Alterungs- und Schrumpfungsprozesse ab</li> <li>• Bayern hat im Bundesvergleich eine relativ hohe Demografie-Festigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langfristig ist mit einem Rückgang der (erwerbsfähigen) Bevölkerung und einer deutlichen Alterung der Bevölkerung zu rechnen</li> <li>• Starke regionale Disparitäten in Bezug auf aktuelle, aber auch zukünftige Bevölkerungsentwicklungen und in der Folge ungleichwertige Lebens- und Arbeitsbedingungen</li> </ul>
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Festigung der Position im Wettbewerb um zuwanderungswillige Arbeits- und Fachkräfte und Entfaltung einer entsprechenden Sogwirkung für jüngere und gut qualifizierte Menschen</li> <li>• Nutzung der Wissensressourcen und Qualifikationen zugewanderter (ausländischer) Personen</li> <li>• (Teilweise) Deckung des zukünftigen Arbeits- und Fachkräftebedarfs durch zugewanderte (ausländische) Personen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgrund der sozio-kulturellen Strukturverschiebungen der Bevölkerung besteht die Gefahr einer dauerhaft geringen gesellschaftlichen Integration von ausländischen Zugewanderten (insb. mit geringem Qualifikationsniveau)</li> <li>• In langfristiger Sicht sinkendes Erwerbspersonenpotenzial und somit erhöhtes Risiko von Fachkräftengaps (insb. in Pflege- und Gesundheitsberufen) und verpassten Wachstumschancen</li> <li>• Verschärfung von Unterschieden zwischen Kreisen bzw. zwischen städtischen und ländlichen Gebieten und damit Verfestigung bereits bestehender Ungleichgewichte, die vermutlich mit stärkeren Wanderungsbewegungen (vor allem jüngerer Menschen) innerhalb Bayerns einhergehen</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung.

Aus der SWOT-Matrix geht hervor, dass Bayerns wesentliche Stärke aktuell in den hohen Wanderungsgewinnen innerhalb Deutschlands und dem Ausland – und damit verbunden – in der Erschließung zusätzlichen Arbeitskräftepotenzials liegt. Darüber hinaus können aktuell noch steigende Bevölkerungszahlen (auch von Personen im erwerbsfähigen Alter) und ein im Bundesvergleich geringeres Durchschnittsalter gemessen werden. Entsprechend verfügt Bayern aktuell (noch) über eine gewisse Demografie-Festigkeit.

Die Schwächen bestehen primär in der prognostizierten Entwicklung der Bevölkerung. So ist langfristig – wie im gesamten Bundesgebiet – mit einem Rückgang der Bevölkerung sowie insbesondere einer spürbaren Alterung der Bevölkerung zu rechnen. Darüber hinaus werden die schon jetzt diesbezüglich bestehenden regionalen Disparitäten weiter verstärkt, was vermutlich mit Attraktivitätsgewinnen und -verlusten verschiedener Regionen einhergeht.

Die zukünftig resultierenden Chancen und Risiken hängen vor allem von den Integrationserfolgen der zugewanderten Ausländer/innen ab. Gelingt die Integration und damit auch die Ausschöpfung der entsprechenden Humankapitalgewinne, kann die Zuwanderung einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs in Bayern leisten. Gelingt sie nicht, ist mit einer dauerhaft geringen gesellschaftlichen Integration von ausländischen Zugewanderten zu rechnen, die mit zusätzlichen Herausforderungen für die Gesellschaft einhergeht. Darüber hinaus ist zukünftig mit einer Verstärkung regionaler Disparitäten zu rechnen. Wanderungsbewegungen (vor allem jüngerer Menschen) innerhalb Bayerns können dabei eine zusätzliche Polarisierung in weniger und besonders attraktive Regionen bewirken. In langfristiger Sicht sind infolge des prognostizierten Bevölkerungsrückgangs bzw. der Alterung

der Bevölkerung weitere Fachkräfteengpässe zu erwarten (insbesondere in Pflege- und Gesundheitsberufen) – sofern diese nicht durch technologische Fortschritte aufgefangen werden können.

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, bedarf es verschiedener – an den jeweiligen regionalen Bedürfnissen orientierten – Maßnahmen, die in erster Linie die Integration von Zugewanderten unterstützen, aber auch dazu beitragen vor allem junge Menschen an weniger demografiefeste Regionen zu binden.

## 9.2 Wirtschaftliche Entwicklung

Tabelle 48: SWOT-Matrix zur wirtschaftlichen Entwicklung Bayerns

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf einem bereits hohen Niveau entsprechend der bundesweiten Entwicklungen stabile reale Wachstums- und Produktivitätszuwächse</li> <li>• Vergleichsweise hohes Pro-Kopf-Einkommen (und entsprechend hohe Kaufkraft)</li> <li>• Überdurchschnittlich hohe Relevanz und Arbeitsproduktivität des Verarbeitenden Gewerbes</li> <li>• Ausgeprägte Exportstärke und Bewahrung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit bei gleichzeitig hohem Lohnniveau</li> <li>• Steigende Aufwendungen für Forschung und Entwicklung</li> <li>• Forschungsstarker Wirtschaftssektor</li> <li>• Bayern zählt im bundes- und europaweiten Vergleich mit zu den innovativsten Regionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergleichsweise höhere Krisenanfälligkeit aufgrund der ausgeprägten wirtschaftlichen Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes und dessen starker Exportorientierung</li> <li>• Im Bundesvergleich schwache Gründungsdynamik und niedrige Selbständigenquote</li> <li>• In vergleichsweise vielen Unternehmen Bayerns müssen in Folge des demografischen Wandels Nachfolgeregelungen (mit häufig unsicherem Ausgang) getroffen werden</li> </ul>
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhalt oder Erhöhung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit als europaweiter Innovationsführer bei weiter steigenden F&amp;E-Ausgaben</li> <li>• Erhöhung der Arbeitsproduktivität durch die Erzielung weiterer technologischer Fortschritte und damit auch Bewältigung von Fachkräfteengpässen aufgrund des demografischen Wandels</li> <li>• Durch höhere Stabilität von Unternehmensgründungen sind positive Beschäftigungseffekte zu erwarten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gefahr einer konjunkturellen Eintrübung aufgrund einer hohen Abhängigkeit von der Auslandsnachfrage, der globalen Wirtschaftslage und der Ausgestaltung der internationalen Handelsbeziehungen</li> <li>• Verlust der Wettbewerbsfähigkeit aufgrund nur mittelmäßiger F&amp;E-Ausgabenintensität</li> <li>• Gefahr zunehmend gehemmter Geschäfts- und Innovationstätigkeiten, insbesondere in kleineren Betrieben, aufgrund steigender Fachkräfteengpässe</li> <li>• Gefahr einer sinkenden Innovationskraft und ausbleibender Beschäftigungszugewinne aufgrund schwacher Gründungsdynamik und fehlender „frischer“ Impulse durch neue Marktteilnehmer</li> <li>• Gefahr der Schließung von eigentlich leistungsfähigen Unternehmen und des Verlusts von Arbeitsplätzen aufgrund fehlender Nachfolgen oder fehlgeschlagener Übergabeprozesse</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung.

Das kontinuierliche Wirtschaftswachstum ist eine zentrale Stärke Bayerns. Es geht einher mit einem relativ hohen Pro-Kopf-Einkommen und einer hohen Wettbewerbsfähigkeit. Die Wirtschaft ist dabei geprägt von einer überdurchschnittlichen Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes und einer starken Exportorientierung bei einem vergleichsweise hohen Lohnniveau. Bayern zeichnet sich zudem im europaweiten Vergleich als Innovationsführer aus.

Die relativ starke Konzentration auf das Verarbeitende Gewerbe in Verbindung mit einer starken Exportorientierung kann allerdings auch als (potenzielle) Schwäche interpretiert werden, da sie mit einer höheren Krisenanfälligkeit einhergeht. Die positive Arbeitsmarktlage resultiert schließlich in einer vergleichsweise schwachen Gründungsdynamik und einer niedrigen Selbständigenquote. Zudem müssen bei einer Vielzahl von Unternehmen kurz- bis mittelfristig Nachfolgeregelungen getroffen werden.

Das hohe Niveau der Wirtschaftstätigkeit kann auch zukünftig zu weiteren Produktivitätsfortschritten und einer weiteren Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Chancen für eine weiterhin positive wirtschaftliche Ent-

wicklung können sich dabei u. a. über einen weiteren Ausbau der F&E-Aktivitäten ergeben. Letztlich kann der technologische Fortschritt zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität beitragen und damit u. a. demografisch bedingten Fachkräftengpässen entgegenwirken. Relevante Herausforderungen im Kontext des technologischen Wandels stellen vor allem Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung, der Elektromobilität oder des Klimawandels dar. Da der Rückgang von Existenzgründungen zuvorderst das Resultat der positiven Arbeitsmarktentwicklung ist bzw. der hohen Nachfrage nach Arbeitskräften geschuldet ist, ist damit in erster Linie eine Abnahme von „Notgründungen“ verbunden. Die Zahl substanzhaltiger und langfristig erfolgreicher Gründungen ist hingegen stabil geblieben, weshalb davon auszugehen ist, dass hieraus positive und nachhaltige Beschäftigungseffekte resultieren können.

Ein mögliches Risiko für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung in Bayern stellt die Konzentration auf das Verarbeitende (und exportorientierte) Gewerbe dar, das stark an konjunkturelle Schwankungen gebunden ist. Die (im Bundesvergleich) durchschnittliche F&E-Ausgabenintensität gilt es mindestens zu halten, da eine zu starke Zurückhaltung bei F&E-Tätigkeiten in einen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit münden können. Bestehende Fachkräftengpässe begünstigen diese Entwicklung zusätzlich. Mittel- bis langfristig kann dies wiederum zu einem Abbau von Beschäftigung führen. Ebenfalls im Zusammenhang mit einem potenziell niedrigeren Innovationsgrad steht die geringe Zahl von Gründungen. Nicht zuletzt können sich aus ausbleibenden Unternehmensgründungen, aber auch -übergaben, weitere Gefahren für die Beschäftigungsentwicklung ergeben.

Förderpotenziale bestehen im Hinblick auf die Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten bei der Anpassung an den Wandel. Geeignete Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere mit Fokus auf die bestehenden technologischen Herausforderungen, können (vor allem bei KMU) einen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit leisten. Auch im Hinblick auf die Verwendung der Ergebnisse von F&E bzw. Verbreitung wichtigen Wissens ergeben sich Ansatzpunkte. Die Förderung von Netzwerken zwischen Wissenschaft und Unternehmen, aber auch zwischen Unternehmen untereinander (Cluster) können das Innovationspotenzial Bayerns weiter ausbauen. Darüber hinaus kann eine Förderung von Existenzgründungen die eher schwache Gründungsdynamik ankurbeln und damit neue kreative und innovative Impulse setzen. Die Unterstützung von Unternehmensnachfolgen würde wiederum dazu beitragen, die Produktivkraft leistungsfähiger Unternehmen zu schützen und damit bestehende Arbeitsplätze zu sichern.

## 9.3 Beschäftigungssystem

Tabelle 49: SWOT-Matrix zum Beschäftigungssystem Bayerns

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überdurchschnittlich positive Entwicklung der Erwerbstätigkeit und Beschäftigung, insbesondere Anstieg der Zahl ausländischer Erwerbstätiger bzw. Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund</li> <li>• Verringerung der Differenz zwischen Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern</li> <li>• Höhere Arbeitsmarktpartizipation Älterer als im Bundesgebiet</li> <li>• Absolut höherer Anstieg an sv-pflichtigen Vollzeitstellen als an sv-pflichten Teilzeitstellen</li> <li>• Kein Bedeutungszuwachs der atypischen Beschäftigung</li> <li>• Aus der Sicht arbeitssuchender Personen: Anstieg der Zahl gemeldeter Arbeitsstellen und somit erhöhte Chancen auf einen Arbeitsplatz</li> <li>• Kontinuierliche Zunahme der Betreuungsquote von unter drei Jahre alten Kindern bzw. der Zahl der Kindertageseinrichtungen und somit verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarung von Familie und Beruf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Fünftel der Kernerwerbstätigen ist atypisch beschäftigt (insbes. Ausländer/innen und Frauen)</li> <li>• Zunahme atypischer Beschäftigung vor allem bei Zeitarbeit sowie bei Älteren und Nicht-EU-Ausländer/innen</li> <li>• Zunahme geringfügiger Beschäftigung im Nebenberwerb</li> <li>• Weiterhin deutliche Unterschiede bzgl. der Erwerbstätigkeit bei Frauen und Männern (z. B. Erwerbstätigenquoten, Teilzeitbeschäftigung, Löhne, Verteilung in Frauen-/Männerberufe, Führungspositionen)</li> <li>• Weiterhin deutliche Unterschiede der Erwerbstätigkeit zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund</li> <li>• Aus Sicht der Betriebe: Erhöhte Vakanzzeiten für gemeldete Arbeitsstellen (u. a. als Resultat bestehender Fachkräfteengpässe bzw. Mismatches zwischen Arbeitslosen und den Stellenanforderungen)</li> <li>• Teils deutliche regionale Unterschiede in Bezug auf die Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen</li> </ul>
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermeidung/Verringerung von (potenziellen) Fachkräfteengpässen, Entlastung der Sozialsysteme und Stärkung öffentlicher Einnahmen mittels gesteigerter Erwerbsbeteiligung z. B. durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigerung der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen durch den weiteren Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen</li> <li>• Längere Beteiligung am Erwerbsleben von Älteren</li> <li>• Ausschöpfung der Potenziale von Arbeitslosen (insb. auch von Geflüchteten und Langzeitarbeitslosen) auf dem Arbeitsmarkt u. a. über Einstieg in Zeitarbeit</li> </ul> </li> <li>• Verbesserung der (Verhandlungs-)Position von Frauen am Arbeitsmarkt in Folge der Fachkräfteengpässe</li> <li>• Verbesserung von Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und der Qualität von Beschäftigung, v. a. bei Geringqualifizierten und/oder Personen mit Migrationshintergrund</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zunehmende Fachkräfteengpässe, z. B. verstärkt im handwerklichen Bereich oder in der Pflege; Ausweitung auf weitere Berufsfelder</li> <li>• Fortbestand und ggf. Steigerung geschlechtsspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt</li> <li>• Gefahr der Alters- und/oder Kinderarmut und einer größeren Belastung der Sozialsysteme bei dauerhafter atypischer Beschäftigung oder Erwerbslosigkeit insb. von Frauen</li> <li>• Verstetigung der sozio-ökonomisch vergleichsweise schwachen Position neu Zugewanderter und geflüchteter Personen</li> <li>• Verfestigung sozio-ökonomischer Ungleichheit in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus</li> <li>• Uneinheitliche Entwicklung der Beschäftigungsmöglichkeiten und der Lebensverhältnisse sowie der Erwerbstätigkeit von Frauen in den Kreisen/Regionen</li> <li>• Verlust von Humankapital in Folge geringerer Erwerbsbeteiligung Älterer</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung.

Analog zur wirtschaftlichen Situation lassen sich auch für die Beschäftigungsentwicklung Bayerns positive Ergebnisse berichten. Die primäre Stärke liegt in einer insgesamt und im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich positiven Beschäftigungsentwicklung, ausgehend von einem bereits sehr hohen Niveau. Dabei ist die Zahl der sv-pflich-

tigen Vollzeitstellen stärker gewachsen als die Zahl der sv-pflichtigen Teilzeitstellen. Auch die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung bleibt in ihrer Dynamik hinter der sv-pflichtigen Beschäftigung zurück. Angestiegen ist insbesondere die Zahl erwerbstätiger Ausländer/innen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund. Zudem zeichnet sich ein Abbau bestehender Ungleichheiten nach Geschlecht und Alter ab. Die Erwerbstätigenquoten der jeweiligen Gruppen haben sich in den letzten Jahren immer weiter angenähert, auch wenn nach wie vor deutliche Unterschiede bestehen. Auch die Zahl der gemeldeten Arbeitsstellen hat in der jüngeren Vergangenheit zugenommen. Das Verhältnis der Zahl arbeitsloser Personen zur Zahl gemeldeter Stellen hat hingegen abgenommen, d. h. auf gemeldete Stellen entfielen im Zeitverlauf immer weniger Arbeitslose. Aus dieser Konstellation resultieren für arbeitssuchende Personen relativ günstige Rahmenbedingungen für die Aufnahme einer Beschäftigung (aus Sicht der Betriebe trifft hingegen das Gegenteil zu). Die Betreuungsquote von unter drei Jahre alten Kindern ist zudem kontinuierlich gewachsen und somit auch die Möglichkeiten der Arbeitsmarktpartizipation von Eltern (insbesondere Frauen).

Die Schwächen innerhalb des Beschäftigungssystems liegen demgegenüber vorwiegend in bestehenden Ungleichheiten, auch wenn sie sich im Zeitverlauf zumindest teilweise verringert haben. So befindet sich beispielsweise ein Fünftel der Kern-erwerbstätigen in atypischer Beschäftigung. Dies betrifft insbesondere Ausländer/innen und Frauen. Eine Zunahme atypischer Beschäftigung lässt sich im Zeitverlauf vor allem für Ältere und Ausländer/innen beobachten. In diesem Kontext sind in erster Linie die Zeitarbeit sowie die geringfügige Beschäftigung im Nebenerwerb gestiegen. Letzteres kann darauf hindeuten, dass es immer weniger Menschen gelingt, durch einen Job ein existenzsicherndes Einkommen zu generieren. Die Ergebnisse der Analyse zeigen weiterhin prägnante Unterschiede bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern auf. Dies gilt noch einmal verstärkt für Menschen mit Migrationshintergrund. Die Arbeitsangebotsverknappung (niedrige Arbeitslosenquote, Zunahme an Fachkräfteeengpässen) geht mit erhöhten Vakanzzeiten der zu besetzenden Stellen einher, wodurch Betriebe möglicherweise ihr wirtschaftliches Potenzial nur eingeschränkt entfalten könne. Schließlich sind Unterschiede im Hinblick auf viele Aspekte des Beschäftigungssystems nicht nur zwischen Bevölkerungsgruppen, sondern auch zwischen Regionen/Kreisen innerhalb Bayerns feststellbar.

Chancen ergeben sich primär aus Aspekten, die zu einer Vermeidung oder Verringerung eines womöglich drohenden Fachkräftemangels und zu einer Reduktion von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern, insbesondere der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, können eine weitere Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen bewirken. Zudem erleichtert die aktuelle Arbeitsmarktsituation auch Arbeitslosen (darunter auch Geflüchtete und Langzeitarbeitslose) den Zugang zum Arbeitsmarkt, u. a. über einen Einstieg in Zeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung. Dass dies bereits gelingt, zeigt auch der starke Anstieg der sv-pflichtigen Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss oder auf Helferniveau. Insbesondere bei diesen Personengruppen gilt es zusätzlich, die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Qualität der Arbeit zu erhöhen. Weitere Chancen ergeben sich durch die längere Beteiligung von Älteren am Erwerbsleben. Hierdurch kann ein vorzeitiger Verlust von bedeutsamen Humankapital vermieden werden. Die Beschäftigungssituation trägt zudem zu einer Verbesserung der (Verhandlungs-)Position von Frauen am Arbeitsmarkt bei, da ihre Arbeitskraft in Folge der bestehenden Fachkräfteeengpässe stärker nachgefragt wird. Dies kann in einem Abbau bestehender Ungleichgewichte zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Bezahlung oder den vorhandenen Karriere-möglichkeiten resultieren.

Risiken stehen demgegenüber im Zusammenhang mit einem möglichen Fortbestand und der Intensivierung bestehender Schwächen. So könnten sich bereits vorhandene Fachkräfteeengpässe verstärken und auf weitere Berufsfelder ausweiten. Weiterhin besteht die Gefahr einer dauerhaft eingeschränkten arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten sowie der Verfestigung geschlechtsspezifischer oder qualifikationsbezogener sozio-ökonomischer Unterschiede. Dauerhafte atypische Beschäftigung oder Erwerbslosigkeit gehen zudem mit einem Risiko zunehmender (Alters-)Armut sowie im Falle betroffener Eltern, insbesondere Alleinerziehender, mit einem höheren Armutsrisiko von Kindern einher. Ebenso besteht das Risiko einer regional uneinheitlichen Entwicklung von Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen.

Förderpotenziale ergeben sich auf Basis der Analyse des Beschäftigungssystems vor allem in Bezug auf die Erschließung zusätzlichen Arbeitskräftepotenzials und dem Abbau bestehender Ungleichgewichte. Vor diesem Hinter-

grund erscheinen Maßnahmen, die zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund, Älteren und/oder Frauen beitragen (z. B. durch Qualifikationen, Sprachförderung, Jobcoaching), als besonders zielführend. Die Förderung könnte darüber hinaus auch zur Verbesserung der Eingliederung bzw. der Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials von Migranten/innen (insb. Frauen mit Migrationshintergrund) oder Berufsrückkehrern/innen beitragen. Vor dem Hintergrund der bestehenden Fachkräfteengpässe ist auch die Verlängerung des Erwerbslebens ein wichtiges Thema. Dies impliziert die Förderung von Maßnahmen des aktiven Alterns, aber auch des Wissensmanagements, über das die Weitergabe von akkumuliertem Humankapital an die jüngere Generation unterstützt werden kann. Entsprechend können auch Unternehmen relevante Adressaten einer Förderung sein, z. B. konkret in Bezug auf die Umsetzung zielgruppenspezifischer betrieblicher Maßnahmen oder aber auch eher allgemein in Form von Sensibilisierungs- oder Aufklärungsmaßnahmen, die zum Abbau diskriminierender (Einstellungs-)Verhaltens beitragen.

## 9.4 Anpassung der Betriebe und Beschäftigten an den technologischen Wandel

Tabelle 50: SWOT-Matrix zur Anpassung der Betriebe und Beschäftigten in Bayern

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Bundesvergleich etwas stärkere Auseinandersetzung der Betriebe mit den Auswirkungen und Chancen der Digitalisierung</li> <li>• Geringe Gefahr der Substituierbarkeit von Spezialisten/innen und Experten/innen durch Digitalisierung</li> <li>• Höhere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Frauen</li> <li>• Ausschöpfung des Potenzials regionaler Weiterbildungsangebotsstrukturen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergleichsweise hohes Substituierbarkeitsrisiko für Fertigungs- und Helferberufe</li> <li>• Investitionstätigkeiten der Betriebe in digitale Anwendungen nur auf durchschnittlichem Niveau</li> <li>• Geringe Bedeutung nachhaltiger und ökologischer betrieblicher Aktivitäten</li> <li>• Seltenerer Beteiligung kleinerer Betriebe an Weiterbildung</li> <li>• Unterproportionale Beteiligung Geringqualifizierter an betrieblicher Weiterbildung, trotz besonders großem Anpassungsbedarf</li> <li>• Geringe Bedeutung formal zertifizierter Nach- und Aufstiegsqualifizierungen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung</li> <li>• Lebenslanges Lernen im Bundes- bzw. Europavergleich nur unterdurchschnittlich ausgeprägt</li> <li>• Zum Teil starke regionale Unterschiede hinsichtlich Substituierbarkeitsrisiko, Digitalisierungsgrad, Weiterbildungsangebotsstrukturen</li> </ul>
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erschließung neuer Geschäftsfelder und Beschäftigungsmöglichkeiten durch Digitalisierung</li> <li>• Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit durch vergleichsweise starke Nutzung von Digitalisierungspotenzialen</li> <li>• (Teilweise) Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs durch gezielte berufliche Qualifizierungen von Un- und Angelernten bzw. gering qualifizierten Beschäftigten, insbesondere in kleineren Betrieben (KMU)</li> <li>• Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdrängung vom Arbeitsmarkt in Folge fehlender oder obsoleter Qualifizierungen, insb. von Geringqualifizierten</li> <li>• Verfestigung bestehender Ungleichgewichte in Bezug auf Qualifikationsniveau</li> <li>• Vergrößerung von Fachkräftengpässen und Steigerung der Mismatch-Problematik in Folge der Digitalisierung</li> <li>• „Ausruhen auf vergangenen Erfolgen“: Gefahr der fehlenden Voraussicht und damit Verlust der Wettbewerbsfähigkeit</li> <li>• Mangelnde Voraussicht beim Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz</li> <li>• Gefahr einer ausbleibenden Weiterentwicklung der Weiterbildungsstrukturen und -angebote insbesondere für Geringqualifizierte</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung.

Im Hinblick auf die Anpassung von Betrieben und Beschäftigten an den technologischen Wandel liegt die Stärke Bayerns vor allem in der Auseinandersetzung mit der Digitalisierung sowie der Einschätzung des damit verbundenen wirtschaftlichen Potenzials. Die bayerischen Betriebe sehen sich selbst hinsichtlich ihrer Ausstattung von Automatisierungs- und Digitalisierungsanwendungen im Bundesvergleich überdurchschnittlich gut aufgestellt. Für Experten/innen und Spezialisten/innen besteht zudem nur ein geringes Substituierbarkeitsrisiko. Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass sich Frauen häufiger an Weiterbildungen beteiligen als Männer. Durch den Ausbau ihres Qualifikationsniveaus können sie ihre Position am Arbeitsmarkt verbessern. Bayern ist es zudem gelungen, das Potenzial im

Hinblick auf die Weiterbildungsangebotsstrukturen – unter Berücksichtigung wirtschafts- und sozio-kultureller Unterschiede – auszuschöpfen, wenngleich trotzdem in einzelnen Kreisen mehr Optimierungsbedarf als in anderen Kreisen existiert.

Schwächen zeigen sich insbesondere für Personen mit einem geringen Qualifikationsniveau. Für Helferberufe wird ein deutlich höheres Substituierbarkeitsrisiko der Beschäftigung durch digitale Technologien prognostiziert. Das gleiche gilt allgemein für Beschäftigte in Fertigungsberufen. Verstärkt wird die Problematik durch eine vergleichsweise niedrige Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten und einer geringen Bedeutung von Nach- und Aufstiegsqualifizierungen in Betrieben. Kleinere Betriebe investieren insgesamt deutlich seltener in Weiterbildung. Im Bundes- und Europavergleich zeigt sich darüber hinaus, dass das individuelle (Weiter-)Bildungsverhalten – unabhängig davon, ob eine Unterstützung durch einen Betrieb stattgefunden hat oder nicht – nur unterdurchschnittlich ausgeprägt ist. Wie auch in anderen Bereichen lassen sich zudem deutliche regionale Differenzen beobachten, die zu einer Verfestigung bestehender regionaler Ungleichgewichte beitragen. Zu nennen sind hier Unterschiede im Substituierbarkeitsrisiko in Folge von Digitalisierung als Resultat der vorherrschenden Wirtschaftsstruktur, dem Digitalisierungsgrad innerhalb der Betriebe sowie den bestehenden Weiterbildungsangebotsstrukturen.

Erfolgreich umgesetzte Digitalisierungsstrategien bieten die Chance neue Geschäftsfelder sowie Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit Bayerns weiter zu stärken. Weitere Potenziale zur Deckung des Fachkräftebedarfs ergeben sich durch gezielte berufliche Qualifizierungen (auch) von Un- und Angelernten bzw. Geringqualifizierten, insbesondere auch in kleineren Unternehmen. Durch die stärkere Inanspruchnahme von Weiterbildungen könnten Frauen ihre Position am Arbeitsmarkt verbessern, so dass mittel- bis langfristig bestehende Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen weiter verringert werden. Ausschlaggebend ist in diesem Kontext eine Orientierung am vom Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen.

Risiken bestehen vor allem für Geringqualifizierte in einer Verdrängung vom Arbeitsmarkt, weil ihr erworbenes Humankapital in Folge des technologischen Wandels möglicherweise obsolet werden könnte bzw. das vorhandene Qualifikationsniveau nicht an den aktuellen Anforderungen angepasst wird. Auch wenn keine Zahlen differenziert nach Alter vorliegen, ist anzunehmen, dass diese Risiken auch für Ältere bestehen, die insgesamt eine geringe Weiterbildungsneigung als Jüngere aufweisen. Die beschriebenen Entwicklungen können zu einer Verfestigung bereits bestehender Ungleichgewichte in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus führen. Die mit dem Wandel in Verbindung stehenden neuen Anforderungen können zudem zu einer Vergrößerung von Fachkräftengaps sowie einer Steigerung der Mismatch-Problematik führen, wenn es nicht gelingt, dem mit zielgruppengerechten Weiterbildungsmaßnahmen entgegenzuwirken. Die vergleichsweise geringen Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe in Bayern und ein „Ausruhen auf vergangenen Erfolgen“ kann zu einem Verlust von Wettbewerbsvorteilen führen. Darüber hinaus besteht, infolge der geringen Bedeutungszumessung nachhaltiger und ökologischer betrieblicher Aktivitäten, die Gefahr einer fehlenden Voraussicht und einem zu geringen Engagement bei der proaktiven Gestaltung der Nachhaltigkeitstransformation. Ferner besteht das Risiko, dass eine notwendige Weiterentwicklung von Weiterbildungsstrukturen und -angeboten aufgrund der sinkenden Nachfrage – insbesondere für Geringqualifizierte – ausbleibt.

Für die Anpassung an den technologischen Wandel kommt der Weiterbildung und dem lebenslangen Lernen eine Schlüsselrolle zu. Entsprechend groß sind die Förderbedarfe – besonders für Personen mit einem geringen Qualifikationsniveau oder Berufen, die ein besonders hohes Substituierbarkeitsrisiko als Folge des digitalen Wandels aufweisen. Ansatzpunkte ergeben sich hier sowohl auf struktureller Ebene (Ausschöpfung des regionalen Weiterbildungspotenzials und Förderung bedarfsorientierter und zielgruppenspezifischer Weiterbildungsangebote), auf betrieblicher Ebene (Subventionen betrieblicher Weiterbildungen für bestimmte Zielgruppen, Analysen von betrieblichen Anpassungspotenzialen und -defiziten) sowie auf individueller Ebene (Förderung individueller Weiterbildungsmaßnahmen, Sensibilisierung für lebenslanges Lernen, Weiterbildungsberatungen).

## 9.5 Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung

Tabelle 51: SWOT-Matrix zur Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung in Bayern

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Bundesvergleich niedrigste (Langzeit-)Arbeitslosenquote</li> <li>• Sinkende Arbeitslosenquoten für alle Gruppen, insb. für Ältere und Ausländer/innen</li> <li>• Geringe Jugendarbeitslosigkeit</li> <li>• Besonders starker Rückgang des Arbeitslosenbestands im SGB II bei Frauen, Alleinerziehenden, Deutschen und Älteren</li> <li>• Im bundesweiten Vergleich deutlich niedrigere SGB II-Hilfequote</li> <li>• Reduktion der Zahl der Aufstocker/innen von Arbeitslosengeld und der Ergänzter/innen zusätzlich zu Einkommen aus Erwerbstätigkeit</li> <li>• Im bundesweiten Vergleich deutlich unterdurchschnittliche Armutsgefährdungsquote, auch bei stärker benachteiligten Personengruppen (mit Ausnahme von Älteren)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutlich gestiegene Arbeitslosenzahlen von Ausländern/innen bzw. Geflüchteten</li> <li>• Enger Zusammenhang sowohl zwischen Arbeitslosigkeit als auch Armutsgefährdung mit spezifischen Merkmalen bzw. mit Kombinationen dieser Merkmale. Gefährdet sind insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschen mit niedriger Qualifikation / fehlendem Ausbildungsabschluss</li> <li>• Ausländer/innen, Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete</li> <li>• Ältere Menschen</li> <li>• Menschen in Haushalten mit (mehreren) Kindern, insb. auch Alleinerziehende (überwiegend Frauen); dementsprechend auch Kinder/Jüngere</li> </ul> </li> <li>• Im Zeitverlauf insgesamt leicht erhöhte Armutsgefährdungsquote</li> <li>• Trotz Rückgang tw. noch deutliche Unterschiede im Niveau der Arbeitslosigkeit und SGB II-Quoten zwischen Kreisen bzw. Stadt und Land</li> </ul>
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung verbleibender Arbeitskräftepotenziale und damit auch Abbau von gruppenspezifischen Ungleichheiten</li> <li>• Abbau von verfestigter Arbeitslosigkeit und Verbesserung der sozialen Teilhabe durch Integration in Arbeit</li> <li>• Erhöhung der Bereitschaft seitens der Betriebe zur Beschäftigung von Arbeitslosen aufgrund von zunehmenden Fachkräfteengpässen</li> <li>• Verbesserung der Situation von Alleinerziehenden und damit auch Verringerung von Kinderarmut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfestigung sozialer Ungleichheiten aufgrund von Qualifikationsunterschieden und darauf basierenden Problemen am Arbeitsmarkt</li> <li>• Verfestigung familiärer Strukturen („Hartz IV-Karrieren“) und Benachteiligungen von Kindern, die in Armut aufwachsen (z. B. bzgl. Bildung, Gesundheit, sozialer Teilhabe)</li> <li>• Ausbleibende sozio-ökonomische Integration von Ausländern/innen bzw. Geflüchteten</li> <li>• Verstärkte Fachkräfteengpässe aufgrund geringem aktivierbaren Arbeitskräftepotenzial</li> <li>• Fortbestehende Unterschiede und ggf. gegensätzliche ökonomische Entwicklung zwischen Kreisen bzw. städtischen und ländlichen Regionen</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Stärke Bayerns zeigt sich – analog zur Beschäftigungsentwicklung – in einer deutlichen Reduktion der Arbeitslosigkeit, insbesondere auch der Langzeitarbeitslosigkeit. Bayern weist im Bundesvergleich die niedrigste (Langzeit-)Arbeitslosenquote auf. Zudem konnten alle Personengruppen (Männer, Frauen, Jüngere, Ältere, Deutsche, Ausländer/innen) von dieser Entwicklung profitieren. Bayern ist ferner gekennzeichnet durch eine sehr geringe Jugendarbeitslosigkeit. Die Zahl der Arbeitslosen ist dabei besonders stark im SGB II zurückgegangen. Dies gilt vor allem für Frauen, Alleinerziehende, Deutsche und Ältere. Bayern weist zudem eine im Bundesvergleich sehr geringe SGB II-Hilfequote auf, die jedoch im Zeitverlauf stabil geblieben ist. Zudem ist die Zahl der Aufstocker/innen sowie Ergänzter/innen in den letzten Jahren etwas zurückgegangen. Im bundesweiten Vergleich zeigt sich zudem eine deutlich unterdurchschnittliche Armutsgefährdungsquote. Dies gilt auch für benachteiligte Personengruppen - mit Ausnahme jedoch von Älteren.

Im Gegensatz zur insgesamt positiven Entwicklung der Arbeitslosigkeit hat sich die Armutsgefährdungsquote in Bayern im Zeitverlauf leicht erhöht. Auch im Hinblick auf Arbeitslosigkeit bzw. Armutsgefährdung können Schwächen vorrangig in Bezug auf gruppenspezifische Unterschiede festgestellt werden. Folgende Personengruppen weisen ein insgesamt erhöhtes Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiko auf: Geringqualifizierte, Ausländer/innen und Geflüchtete (bzw. Personen mit Migrationshintergrund), Ältere sowie Alleinerziehende und Menschen in Haushalten mit drei oder mehr Kindern. Darüber hinaus weisen ältere Menschen ab 65 Jahren in Bayern sogar ein deutlich höheres Armutsgefährdungsrisiko auf als im Bundesvergleich. Außerdem zeigen sich teilweise merkliche Unterschiede zwischen den Kreisen, wenngleich in keinem der Kreise im betrachteten Zeitraum ein Anstieg der Arbeitslosenquoten gemessen werden konnte.

Die Arbeitsmarktsituation in Verbindung mit den bereits vorhandenen Fachkräftengpässen bietet zurzeit gute Chancen auch benachteiligte Personengruppen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies ermöglicht – natürlich nur unter der Prämisse, dass die notwendigen Voraussetzungen dafür geschaffen werden – auch den vermehrten Abbau von verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit, was wiederum mit einer Verbesserung der sozialen Teilhabe von besonders benachteiligten Gruppen einhergehen kann. Gleichzeitig erhöhen die Fachkräftengpässe die Bereitschaft seitens der Betriebe auch benachteiligten Arbeitskräften eine Chance zu geben und diese bei sich zu beschäftigen. Langfristig könnte diese Entwicklung auch mit einem Abbau verfestigter Vorurteile gegenüber bestimmten Personengruppen einhergehen. Die sich bereits abzeichnende Verbesserung der Situation von Alleinerziehenden, die möglicherweise sowohl eine Folge des Ausbaus der Kinderbetreuung, aber auch von flexibleren Beschäftigungsmöglichkeiten ist, spiegelt sich noch nicht in einer Reduktion der Armutsgefährdungsquoten dieser Zielgruppe wider. Wenn es zukünftig gelingt, die Zugangschancen sowie den Beschäftigungsumfang der Alleinerziehenden (sowie deren Entlohnung) zu erhöhen, dann sind hiermit auch armutsgefährdungsrisikoschmälernde Effekte verbunden.

Sofern die Unterschiede individueller Arbeitslosigkeits- bzw. Armutsgefährdungsrisiken, z. B. aufgrund von Qualifikationsunterschieden, Alter, Nationalität oder Familienstand, nach wie vor bestehen bleiben, ist mit einer Verfestigung bestehender Ungleichheiten zu rechnen. Zudem können familienbedingte Risikofaktoren (Alleinerziehende, Familien mit drei oder mehr Kindern) zu Benachteiligungen in Bezug auf die Bildungschancen, die gesundheitliche Entwicklung oder die soziale Teilhabe für die betroffenen Kinder führen. Darüber hinaus besteht die Gefahr der Verfestigung familiärer Strukturen durch Nachahmung bzw. fehlenden Vorbildern in Form von generationsübergreifenden „Hartz IV-Karrieren“. Die geringeren Beschäftigungschancen von Ausländern/innen können in einer ausbleibenden sozio-ökonomischen Integration resultieren, die wiederum mit erheblichen Herausforderungen für die gesamtbayrische Bevölkerung verbunden wären. Obwohl eine sinkende Arbeitslosigkeit grundsätzlich erstrebenswert ist, ist sie für Unternehmen teilweise mit Herausforderungen verbunden. Dies deutet sich bereits in den beobachtbaren Stellenbesetzungsproblemen und steigenden Vakanzzeiten an. Ferner können die regionalen Unterschiede zu gegensätzlichen ökonomischen Entwicklungen zwischen Kreisen bzw. städtischen und ländlichen Regionen führen.

Förderbedarfe zeichnen sich hinsichtlich bedarfsorientierter und zielgruppenspezifischer Qualifizierungen ab (insbesondere für benachteiligte Zielgruppen), die auch den Anforderungen der Betriebe gerecht werden. Für Personen, die aus dem Ausland zugewandert sind, ist das Erlernen der deutschen Sprache für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt besonders wichtig. Um die Sockelarbeitslosigkeit zu reduzieren bedarf es besonderer Anstrengungen. Viele der verbliebenen (Langzeit-)Arbeitslosen können bereits als sehr arbeitsmarktfern charakterisiert werden und weisen oftmals multiple Vermittlungshemmnisse auf. Teilweise müssen deshalb Maßnahmen zur persönlichen Stabilisierung sowie zur Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit vorgeschaltet werden, bevor berufsfachliche Qualifizierungen (sinnvoll) eingesetzt werden können. Darüber hinaus dürfte es zielführend sein, die gesamte Bedarfsgemeinschaft einzubeziehen, z. B. um familiäre Probleme im Kontext der Vereinbarung von Familie und Beruf, zu adressieren sowie um frühzeitig weiteren Benachteiligungen von dazugehörigen Kindern oder anderen Mitgliedern/innen der Bedarfsgemeinschaft entgegen wirken zu können. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass die Integration von benachteiligten Personengruppen auch die Betriebe vor Herausforderungen stellt und zum Teil auch die Schaffung flexibler Beschäftigungsmöglichkeiten bedarf. Deshalb dürften sich unterstützende Maßnahmen (Coaching, Begleitung) auch für Betriebe als hilfreich erweisen.

## 9.6 (Aus-) Bildungssystem

Tabelle 52: SWOT-Matrix zum (Aus-)Bildungssystem Bayerns

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterdurchschnittliche Quote von Absolventen/innen ohne Mittelschulabschluss</li> <li>• Weiterhin große Bedeutung der betrieblichen Ausbildung: Zunahme abgeschlossener Ausbildungsverträge</li> <li>• Sinkende Zahlen unvermittelter Bewerber/innen, insb. mit Alternativen</li> <li>• Flächendeckend hohe Angebots-Nachfrage-Relation steigert die Chancen für benachteiligte junge Menschen auf einen Ausbildungsplatz</li> <li>• Im bundes- und europaweiten Vergleich sehr geringe NEET-Quote</li> <li>• Steigende Studierendenzahlen bei nahezu ausgeglichenem Geschlechterverhältnis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Männer und Ausländer/innen weisen insgesamt deutlich geringere Bildungserfolge auf (keine bzw. schlechtere Schulabschlüsse)</li> <li>• Steigende Quote an Schulabsolventen/innen ohne Mittelschulabschluss</li> <li>• Im bundesweiten Vergleich relativ niedrige Quote an Schulabsolventen/innen mit (Fach-)Hochschulreife sowie gesunkene und vergleichsweise niedrige Studienberechtigtenquote</li> <li>• Flächendeckend hohe Angebots-Nachfrage-Relation reduziert die Chancen für Betriebe Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen</li> <li>• Geringe Erfolgchancen auf einen Ausbildungsplatz für Ausländer/innen und Personen ohne bzw. mit Mittelschulabschluss</li> <li>• Hohe Ausbildungsvertragslösungsquote im Handwerk und in der Hauswirtschaft</li> <li>• Weiterhin geringe Bedeutung von Teilzeitausbildungen</li> <li>• Deutliche Zunahme des Übergangsbereichs (vor allem von Männern und Ausländern/innen)</li> <li>• MINT-Studienfächer werden nach wie deutlich häufiger von Männern als von Frauen belegt und abgeschlossen</li> </ul>
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherung des Fachkräftebedarfs über duale Ausbildungen</li> <li>• Verbesserung der Arbeitsmarktposition von Frauen infolge besserer Bildungsergebnisse</li> <li>• Weitere Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit bzw. NEET-Quote durch höhere Effektivität des Übergangssystems</li> <li>• Abbau von Ungleichheiten aufgrund von Bildungsunterschieden durch verbesserte Ausbildungschancen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschärfung von Bildungsarmut mit negativen Folgen für Teilhabechancen und gesellschaftliche Kohäsion insbesondere für Männer und Ausländer/innen</li> <li>• Fachkräftemangel aufgrund unbesetzter Ausbildungsplätze</li> <li>• Verfestigte geschlechtsspezifische Differenzen infolge geschlechterstereotypischen Berufswahlverhaltens und höherer NEET-Quote von Frauen</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung.

In Bayern liegt die Quote junger Menschen, die die Schule ohne Mittelschulabschluss verlassen, unter dem bundesweiten Durchschnitt. Die weiterhin große Bedeutung der dualen Ausbildung kann ebenfalls als Stärke des bayerischen Bildungssystems eingestuft werden. In den letzten Jahren ist die Zahl abgeschlossener Ausbildungsverträge kontinuierlich gestiegen. Flächendeckend kann zudem eine hohe Angebots-Nachfrage-Relation beobachtet werden, d. h. die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze übersteigt die Zahl der Bewerber/innen. Dadurch haben insbesondere benachteiligte junge Menschen größere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Begleitend sinkt die Zahl der unvermittelten Bewerber/innen, insbesondere solcher Bewerber/innen, die statt der Ausbildung einer Alternative (Schulbesuch, Studium, Erwerbstätigkeit, berufsvorbereitende Maßnahme etc.) nachgehen. Des Weiteren lässt sich für Bayern eine vergleichsweise niedrige NEET-Quote („not in education, employment or training“) feststellen, die jedoch für Frauen höher ausfällt als für Männer. Positiv ist außerdem die steigende Zahl Studierender zu bewerten.

Als Schwäche können sicherlich die deutlich schlechteren Bildungserfolge von Männern und Ausländern/innen interpretiert werden, die sich anschließend auch in erheblichen Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in den Beruf bzw. in geringeren Ausbildungschancen (und generellen Partizipationschancen) widerspiegeln. Zudem ist die Quote der Schüler/innen, die die Schule ohne Mittelschulabschluss verlassen, im Zeitverlauf gestiegen. Dies trifft in besonderem Maße für Männer, aber vor allem für Ausländer/innen zu. Im bundesweiten Vergleich weist Bayern des Weiteren eine relativ niedrige Quote an Schulabsolventen/innen mit (Fach-)Hochschulreife bzw. Personen mit einer Studienberechtigung auf. Dieses Ergebnis unterstreicht noch einmal die große Bedeutung der dualen (und schulischen) Berufsausbildung in Bayern. Während die hohe Angebots-Nachfrage-Relation aus Sicht der Bewerber/innen positiv zu bewerten ist, stellt sie die Betriebe vor große Herausforderungen. Für sie ist es schwieriger geworden, Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen. Zudem impliziert die relativ hohe Zahl unvermittelter Bewerber/innen bei einem gleichzeitigen Überangebot an Ausbildungsplätzen ein Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage. Des Weiteren lassen sich in einigen Berufsgruppen sehr hohe Lösungsquoten bestehender Ausbildungsverträge beobachten. Dies trifft insbesondere für das Handwerk und die Hauswirtschaft zu und ist ein weiteres Indiz für existierende Mismatches am Ausbildungsmarkt. Negativ zu bewerten ist außerdem die geringe Bedeutung von Teilzeitausbildungen, die insbesondere für Personen mit familiären Verpflichtungen eine Chance auf einen Ausbildungsabschluss darstellen könnten. Im Übergangsbereich kann in den letzten Jahren eine deutliche Zunahme beobachtet werden. Dies ist vorrangig auf die Zuwanderung junger Menschen (vor allem Männer) mit Fluchthintergrund zurückzuführen. Es kann aber auch ein Indiz dafür sein. Ausbildungsreife junger Menschen im Allgemeinen im Zeitverlauf gesunken ist. Außerdem zeigt sich bei den Studierenden ein nach wie vor recht ausgeprägtes geschlechterstereotypisches Studienwahlverhalten: MINT-Studienfächer werden deutlich häufiger von Männern als von Frauen belegt und abgeschlossen.

Als Chance können die Möglichkeiten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs über duale Ausbildungen verstanden werden, sofern die notwendige Ausbildungsreife der Bewerber/innen – ggf. mittels der Angebote des Übergangssystems oder verstärkter Aufnahme- und Investitionsbereitschaft der Betriebe – sichergestellt wird. Hierzu bedarf es jedoch einiger Anstrengungen. Weiterhin ist zumindest langfristig davon auszugehen, dass sich die Arbeitsmarktposition von Frauen infolge besserer Bildungsergebnisse (bzw. höherwertiger Schulabschlüsse) positiv verändern wird. Darüber hinaus ist von einer weiteren Verringerung oder zumindest einer Stabilisierung der Jugendarbeitslosigkeit bzw. der NEET-Quote auszugehen, sofern das Übergangssystem auch weiterhin in der Lage ist, auf sich verändernde Bedarfe (z. B. in Folge der Zuwanderung junger Geflüchteter) zu reagieren. Zudem ist anzunehmen, dass sich die bestehenden Ungleichheiten aufgrund von Bildungsunterschieden als Resultat der verbesserten Ausbildungschancen zumindest in einem gewissen Maße verringern werden.

Aus dauerhaft fehlenden schulischen und beruflichen Bildungsabschlüssen resultiert hingegen das Risiko einer Verschärfung von Bildungsarmut, einer Verringerung von Teilhabechancen und abnehmender gesellschaftlicher Kohäsion, wovon bereits jetzt und perspektivisch insbesondere Ausländer/innen negativ betroffen sind. Unbesetzte Ausbildungsplätze tragen zu einem Fachkräftemangel bei, der vor allem für kleinere Betriebe problematisch sein kann. Schließlich kann das geschlechterstereotypische Berufswahlverhalten, dass sich u. a. in der Studierneigung von Frauen widerspiegelt, sowie die höheren NEET-Quoten zu einer Verfestigung geschlechtsspezifischer Differenzen auf dem Arbeitsmarkt führen.

Auf Basis der Ergebnisse zum (Aus-)Bildungssystem lassen sich insbesondere Förderbedarfe zur Prävention von Schulabbruch und Bildungsarmut, zum Beispiel durch eine (frühzeitige) intensive Förderung leistungsschwächerer Kinder und Jugendlicher, ableiten. Da vor allem Ausländer/innen große Bildungsdefizite aufweisen, spielt die Sprachförderung in diesem Kontext eine sehr wichtige Rolle. Weiterhin benötigen viele junge Menschen Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf. Über zielgruppenspezifische Angebote des Übergangssystems sollte eine Verbesserung der Ausbildungsreife erzielt werden, so dass die jungen Menschen als Bewerber/innen um Ausbildungsplätze für die Betriebe attraktiv werden. Ein weiterer Ansatzpunkt in diesem Kontext ist die Unterstützung von Betrieben bei der Ausbildung von (besonders) benachteiligten jungen Menschen, u. a. auch mit dem Ziel der Verringerung vorzeitiger Vertragslösungen. Zudem sollten die Möglichkeiten für Teilzeitausbildungen ausgebaut werden. Passungsfähige Teilzeitangebote können dazu beitragen, die Hürden beim Einstieg in und bei der Durchführung von beruflichen Ausbildungen für spezifische Gruppen zu senken. Davon könnten insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten profitieren, aber auch Geflüchtete, die zum Beispiel noch einen Sprachkurs besuchen. Maßnahmen zur

Berufsorientierung könnten dazu beitragen, junge Menschen für einen Ausbildungsberuf zu gewinnen und für bestehende Fachkräftebedarfe zu sensibilisieren. Sie könnten zudem zu einem Abbau geschlechterstereotypischen Berufswahlverhaltens beitragen.

## 9.7 Fazit

Insgesamt ist die Wirtschafts- und Beschäftigungssituation in Bayern sehr positiv zu bewerten. Dies äußert sich allen voran in steigenden Erwerbstätigen- und sinkenden Arbeitslosenzahlen. Auch das Bildungssystem kann mit einer unterdurchschnittlich niedrigen Quote von Schüler/innen ohne Mittelschulabschluss überzeugen. Gleichzeitig ist Bayern mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert. Hierzu gehören beispielsweise die Notwendigkeit zur Anpassung an den digitalen Wandel, die Integration von zugewanderten Geflüchteten sowie die Kompensation der Auswirkungen des demografischen Wandels. Zudem bestehen bereits jetzt in einigen Branchen und Berufen spürbare Fachkräftengpässe, die zukünftig voraussichtlich (zumindest in einigen Bereichen) weiter zunehmen werden. Die aktuelle Arbeitsmarktsituation bietet für benachteiligte Personengruppen besonders günstige Arbeitsmarkt- bzw. Ausbildungschancen – vorausgesetzt, dass die betrieblichen Anforderungen erfüllt werden. Dass bereits eine merkbliche Mismatchproblematik besteht, zeigen u. a. die steigenden Vakanzzeiten zur Besetzung offener Stellen, aber auch die vergleichsweise hohe Zahl unvermittelter Bewerber/innen bei einer gleichzeitigen Zunahme des Ausbildungsplatzangebots und unbesetzter Ausbildungsstellen.

Im Folgenden werden abschließend noch einmal die zentralen Ergebnisse zu ausgewählten Zielgruppen (Frauen, Männer, Ältere, Jüngere, Ausländer/innen, Unternehmen) zusammengefasst:

**Frauen:** Frauen sind seltener erwerbstätig als Männer, auch wenn sich die Quoten in den letzten Jahren spürbar angenähert haben. Es ist anzunehmen, dass sich die kontinuierliche Zunahme von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber auch das Angebot flexibler Beschäftigungsmöglichkeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen beigetragen haben. Dennoch sind sie häufiger teilzeitbeschäftigt, üben seltener eine Führungsposition aus und verdienen weniger Geld. Zum Teil sind die ungleichen Verhältnisse auf ein geschlechterstereotypisches Berufswahlverhalten (Männer-/Frauenberufe) zurückzuführen. Frauen beteiligen sich etwas häufiger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen als Männer. Dies können sie ggf. nutzen, um ihre Arbeitsmarktposition zu verbessern. Die Situation von Alleinerziehenden (überwiegend Frauen) hat sich im Zeitverlauf etwas verbessert. Dies äußert sich in einem Rückgang der Zahl alleinerziehender Arbeitsloser sowie der Zahl alleinerziehender erwerbsfähiger SGB II-Empfänger/innen. Für Alleinerziehende ist es jedoch nach wie vor deutlich schwieriger, einer existenzsichernden Beschäftigung nachzugehen. Entsprechend liegen sowohl die SGB II-Hilfequoten als auch die Armutsgefährdungsquoten deutlich über der Vergleichsgruppe von Partnergemeinschaften.

**Männer:** Junge Männer weisen insgesamt deutlich geringere Bildungserfolge auf. Sie haben häufiger keinen Mittelschulabschluss und beenden die Schule deutlich seltener mit (Fach-)Hochschulreife. Sie haben überdies deutlich größere Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in den Beruf. Dies äußert sich insbesondere auch durch einen überproportional hohen Anteil männlicher Personen im Übergangssystem.

**Ältere:** Die Arbeitsmarktpartizipation älterer Personen ab 55 Jahren ist in den letzten Jahren merklich gestiegen. Dies äußert sich in steigenden Erwerbstätigen- und sinkenden Arbeitslosenquoten. Trotzdem haben Ältere ein etwas erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko. Ältere Menschen ab 65 Jahren weisen zudem ein im Bundesvergleich überdurchschnittliches Armutsgefährdungsrisiko auf. Aufgrund des demografischen Wandels wird es notwendig sein, dass ältere Menschen länger aktiv am Erwerbsleben teilnehmen.

**Jüngere:** Jüngere Personen (unter 25 Jahre) haben insgesamt ein sehr niedriges Arbeitslosigkeitsrisiko. Allerdings lässt sich eine deutliche Zunahme von Personen im Übergangssystem feststellen. Die NEET-Quote fällt im bundes- und europaweiten Vergleich niedrig aus. Die Zahl der Kinder unter 15 Jahren in SGB II-Bedarfsgemeinschaften ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Zudem weisen Kinder unter 18 Jahren eine etwas höhere Armutsgefährdungsquote auf als der Durchschnitt der bayerischen Bevölkerung. Kinder und Jugendliche in Alleinerziehendenhaushalten sowie in Haushalten mit drei oder mehr Kindern sind besonders von Armut betroffen.

**Ausländer/innen:** Die Arbeitsmarkintegration (neu) zugewanderter Ausländer/innen sowie von Personen mit Migrationshintergrund stellt eine der größten Herausforderungen dar. Zwar besteht die Chance durch Zuwanderung

Fachkräfteengpässe abzumildern, dies setzt jedoch die notwendigen Qualifikationen sowie ausreichende Sprachkenntnisse voraus. Die Zahl der Erwerbstätigen ist in der Vergangenheit deutlich angestiegen, das gleiche gilt jedoch auch für die Zahl der Arbeitslosen. Ausländer/innen sind zudem häufiger atypisch beschäftigt. Außerdem fallen die Differenzen der Erwerbstätigenquoten zwischen Männern und Frauen bei Personen mit Migrationshintergrund deutlich höher aus als bei Personen ohne Zuwanderungsgeschichte. Die Arbeitslosenquoten sind im Vergleich zum bayerischen Durchschnitt sehr hoch, wenngleich sie in den letzten Jahren deutlich gesunken sind. Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit haben darüber hinaus ein besonders hohes Armutsgefährdungsrisiko. Ausländer/innen erreichen zudem deutlich geringere Bildungserfolge. Sie schließen die Schule vergleichsweise besonders häufig ohne Mittelschulabschluss ab. Nur rund jeder zehnte ausländische junge Mensch beendet die Schule mit (Fach-)Hochschulreife. Die Zunahme der Teilnehmer/innen am Übergangssystem ist insbesondere auf Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit zurückzuführen. Entsprechend haben Ausländer/innen geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Zu berücksichtigen ist, dass die dargestellten Ergebnisse für Ausländer/innen in einem abgeschwächten Maß in der Regel auch auf die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund übertragbar sind.

**Unternehmen:** Bayerische Unternehmen sind zum Teil bereits mit Fachkräfteengpässen konfrontiert. Dies äußert sich in wachsenden Problemen bei der Stellenbesetzung. Darüber hinaus müssen die Unternehmen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, die Herausforderung des technologischen Wandels bzw. der fortschreitenden Digitalisierung bewältigen. Kleinere Betriebe investieren seltener in Weiterbildung, was in Wettbewerbsnachteilen resultieren kann. Nach- und Aufstiegsqualifizierungen haben in den Betrieben nur eine geringe Bedeutung. Des Weiteren wird die Zahl der zur Übergabe stehenden Unternehmen weiter ansteigen. Entsprechend müssen Regelungen für die Nachfolge und etwaige Übergabeprozesse getroffen werden. Die bayerische Wirtschaftslandschaft ist zudem durch eine schwache Gründungsdynamik gekennzeichnet.

Zielgruppenübergreifend lässt sich zudem feststellen, dass ein **geringes Qualifikationsniveau** allgemein mit geringeren Beschäftigungschancen bzw. einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko im Vergleich zu besser Qualifizierten verbunden ist. Geringqualifizierte sind häufiger atypisch beschäftigt, haben größere Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in den Beruf und sind häufiger armutsgefährdet. Für den Abbau existierender Ungleichgewichte, aber auch zur Bewältigung bestehender Fachkräfteengpässe, sind bedarfsorientierte und zielgruppengerechte Qualifizierungen deshalb besonders wichtig.

Ein weiterer zentraler Aspekt, der sich im Zuge der sozio-ökonomischen Analyse herauskristallisiert hat, ist die Existenz regionaler Disparitäten. Zwischen den einzelnen Kreisen Bayerns, aber auch zwischen städtischen und ländlichen Gebieten, zeigen sich zum Teil ausgeprägte Unterschiede. Diese können in ungleiche Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie in spürbaren Attraktivitätsverlusten einzelner Regionen resultieren.

# 10. Quellenverzeichnis<sup>22</sup>

- AGBB – Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengeprägter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld. Online abrufbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016>.
- Arntz, M./Gregory, T./Zierahn, U. (2018): Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, ZEW, Mannheim. Online abrufbar unter: <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/DigitalisierungundZukunftderArbeit2018.pdf>.
- Autor, D. H./Dorn, D. (2013): The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*, 103 (5), S. 1553-1597.
- Bauer, A./Fuchs, J./Hummel, M. et al. (2019): Arbeitsmarktprognose 2019/2020: Konjunktureller Gegenwind für den Arbeitsmarkt. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 18/2019. Online abrufbar unter: <https://www.iab-forum.de/arbeitsmarktprognose-2019-2020-arbeitsmarkt-trifft-auf-konjunkturellen-gegenwind/?pdf=13080>.
- Bayerischer Industrie- und Handelskammertag (2019): IHK-Report: Patente in Bayern 2019. Die wichtigsten Technologieprofile und Patentanmelder in Bayern. Online abrufbar unter: <https://www.ihk-nuernberg.de/de/media/PDF/Innovation-Umwelt/innovation-und-forschung/broschueren-und-publikationen/ihk-report-patente-in-bayern-2019-.pdf>.
- Bayerisches Landesamt für Statistik (LfStat) (2018): Bayern in Zahlen. Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung in Bayern 2018. Fachzeitschrift für Statistik, Ausgabe 12/2018. Online abrufbar unter: [https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/biz/z1000g\\_201812.pdf](https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/biz/z1000g_201812.pdf).
- Bayerisches Landesamt für Statistik (LfStat) (2019a): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern 2017 bis 2037. Beiträge zur Statistik Bayerns, Heft 550. Online abrufbar unter: [http://www.demografieportal.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aktuelles/181218-Bevoelkerungsprognose-BY-bis-2037.pdf;jsessionid=047BDE96515C0A9A9A2F58B17B165EF3.1\\_cid380?\\_\\_blob=publication-file&v=1](http://www.demografieportal.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aktuelles/181218-Bevoelkerungsprognose-BY-bis-2037.pdf;jsessionid=047BDE96515C0A9A9A2F58B17B165EF3.1_cid380?__blob=publication-file&v=1).
- Bayerisches Landesamt für Statistik (LfStat) (2019b): Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer in Bayern – Teil I der Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2018. Online abrufbar unter: [https://www.statistik.bayern.de/statistik/gebiet\\_bevoelkerung/erwerbstaetigkeit/index.html](https://www.statistik.bayern.de/statistik/gebiet_bevoelkerung/erwerbstaetigkeit/index.html).
- Bayerisches Landesamt für Statistik (LfStat) (2019c): Bayern in Zahlen. Fachzeitschrift für Statistik, Ausgabe 08/2019. Online abrufbar unter: [https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/biz/z1000g\\_201908.pdf](https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/biz/z1000g_201908.pdf).
- Bayerisches Landesamt für Statistik (LfStat) (2019d): Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in Bayern. Ergebnisse nach kreisfreien Städten und Landkreisen, verschiedene Jahre. Online abrufbar unter: [https://www.statistik.bayern.de/statistik/bildung\\_soziales/kinder\\_jugend\\_hilfe/index.html#link\\_7](https://www.statistik.bayern.de/statistik/bildung_soziales/kinder_jugend_hilfe/index.html#link_7).
- Bayerisches Landesamt für Statistik (LfStat) (2019e): Bayern in Zahlen. Kinder- und Jugendhilfe: Auch 2019 stieg die Zahl der Kinder in den bayerischen Kindertageseinrichtungen. Fachzeitschrift für Statistik, Ausgabe 09/2019. Online abrufbar unter: [https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/biz/z1000g\\_201909.pdf](https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/biz/z1000g_201909.pdf).
- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) (2019): Regionalisierte Schüler- und Absolventenprognose 2019. Modellrechnung bis zum Jahr 2030. Online abrufbar unter: <https://www.km.bayern.de/epaper/schuelerprognose2017/files/assets/common/downloads/publication.pdf>.

<sup>22</sup> Die unmittelbar unter den Tabellen und Abbildungen angeführten Quellenangaben werden im Literaturverzeichnis nicht nochmals gesondert aufgeführt.

- Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie (StMWi) (2019): Industriebericht Bayern 2019 (mit Branchenreport und Regierungsbezirksprofilen). Online abrufbar unter: [https://www.stmwi.bayern.de/fileadmin/user\\_upload/stmwi/Publikationen/2019/2019-08-08\\_Industriebericht\\_2019.pdf](https://www.stmwi.bayern.de/fileadmin/user_upload/stmwi/Publikationen/2019/2019-08-08_Industriebericht_2019.pdf).
- Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2019a): Die demografische Lage der Nation – Wie zukunftsfähig Deutschlands Regionen sind. Online abrufbar unter: [https://www.berlin-institut.org/fileadmin/user\\_upload/Die\\_demografische\\_Lage\\_2019/Demografische\\_Lage\\_online.pdf](https://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/Die_demografische_Lage_2019/Demografische_Lage_online.pdf).
- Berlin-Institut für Demografie und Entwicklung (2019b): Von individuellen und institutionellen Hürden – Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Online abrufbar unter: [https://www.berlininstitut.org/fileadmin/user\\_upload/Von\\_individuellen\\_u\\_institutionellen\\_Huerden/Von\\_individuellen\\_u\\_institutionellen\\_Huerden\\_online.pdf](https://www.berlininstitut.org/fileadmin/user_upload/Von_individuellen_u_institutionellen_Huerden/Von_individuellen_u_institutionellen_Huerden_online.pdf).
- Bonin, H./Gregory, T./Zierahn, U. (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Kurzexpertise Nr. 57 an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online abrufbar unter: [http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise\\_BMAS\\_ZEW2015.pdf](http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise_BMAS_ZEW2015.pdf).
- Bossler, M./Kubis, A./Moczall, A. (2017): Neueinstellungen im Jahr 2016 – Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn. IAB-Kurzbericht 18/2017. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1817.pdf>.
- Böhme, S./Rossen A./Baumann D. (2016): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Bayern im Jahr 2014. IAB Regional. Online abrufbar unter: [http://doku.iab.de/regional/BY/2016/regional\\_by\\_0116.pdf](http://doku.iab.de/regional/BY/2016/regional_by_0116.pdf).
- Bremer, P. (2016): Lohnstückkosten in Baden-Württemberg und Deutschland – Entwicklungen während und nach der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 4/2019. Online abrufbar unter: [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag16\\_05\\_03.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag16_05_03.pdf).
- Brenke, K. (2015): Selbstständige Beschäftigung geht zurück. DIW Wochenbericht Nr. 36/2015. Online abrufbar unter: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.513229.de/15-36-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.513229.de/15-36-3.pdf).
- Brenzel, H./Brücker, H./Fendel, T. et al. (2019): Flüchtlingsmonitoring: Endbericht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Studie erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Online abrufbar unter: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb528-fluechtlingsmonitoring-endbericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb528-fluechtlingsmonitoring-endbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1).
- Brücker, H./Croisier, J./Kosyakova, Y. et al. (2019): Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. IAB-Kurzbericht 03/2019. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0319.pdf>.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018a): Arbeitsmarkt für Alleinerziehende – Länder (Monats- und Jahreszahlen). Online abrufbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_980704/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=888652&year\\_month=201712&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_980704/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=888652&year_month=201712&year_month.GROUP=1&search=Suchen).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018b): Bewerber und Berufsausbildungsstellen – Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit (Monatszahlen) – September 2018 – Bayern. Online abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Ausbildungsstellenmarkt/zu-den-Daten/zu-den-Daten-Nav.html>.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen nach Arbeits- und Wohnort – Deutschland, Länder und Kreise (Quartalszahlen). Online abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigte/Beschaeftigte-Nav.html>.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019b): Fachkräfteengpassanalyse – Regionale Engpässe – Landkarten. Online abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html>.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019c): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Eckwerte (Monatszahlen). Online abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Migrations-Monitor-AMP.xlsm>.

- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019d): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA. Online abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf>.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019e): Langzeitarbeitslosigkeit (Monats-/Jahreszahlen). Online abrufbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=1348848&year\\_month=201909&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=1348848&year_month=201909&year_month.GROUP=1&search=Suchen).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019f): Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung (Jahreszahlen), Deutschland, West/Ost und Länder. Online abrufbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=680680&year\\_month=201812&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=680680&year_month=201812&year_month.GROUP=1&search=Suchen).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019g): Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Monats- und Jahreszahlen). Online abrufbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_780824/Statischer-Content/Rubriken/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII/Personengruppen-Bedarfsgemeinschaften/Erwerbstae-tige-arbeitslosengeld-II-Bezieher.html](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_780824/Statischer-Content/Rubriken/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII/Personengruppen-Bedarfsgemeinschaften/Erwerbstae-tige-arbeitslosengeld-II-Bezieher.html).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Online abrufbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datenreport\\_2015.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2015.pdf).
- Bundesinstitut für Berufsausbildung (BIBB) (2016): BIBB-Datenreport 2016, Tabellenanhang, Tabelle A4.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2014 (Teil 1). Online abrufbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2\\_tab\\_a4\\_3-2\\_2016.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_tab_a4_3-2_2016.pdf).
- Bundesinstitut für Berufsausbildung (BIBB) (2018a): BIBB-Datenreport 2018, Tabellenanhang, Tabelle A5.5.1-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Bundesland 2016. Online abrufbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2\\_tab\\_a5\\_5\\_1-1\\_2018.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_tab_a5_5_1-1_2018.pdf).
- Bundesinstitut für Berufsausbildung (BIBB) (2018b): BIBB-Datenreport 2018, Tabellenanhang, Tabelle A7.1-7: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten 2012, 2015 und 2016 nach Bundesländern. Online abrufbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2\\_tab\\_a7\\_1-7\\_Internet\\_2018.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_tab_a7_1-7_Internet_2018.pdf).
- Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion vom 10. April 2019. Online abrufbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datenreport\\_2019.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018 – Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Online abrufbar unter: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten\\_in\\_Deutschland\\_2018.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf).
- Christe, G. (2016): Ausbildungschancen für alle – Neue Konzepte für den Übergang in Ausbildung. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12497.pdf>.
- Dengler, K./Matthes, B. (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen – Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 4/2018. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>.
- Dengler, K./Matthes, B./Wydra-Somaggio, G. (2018): Regionale Branchen- und Berufsstrukturen prägen die Substituierbarkeitspotenziale. IAB-Kurzbericht 22/2018. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2218.pdf>.
- Deuer, E. (2015): Ausbildungsabbrüche – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder. In: Brüggemann, T. (Hrsg.): Berufsorientierung aus Unternehmenssicht: Fachkräfterekrutierung am Übergang Schule – Beruf. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, S. 103-113.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2018): Deutscher Weiterbildungsatlas – Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten. Projekt im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung. Online abrufbar unter: <https://kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de/downloads/>.

- Düll, N./Bertschek, I./Dworschak, B. et al. (2016): Arbeitsmarkt 2030 – Digitalisierung der Arbeitswelt. Fachexpertisen zur Prognose 2016, Projekt „Analyse der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage und des -angebots in Deutschland auf Basis eines Rechenmodells“ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Online abrufbar unter: [http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/ERC\\_Arbeitsmarkt2030-Prognose2016-Fachexpertisen.pdf](http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/ERC_Arbeitsmarkt2030-Prognose2016-Fachexpertisen.pdf).
- Eberle, J. (2019): Schutzsuchende – Ein Konzept zur Quantifizierung des Bestands an Ausländerinnen und Ausländern, die sich aus humanitären Gründen in Deutschland aufhalten. Statistisches Bundesamt, WISTA, 1/2019. Online abrufbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2019/01/schutzsuchende-012019.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2019/01/schutzsuchende-012019.pdf?__blob=publicationFile&v=1).
- Ebner, C./Ehlert, M. (2018): Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 70 (2), S. 213-235.
- Eichhorst, W./Arni, P./Buhlmann, F./Ispording, I./Tobsch, V. (2015): Wandel der Beschäftigung – Polarisierungstendenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Online abrufbar unter: [http://ftp.iza.org/report\\_pdfs/iza\\_report\\_68.pdf](http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_68.pdf).
- Eigenhüller, L./Rossen, A./Böhme, S. (2018): Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt in Bayern – Aktualisierte Substituierbarkeitspotenziale. Online abrufbar unter: [http://doku.iab.de/regional/BY/2018/regional\\_by\\_0218.pdf](http://doku.iab.de/regional/BY/2018/regional_by_0218.pdf).
- Einwiller, R. (2019): Innovationsindex 2018: Baden-Württemberg im europäischen Vergleich. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg, 1/2019. Online abrufbar unter: <https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/20190101>.
- Fendel, T. (2019): Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Direkt. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/15115.pdf>.
- Fritsch, M./Kritikos, A./Pijnenburg, K. (2013): Unternehmensgründungen nehmen zu, wenn die Konjunktur abflaut. DIW Wochenbericht Nr. 12/2013. Online abrufbar unter: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.417657.de/13-12-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.417657.de/13-12-1.pdf).
- Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. IAB-Forschungsbericht. Online abrufbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/182175/1/fb1803.pdf>.
- Geis-Thöne, W. (2018): Kinderbetreuung – Betreuungslücke sinkt leicht auf 273.000 Plätze. IW-Kurzbericht 68/2018. Online abrufbar unter: [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2018/IW-Kurzbericht\\_2018-68\\_Betreuungsl%C3%BCcke\\_2018.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2018/IW-Kurzbericht_2018-68_Betreuungsl%C3%BCcke_2018.pdf).
- Grotluschen, A./Buddeberg, K./Dutz, G./Heilmann, L./Stammer, C. (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Universität Hamburg. Pressebroschüre, Hamburg. Online abrufbar unter: <http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/files/2019/05/LEO2018-Presseheft.pdf>.
- Gürtzgen, N./Kubis, A./Rebien, M. (2017): IAB-Stellenerhebung: Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. IAB-Kurzbericht 14/2017. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1417.pdf>.
- Hall, A. (2014): Lohnt sich Aufstiegsfortbildung? Analysen zum objektiven und subjektiven Berufserfolg von Männern und Frauen. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, BWP 4/2014, S. 18-21. Online abrufbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7370>.
- Hammerschmid, A./Rowold, C. (2019): Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen. DIW Wochenbericht 25/2019. Online abrufbar unter: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.630456.de/19-25-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.630456.de/19-25-1.pdf).
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauentendenz kaum verändert. IAB-Kurzbericht, 9/2014. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>.
- Holst, E./Friedrich, M. (2017): Führungskräfte-Monitor 2017 – Update 1995-2015. DIW, Politikberatung kompakt 121. Online abrufbar unter: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.561925.de/diwkompakt\\_2017-121.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.561925.de/diwkompakt_2017-121.pdf).

- Holst, E./Marquardt, A. (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich. DIW Wochenbericht 30+31/2018. Online abrufbar unter: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.595014.de/18-30-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.595014.de/18-30-3.pdf).
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln): Perspektive 2035 – Wirtschaftspolitik für Wachstum und Wohlstand in der alternden Gesellschaft. Schriften zur Wirtschaftspolitik. Online abrufbar unter: [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/348207/IW\\_Studie\\_Perspektive\\_2035\\_Web.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/348207/IW_Studie_Perspektive_2035_Web.pdf).
- Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW)/Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)/Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI)/ifo Institut – Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München (2017): Strukturanalyse und Perspektiven des Wirtschaftsstandortes Baden-Württemberg im nationalen und internationalen Vergleich. Abschlussbericht. Online abrufbar unter: [http://www.iaw.edu/tl\\_files/dokumente/Strukturanalyse %20und %20Perspektiven %20des %20Wirtschaftsstandortes %20Baden-W %20C3 %20BCrttemberg %20- %20Abschlussbericht.pdf](http://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/Strukturanalyse%20und%20Perspektiven%20des%20Wirtschaftsstandortes%20Baden-W%20C3%20BCrttemberg%20-%20Abschlussbericht.pdf).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2017): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung 2006 bis 2016 – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. Online abrufbar unter: [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Ausbildungsbeteiligung\\_2006-2016.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Ausbildungsbeteiligung_2006-2016.pdf).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2019): IAB-Stellenerhebung. Anzahl offener Stellen und Anteil schwieriger Stellenbesetzungsprozesse und Gründe für Stellenbesetzungsschwierigkeiten (mehrere Kategorien). Online abrufbar unter: <https://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot/aktuelle-ergebnisse.aspx>.
- Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) (2017a): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2016 – Teil II. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2016. Online abrufbar unter: [https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas\\_inet/arbeit/16\\_betpan\\_ii.pdf](https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeit/16_betpan_ii.pdf).
- Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) (2017b): Betriebliche Weiterbildungsförderung. Kurzbericht 17/1 an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit zum IAB-Betriebspanel Bayern 2016. Online abrufbar unter: [https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas\\_inet/arbeit/3.1.1.3\\_2016\\_kurzbericht\\_1\\_weiterbildung.pdf](https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeit/3.1.1.3_2016_kurzbericht_1_weiterbildung.pdf).
- Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) (2018): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2017 – Teil II. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2017. Online abrufbar unter: [https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas\\_inet/arbeit/iab-panel\\_2017\\_teil\\_ii.pdf](https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeit/iab-panel_2017_teil_ii.pdf).
- Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) (2019a): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2018 – Teil I. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2018. Online abrufbar unter: [https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas\\_inet/arbeit/191028\\_panel\\_i\\_final\\_18062019.pdf](https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeit/191028_panel_i_final_18062019.pdf).
- Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) (2019b): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2018 – Teil II. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2018. Online abrufbar unter: [https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas\\_inet/arbeit/191028\\_panel\\_i\\_final\\_18062019.pdf](https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeit/191028_panel_i_final_18062019.pdf).
- ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (ifo) (2019): Informations- und Kommunikationstechnologiestandort München 2019. Online abrufbar unter: [https://www.ifo.de/DocDL/ifo-Studie\\_IKT-Standort-MUC.pdf](https://www.ifo.de/DocDL/ifo-Studie_IKT-Standort-MUC.pdf).
- Janssen, S./Leber, U./Arntz, M./Gregory, T./Zierahn, U. (2018): Betriebe und Arbeitswelt 4.0 – Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung. IAB-Kurzbericht 26/2018. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2618.pdf>.
- Kay, R./Suprinovič, O. (2013): Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2014 bis 2018. Institut für Mittelstandsforschung Bonn. Daten und Fakten Nr. 11. Online abrufbar unter: [http://www.ifm-bonn.org/publikationen/publikationendetail/?tx\\_ifmstudies\\_publicationdetail %5Bpublica-tion %5D=458&cHash=4f388085082bd6e65ef781e1ab6b73a0](http://www.ifm-bonn.org/publikationen/publikationendetail/?tx_ifmstudies_publicationdetail%5Bpublication%5D=458&cHash=4f388085082bd6e65ef781e1ab6b73a0).

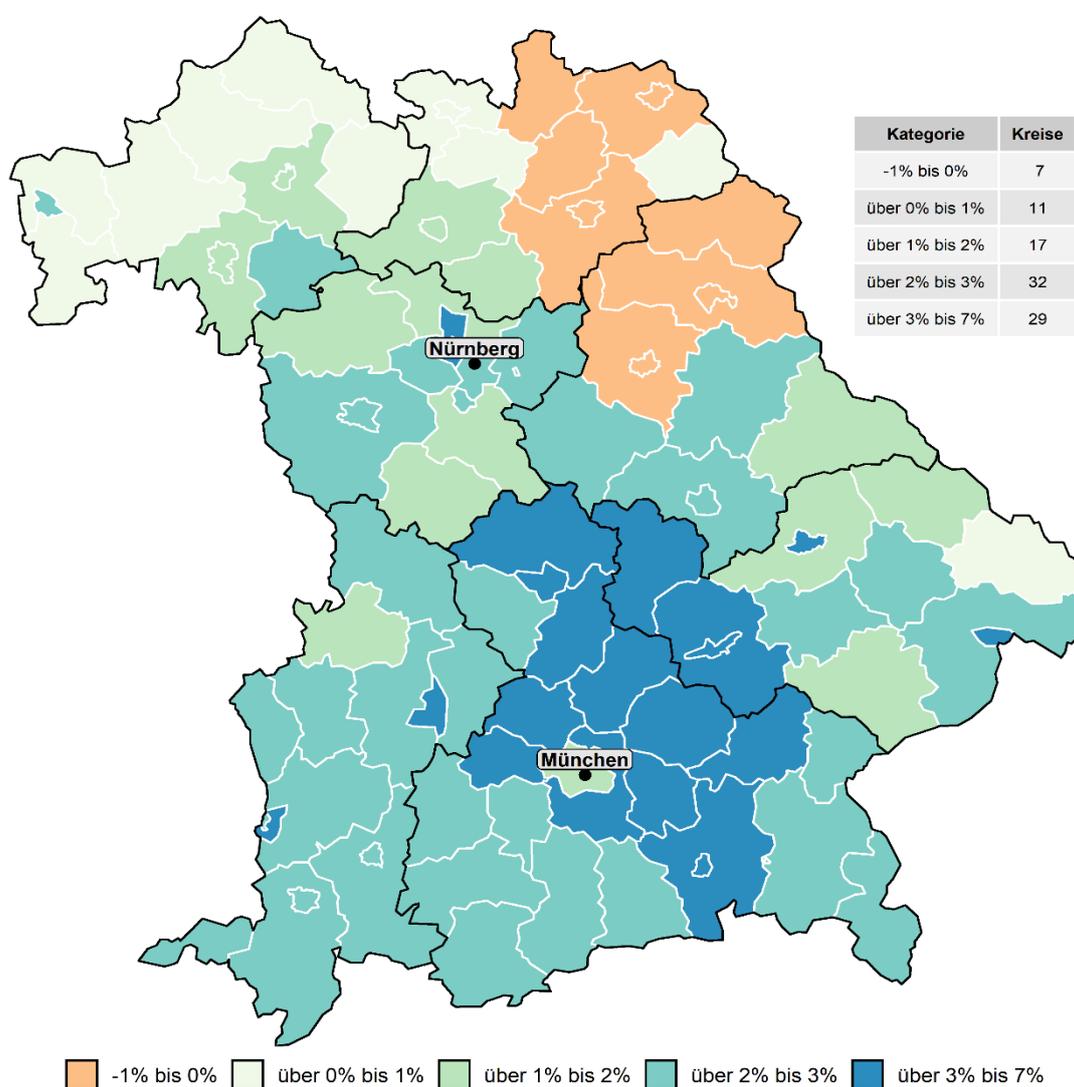
- Kay, R./Suprinovič, O./Schlömer-Laufen, N./Rauch, A. (2018): Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2018 bis 2022. Institut für Mittelstandsforschung Bonn. Daten und Fakten Nr. 18. Online abrufbar unter: [https://www.ifm-bonn.org/uploads/tx\\_ifmstudies/Daten\\_und\\_Fakten\\_18.pdf](https://www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/Daten_und_Fakten_18.pdf) und [https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/ueber\\_uns/ifm-hintergrundinformationen/IfM-Hintergrundinformation\\_Unternehmensnachfolgen.pdf](https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/ueber_uns/ifm-hintergrundinformationen/IfM-Hintergrundinformation_Unternehmensnachfolgen.pdf).
- Kleven, H./Landais, C./Posch, J./Steinhauer, A./Zweimüller, J. (2019): Child penalties across countries: Evidence and explanations. VOX CEPR Policy Portal. Online abrufbar unter: <https://voxeu.org/article/child-penalties-across-countries-evidence-and-explanations>.
- Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) (2019): KfW-Gründungsmonitor 2019 – Gründungstätigkeit in Deutschland stabilisiert sich: Zwischenhalt oder Ende der Talfahrt? Online abrufbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gruendungsmonitor-2019.pdf>.
- Kritikos, A. S./Mattes, A. (2017): In Deutschland sinkt die Zahl der Betriebsgründungen weiterhin, nicht aber in Berlin. DIW Wochenbericht Nr. 26/2017. Online abrufbar unter: [https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.560538.de](https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.560538.de).
- Kohaut, S./Möller, I. (2017): Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen – Oberste Chefetage bleibt Männerdomäne. IAB-Kurzbericht 24/2017. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2417.pdf>.
- Kohaut, S./Möller, I. (2019): Frauen in leitenden Positionen – Leider nichts Neues auf den Führungsetagen. IAB-Kurzbericht 23/2019. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb2319.pdf>.
- Kommission der europäischen Gemeinschaften (EU) (2001). Mitteilung der Kommission. Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Online abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF>.
- Kümmerling, Angelika (2018): Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten. Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. IAQ-Report, 8/2019. Online abrufbar unter: [https://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-46984/Kuemmerling\\_Geschlechtsspezifische\\_Unterschiede.pdf](https://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-46984/Kuemmerling_Geschlechtsspezifische_Unterschiede.pdf).
- Lankes, E.-M./Burgmaier, F./Rudolph-Albert, F./Teubner, M./Werner, S. (2018): Bildungsbericht Bayern 2018. Bayerisches Landesamt für Schule. Abteilung Qualitätsagentur. Online abrufbar unter: [https://www.isb.bayern.de/download/21663/bildungsbericht\\_bayern\\_2018\\_barrierefrei.pdf](https://www.isb.bayern.de/download/21663/bildungsbericht_bayern_2018_barrierefrei.pdf).
- Laubstein, C./Holz, G./Seddig, N. (2016): Armutsfolgen für Kinder und Jugendliche Erkenntnisse aus empirischen Studien in Deutschland. Studie für die und veröffentlicht von der Bertelsmann-Stiftung. Online abrufbar unter: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie\\_WB\\_Armutsfolgen\\_fuer\\_Kinder\\_und\\_Jugendliche\\_2016.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_WB_Armutsfolgen_fuer_Kinder_und_Jugendliche_2016.pdf).
- Leifels, A. (2016): Alterung treibt Nachfolgerbedarf im Mittelstand: 620.000 Übergaben bis 2018. KfW Research. Nr. 132, 11. Juli 2016. Online abrufbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-Nr.-132-Juli-2016-Nachfolge.pdf>.
- Mönnig, A./Schneemann, C./Weber, E./Zika, G./Helmrich, R. (2018): Elektromobilität 2035 – Effekte auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Personenkraftwagen. IAB-Forschungsbericht 8/2018. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0818.pdf>.
- Müller, N./Wenzelmann, F. (2018): Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. Ergebnisse einer BIBB-Erhebung. BIBB Report 2/2018. Online abrufbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8931>.
- Pellert, A. (2018): Die Hochschule als Partnerin des Lebenslangen Lernens. In: Dittler, U./Kreidl, C. (Hrsg.): Hochschule der Zukunft – Beiträge zur zukunftsorientierten Gestaltung von Hochschulen. Wiesbaden: VS Springer. S. 101-116.
- Quenzel, G./Hurrelmann, K. (2019): Ursachen und Folgen von Bildungsarmut. In: Quenzel, G./Hurrelmann, K. (Hrsg.): Handbuch Bildungsarmut. Wiesbaden: Springer VS. S. 3-25.
- Risius, P./Burstedde, A./Flake, R. (2018): Fachkräftengpässe in Unternehmen – Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende. IW Köln, KOFA-Studie 2/2018. Online abrufbar unter:

- <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-studie-22018-fachkraefteengpasse-in-unternehmen>.
- Romer, P. M. (1990): Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*, 98 (5), S. 71-102.
- Romer, P. M. (1994): The Origins of Endogenous Growth. *The Journal of Economic Perspectives*, 8 (1), S. 3-22.
- Salland, C./Siegmond, R. (2018): Universitäten als Weiterbildungsanbieter: Entwicklungen, Formen, Perspektiven. In: Feld, C./Lauber-Pohle, S. (Hrsg.): *Organisation und Profession – Felder erwachsenenpädagogischer Forschung*. Wiesbaden: VS Springer. S. 121-135.
- Schäfer, H. (2019): Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Besserung in Sicht. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, IW-Kurzbericht, Nr. 51/2019. Online abrufbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/holger-schaefer-besserung-in-sicht-437829.html>.
- Schropp, H. (2018): Ressourcenorientierte Förderung von jungen Menschen in Übergangsmaßnahmen. IAB Discussion Paper 05/2018. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/discussionpa-pers/2018/dp0518.pdf>.
- Schöpfer-Grabe, S./Vahlhaus, I. (2019): Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. *IW-Trends* 1/2019. Online abrufbar unter: [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2019/IW-Trends\\_2019-01-03\\_Grundbildung\\_Geringqualifizierte\\_.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2019/IW-Trends_2019-01-03_Grundbildung_Geringqualifizierte_.pdf).
- Schwartz, M. (2018): Generationenwechsel im Mittelstand: Bis 2019 werden 240.000 Nachfolger gesucht. *KfW Research*. Nr. 197, 23. Januar 2018. Online abrufbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2018/Fokus-Nr.-197-Januar-2018-Generationenwechsel.pdf>.
- Seyda, S./Meinhard, D. B./Placke, B. (2018): Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung. *IW-Trends* 45 (1), S. 107-124. Online abrufbar unter: [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends\\_2018\\_1\\_Weiterbildung.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018_1_Weiterbildung.pdf).
- Solow, R. M. (1957): Technical Change and the Aggregate Production Function. *The Review of Economics and Statistics*, 39 (3), S. 312-320.
- Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb) (2018): ifb-Familienreport Bayern – Tabellenband 2018. Online abrufbar unter: [https://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/materialien/mat\\_2018\\_1.pdf#page=52](https://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/materialien/mat_2018_1.pdf#page=52).
- Statistisches Bundesamt (2018): Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980-2017, Fachserie 11, Reihe 4.3. Online abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/kennzahlen-nichtmonetaer-2110431177004.html>.
- Statistisches Bundesamt (2019a): Bevölkerung im Wandel – Annahmen und Ergebnisse der 14. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Online abrufbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2019/Bevoelkerung/pressebroschuere-bevoelkerung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2019/Bevoelkerung/pressebroschuere-bevoelkerung.pdf?__blob=publicationFile).
- Statistisches Bundesamt (2019b): Verdienste und Verdienstunterschiede – Unbereinigter Gender Pay Gap nach Bundesländern von 2014 bis 2018. Online abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-02-bundeslaender-ab-2014.html>.
- Statistisches Bundesamt (2019c): Allgemeinbildende Schulen – Fachserie 11 Reihe 1, verschiedene Jahre, jeweils Tabelle 6.7. Online abrufbar unter: [https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie\\_serie\\_00000110](https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000110).
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2019): Exportquote im Bundesländervergleich. Online abrufbar unter: [https://www.statistik-bw.de/HandelDienstl/Aussenhandel/AH-XP\\_exportquote.jsp](https://www.statistik-bw.de/HandelDienstl/Aussenhandel/AH-XP_exportquote.jsp).
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2017): Hochschul-Bildungs-Report 2020 – Höhere Chancen durch höhere Bildung. Jahresbericht 2017/2018 – Halbzeitbilanz 2010 bis 2015. In Kooperation mit McKinsey & Company. Online abrufbar unter: <http://www.hochschulbildungsreport2020.de/>.
- techconsult (2019): Digitalisierungsindex Mittelstand 2018 – Bayern. Erstellung der Benchmark-Studie im Auftrag der Deutschen Telekom. Online abrufbar unter: <https://www.digitalisierungsindex.de/digitalisierung-bundeslaender/digitalisierung-bayern/>.

- Uhly, A. (2015). Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn. Online abrufbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157\\_barrierefrei.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf).
- Walter, S. (2016): Innovative Unternehmensgründungen in Bayern. Beiträge aus der Statistik. Bayern in Zahlen. 10/2016. Online abrufbar unter: [https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/BYMonografie\\_derivate\\_00000636/Innovative%20Unternehmensgruendungen%20in%20Bayern.pdf;jsessionid=8E28089F0275C8F786B47B85ACD75696](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/BYMonografie_derivate_00000636/Innovative%20Unternehmensgruendungen%20in%20Bayern.pdf;jsessionid=8E28089F0275C8F786B47B85ACD75696).
- Weber, E. (2017): Digitalisierung als Herausforderung für eine Weiterbildungspolitik. Wirtschaftsdienst, 5/2017, S. 372-374.
- Weiß, R. (2015): Viel hilft nicht immer viel: Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung – Einführung und Überblick. In: Solga, H./Weiß, R. (Hrsg.): Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem – Forschungsstand, Kritik, Desiderata. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). S. 7-23.
- Wollny, V./Paul, H. (2015): Die SWOT-Analyse: Herausforderungen der Nutzung in den Sozialwissenschaften. In: Niederberger, M., Wassermann, S. (Hrsg.): Methoden der Experten- und Stakeholdereinbindung in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Springer VS, Wiesbaden. S. 189-213.
- Zika, G./Helmrich, R./Maier, T./Weber, E./Wolter, M. I. (2018): Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035 – Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle. IAB-Kurzbericht 9/2018. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0918.pdf>.
- Zucco, A. (2019): Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen. DIW Wochenbericht, 10/2019. Online abrufbar unter: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.616015.de/19-10-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616015.de/19-10-1.pdf).

# Anhang: Tabellen und Abbildungen auf Kreisebene

Abbildung 4: Bevölkerungsentwicklung nach Kreisen 2014-2018



Quellen: © Statistische Ämter des Bundes und der Länder (dl-de/by-2-0; regionalstatistik.de); Code 12411-01-01-4.  
 © EuroGeographics bezüglich der Verwaltungsgrenzen. ISG-Darstellung. Farbauswahl: www.ColorBrewer2.org.

Tabelle 53: Bevölkerungsentwicklung in den Stadt- und Landkreisen Bayerns, 2014-2018

Gebiet	Stichtag: 31.12.2014	Stichtag: 31.12.2018	Veränderung 2018/2014
<b>Bayern</b>	<b>12.691.568</b>	<b>13.076.721</b>	<b>+3,0%</b>
<b>Oberbayern, Regierungsbezirk</b>	<b>4.519.979</b>	<b>4.686.163</b>	<b>+3,7%</b>
Ingolstadt (Krfr.St)	131.002	136.981	+4,6%
München, Landeshauptstadt	1.429.584	1.471.508	+2,9%
Rosenheim (Krfr.St)	60.889	63.324	+4,0%
Altötting (Lkr)	107.465	111.210	+3,5%
Berchtesgadener Land (Lkr)	102.976	105.722	+2,7%
Bad Tölz-Wolfratshausen (Lkr)	123.340	127.227	+3,2%
Dachau (Lkr)	146.279	153.884	+5,2%
Ebersberg (Lkr)	134.873	142.142	+5,4%
Eichstätt (Lkr)	127.189	132.341	+4,1%
Erding (Lkr)	131.839	137.660	+4,4%
Freising (Lkr)	170.357	179.116	+5,1%
Fürstenfeldbruck (Lkr)	210.278	219.320	+4,3%
Garmisch-Partenkirchen (Lkr)	85.931	88.467	+3,0%
Landsberg am Lech (Lkr)	116.118	120.071	+3,4%
Miesbach (Lkr)	96.773	99.726	+3,1%
Mühldorf a. Inn (Lkr)	110.296	115.250	+4,5%
München (Lkr)	332.800	348.871	+4,8%
Neuburg-Schrobenhausen (Lkr)	93.505	96.680	+3,4%
Pfaffenhofen a.d. Ilm (Lkr)	121.594	127.151	+4,6%
Rosenheim (Lkr)	251.850	260.983	+3,6%
Starnberg (Lkr)	131.873	136.092	+3,2%
Traunstein (Lkr)	171.978	177.089	+3,0%
Weilheim-Schongau (Lkr)	131.190	135.348	+3,2%
<b>Niederbayern, Regierungsbezirk</b>	<b>1.197.558</b>	<b>1.238.528</b>	<b>+3,4%</b>
Landshut (Krfr.St)	67.509	72.404	+7,3%
Passau (Krfr.St)	49.952	52.469	+5,0%
Straubing (Krfr.St)	46.027	47.794	+3,8%
Deggendorf (Lkr)	115.699	119.326	+3,1%
Freyung-Grafenau (Lkr)	77.927	78.355	+0,5%
Kelheim (Lkr)	116.495	122.258	+4,9%
Landshut (Lkr)	151.819	158.698	+4,5%
Passau (Lkr)	186.284	192.043	+3,1%
Regen (Lkr)	76.265	77.656	+1,8%
Rottal-Inn (Lkr)	118.164	120.659	+2,1%
Straubing-Bogen (Lkr)	97.967	100.649	+2,7%
Dingolfing-Landau (Lkr)	93.450	96.217	+3,0%
<b>Oberpfalz, Regierungsbezirk</b>	<b>1.082.761</b>	<b>1.109.269</b>	<b>+2,4%</b>
Amberg (Krfr.St)	41.535	41.970	+1,0%
Regensburg (Krfr.St)	142.292	152.610	+7,3%
Weiden i.d.OPf. (Krfr.St)	41.817	42.520	+1,7%
Amberg-Sulzbach (Lkr)	103.045	103.109	+0,1%
Cham (Lkr)	125.844	127.882	+1,6%
Neumarkt i.d.OPf. (Lkr)	128.975	133.561	+3,6%
Neustadt a.d.Waldnaab (Lkr)	95.184	94.352	-0,9%
Regensburg (Lkr)	187.205	193.572	+3,4%
Schwandorf (Lkr)	143.614	147.189	+2,5%
Tirschenreuth (Lkr)	73.250	72.504	-1,0%
<b>Oberfranken, Regierungsbezirk</b>	<b>1.055.955</b>	<b>1.067.482</b>	<b>+1,1%</b>
Bamberg (Krfr.St)	71.952	77.592	+7,8%
Bayreuth (Krfr.St)	71.601	74.657	+4,3%

Gebiet	Stichtag: 31.12.2014	Stichtag: 31.12.2018	Veränderung 2018/2014
Coburg (Krfr.St)	41.062	41.249	+0,5%
Hof (Krfr.St)	44.325	45.930	+3,6%
Bamberg (Lkr)	144.695	147.086	+1,7%
Bayreuth (Lkr)	104.615	103.656	-0,9%
Coburg (Lkr)	86.715	86.906	+0,2%
Forchheim (Lkr)	113.900	116.099	+1,9%
Hof (Lkr)	96.608	95.311	-1,3%
Kronach (Lkr)	67.998	67.135	-1,3%
Kulmbach (Lkr)	72.541	71.845	-1,0%
Lichtenfels (Lkr)	66.540	66.838	+0,4%
Wunsiedel i.Fichtelgebirge (Lkr)	73.403	73.178	-0,3%
<b>Mittelfranken, Regierungsbezirk</b>	<b>1.715.195</b>	<b>1.770.401</b>	<b>+3,2%</b>
Ansbach (Krfr.St)	40.010	41.847	+4,6%
Erlangen (Krfr.St)	106.423	111.962	+5,2%
Fürth (Krfr.St)	121.519	127.748	+5,1%
Nürnberg (Krfr.St)	501.072	518.365	+3,5%
Schwabach (Krfr.St)	39.941	40.792	+2,1%
Ansbach (Lkr)	179.419	183.949	+2,5%
Erlangen-Höchstadt (Lkr)	132.830	136.271	+2,6%
Fürth (Lkr)	113.847	117.387	+3,1%
Nürnberger Land (Lkr)	165.918	170.365	+2,7%
Neustadt a.d.Aisch-Bad Windsheim (Lkr)	97.808	100.364	+2,6%
Roth (Lkr)	123.890	126.958	+2,5%
Weißenburg-Gunzenhausen (Lkr)	92.518	94.393	+2,0%
<b>Unterfranken, Regierungsbezirk</b>	<b>1.298.849</b>	<b>1.317.124</b>	<b>+1,4%</b>
Aschaffenburg (Krfr.St)	68.167	70.527	+3,5%
Schweinfurt (Krfr.St)	51.610	54.032	+4,7%
Würzburg (Krfr.St)	124.219	127.880	+2,9%
Aschaffenburg (Lkr)	172.776	174.208	+0,8%
Bad Kissingen (Lkr)	102.901	103.218	+0,3%
Rhön-Grabfeld (Lkr)	79.676	79.690	+0,0%
Haßberge (Lkr)	84.152	84.599	+0,5%
Kitzingen (Lkr)	88.492	90.909	+2,7%
Miltenberg (Lkr)	127.941	128.756	+0,6%
Main-Spessart (Lkr)	125.915	126.365	+0,4%
Schweinfurt (Lkr)	113.747	115.106	+1,2%
Würzburg (Lkr)	159.253	161.834	+1,6%
<b>Schwaben, Regierungsbezirk</b>	<b>1.821.271</b>	<b>1.887.754</b>	<b>+3,7%</b>
Augsburg (Krfr.St)	281.111	295.135	+5,0%
Kaufbeuren (Krfr.St)	42.014	43.893	+4,5%
Kempten (Allgäu) (Krfr.St)	65.624	68.907	+5,0%
Memmingen (Krfr.St)	42.201	43.837	+3,9%
Aichach-Friedberg (Lkr)	129.294	133.596	+3,3%
Augsburg (Lkr)	242.697	251.534	+3,6%
Dillingen a.d.Donau (Lkr)	93.478	96.021	+2,7%
Günzburg (Lkr)	121.828	125.747	+3,2%
Neu-Ulm (Lkr)	167.847	174.200	+3,8%
Lindau (Bodensee) (Lkr)	79.387	81.669	+2,9%
Ostallgäu (Lkr)	135.894	140.316	+3,3%
Unterallgäu (Lkr)	138.712	144.041	+3,8%
Donau-Ries (Lkr)	130.203	133.496	+2,5%
Oberallgäu (Lkr)	150.981	155.362	+2,9%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Regionaldatenbank; Bayerisches Landesamt für Statistik, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Bevölkerung: Kreise, Geschlecht, Nationalität, Stichtag.

Tabelle 54: Entwicklung der ausländischen Bevölkerung in den Stadt- und Landkreisen Bayerns, 2014-2018

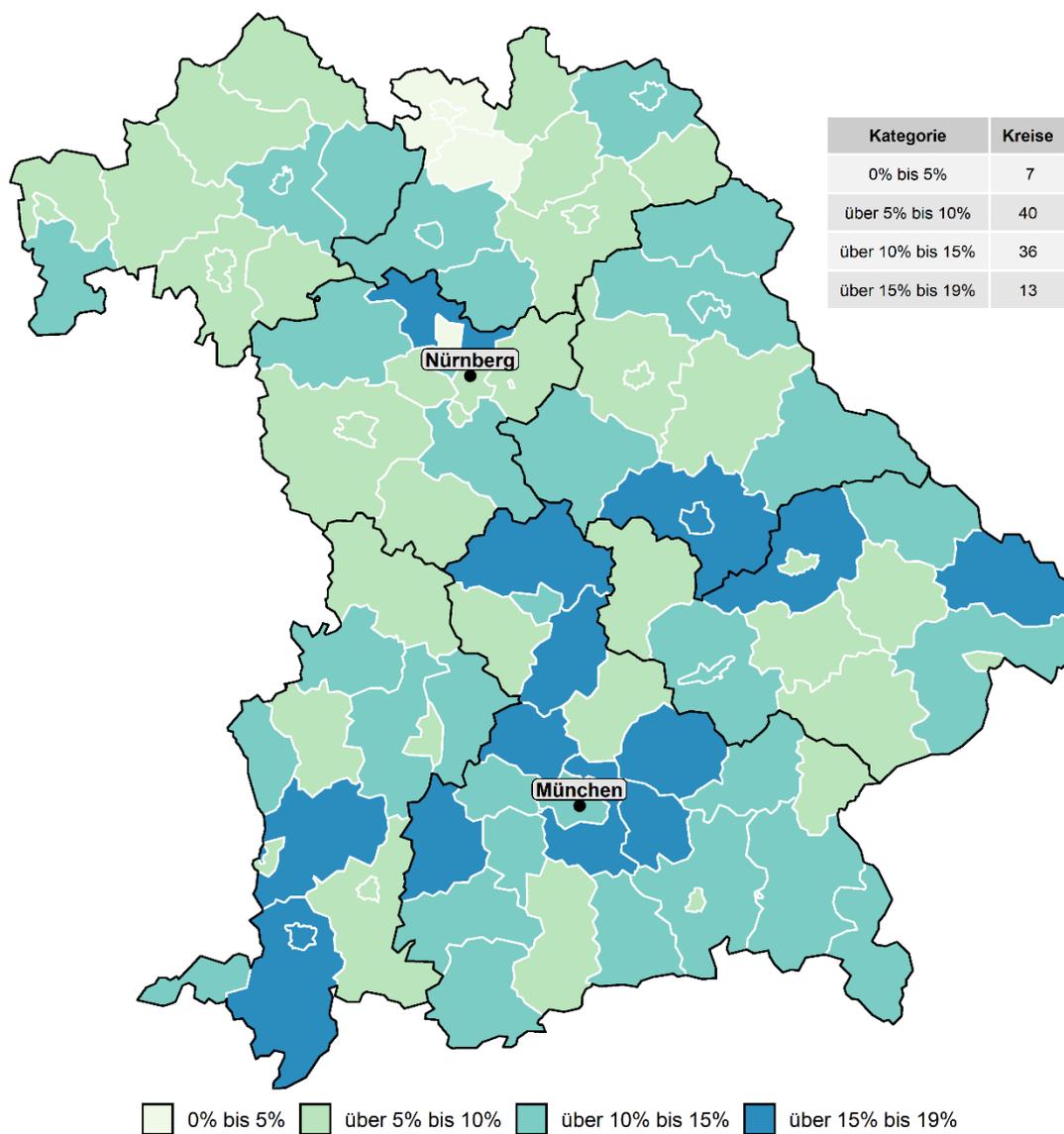
Gebiet	2014		2018		Veränderung 2018/2014	
	absolut	Anteil an Gesamtbev.	absolut	Anteil an Gesamtbev.	absolut	Anteil in PP
<b>Bayern</b>	<b>1.306.213</b>	<b>10,3%</b>	<b>1.726.790</b>	<b>13,2%</b>	<b>+420.577</b>	<b>+2,9</b>
<b>Oberbayern, Regierungsbezirk</b>	<b>663.311</b>	<b>14,7%</b>	<b>814.653</b>	<b>17,4%</b>	<b>+151.342</b>	<b>+2,7</b>
Ingolstadt (Krfr.St)	20.064	15,3%	25.624	18,7%	+5.560	+3,4
München, Landeshauptstadt	343.070	24,0%	382.233	26,0%	+39.163	+2,0
Rosenheim (Krfr.St)	10.710	17,6%	13.380	21,1%	+2.670	+3,5
Altötting (Lkr)	8.534	7,9%	12.844	11,5%	+4.310	+3,6
Berchtesgadener Land (Lkr)	13.734	13,3%	17.202	16,3%	+3.468	+2,9
Bad Tölz-Wolfratshausen (Lkr)	11.828	9,6%	16.066	12,6%	+4.238	+3,0
Dachau (Lkr)	18.841	12,9%	24.539	15,9%	+5.698	+3,1
Ebersberg (Lkr)	13.970	10,4%	19.285	13,6%	+5.315	+3,2
Eichstätt (Lkr)	8.286	6,5%	12.313	9,3%	+4.027	+2,8
Erding (Lkr)	11.451	8,7%	16.052	11,7%	+4.601	+3,0
Freising (Lkr)	23.008	13,5%	30.991	17,3%	+7.983	+3,8
Fürstenfeldbruck (Lkr)	23.251	11,1%	33.005	15,0%	+9.754	+4,0
Garmisch-Partenkirchen (Lkr)	8.584	10,0%	11.683	13,2%	+3.099	+3,2
Landsberg am Lech (Lkr)	7.506	6,5%	10.494	8,7%	+2.988	+2,3
Miesbach (Lkr)	9.882	10,2%	12.384	12,4%	+2.502	+2,2
Mühldorf a.Inn (Lkr)	9.170	8,3%	13.863	12,0%	+4.693	+3,7
München (Lkr)	46.986	14,1%	61.279	17,6%	+14.293	+3,4
Neuburg-Schrobenhausen (Lkr)	7.223	7,7%	9.986	10,3%	+2.763	+2,6
Pfaffenhofen a.d.Ilm (Lkr)	10.224	8,4%	14.224	11,2%	+4.000	+2,8
Rosenheim (Lkr)	19.853	7,9%	26.785	10,3%	+6.932	+2,4
Starnberg (Lkr)	15.144	11,5%	19.457	14,3%	+4.313	+2,8
Traunstein (Lkr)	12.591	7,3%	17.975	10,2%	+5.384	+2,8
Weilheim-Schongau (Lkr)	9.401	7,2%	12.989	9,6%	+3.588	+2,4
<b>Niederbayern, Regierungsbezirk</b>	<b>80.278</b>	<b>6,7%</b>	<b>126.957</b>	<b>10,3%</b>	<b>+46.679</b>	<b>+3,5</b>
Landshut (Krfr.St)	9.133	13,5%	13.656	18,9%	+4.523	+5,3
Passau (Krfr.St)	4.924	9,9%	8.222	15,7%	+3.298	+5,8
Straubing (Krfr.St)	5.081	11,0%	7.823	16,4%	+2.742	+5,3
Deggendorf (Lkr)	6.580	5,7%	10.857	9,1%	+4.277	+3,4
Freyung-Grafenau (Lkr)	2.412	3,1%	3.872	4,9%	+1.460	+1,8
Kelheim (Lkr)	9.647	8,3%	15.155	12,4%	+5.508	+4,1
Landshut (Lkr)	10.098	6,7%	15.631	9,8%	+5.533	+3,2
Passau (Lkr)	9.059	4,9%	15.591	8,1%	+6.532	+3,3
Regen (Lkr)	2.584	3,4%	5.012	6,5%	+2.428	+3,1
Rottal-Inn (Lkr)	8.326	7,0%	12.013	10,0%	+3.687	+2,9
Straubing-Bogen (Lkr)	4.730	4,8%	7.504	7,5%	+2.774	+2,6
Dingolfing-Landau (Lkr)	7.704	8,2%	11.621	12,1%	+3.917	+3,8
<b>Oberpfalz, Regierungsbezirk</b>	<b>62.469</b>	<b>5,8%</b>	<b>97.075</b>	<b>8,8%</b>	<b>+34.606</b>	<b>+3,0</b>
Amberg (Krfr.St)	2.970	7,2%	4.569	10,9%	+1.599	+3,7
Regensburg (Krfr.St)	17.212	12,1%	25.591	16,8%	+8.379	+4,7
Weiden i.d.OPf. (Krfr.St)	3.050	7,3%	5.023	11,8%	+1.973	+4,5
Amberg-Sulzbach (Lkr)	3.958	3,8%	6.238	6,0%	+2.280	+2,2
Cham (Lkr)	4.355	3,5%	7.604	5,9%	+3.249	+2,5
Neumarkt i.d.OPf. (Lkr)	7.643	5,9%	11.642	8,7%	+3.999	+2,8
Neustadt a.d.Waldnaab (Lkr)	3.305	3,5%	4.487	4,8%	+1.182	+1,3
Regensburg (Lkr)	10.629	5,7%	16.694	8,6%	+6.065	+2,9

Gebiet	2014		2018		Veränderung 2018/2014	
	absolut	Anteil an Gesamt- bev.	absolut	Anteil an Gesamt- bev.	absolut	Anteil in PP
Schwandorf (Lkr)	7.343	5,1%	12.040	8,2%	+4.697	+3,1
Tirschenreuth (Lkr)	2.004	2,7%	3.187	4,4%	+1.183	+1,7
<b>Oberfranken, Regierungsbezirk</b>	<b>51.628</b>	<b>4,9%</b>	<b>79.841</b>	<b>7,5%</b>	<b>+28.213</b>	<b>+2,6</b>
Bamberg (Krfr.St)	6.635	9,2%	11.550	14,9%	+4.915	+5,7
Bayreuth (Krfr.St)	6.098	8,5%	9.041	12,1%	+2.943	+3,6
Coburg (Krfr.St)	3.237	7,9%	4.596	11,1%	+1.359	+3,3
Hof (Krfr.St)	4.949	11,2%	7.983	17,4%	+3.034	+6,2
Bamberg (Lkr)	4.534	3,1%	7.420	5,0%	+2.886	+1,9
Bayreuth (Lkr)	2.883	2,8%	3.938	3,8%	+1.055	+1,0
Coburg (Lkr)	3.191	3,7%	4.772	5,5%	+1.581	+1,8
Forchheim (Lkr)	5.663	5,0%	7.857	6,8%	+2.194	+1,8
Hof (Lkr)	3.850	4,0%	5.624	5,9%	+1.774	+1,9
Kronach (Lkr)	2.081	3,1%	3.297	4,9%	+1.216	+1,9
Kulmbach (Lkr)	2.202	3,0%	3.558	5,0%	+1.356	+1,9
Lichtenfels (Lkr)	2.311	3,5%	3.887	5,8%	+1.576	+2,3
Wunsiedel i. Fichtelgebirge (Lkr)	3.994	5,4%	6.318	8,6%	+2.324	+3,2
<b>Mittelfranken, Regierungsbezirk</b>	<b>186.023</b>	<b>10,8%</b>	<b>251.394</b>	<b>14,2%</b>	<b>+65.371</b>	<b>+3,4</b>
Ansbach (Krfr.St)	3.347	8,4%	5.929	14,2%	+2.582	+5,8
Erlangen (Krfr.St)	14.680	13,8%	20.302	18,1%	+5.622	+4,3
Fürth (Krfr.St)	19.026	15,7%	24.634	19,3%	+5.608	+3,6
Nürnberg (Krfr.St)	93.014	18,6%	117.835	22,7%	+24.821	+4,2
Schwabach (Krfr.St)	3.953	9,9%	5.100	12,5%	+1.147	+2,6
Ansbach (Lkr)	10.377	5,8%	15.662	8,5%	+5.285	+2,7
Erlangen-Höchstadt (Lkr)	8.610	6,5%	11.957	8,8%	+3.347	+2,3
Fürth (Lkr)	5.425	4,8%	8.494	7,2%	+3.069	+2,5
Nürnberger Land (Lkr)	10.847	6,5%	15.281	9,0%	+4.434	+2,4
Neustadt a.d. Aisch-Bad Windsheim (Lkr)	4.815	4,9%	8.197	8,2%	+3.382	+3,2
Roth (Lkr)	6.076	4,9%	9.244	7,3%	+3.168	+2,4
Weißenburg-Gunzenhausen (Lkr)	5.853	6,3%	8.759	9,3%	+2.906	+3,0
<b>Unterfranken, Regierungsbezirk</b>	<b>82.314</b>	<b>6,3%</b>	<b>116.245</b>	<b>8,8%</b>	<b>+33.931</b>	<b>+2,5</b>
Aschaffenburg (Krfr.St)	9.115	13,4%	11.812	16,7%	+2.697	+3,4
Schweinfurt (Krfr.St)	6.413	12,4%	10.474	19,4%	+4.061	+7,0
Würzburg (Krfr.St)	10.860	8,7%	15.229	11,9%	+4.369	+3,2
Aschaffenburg (Lkr)	12.806	7,4%	16.296	9,4%	+3.490	+1,9
Bad Kissingen (Lkr)	3.759	3,7%	5.826	5,6%	+2.067	+2,0
Rhön-Grabfeld (Lkr)	2.380	3,0%	3.981	5,0%	+1.601	+2,0
Haßberge (Lkr)	2.507	3,0%	3.945	4,7%	+1.438	+1,7
Kitzingen (Lkr)	5.190	5,9%	8.357	9,2%	+3.167	+3,3
Miltenberg (Lkr)	11.717	9,2%	14.475	11,2%	+2.758	+2,1
Main-Spessart (Lkr)	6.207	4,9%	8.851	7,0%	+2.644	+2,1
Schweinfurt (Lkr)	4.321	3,8%	6.790	5,9%	+2.469	+2,1
Würzburg (Lkr)	7.039	4,4%	10.209	6,3%	+3.170	+1,9
<b>Schwaben, Regierungsbezirk</b>	<b>180.190</b>	<b>9,9%</b>	<b>240.625</b>	<b>12,7%</b>	<b>+60.435</b>	<b>+2,9</b>
Augsburg (Krfr.St)	51.339	18,3%	63.942	21,7%	+12.603	+3,4
Kaufbeuren (Krfr.St)	4.773	11,4%	6.853	15,6%	+2.080	+4,3
Kempten (Allgäu) (Krfr.St)	8.461	12,9%	11.401	16,5%	+2.940	+3,7
Memmingen (Krfr.St)	6.080	14,4%	8.201	18,7%	+2.121	+4,3
Aichach-Friedberg (Lkr)	8.085	6,3%	11.218	8,4%	+3.133	+2,1
Augsburg (Lkr)	17.476	7,2%	24.348	9,7%	+6.872	+2,5

Gebiet	2014		2018		Veränderung 2018/2014	
	absolut	Anteil an Gesamt- bev.	absolut	Anteil an Gesamt- bev.	absolut	Anteil in PP
Dillingen a.d. Donau (Lkr)	6.240	6,7%	9.294	9,7%	+3.054	+3,0
Günzburg (Lkr)	12.304	10,1%	16.633	13,2%	+4.329	+3,1
Neu-Ulm (Lkr)	19.705	11,7%	25.747	14,8%	+6.042	+3,0
Lindau (Bodensee) (Lkr)	8.519	10,7%	10.816	13,2%	+2.297	+2,5
Ostallgäu (Lkr)	9.108	6,7%	12.255	8,7%	+3.147	+2,0
Unterallgäu (Lkr)	9.069	6,5%	13.415	9,3%	+4.346	+2,8
Donau-Ries (Lkr)	8.804	6,8%	12.985	9,7%	+4.181	+3,0
Oberallgäu (Lkr)	10.227	6,8%	13.517	8,7%	+3.290	+1,9

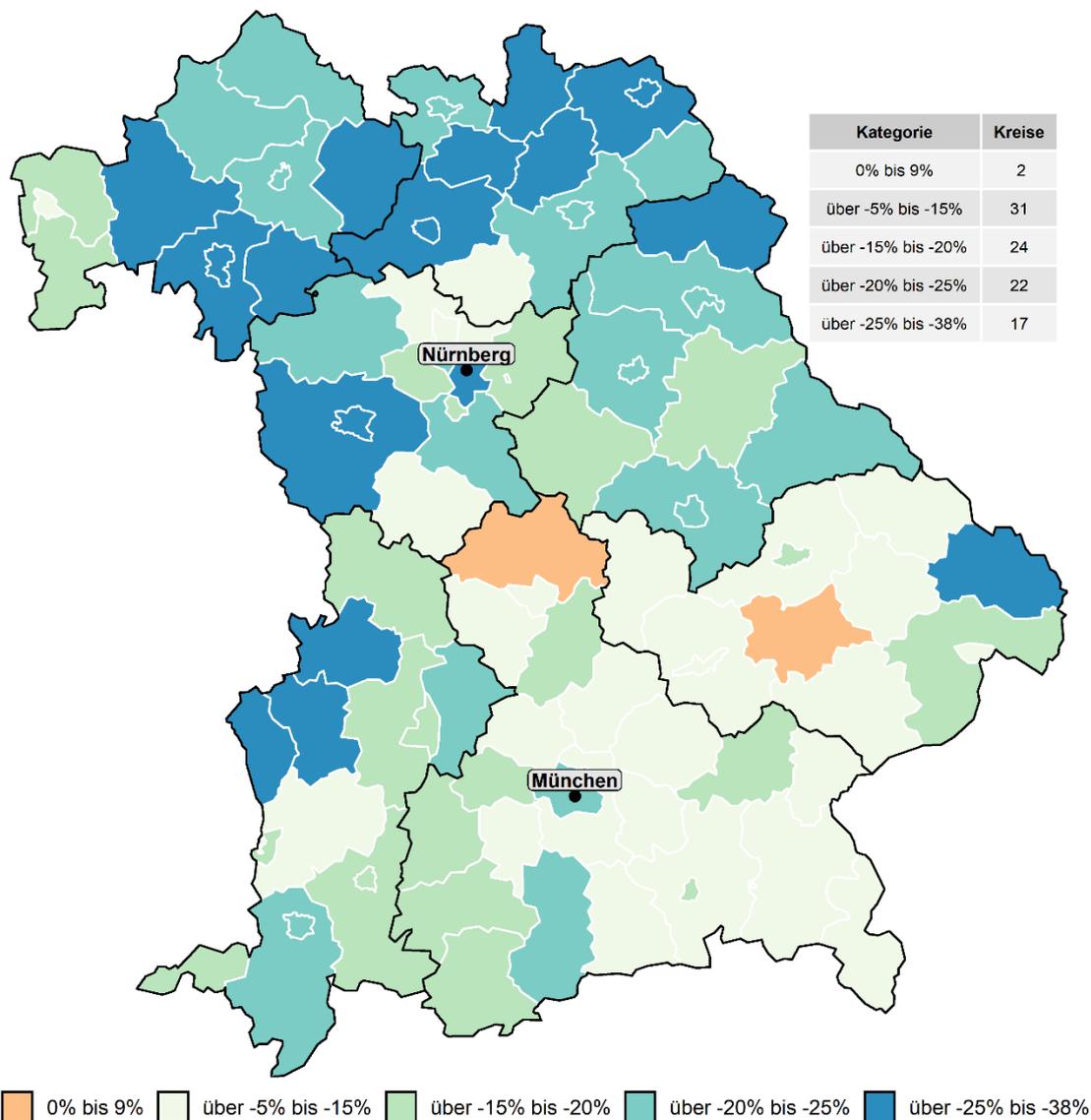
Quelle: Statistisches Bundesamt, Regionaldatenbank; Bayerisches Landesamt für Statistik, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Bevölkerung: Kreise, Geschlecht, Nationalität, Stichtag.

Abbildung 5: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Kreisen (2014-2018)



Quellen: © Statistische Ämter des Bundes und der Länder (dl-de/by-2-0; regionalstatistik.de); Code 13111-01-03-4.  
 © EuroGeographics bezüglich der Verwaltungsgrenzen. ISG-Darstellung. Farbauswahl: www.ColorBrewer2.org.

Abbildung 6: Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Kreisen (2014-2018)



Quellen: © Statistische Ämter des Bundes und der Länder (dl-de/by-2-0; regionalstatistik.de); Code 13211-02-05-4.  
 © EuroGeographics bezüglich der Verwaltungsgrenzen. ISG-Darstellung. Farbauswahl: www.ColorBrewer2.org.

Tabelle 55: Entwicklung des Jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestands in den Stadt- und Landkreisen Bayerns, 2014-2018

Gebiet	Jahresdurchschnitt 2014			Jahresdurchschnitt 2018			Veränderung 2018/2014		
	Ings.	Ausl.	LZA	Ings.	Ausl.	LZA	Ings.	Ausl.	LZA
<b>Bayern</b>	<b>264.603</b>	<b>58.921</b>	<b>68.192</b>	<b>214.017</b>	<b>63.091</b>	<b>48.714</b>	<b>-19,1%</b>	<b>+7,1%</b>	<b>-28,6%</b>
<b>Oberbayern, Regierungsbezirk</b>	<b>88.924</b>	<b>27.430</b>	<b>22.392</b>	<b>74.084</b>	<b>26.531</b>	<b>16.925</b>	<b>-16,7%</b>	<b>-3,3%</b>	<b>-24,4%</b>
Ingolstadt (Krfr.St)	2.653	727	650	2.345	782	588	-11,6%	7,6%	-9,6%
München, Landeshauptstadt	40.728	17.147	11.239	32.465	14.411	8.227	-20,3%	-16,0%	-26,8%
Rosenheim (Krfr.St)	1.704	523	457	1.422	532	284	-16,5%	+1,8%	-37,8%
Altötting (Lkr)	2.110	315	553	1.820	457	434	-13,7%	+45,1%	-21,5%
Berchtesgadener Land (Lkr)	2.045	395	461	1.829	542	455	-10,6%	+37,2%	-1,2%
Bad Tölz-Wolfratshausen (Lkr)	1.833	344	404	1.462	432	221	-20,3%	+25,5%	-45,4%
Dachau (Lkr)	1.999	583	398	1.787	605	278	-10,6%	+3,8%	-30,1%
Ebersberg (Lkr)	1.739	392	368	1.479	406	271	-14,9%	+3,7%	-26,4%
Eichstätt (Lkr)	970	166	127	974	259	108	0,4%	+56,1%	-14,9%
Erding (Lkr)	1.616	286	335	1.435	352	229	-11,2%	+23,1%	-31,6%
Freising (Lkr)	2.414	636	447	2.127	700	355	-11,9%	+10,1%	-20,5%
Fürstenfeldbruck (Lkr)	3.587	902	845	2.990	942	602	-16,7%	+4,4%	-28,8%
Garmisch-Partenkirchen (Lkr)	1.625	338	365	1.326	361	286	-18,4%	+6,7%	-21,5%
Landsberg am Lech (Lkr)	1.802	239	361	1.474	362	228	-18,2%	+51,5%	-36,9%
Miesbach (Lkr)	1.460	274	369	1.265	317	261	-13,3%	+15,5%	-29,2%
Mühldorf a.Inn (Lkr)	2.428	403	712	1.986	522	544	-18,2%	+29,6%	-23,6%
München (Lkr)	5.219	1.599	1.439	4.497	1.703	1.217	-13,8%	+6,5%	-15,4%
Neuburg-Schrobenhausen (Lkr)	1.170	219	283	1.056	311	187	-9,8%	+42,1%	-33,8%
Pfaffenhofen a.d.Ilm (Lkr)	1.455	220	213	1.206	311	126	-17,2%	+41,2%	-40,7%
Rosenheim (Lkr)	3.672	557	803	3.212	720	695	-12,5%	+29,3%	-13,3%
Starnberg (Lkr)	1.910	425	450	1.661	507	327	-13,0%	+19,4%	-27,4%
Traunstein (Lkr)	2.772	396	616	2.586	585	597	-6,7%	+48,0%	-3,0%
Weilheim-Schongau (Lkr)	2.013	345	498	1.682	412	403	-16,4%	+19,4%	-18,9%
<b>Niederbayern, Regierungsbezirk</b>	<b>22.837</b>	<b>3.086</b>	<b>5.170</b>	<b>20.179</b>	<b>4.938</b>	<b>4.186</b>	<b>-11,6%</b>	<b>+60,0%</b>	<b>-19,0%</b>
Landshut (Krfr.St)	1.786	490	484	1.650	652	346	-7,6%	+33,1%	-28,6%
Passau (Krfr.St)	1.327	243	310	1.150	367	232	-13,3%	+50,9%	-25,2%
Straubing (Krfr.St)	1.409	259	358	1.145	287	270	-18,8%	+10,6%	-24,5%
Deggendorf (Lkr)	2.018	239	320	1.824	336	303	-9,6%	+40,1%	-5,2%
Freyung-Grafenau (Lkr)	1.626	88	322	1.163	127	208	-28,5%	+43,6%	-35,3%
Kelheim (Lkr)	1.794	289	394	1.647	494	342	-8,2%	+71,3%	-13,2%
Landshut (Lkr)	2.324	325	582	2.219	581	573	-4,5%	+78,8%	-1,6%
Passau (Lkr)	3.741	341	800	3.067	585	623	-18,0%	+71,6%	-22,2%
Regen (Lkr)	1.537	110	344	1.392	289	239	-9,4%	+164,1%	-30,6%
Rottal-Inn (Lkr)	2.224	329	622	1.904	452	517	-14,4%	+37,4%	-17,0%
Straubing-Bogen (Lkr)	1.524	168	293	1.349	264	244	-11,5%	+57,8%	-16,9%
Dingolfing-Landau (Lkr)	1.526	206	342	1.669	505	290	9,4%	+145,1%	-15,1%
<b>Oberpfalz, Regierungsbezirk</b>	<b>21.404</b>	<b>2.502</b>	<b>5.225</b>	<b>16.584</b>	<b>3.430</b>	<b>3.523</b>	<b>-22,5%</b>	<b>+37,1%</b>	<b>-32,6%</b>
Amberg (Krfr.St)	1.354	199	390	1.031	236	261	-23,8%	+18,7%	-32,9%
Regensburg (Krfr.St)	3.472	754	895	2.778	916	532	-20,0%	+21,4%	-40,5%
Weiden i.d.OPf. (Krfr.St)	1.618	223	488	1.219	300	330	-24,6%	+34,3%	-32,5%
Amberg-Sulzbach (Lkr)	1.848	127	453	1.442	228	314	-21,9%	+79,8%	-30,7%
Cham (Lkr)	2.323	169	319	1.815	257	264	-21,9%	+51,7%	-17,1%
Neumarkt i.d.OPf. (Lkr)	1.605	147	318	1.292	216	215	-19,5%	+46,5%	-32,4%
Neustadt a.d.Waldnaab (Lkr)	2.092	139	589	1.576	208	450	-24,6%	+49,4%	-23,6%
Regensburg (Lkr)	2.607	346	529	1.961	439	318	-24,8%	+26,8%	-39,9%
Schwandorf (Lkr)	2.666	275	616	2.137	450	423	-19,9%	+63,8%	-31,3%
Tirschenreuth (Lkr)	1.820	122	628	1.331	181	415	-26,8%	+48,4%	-33,9%
<b>Oberfranken, Regierungsbezirk</b>	<b>25.348</b>	<b>2.543</b>	<b>6.576</b>	<b>19.470</b>	<b>3.616</b>	<b>4.429</b>	<b>-23,2%</b>	<b>+42,2%</b>	<b>-32,6%</b>
Bamberg (Krfr.St)	1.913	332	523	1.628	465	361	-14,9%	+39,8%	-31,0%

Gebiet	Jahresdurchschnitt 2014			Jahresdurchschnitt 2018			Veränderung 2018/2014		
	Ings.	Ausl.	LZA	Ings.	Ausl.	LZA	Ings.	Ausl.	LZA
Bayreuth (Krfr.St)	2.285	350	668	1.791	411	377	-21,6%	+17,4%	-43,5%
Coburg (Krfr.St)	1.281	156	348	1.131	249	308	-11,6%	+59,4%	-11,7%
Hof (Krfr.St)	1.573	320	471	1.394	484	328	-11,4%	+51,4%	-30,5%
Bamberg (Lkr)	2.515	151	591	1.831	259	320	-27,2%	+71,3%	-45,8%
Bayreuth (Lkr)	2.182	104	540	1.675	171	411	-23,2%	+64,6%	-23,9%
Coburg (Lkr)	2.012	128	464	1.526	180	356	-24,2%	+40,0%	-23,3%
Forchheim (Lkr)	1.952	210	447	1.662	321	354	-14,8%	+52,9%	-20,8%
Hof (Lkr)	2.074	167	561	1.448	226	292	-30,2%	+35,6%	-47,9%
Kronach (Lkr)	1.710	103	380	1.065	123	193	-37,7%	+19,8%	-49,3%
Kulmbach (Lkr)	1.998	134	564	1.420	209	396	-29,0%	+56,3%	-29,8%
Lichtenfels (Lkr)	1.774	139	448	1.280	149	320	-27,9%	+7,2%	-28,4%
Wunsiedel i. Fichtelgebirge (Lkr)	2.079	250	572	1.619	370	414	-22,1%	+48,2%	-27,7%
<b>Mittelfranken, Regierungsbezirk</b>	<b>45.296</b>	<b>11.886</b>	<b>14.020</b>	<b>35.308</b>	<b>11.633</b>	<b>9.129</b>	<b>-22,1%</b>	<b>-2,1%</b>	<b>-34,9%</b>
Ansbach (Krfr.St)	1.136	238	274	863	277	171	-24,1%	+16,3%	-37,7%
Erlangen (Krfr.St)	2.516	599	1.012	2.305	858	813	-8,4%	+43,3%	-19,7%
Fürth (Krfr.St)	4.614	1.362	1.552	3.608	1.342	1.203	-21,8%	-1,5%	-22,5%
Nürnberg (Krfr.St)	21.125	7.577	7.327	15.757	6.422	4.024	-25,4%	-15,2%	-45,1%
Schwabach (Krfr.St)	906	192	289	729	238	199	-19,6%	+24,0%	-31,1%
Ansbach (Lkr)	3.302	454	821	2.473	504	632	-25,1%	+11,1%	-23,0%
Erlangen-Höchstadt (Lkr)	1.720	211	341	1.478	300	284	-14,1%	+41,9%	-16,6%
Fürth (Lkr)	2.066	273	532	1.666	308	493	-19,4%	+12,7%	-7,4%
Nürnberger Land (Lkr)	2.757	396	654	2.271	547	445	-17,6%	+38,2%	-31,9%
Neustadt a.d. Aisch-Bad Windsheim (Lkr)	1.381	125	269	1.057	214	174	-23,4%	+71,3%	-35,4%
Roth (Lkr)	2.034	212	519	1.589	284	352	-21,9%	+34,4%	-32,2%
Weißenburg-Gunzenhausen (Lkr)	1.739	248	430	1.513	338	340	-13,0%	+36,4%	-21,0%
<b>Unterfranken, Regierungsbezirk</b>	<b>25.605</b>	<b>3.808</b>	<b>6.543</b>	<b>20.470</b>	<b>4.897</b>	<b>4.627</b>	<b>-20,1%</b>	<b>+28,6%</b>	<b>-29,3%</b>
Aschaffenburg (Krfr.St)	2.248	638	573	1.952	734	455	-13,2%	+15,0%	-20,5%
Schweinfurt (Krfr.St)	1.691	358	535	1.562	524	485	-7,6%	+46,3%	-9,3%
Würzburg (Krfr.St)	3.159	663	1.035	2.681	760	708	-15,1%	+14,7%	-31,6%
Aschaffenburg (Lkr)	3.128	484	785	2.644	692	599	-15,5%	+43,0%	-23,7%
Bad Kissingen (Lkr)	2.153	170	632	1.648	263	457	-23,4%	+55,2%	-27,8%
Rhön-Grabfeld (Lkr)	1.397	92	310	1.083	150	241	-22,4%	+63,9%	-22,3%
Haßberge (Lkr)	1.697	99	378	1.197	122	229	-29,4%	+23,9%	-39,4%
Kitzingen (Lkr)	1.582	225	320	1.133	258	160	-28,4%	+14,3%	-50,1%
Miltenberg (Lkr)	2.388	468	472	1.963	556	356	-17,8%	+18,7%	-24,6%
Main-Spessart (Lkr)	1.855	204	394	1.332	226	258	-28,2%	+10,8%	-34,7%
Schweinfurt (Lkr)	1.918	164	422	1.511	269	358	-21,2%	+64,3%	-15,2%
Würzburg (Lkr)	2.391	245	688	1.762	345	323	-26,3%	+41,0%	-53,0%
<b>Schwaben, Regierungsbezirk</b>	<b>35.191</b>	<b>7.666</b>	<b>8.266</b>	<b>27.924</b>	<b>8.045</b>	<b>5.895</b>	<b>-20,7%</b>	<b>4,9%</b>	<b>-28,7%</b>
Augsburg (Krfr.St)	9.987	3.228	2.767	8.115	3.159	2.096	-18,7%	-2,1%	-24,2%
Kaufbeuren (Krfr.St)	1.325	246	352	1.013	267	342	-23,6%	+8,6%	-3,0%
Kempten (Allgäu) (Krfr.St)	1.717	420	378	1.252	372	238	-27,1%	-11,3%	-37,2%
Memmingen (Krfr.St)	914	241	199	759	253	160	-16,9%	+4,8%	-19,8%
Aichach-Friedberg (Lkr)	1.979	289	426	1.556	363	269	-21,4%	+25,6%	-37,0%
Augsburg (Lkr)	3.970	618	778	3.313	782	561	-16,5%	+26,5%	-27,9%
Dillingen a.d. Donau (Lkr)	1.308	185	338	972	220	192	-25,7%	+19,2%	-43,3%
Günzburg (Lkr)	1.975	385	466	1.352	364	273	-31,5%	-5,5%	-41,3%
Neu-Ulm (Lkr)	2.983	692	751	2.072	571	337	-30,5%	-17,4%	-55,1%
Lindau (Bodensee) (Lkr)	1.237	259	225	1.046	312	152	-15,4%	+20,7%	-32,5%
Ostallgäu (Lkr)	2.034	304	395	1.720	371	360	-15,4%	+21,9%	-9,0%
Unterallgäu (Lkr)	1.671	243	292	1.451	336	247	-13,2%	+38,3%	-15,6%
Donau-Ries (Lkr)	1.553	202	392	1.288	254	248	-17,1%	+25,7%	-36,8%
Oberallgäu (Lkr)	2.541	354	507	2.016	420	422	-20,6%	+18,7%	-16,7%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosen-Statistik, Arbeitslose nach Kreisen und Gemeinden, 2014 und 2018.

Tabelle 56: Entwicklung der Arbeitslosenquote in den Stadt- und Landkreisen Bayerns, 2014-2018

Gebiet	Arbeitslosenquoten 2014			Arbeitslosenquoten 2018			Veränderung 2018/2014 (in Prozentpunkten)		
	Insg.	LZA	Ausl.	Insg.	LZA	Ausl.	Insg.	LZA	Ausl.
<b>Bayern</b>	<b>3,8</b>	<b>1,0</b>	<b>9,6</b>	<b>2,9</b>	<b>0,7</b>	<b>7,0</b>	<b>-0,9</b>	<b>-0,3</b>	<b>-2,6</b>
<b>Oberbayern, Regierungsbezirk</b>									
Ingolstadt (Krfr.St)	3,6	0,9	7,1	2,9	0,7	5,6	-0,7	-0,2	-1,5
München, Landeshauptstadt	5,2	1,4	9,6	3,8	1,0	6,5	-1,4	-0,4	-3,1
Rosenheim (Krfr.St)	5,1	1,4	9,6	4,1	0,8	7,5	-1,0	-0,6	-2,2
Altötting (Lkr)	3,5	0,9	8,7	2,9	0,7	7,6	-0,6	-0,2	-1,0
Berchtesgadener Land (Lkr)	4,2	0,9	9,0	3,5	0,9	8,5	-0,7	0,0	-0,5
Bad Tölz-Wolfratshausen (Lkr)	2,8	0,6	6,0	2,1	0,3	5,1	-0,7	-0,3	-0,9
Dachau (Lkr)	2,4	0,5	6,1	2,0	0,3	4,4	-0,4	-0,2	-1,7
Ebersberg (Lkr)	2,4	0,5	5,8	1,9	0,3	3,9	-0,5	-0,2	-1,9
Eichstätt (Lkr)	1,4	0,2	4,5	1,3	0,1	4,2	-0,1	-0,1	-0,2
Erding (Lkr)	2,1	0,4	4,9	1,8	0,3	4,0	-0,3	-0,1	-0,9
Freising (Lkr)	2,4	0,4	5,1	2,0	0,3	3,8	-0,4	-0,1	-1,3
Fürstenfeldbruck (Lkr)	3,2	0,7	7,8	2,5	0,5	5,7	-0,7	-0,2	-2,2
Garmisch-Partenkirchen (Lkr)	3,7	0,8	8,5	2,9	0,6	6,4	-0,8	-0,2	-2,1
Landsberg am Lech (Lkr)	3,0	0,6	7,4	2,3	0,4	7,0	-0,7	-0,2	-0,4
Miesbach (Lkr)	2,9	0,7	5,5	2,3	0,5	4,7	-0,6	-0,2	-0,8
Mühldorf a.Inn (Lkr)	4,0	1,2	9,9	3,1	0,8	7,1	-0,9	-0,4	-2,8
München (Lkr)	3,0	0,8	6,7	2,4	0,7	5,1	-0,6	-0,1	-1,6
Neuburg-Schrobenhausen (Lkr)	2,2	0,5	6,3	1,9	0,3	5,7	-0,3	-0,2	-0,6
Pfaffenhofen a.d.Ilm (Lkr)	2,1	0,3	4,5	1,6	0,2	3,8	-0,5	-0,1	-0,7
Rosenheim (Lkr)	2,8	0,6	6,1	2,3	0,5	5,5	-0,5	-0,1	-0,6
Starnberg (Lkr)	3,0	0,7	6,0	2,5	0,5	5,2	-0,5	-0,2	-0,8
Traunstein (Lkr)	3,1	0,7	7,2	2,7	0,6	6,7	-0,4	-0,1	-0,5
Weilheim-Schongau (Lkr)	2,9	0,7	7,2	2,3	0,5	6,2	-0,6	-0,2	-1,0
<b>Niederbayern, Regierungsbezirk</b>									
Landshut (Krfr.St)	5,0	1,3	10,5	4,1	0,9	8,8	-0,9	-0,4	-1,6
Passau (Krfr.St)	5,2	1,2	11,6	4,2	0,8	9,4	-1,0	-0,4	-2,2
Straubing (Krfr.St)	5,8	1,5	11,1	4,3	1,0	7,0	-1,5	-0,5	-4,1
Deggendorf (Lkr)	3,1	0,5	7,3	2,7	0,4	6,1	-0,4	-0,1	-1,1
Freyung-Grafenau (Lkr)	3,9	0,8	12,0	2,7	0,5	8,7	-1,2	-0,3	-3,3
Kelheim (Lkr)	2,8	0,6	6,3	2,3	0,5	6,1	-0,5	-0,1	-0,2
Landshut (Lkr)	2,7	0,7	6,1	2,4	0,6	6,8	-0,3	-0,1	0,7
Passau (Lkr)	3,7	0,8	10,6	2,9	0,6	9,2	-0,8	-0,2	-1,4
Regen (Lkr)	3,7	0,8	11,2	3,2	0,6	14,5	-0,5	-0,2	3,3
Rottal-Inn (Lkr)	3,5	1,0	9,3	2,9	0,8	8,3	-0,6	-0,2	-1,0
Straubing-Bogen (Lkr)	2,8	0,5	8,0	2,3	0,4	6,4	-0,5	-0,1	-1,5
Dingolfing-Landau (Lkr)	2,7	0,6	3,9	2,7	0,5	5,9	0,0	-0,1	2,0
<b>Oberpfalz, Regierungsbezirk</b>									
Amberg (Krfr.St)	5,9	1,7	15,0	4,4	1,1	12,0	-1,5	-0,6	-3,0
Regensburg (Krfr.St)	4,4	1,1	8,6	3,2	0,6	6,8	-1,2	-0,5	-1,8
Weiden i.d.OPf. (Krfr.St)	7,1	2,1	15,9	5,2	1,4	13,6	-1,9	-0,7	-2,3
Amberg-Sulzbach (Lkr)	3,2	0,8	9,3	2,4	0,5	9,3	-0,8	-0,3	0,0
Cham (Lkr)	3,3	0,5	8,9	2,5	0,4	7,6	-0,8	-0,1	-1,3

Gebiet	Arbeitslosenquoten 2014			Arbeitslosenquoten 2018			Veränderung 2018/2014 (in Prozentpunkten)		
	Insg.	LZA	Ausl.	Insg.	LZA	Ausl.	Insg.	LZA	Ausl.
Neumarkt i.d.OPf. (Lkr)	2,2	0,4	4,9	1,7	0,3	4,3	-0,5	-0,1	-0,6
Neustadt a.d.Waldnaab (Lkr)	3,9	1,1	11,9	2,9	0,8	11,4	-1,0	-0,3	-0,5
Regensburg (Lkr)	2,4	0,5	7,1	1,8	0,3	5,2	-0,6	-0,2	-1,9
Schwandorf (Lkr)	3,3	0,8	8,5	2,5	0,5	7,6	-0,8	-0,3	-0,9
Tirschenreuth (Lkr)	4,5	1,6	16,9	3,3	1,0	14,2	-1,2	-0,6	-2,7
<b>Oberfranken, Regierungsbezirk</b>									
Bamberg (Krfr.St)	5,0	1,4	12,0	4,0	0,9	10,6	-1,0	-0,5	-1,4
Bayreuth (Krfr.St)	6,1	1,8	13,6	4,5	1,0	11,0	-1,6	-0,8	-2,5
Coburg (Krfr.St)	5,8	1,6	10,9	5,0	1,4	11,0	-0,8	-0,2	+/-0,0
Hof (Krfr.St)	6,9	2,1	16,0	5,8	1,4	16,4	-1,1	-0,7	0,4
Bamberg (Lkr)	3,0	0,7	7,9	2,1	0,4	7,4	-0,9	-0,3	-0,5
Bayreuth (Lkr)	3,7	0,9	8,4	2,8	0,7	9,6	-0,9	-0,2	1,2
Coburg (Lkr)	4,1	0,9	9,5	3,0	0,7	8,4	-1,1	-0,2	-1,1
Forchheim (Lkr)	3,0	0,7	7,8	2,5	0,5	8,2	-0,5	-0,2	0,4
Hof (Lkr)	4,1	1,1	11,8	2,9	0,6	10,9	-1,2	-0,5	-0,9
Kronach (Lkr)	4,4	1,0	10,9	2,8	0,5	8,6	-1,6	-0,5	-2,3
Kulmbach (Lkr)	4,9	1,4	13,6	3,4	1,0	12,5	-1,5	-0,4	-1,1
Lichtenfels (Lkr)	4,6	1,2	12,8	3,3	0,8	8,2	-1,3	-0,4	-4,6
Wunsiedel i. Fichtelgebirge (Lkr)	5,4	1,5	15,2	4,2	1,1	16,0	-1,2	-0,4	0,8
<b>Mittelfranken, Regierungsbezirk</b>									
Ansbach (Krfr.St)	5,1	1,2	13,4	3,7	0,7	9,5	-1,4	-0,5	-3,8
Erlangen (Krfr.St)	4,1	1,7	7,8	3,7	1,3	8,2	-0,4	-0,4	0,4
Fürth (Krfr.St)	6,7	2,3	14,3	4,9	1,6	10,3	-1,8	-0,7	-3,9
Nürnberg (Krfr.St)	7,6	2,6	15,7	5,4	1,4	10,4	-2,2	-1,2	-5,2
Schwabach (Krfr.St)	4,2	1,3	10,1	3,3	0,9	9,0	-0,9	-0,4	-1,1
Ansbach (Lkr)	3,2	0,8	9,2	2,3	0,6	6,1	-0,9	-0,2	-3,0
Erlangen-Höchstadt (Lkr)	2,3	0,5	5,2	1,9	0,4	5,0	-0,4	-0,1	-0,2
Fürth (Lkr)	3,3	0,8	8,8	2,5	0,7	6,7	-0,8	-0,1	-2,1
Nürnberger Land (Lkr)	3,0	0,7	7,6	2,4	0,5	7,3	-0,6	-0,2	-0,3
Neustadt a.d.Aisch-Bad Windsheim (Lkr)	2,5	0,5	5,9	1,9	0,3	5,5	-0,6	-0,2	-0,3
Roth (Lkr)	2,9	0,7	7,7	2,2	0,5	6,5	-0,7	-0,2	-1,2
Weißenburg-Gunzenhausen (Lkr)	3,4	0,8	8,7	2,9	0,6	7,8	-0,5	-0,2	-0,9
<b>Unterfranken, Regierungsbezirk</b>									
Aschaffenburg (Krfr.St)	5,9	1,5	14,4	4,9	1,1	12,3	-1,0	-0,4	-2,0
Schweinfurt (Krfr.St)	6,2	2,0	11,7	5,6	1,8	12,0	-0,6	-0,2	0,3
Würzburg (Krfr.St)	4,5	1,5	11,7	3,6	1,0	9,5	-0,9	-0,5	-2,2
Aschaffenburg (Lkr)	3,2	0,8	8,1	2,7	0,6	8,7	-0,5	-0,2	0,6
Bad Kissingen (Lkr)	3,8	1,1	12,4	2,9	0,8	9,9	-0,9	-0,3	-2,5
Rhön-Grabfeld (Lkr)	3,2	0,7	10,3	2,4	0,5	9,0	-0,8	-0,2	-1,3
Haßberge (Lkr)	3,5	0,8	10,0	2,4	0,5	7,0	-1,1	-0,3	-2,9
Kitzingen (Lkr)	3,2	0,6	9,0	2,2	0,3	5,9	-1,0	-0,3	-3,0
Miltenberg (Lkr)	3,3	0,7	8,6	2,7	0,5	7,9	-0,6	-0,2	-0,7
Main-Spessart (Lkr)	2,5	0,5	6,8	1,8	0,3	5,2	-0,7	-0,2	-1,6
Schweinfurt (Lkr)	3,0	0,7	8,5	2,3	0,5	8,3	-0,7	-0,2	-0,2
Würzburg (Lkr)	2,7	0,8	7,5	1,9	0,3	6,6	-0,8	-0,5	-0,8

Gebiet	Arbeitslosenquoten 2014			Arbeitslosenquoten 2018			Veränderung 2018/2014 (in Prozentpunkten)		
	Insg.	LZA	Ausl.	Insg.	LZA	Ausl.	Insg.	LZA	Ausl.
<b>Schwaben, Regierungsbezirk</b>									
Augsburg (Krfr.St)	6,7	1,8	12,5	5,0	1,3	9,4	-1,7	-0,5	-3,1
Kaufbeuren (Krfr.St)	5,8	1,5	10,5	4,2	1,4	7,8	-1,6	-0,1	-2,7
Kempten (Allgäu) (Krfr.St)	4,9	1,1	9,7	3,4	0,6	6,4	-1,5	-0,5	-3,3
Memmingen (Krfr.St)	3,9	0,8	7,3	3,1	0,7	5,7	-0,8	-0,1	-1,5
Aichach-Friedberg (Lkr)	2,7	0,6	7,1	2,0	0,4	6,1	-0,7	-0,2	-1,0
Augsburg (Lkr)	3,0	0,6	7,2	2,4	0,4	6,3	-0,6	-0,2	-0,9
Dillingen a.d.Donau (Lkr)	2,4	0,6	6,0	1,8	0,4	4,9	-0,6	-0,2	-1,0
Günzburg (Lkr)	2,9	0,7	6,1	1,9	0,4	4,0	-1,0	-0,3	-2,1
Neu-Ulm (Lkr)	3,1	0,8	6,8	2,1	0,3	4,1	-1,0	-0,5	-2,7
Lindau (Bodensee) (Lkr)	2,9	0,5	6,3	2,4	0,3	5,6	-0,5	-0,2	-0,7
Ostallgäu (Lkr)	2,8	0,5	7,0	2,2	0,5	5,7	-0,6	0,0	-1,3
Unterallgäu (Lkr)	2,2	0,4	5,8	1,8	0,3	4,8	-0,4	-0,1	-1,0
Donau-Ries (Lkr)	2,1	0,5	4,5	1,7	0,3	3,8	-0,4	-0,2	-0,8
Oberallgäu (Lkr)	3,1	0,6	7,3	2,3	0,5	5,8	-0,8	-0,1	-1,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosen-Statistik, Arbeitslosenquoten, Deutschland nach Kreisen und kreisfreien Städten, Ländern, Agenturen für Arbeit und Regionaldirektionen; Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Ausländerarbeitslosenquoten (mit eingeschränkter Bezugsgröße).

Tabelle 57: Entwicklung der SGB II-Quote in den Stadt- und Landkreisen Bayerns, 2014-2018

Gebiet	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/2014 (in Prozentpunkten)
<b>Bayern</b>	<b>4,1</b>	<b>4,1</b>	<b>4,2</b>	<b>4,3</b>	<b>4,1</b>	<b>-0,01</b>
Ingolstadt, Stadt	5,3	5,2	4,8	5,2	5,3	-0,01
München, Landeshauptstadt	6,4	6,4	6,3	6,3	6,0	-0,33
Rosenheim, Stadt	6,7	6,9	6,5	6,7	6,5	-0,29
Altötting	3,7	3,7	3,8	4,2	3,9	+0,22
Berchtesgadener Land	3,2	3,4	3,5	3,7	3,7	+0,47
Bad Tölz-Wolfratshausen	2,8	2,7	2,7	3,0	2,9	+0,13
Dachau	2,2	2,2	2,2	2,2	2,0	-0,26
Ebersberg	1,8	1,8	2,1	2,1	1,9	+0,12
Eichstätt	1,1	1,1	1,2	1,5	1,5	+0,46
Erding	2,1	2,1	2,2	2,3	2,2	+0,15
Freising	1,5	1,5	1,6	1,8	1,8	+0,34
Fürstenfeldbruck	3,9	4,0	4,0	4,2	4,0	+0,14
Garmisch-Partenkirchen	3,7	4,0	4,1	4,5	4,2	+0,48
Landsberg am Lech	2,2	2,3	2,7	3,0	2,7	+0,55
Miesbach	2,2	2,2	2,2	2,2	2,0	-0,13
Mühldorf a. Inn	4,2	4,3	4,3	4,6	4,2	+/-0,00
München	2,7	2,7	2,8	3,0	2,9	+0,21
Neuburg-Schrobenhausen	2,0	1,9	2,1	2,4	2,3	+0,33
Pfaffenhofen a.d. Ilm	1,4	1,4	1,5	1,6	1,5	+0,07
Rosenheim	2,2	2,2	2,3	2,5	2,4	+0,22
Starnberg	2,2	2,2	2,3	2,6	2,6	+0,32
Traunstein	2,8	2,8	2,8	3,0	2,8	-0,03
Weilheim-Schongau	2,9	3,1	3,2	3,4	3,2	+0,25
Landshut, Stadt	5,7	6,1	5,9	5,9	5,7	-0,01
Passau, Stadt	6,3	6,6	6,7	6,9	6,7	+0,41
Straubing, Stadt	8,0	7,9	7,7	7,7	7,1	-0,87
Deggendorf	3,7	3,5	3,6	3,5	3,2	-0,52
Freyung-Grafenau	2,4	2,5	2,6	2,4	2,0	-0,42
Kelheim	1,6	1,7	2,4	2,6	2,4	+0,80
Landshut	1,9	1,9	2,4	2,4	2,2	+0,33
Passau	3,3	3,4	3,7	3,9	3,6	+0,36
Regen	2,9	3,0	3,7	4,0	3,6	0,70
Rottal-Inn	2,9	3,1	3,4	3,4	3,2	+0,35
Straubing-Bogen	2,4	2,4	2,6	2,5	2,3	-0,16
Dingolfing-Landau	1,9	1,9	2,3	2,4	2,4	+0,51
Amberg, Stadt	7,4	7,5	8,1	8,4	7,6	+0,16
Regensburg, Stadt	6,3	6,2	6,1	5,9	5,5	-0,80
Weiden i.d.OPf., Stadt	11,2	10,8	10,4	10,2	9,5	-1,64
Amberg-Sulzbach	2,6	2,6	2,8	3,0	2,8	+0,22
Cham	2,1	2,1	2,3	2,5	2,5	+0,41
Neumarkt i.d.OPf.	1,8	1,9	2,0	2,2	2,0	+0,20
Neustadt a.d.Waldnaab	3,3	3,3	3,2	3,5	3,3	-0,03
Regensburg	2,2	2,2	2,4	2,6	2,4	+0,22
Schwandorf	2,9	3,1	3,3	3,3	3,0	+0,11
Tirschenreuth	3,8	3,6	3,6	3,7	3,3	-0,53
Bamberg, Stadt	5,9	5,9	6,0	6,3	5,9	-0,05

Gebiet	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/2014 (In Prozentpunkten)
Bayreuth, Stadt	7,9	7,6	7,3	7,3	6,9	-0,98
Coburg, Stadt	8,4	8,2	8,4	8,6	8,2	-0,14
Hof, Stadt	12,8	12,4	12,8	15,2	14,6	1,82
Bamberg	2,0	2,0	2,1	2,3	2,3	+0,23
Bayreuth	2,8	2,8	2,8	2,9	2,7	-0,19
Coburg	3,7	3,9	4,0	4,2	4,0	+0,26
Forchheim	2,6	2,8	3,0	3,3	3,1	+0,43
Hof	4,7	4,4	4,1	4,1	3,9	-0,83
Kronach	3,4	3,4	3,3	3,3	3,0	-0,37
Kulmbach	4,4	4,3	4,3	4,3	4,1	-0,32
Lichtenfels	3,8	4,0	4,0	4,0	3,9	+0,08
Wunsiedel i. Fichtelgebirge	7,0	6,9	7,0	7,5	7,3	+0,28
Ansbach, Stadt	7,7	8,0	8,2	8,7	8,2	+0,52
Erlangen, Stadt	5,2	5,2	5,2	5,4	5,2	+/-0,00
Fürth, Stadt	9,3	9,4	9,5	9,5	8,8	-0,44
Nürnberg, Stadt	11,8	11,7	11,4	11,1	10,3	-1,46
Schwabach, Stadt	6,0	6,0	5,9	6,1	5,7	-0,30
Ansbach	2,3	2,2	2,2	2,3	1,9	-0,44
Erlangen-Höchstädt	1,9	2,0	2,3	2,6	2,3	+0,46
Fürth	3,0	3,0	2,9	2,7	2,6	-0,42
Nürnberger Land	2,7	2,8	3,0	3,4	3,2	+0,44
Neustadt a.d. Aisch-Bad Windsheim	2,8	2,7	3,1	3,5	3,2	+0,38
Roth	2,3	2,4	2,4	2,5	2,4	+0,03
Weißenburg-Gunzenhausen	3,0	3,1	3,3	3,5	3,3	+0,22
Aschaffenburg, Stadt	9,0	9,1	9,5	9,7	9,4	+0,42
Schweinfurt, Stadt	12,0	12,3	13,0	13,2	12,2	+0,21
Würzburg, Stadt	6,6	6,4	6,5	6,8	6,5	-0,15
Aschaffenburg	3,1	3,2	3,6	4,0	3,8	+0,73
Bad Kissingen	3,4	3,4	3,7	3,8	3,5	+0,11
Rhön-Grabfeld	2,6	2,6	2,9	3,1	2,8	+0,23
Haßberge	3,0	2,9	3,1	3,2	2,9	-0,13
Kitzingen	3,1	3,0	3,2	3,2	2,8	-0,31
Miltenberg	3,6	3,6	3,5	3,7	3,5	-0,09
Main-Spessart	2,3	2,2	2,5	2,8	2,7	+0,42
Schweinfurt	2,4	2,5	2,8	2,8	2,6	+0,27
Würzburg	2,4	2,4	2,6	2,8	2,6	+0,22
Augsburg, Stadt	7,7	7,6	7,6	7,5	7,1	-0,67
Kaufbeuren, Stadt	6,6	6,4	6,4	6,8	6,3	-0,22
Kempten (Allgäu), Stadt	5,8	5,8	5,8	5,7	5,3	-0,47
Memmingen, Stadt	3,9	4,1	4,4	4,5	4,0	+0,16
Aichach-Friedberg	1,9	1,9	2,2	2,3	2,2	+0,33
Augsburg	2,7	2,8	3,0	3,2	3,0	+0,31
Dillingen a.d. Donau	2,4	2,5	2,9	3,3	3,3	+0,87
Günzburg	2,5	2,3	2,5	2,5	2,3	-0,12
Neu-Ulm	3,8	3,7	3,6	3,6	3,2	-0,64
Lindau (Bodensee)	2,7	2,8	3,0	3,1	3,0	+0,28
Ostallgäu	1,8	1,9	2,3	2,6	2,4	+0,66
Unterallgäu	1,4	1,5	1,7	1,8	1,6	+0,29

---

Gebiet	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2018/2014 (In Prozentpunkten)
Donau-Ries	1,6	1,6	1,7	1,8	1,7	+0,05
Oberallgäu	2,3	2,2	2,4	2,4	2,2	-0,07

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosen-Statistik, Arbeitslosenquoten nach Gemeinden – Zeitreihe, verschiedene Jahre.

[www.zukunftsministerium.bayern.de](http://www.zukunftsministerium.bayern.de)

Bayerisches Staatsministerium für  
Familie, Arbeit und Soziales (StMAS)

Winzererstr. 9, 80797 München  
E-Mail: [oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de](mailto:oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de)



Autoren/innen: Dr. Jenny Bennett, Stefan Feldens, Maik Oliver Mielenz, Christian Muscheid (ISG)

Gestaltung: CMS – Cross Media Solutions GmbH, Würzburg  
Stand: 18.12.2019

Bürgerbüro: Tel.: 089 1261-1660, Fax: 089 1261-1470  
Mo. bis Fr. 9.30 bis 11.30 Uhr und Mo. bis Do. 13.30 bis 15.00 Uhr

E-Mail: [Buergerbuero@stmas.bayern.de](mailto:Buergerbuero@stmas.bayern.de)

---

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundstags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen oder Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteilnahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden. Bei publizistischer Verwertung – auch von Teilen – ist die Angabe der Quelle und die Übersendung eines Belegexemplars erbeten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten. Die Publikation wird kostenlos abgegeben, jede entgeltliche Weitergabe ist untersagt. Der Inhalt wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden. Für die Inhalte fremder Internetangebote sind wir nicht verantwortlich.