INIFES, Internationales Institut für
Empirische Sozialökonomie, gGmbH

Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2017 – Teil II

Repräsentative Analysen auf Basis des
IAB-Betriebspanels 2017

Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Familie,
Arbeit und Soziales
und die
Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit

Verfasser:
Prof. Dr. Ernst Kistler, Dipl. soz. Constantin Wiegel (INIFES)
unter Mitarbeit von
Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller M. A. (IAB-Bayern),
Carolin Baier, Antje Hoffmann, Olivia Schiller (INIFES)

Stadtbergen, im August 2018

INIFES, Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen, Tel. 0821/24 36 94-0, e-Mail: info@inifes.de

INIFES, Internationales Institut für
Empirische Sozialökonomie, gGmbH

Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2017 – Teil II

Repräsentative Analysen auf Basis des
IAB-Betriebspanels 2017

Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Familie,
Arbeit und Soziales
und die
Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit

Verfasser:
Prof. Dr. Ernst Kistler, Dipl. soz. Constantin Wiegel (INIFES)
unter Mitarbeit von
Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller M. A. (IAB-Bayern),
Carolin Baier, Antje Hoffmann, Olivia Schiller (INIFES)

Stadtbergen, im August 2018

INIFES, Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen, Tel. 0821/24 36 94-0, e-Mail: info@inifes.de

C:\Users\liepold\AppData\Local\Temp\PDF24\3820548870_269693699_0\IAB-Panel 2017_Teil II_barrierefrei.docx

Inhalt

Darstellungsverzeichnis ..... **III**

1. Datengrundlage und Kurzfassung beider Berichtsteile **1**

1.1 Die bayerische Stichprobe zum IAB-Betriebspanel 1

1.2 Kurzfassung des Berichts zum IAB-Betriebspanel Bayern 2017 2

1.2.1 Kurzfassung von Teil I 2

1.2.2 Kurzfassung von Teil II 9

2. Betriebliche Weiterbildungsförderung **16**

2.1 Anteil Weiterbildung fördernder Betriebe 16

2.2 Art der Weiterbildungsmaßnahmen 18

2.3 Weiterbildungsquoten; Gruppenspezifität der Weiterbildungsförderung 20

2.4 Art und Umfang der Förderung 25

2.5 Nach- und Aufstiegsqualifizierung 26

2.6 Zusammenfassung 27

3. Investitionen und Innovationen **30**

3.1 Investitionen 30

3.2 Innovationen 34

3.3 Organisatorische Veränderungen 36

3.4 Verhinderte Innovationen 38

3.5 Forschung und Entwicklung 38

3.6 Technischer Stand der Anlagen 39

3.7 Zusammenfassung 40

4. Personalbewegungen und Personalsuche **42**

4.1 Überblick über die Personalbewegungen 42

4.2 Personaleinstellungen 45

4.2.1 Einstellungen nach Qualifikationsgruppen 45

4.2.2 Befristete Neueinstellungen 49

4.2.3 Befristungsgründe 52

4.2.4 Übernahme von befristet Beschäftigten 52

4.3 Personalabgänge 54

4.4 Personalsuche und nicht besetzte Stellen 55

4.4.1 Personalsuche und unbesetzte Stellen im 1. Halbjahr 55

4.4.2 Vakante Stellen 59
4.5 Beschäftigung von Flüchtlingen 63
4.6 Zusammenfassung 67
5. Personalpolitik 72
5.1 Tarifbindung/-geltung 72
5.2 Entlohnung 74
5.3 Zur Erhöhung des Mindestlohns am 01.01.2017 77
5.4 Betriebsräte/Personalvertretung 78
5.5 Arbeitszeit 79
5.5.1 Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten 79
5.5.2 Überstunden 81
5.5.3 Arbeitszeitkonten 84
5.6 Kapital- und Gewinnbeteiligung 86
5.7 Zusammenfassung 88
Literaturverzeichnis des Gesamtberichts 92

Darstellungsverzeichnis

Darstellung 2.1:	Anteil der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an den Betrieben insgesamt in ausgewählten Jahren 2001 bis 2017 (in Prozent)	16
Darstellung 2.2:	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben im 1. Halbjahr 2005 bis 2017 (in Prozent)	17
Darstellung 2.3:	Inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent an Betrieben mit Weiterbildungsförderung)	19
Darstellung 2.4:	Entwicklung der Bedeutung einzelner Weiterbildungsformen in der betrieblichen Weiterbildung in ausgewählten Jahren 2005 bis 2017 (Anteile an allen Betrieben in Prozent)	20
Darstellung 2.5:	Anteil der geförderten Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten in ausgewählten Jahren 2001 bis 2017 (in Prozent)	20
Darstellung 2.6:	Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in Bayern in ausgewählten Jahren 2009 bis 2017 (in Prozent)	21
Darstellung 2.7:	Weiterbildungsquoten in den Jahren 2001 und 2017 nach Betriebsgrößenklassen und Tarifbindung in Bayern (in Prozent)	21
Darstellung 2.8:	Weiterbildungsförderung der Betriebe und Weiterbildungsquoten im Jahr 2017 nach verschiedenen betrieblichen Voraussetzungen (in Prozent)	22
Tabelle A:	Beteiligung abhängig Beschäftigter an betrieblicher Weiterbildung in Westdeutschland in den Jahren 2012, 2014 und 2016 nach beruflicher Position (in Prozent)	23
Darstellung 2.9:	Weiterbildungsquoten in gruppenspezifischer Differenzierung im 1. Halbjahr 2017 (bezogen auf alle Betriebe in Prozent)	23
Darstellung 2.10:	Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftsbereichen und Qualifikationsgruppen im 1. Halbjahr 2017 (bezogen auf alle Betriebe in Prozent)	24
Darstellung 2.11:	Weiterbildungsquoten nach Qualifikationsgruppen in ausgewählten Jahren 2007 bis 2017 (bezogen auf alle Betriebe in Prozent)	24
Darstellung 2.12:	Umfang der zeitlichen bzw. finanziellen Förderung im Jahr 2017 (bezogen auf alle Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent)	25
Darstellung 2.13:	Betriebe und Beschäftigte mit einer Nach- oder Aufstiegsqualifizierung im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent)	26
Darstellung 3.1:	Anteil der Betriebe mit Investitionen an allen Betrieben in Bayern und Westdeutschland in den Geschäftsjahren 2001 bis 2016 (in Prozent)	30
Darstellung 3.2:	Anteil der Betriebe mit Investitionen nach Wirtschaftsbereichen in den Geschäftsjahren 2008 bis 2016 (in Prozent)	31
Darstellung 3.3:	Anteil der Betriebe mit Investitionen nach Bereichen in den Geschäftsjahren 2015 und 2016 (in Prozent)	31

Darstellung 3.4: Anteil der Betriebe mit Investitionen bzw. Erweiterungsinvestitionen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 (in Prozent) ... 32
Darstellung 3.5: Erweiterungsinvestitionen in den Geschäftsjahren 2010 bis 2016 (in Prozent) ... 32
Darstellung 3.6: Anteil der Betriebe mit Investitionen bzw. Erweiterungsinvestitionen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 nach dem Digitalisierungsgrad (in Prozent) ... 33
Darstellung 3.7: Beschäftigungsentwicklung 2017/16 und Beschäftigungserwartungen von Betrieben mit versus ohne Investitionen (in Prozent) ... 33
Darstellung 3.8: Beschäftigungsentwicklung 2017/16 und Beschäftigungserwartungen von Betrieben mit versus ohne Innovationen (in Prozent) ... 34
Darstellung 3.9: Betriebe mit Innovationen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 (in Prozent) ... 35
Darstellung 3.10: Anteile der Betriebe mit Produktinnovationen in den Geschäftsjahren 2008 bis 2016 (in Prozent) ... 35
Darstellung 3.11: Anteile der Betriebe mit verschiedenen Arten von Produktinnovationen bzw. mit Prozessinnovationen an allen Betrieben in Bayern in den Geschäftsjahren 2008 bis 2016 (in Prozent) ... 36
Darstellung 3.12: Anteile der Betriebe mit organisatorischen Veränderungen in den beiden letzten Jahren (in Prozent) ... 36
Darstellung 3.13: Durchführung von organisatorischen Veränderungen in den jeweils letzten beiden Jahren (Anteil an allen Betrieben – Mehrfachnennungen möglich; in Prozent) ... 37
Darstellung 3.14: Betriebe mit geplanten, aber nicht durchgeführten Produkt- oder Verfahrensinnovationen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 (Anteil an allen Betrieben; in Prozent) ... 38
Darstellung 3.15: Betriebe mit Forschung und Entwicklung im Jahr 2017 (Anteil an allen Betrieben; in Prozent) ... 39
Darstellung 3.16: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen im eigenen Betrieb im Jahr 2017 (in Prozent) ... 40
Darstellung 4.1: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen in ausgewählten Jahren 2001 bis 2017 in Bayern und Westdeutschland (jeweils 1. Halbjahr; in Prozent) ... 42
Darstellung 4.2: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen an allen Betrieben nach Wirtschaftszweigen im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent) ... 43
Darstellung 4.3: Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern in den Jahren 2001 bis 2017 (jeweils 1. Halbjahr; in Tausend) ... 43
Darstellung 4.4: Einstellungs- und Abgangsraten in den Jahren 2001 bis 2017 in Bayern und Westdeutschland (in Prozent) ... 44
Darstellung 4.5: Einstellungs- und Abgangsraten im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent) ... 45

Darstellung 4.6: Betriebe mit Personaleinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent) ... 46
Darstellung 4.7: Struktur der Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2017 – Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten (in Prozent) ... 47
Darstellung 4.8: Anteile der Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen an den Beschäftigten dieser Gruppen (Einstellungsraten) im Jahr 2017 (in Prozent) ... 48
Darstellung 4.9: Personaleinstellungen insgesamt und für qualifizierte Tätigkeiten in Bayern in ausgewählten Jahren 2001 bis 2017 (jeweils 1. Halbjahr; in Tausend und in Prozent) ... 48
Darstellung 4.10: Betriebe mit Personaleinstellungen nach Art der Einstellung jeweils im 1. Halbjahr 2001 bis 2017; Bayern und Westdeutschland (in Prozent) ... 49
Darstellung 4.11: Anteil der befristeten Einstellungen an allen Neueinstellungen in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2017 (jeweils 1. Halbjahr; in Prozent) ... 50
Darstellung 4.12: Hochgerechnete Anzahl der befristeten Neueinstellungen und ihr Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2017 (in Tausend und in Prozent) ... 51
Darstellung 4.13: Frauenanteil an den Beschäftigten, den Neueinstellungen und den befristeten Neueinstellungen im Jahr 2017 (in Prozent) ... 51
Darstellung 4.14: Befristungsgründe 2013 und 2017 (in Prozent) ... 52
Darstellung 4.15: Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten an allen Personen, deren Befristung jeweils im 1. Halbjahr 2009 bis 2017 endete (in Prozent) ... 53
Darstellung 4.16: Verbleib befristet Beschäftigter nach Vertragsende jeweils im ersten Halbjahr 2012 bis 2017 (in Prozent) ... 53
Darstellung 4.17: Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2017 nach Regionen (Mehrfachnennungen; in Prozent) ... 54
Darstellung 4.18: Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent) ... 56
Darstellung 4.19: Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2017, ausgewählte Jahre 2005 bis 2017 (in Prozent) ... 57
Darstellung 4.20: Personalbedarf und Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2017 (Anteil am Personalbedarf; in Tausend und Prozent) ... 58
Darstellung 4.21: Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in ausgewählten Jahren 2005 bis 2017 an allen angebotenen Fachkräftestellen (jeweils 1. Halbjahr; in Prozent) ... 59
Darstellung 4.22: Anteil Betriebe mit vakanten Stellen an allen Betrieben zum Befragungszeitpunkt in den Jahren 2016 und 2017 (in Prozent) ... 60

Darstellung 4.23: Anzahl der für sofort gesuchten Arbeitskräfte (Vakanzen für qualifizierte und für einfache Tätigkeiten) und Anteil der Vakanzen für einfache Tätigkeiten an allen Vakanzen in Bayern 2001 bis 2017 (in Tausend und in Prozent) 61

Darstellung 4.24: Struktur der für sofort gesuchten Arbeitskräfte im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes in Bayern und Westdeutschland von Mitte 2008 bis 2017 (in Prozent) 62

Darstellung 4.25: Betriebe mit Kontakten zu Flüchtlingen seit dem Jahr 2015 und zumindest vorübergehender Beschäftigung seither (in Prozent) 63

Darstellung 4.26: Anzahl der seit dem Jahr 2015 bzw. aktuell beschäftigten Flüchtlinge in den Flüchtlinge beschäftigenden Betrieben (in Tausend bzw. in Prozent) 65

Darstellung 4.27: Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen seit 2015 nach Art der Beschäftigungsverhältnisse (in Prozent) 66

Darstellung 4.28: Verteilung der Flüchtlinge seit 2015 nach Beschäftigungsformen (in Tausend und in Prozent) 66

Darstellung 4.29: Beschäftigung von Flüchtlingen seit 2015 nach Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze (in Tausend und in Prozent) 67

Darstellung 5.1: Anteil der Betriebe und Beschäftigten ohne Tarifvertrag an allen Betrieben und Beschäftigten in Bayern in den Jahren 2001 bis 2017 (in Prozent) 72

Darstellung 5.2: Anteil der Betriebe und der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag in den Jahren 2001 und 2017 (in Prozent) 73

Darstellung 5.3: Anwendung von Tarifverträgen in Bayern in ausgewählten Jahren 2002 bis 2017 (in Prozent) 74

Darstellung 5.4: Durchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent in den Jahren 2001 bis 2017 (in Euro) 75

Darstellung 5.5: Veränderung der durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent im Jahr 2017 gegenüber 2001 in tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben in Bayern (in Prozent) 75

Darstellung 5.6: Monatliches Bruttoentgelt je Vollzeitäquivalent nach Betriebsgrößenklassen in den Jahren 2001 bis 2017 (in Euro) 76

Darstellung 5.7: Betriebe mit übertariflicher Bezahlung im Jahr 2017 (in Prozent) 77

Darstellung 5.8: Anteil der Betriebe und Beschäftigten, bei denen die Bruttostundenlöhne vor dem 01.01.2017 unter 8,84 Euro lagen und deren Löhne entsprechend angehoben wurden (in Prozent) 78

Darstellung 5.9: Verbreitung von Personalvertretungen in mittleren und größeren Betrieben im Jahr 2017 (in Prozent) 79

Darstellung 5.10: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und Verteilung der Betriebe auf Arbeitszeitklassen im Jahr 2017 (in Stunden und in Prozent) 80

Darstellung 5.11: Durchschnitt und Verteilung der Beschäftigten in Betrieben mit einer vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (in Stunden) von Vollzeitbeschäftigten 2017 (in Prozent) 80

Darstellung 5.12: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den Jahren 2001 bis 2017 in Bayern und Westdeutschland (in Stunden) 81

Darstellung 5.13: Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Überstunden an allen Betrieben in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2016 (in Prozent) 81

Darstellung 5.14: Anteil der Betriebe mit Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 und Art des Überstundenausgleichs sowie Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Überstunden (in Prozent) 82

Abbildung A: Bezahlte und unbezahlte Überstunden je Arbeitnehmer in den Jahren 1991 bis 2017 in Deutschland (in Std.) 83

Abbildung B: Volumen der bezahlten und unbezahlten Überstunden in den Jahren 1991 bis 2017 in Deutschland (in Mio. Std.) 84

Darstellung 5.15: Anteil der Betriebe mit vorhandenen Arbeitszeitkonten und Anteil der Beschäftigten, die in diesen Betrieben in solche Regelungen einbezogen werden im Jahr 2017 nach Regionen (in Prozent) 85

Darstellung 5.16: Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten 2002 und 2017 (in Prozent) 86

Darstellung 5.17: Betriebe mit Kapital- oder Gewinnbeteiligung in ausgewählten Jahren 2001 bis 2017 (in Prozent) 87

Darstellung 5.18: Beschäftigte mit Kapital- und Gewinnbeteiligung im Jahr 2017 (in Prozent; Mehrfachnennungen möglich) 88

1. Datengrundlage und Kurzfassung beider Berichtsteile

1.1 Die bayerische Stichprobe zum IAB-Betriebspanel

Seit dem Jahr 2001 beteiligt sich der Freistaat Bayern mit einer Aufstockungsstichprobe an der jährlichen Betriebsbefragung „Beschäftigungstrends", dem so genannten Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, IAB.[1] Mit dieser von Kantar Public (Infratest Sozialforschung) durchgeführten Panelerhebung liegen aus dem Jahr 2017 repräsentative Angaben von 1.185 bayerischen Betrieben und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis vor (ungewichtete Fälle). Sie sind nach Gewichtung repräsentativ für den Freistaat. Wie in den Vorjahren legt das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie, INIFES, dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit eine umfassende Auswertung zum Betriebspanel Bayern 2017 vor.
Ebenso wie in den Vorjahren wird die Ergebnispräsentation in zwei Berichte (Teil I und Teil II) aufgeteilt. Im ersten Berichtsteil wurden die Kapitel

- Beschäftigungsentwicklung
- Wirtschaftliche Lage und Entwicklungen
- Personalstruktur
- Ausbildung
- Digitalisierung/Arbeit 4.0

behandelt, sowie als Anhang einige exemplarische regionale Ergebnisdifferenzierungen vorgestellt.
Im Anschluss an diese kurzen Ausführungen[2] zur Datengrundlage werden die Kurzfassungen aller Kapitel – von Teil I und II – in kompakter Form abgedruckt. Das Gesamt-Literaturverzeichnis für beide Berichtsteile findet sich am Ende dieses zweiten Teils.

Im Wesentlichen erfolgt die Auswertung der bayerischen Ergebnisse im Vergleich zu den west- bzw. gesamtdeutschen Zahlen, nach zusammengefassten Branchen und Betriebsgrößenklassen sowie im Vergleich Nord-/Südbayern. Weitere Ergebnisdifferenzierungen werden je nach Thema und Befundlage hinzugefügt. Aus Platzgründen werden aber nicht alle Ergebnisse in Tabellen und Abbildungen dargestellt.
Bei allen Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel ist immer der Unterschied zwischen betriebs- und beschäftigtenproportionalen Aussagen zu beachten, da die Verteilung der Betriebe auf die Betriebsgrößenklassen von der Verteilung der Beschäftigten stark abweicht.
Zu beachten ist die Verwendung verschiedener Begriffe zum Thema Beschäftigung im IAB-Betriebspanel. Das gilt insbesondere für den Begriff „Beschäftigte". Soweit nicht anders vermerkt, entspricht der Begriff „Beschäftigte" im Panel dem Begriff der „Erwerbstätigen" und wird auch synonym gebraucht.

In diesem Bericht wird zur besseren Lesbarkeit in der Regel die männliche Schreibweise verwendet. Gemeint sind, insofern es nicht explizit anders hervorgehoben wird, beide Geschlechter.

---

[1] Die Finanzierung der bundesweiten Basisstichprobe des Betriebspanels erfolgt durch das IAB.
[2] Vgl. dazu ausführlicher Abschnitt 1.1 des ersten Berichtsteils.

Die im folgenden Kasten genannten kurzen Hinweise sind bei der Interpretation der Ergebnisse in jedem Fall zu beachten.

Kurze berichtstechnische und methodische Hinweise

- Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung. Trotz der relativ großen randomisierten Stichprobe gibt es daher immer einen statistischen Unsicherheitsbereich. Ergebnisunterschiede von einem oder zwei Prozent sollten nicht überinterpretiert werden.
- Wo die Ergebnisse für eine Teilgruppe nur auf 50 bis unter 100 Interviews beruhen, werden die Zahlen in ( ) Klammer gesetzt. Bei Fallzahlen unter 50 Interviews werden die Ergebnisse nicht ausgewiesen, sondern durch / gekennzeichnet.
- Abgesehen von einigen abgeleiteten Kennziffern (z. B. errechneten Quoten) werden die Ergebnisse kaufmännisch auf ganze Prozentzahlen gerundet. Dadurch können sich bei Summen Abweichungen von 100 Prozent bzw. der Gesamtsumme ergeben.
- Aus Platzgründen werden nicht alle im Text angesprochenen Ergebnisse auch mit Abbildungen oder Tabellen hinterlegt. Das gilt insbesondere für die Aufgliederung von Kreuztabellen nach zusätzlichen „unabhängigen" Variablen.
- Bei Zeitreihen werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht immer alle Jahre wiedergegeben. Teilweise wechseln die verwendeten Jahre auch, da wegen des Modulkonzepts des Betriebspanels nicht alle Fragen für jedes Jahr zur Verfügung stehen. Außerdem werden Jahre mit interessanten Sonderentwicklungen aufgenommen (z. B. häufiger das Jahr 2009 wegen der Wirtschafts- und Finanzkrise).
- Es ist zu beachten, dass nicht alle Fragen/Ergebnisse das Befragungsjahr 2017 (bzw. die ersten sechs Monate desselben) betreffen. Zum Teil wird nach Kennziffern gefragt, die sich auf das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr beziehen – normalerweise also das Vorjahr, z. B. „Wie war die Ertragslage im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr?".

1.2 Kurzfassung des Berichts zum IAB-Betriebspanel Bayern 2017

1.2.1 Kurzfassung von Teil I

<u>Beschäftigungsentwicklung</u>

Die Beschäftigung hat sich im Jahr 2017 in Bayern im Vergleich zu den Vorjahren und zum (west-)deutschen Durchschnitt erneut sehr positiv entwickelt. Die hochgerechnete Zahl der Betriebe mit mindestens einem sv-pflichtig Beschäftigten ist laut Panel zwischen Mitte 2016 und Mitte 2017 um 0,8 Prozent angestiegen. Die Zahl der sv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnisse hat im gleichen Zeitraum um 90 Tausend zugenommen. Die Zahl aller im Panel nachgewiesenen Beschäftigten ist um hochgerechnet 122 Tausend Personen gewachsen. Hauptträger dieser positiven Entwicklung war der Bereich Dienstleistungen im engeren Sinn bzw. mittelgroße und große Betriebe (mit 20 bis 99 bzw. 100 bis 499 Beschäftigten). Einen erneuten Rückgang verzeichnen die Kleinstbetriebe (1 bis 4 Beschäftigte). Im

Vergleich zum Jahr 2001 ist die im Betriebspanel hochgerechnete Beschäftigtenzahl insgesamt in Bayern um über 1,2 Millionen angestiegen.

Wie in den Vorjahren erwarten 2017 rund drei Viertel aller Betriebe im Freistaat eine gleichbleibende Beschäftigtenzahl für 2018 (bis zum 30.06.). 15 Prozent (Westdeutschland: 17 %) erwarten für ihren Betrieb eine steigende Beschäftigtenzahl, fünf Prozent einen Rückgang. Bei Kleinstbetrieben, im Bereich Handel und Reparatur und in Nordbayern ist der Anteil der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungswachstum unterdurchschnittlich. Rechnet man die quantifizierten Angaben zu den für das Jahr 2018 erwarteten Beschäftigungsgewinnen und -verlusten hoch, so ergibt sich im Saldo ein Anstieg der erwarteten Beschäftigtenzahl in Bayern um 102 Tausend. Dieser Saldo fällt über alle Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen hinweg positiv aus. Er ist bei Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinn, in Südbayern und bei mittelgroßen Betrieben am größten. Diese Beschäftigungserwartung ist umso positiver zu bewerten, da die Prognosen der Betriebe in früheren Panel-Befragungen jeweils im Folgejahr immer mehr oder weniger übertroffen wurden.

Wirtschaftliche Lage und Entwicklungen

Erneut und insgesamt gesehen noch deutlicher als in der vorjährigen Befragung weisen die Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2017 auf eine ausgesprochen positive Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der Betriebe und deren Entwicklung seitens der bayerischen Betriebe hin.

81 Prozent der bayerischen – wie westdeutschen – Betriebe berichten, dass sie im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 ein positives Jahresergebnis erzielt haben. Das ist nach dem Spitzenergebnis für das Jahr 2015 ein nochmaliger Anstieg um zwei Prozentpunkte. Damit liegt der Wert für Bayern erstmals seit 2006 gleichauf mit dem Wert für Westdeutschland. Elf Prozent der Betriebe im Freistaat sprechen von einem ausgeglichenen und sechs Prozent von einem negativen Jahresergebnis. Ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 bezeichnen elf Prozent der bayerischen Betriebe auf einer fünfstufigen Notenskala als sehr gut und 49 Prozent als gut. Das ist jeweils mehr als in den Vorjahren und auch mehr als im westdeutschen Durchschnitt. Nur fünf Prozent schätzen ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr als mangelhaft ein. Am besten wird die Ertragslage von Klein- und Mittelbetrieben bewertet.
Neun Prozent der bayerischen Betriebe sehen sich – wie im westdeutschen Durchschnitt – keinem und 21 Prozent einem nur geringen Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Dagegen sprechen 31 Prozent – wie im Vorjahr – von einem hohen Wettbewerbsdruck. Davon sagen 37 Prozent, dass dies eine Gefahr für die Existenz des Betriebs sein könnte.

Gegenüber dem Jahr 2015 ist der Umsatz je Beschäftigten im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 im Freistaat um sechs Prozent angestiegen (Westdeutschland: +3 %). Der Umsatz je Vollzeitäquivalent hat in Bayern im Geschäftsjahr 2016 ein Rekordniveau erreicht. Für Westdeutschland ist das – auf etwas niedrigerem Niveau – ebenfalls der Fall. Die Bruttowertschöpfung je Vollzeitäquivalent ist in Bayern mit 90 Tausend Euro gleich hoch wie im westdeutschen Durchschnitt. Sie ist in Südbayern mit 97 Tausend Euro höher als in Nordbayern (87 Tsd. €) und steigt mit zunehmender Betriebsgröße deutlich an.
Mit 24 Prozent hat der Exportanteil am Umsatz bei den bayerischen Betrieben wieder ein Spitzenniveau erreicht, das deutlich über dem westdeutschen Durchschnittswert von 20 Prozent liegt. Seit dem Jahr 2001 ist der Exportanteil im Freistaat deutlich stärker gestiegen als in Westdeutschland. 19 Prozent der Betriebe in Bayern haben im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 ihren Umsatz teilweise mit öffentlichen Aufträgen gemacht (Westdeutschland: 18 %). Der Umsatzanteil der öffentlichen Aufträge lag in

Bayern bei vier Prozent und in Westdeutschland bei fünf Prozent des Gesamtumsatzes. In Ostdeutschland ist der Wert mit acht Prozent deutlich höher.
Die Umsatzerwartung für das ganze Jahr 2017 bezifferten die bayerischen Betriebe zum Befragungszeitpunkt (im III. Quartal 2017) mit einem Plus von zwei Prozent im Vergleich zum Jahr 2016. Unter Einrechnung der Beschäftigungsentwicklung würde das einen Rückgang des Umsatzes je Beschäftigten um ein Prozent bedeuten.

In der aktuellen Befragung äußerten 45 Prozent der bayerischen und 46 Prozent der westdeutschen Betriebe, dass sie im abgeschlossenen Geschäftsjahr an ihrer personellen Kapazitätsgrenze gearbeitet haben – eine potenzielle zusätzliche Nachfrage hätten sie nur mit einer Personalausweitung realisieren können. Bei zehn Prozent der Betriebe wären weitere Anlagen nötig geworden. Im Produzierenden Gewerbe liegen diese Anteile bei 59 bzw. 15 Prozent. Insbesondere sind es die mittelgroßen und großen Betriebe, die von einer sehr hohen Kapazitätsauslastung berichten.
31 Prozent der Betriebe und Dienststellen antworten (abgefragt anhand einer längeren Liste), dass sie über schriftlich fixierte Pläne bzw. Regelungen zur Geschäftspolitik verfügen. Am weitesten verbreitet sind dabei in diesen Betrieben Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze. Mit größerem Abstand folgen formal festgelegte Verfahren bei Stellenbesetzungen, schriftlich fixierte Planungen für Investitionen und schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistung der Beschäftigten.

Personalstruktur

In Bayern hat der Anteil von Beschäftigten auf einfachen Arbeitsplätzen an allen Beschäftigten – entgegen dem langfristigen Trend – zwischen den Jahren 2016 und 2017 um zwei Prozentpunkte zugenommen (auf 24 %). Dagegen sind die Beschäftigtenanteile auf Arbeitsplätzen mit mittlerem Qualifikationsniveau bzw. für (Fach-)Hochschulabsolventen um je einen Prozentpunkt geringer geworden (57 bzw. 14 %). Fünf Prozent sind Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer.
Bezogen nur auf die abhängig Beschäftigten weisen Dienstleistungsbetriebe deutlich und Kleinstbetriebe sowie mittelgroße Betriebe leicht über dem Durchschnitt von 25 Prozent liegende Beschäftigtenanteile auf Einfacharbeitsplätzen auf. Der Anteil von Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte ist im Bereich Handel und Reparatur sowie in Kleinst- und Kleinbetrieben besonders niedrig. Der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten ist im Freistaat etwas geringer als in Westdeutschland (25 versus 27 %). Bei den weiblichen abhängig Beschäftigten liegt der Anteil der einfachen Qualifikationen mit 28 Prozent über dem Durchschnitt und der Anteil auf Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte mit 13 Prozent unter dem Durchschnitt. Die Frauen in Bayern stellen sich diesbezüglich im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt etwas besser. Der Frauenanteil auf Einfacharbeitsplätzen ist in Bayern mit 51 Prozent höher als ihr Anteil an allen Beschäftigten (45 %). Umgekehrt ist ihr Anteil an den Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss (41 %) unterdurchschnittlich. Besonders ausgeprägt ist diese Diskrepanz in Nordbayern, im Produzierenden Gewerbe, in Kleinst- sowie in der Tendenz auch in sehr großen Betrieben.

Im Jahr 2017 weist das Panel in Bayern – ohne Solo-Selbständige – hochgerechnet 309 Tausend Tätige Inhaber aus (davon sind 26 Tausend mithelfende Familienangehörige). Das sind nur sechs Prozent mehr als im Jahr 2001. Im westdeutschen Durchschnitt war der Zuwachs genauso gering. Die Zahl ist in diesem Zeitraum im Produzierenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur gesunken (um

rund 10 bzw. 20 Tausend). In Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinn ist sie dagegen um rund 50 Tausend angestiegen.

In Bayern hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigten seit dem Jahr 2001 von 20 auf 29 Prozent zugenommen – bei einem Rückgang zwischen den Jahren 2016 und 2017 um zwei Prozentpunkte. In Westdeutschland liegt der Teilzeitanteil bei 31 Prozent. Je größer ein Betrieb, umso geringer ist der Teilzeitanteil. 51 Prozent der weiblichen Beschäftigten arbeiten in Bayern in Teilzeit. Bei den Männern sind es dagegen nur elf Prozent. Für Westdeutschland lauten die Vergleichszahlen 53 bzw. 14 Prozent. Der langfristige Trend zu mehr Teilzeitarbeit wird, besonders im Freistaat von der Zunahme der substanziellen Teilzeitbeschäftigung getragen (von 7 % im Jahr 2005 auf 16 % im Jahr 2017), während die geringfügige Beschäftigung relativ gesehen recht konstant geblieben ist (Zunahme von 10 auf 11 % im gleichen Zeitraum).
Mini-Jobs finden sich 2017 in 55 Prozent der bayerischen und 61 Prozent der westdeutschen Betriebe und Dienststellen. Auch der Anteil der Mini-Jobber an allen Beschäftigten ist im Freistaat mit elf Prozent geringer als in Westdeutschland (13 %). Im Produzierenden Gewerbe bzw. in großen und sehr großen Betrieben ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten deutlich unterdurchschnittlich. In Bayern arbeiten im Jahr 2017 16 Prozent der weiblichen Beschäftigten in einem Minijob (Westdeutschland: 18 %). Bei den Männern sind es sechs Prozent.
Der Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs ist in Bayern seit 2008 von 28 auf 24 Prozent gesunken (vor allem in Kleinbetrieben und den Großbetrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten). In Westdeutschland liegt er im Jahr 2017 wie schon im Jahr 2008 bei 23 Prozent. Erstmals ist der Anteil der Beschäftigten mit Midi-Jobs im Jahr 2017 in Bayern von drei auf zwei Prozent gesunken. Besonders in Kleinstbetrieben sind Midi-Jobs stärker verbreitet (11 %). 80 Prozent aller Beschäftigten in Midi-Jobs sind im Jahr 2017 Frauen.
Die hochgerechnete Zahl externer Beschäftigter ist im Jahr 2017 bei den Leiharbeitskräften und Praktikanten wieder leicht angestiegen – auf je 90 Tausend. Mit 97 Tausend ist die Zahl der Freien Mitarbeiter zwischen den Jahren 2016 und 2017 gleich geblieben.

Die Anzahl der befristet Beschäftigten ist im Freistaat zwischen den Jahren 2001 und 2017 von 219 Tausend auf 468 Tausend angewachsen. Das ist ein Zuwachs um 114 Prozent (Westdeutschland: +120 %). Die Befristungsquote liegt in den letzten Jahren bei sieben Prozent und ist in Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinn sowie in großen Betrieben überdurchschnittlich. 54 Prozent der Befristeten sind Frauen – mit seit zwei Jahren leicht sinkender Tendenz.
Der „Flexibilisierungsgrad“ – operationalisiert als Summe der Beschäftigtenanteile in Teilzeit, befristeter Beschäftigung und Leiharbeit – liegt im Jahr 2017 in Bayern bei 37 Prozent. Er ist in Dienstleistungsbetrieben, im Bereich Handel und Reparatur sowie in Kleinbetrieben besonders hoch. Seit dem Jahr 2011 liegt dieser Anteil von Nicht-Normbeschäftigten in Bayern in fast allen Jahren unter, nie über dem westdeutschen Durchschnittswert – und das mit sich in der Tendenz vergrößerndem Abstand.

Die Altersstruktur der Beschäftigten in bayerischen und westdeutschen Betrieben und Dienststellen unterscheidet sich insgesamt betrachtet kaum (in Ostdeutschland gibt es dagegen wesentlich weniger jüngere und mehr ältere Beschäftigte). Im Freistaat sind im Jahr 2017 21 Prozent aller Beschäftigten unter 30 Jahre alt. Knapp die Hälfte (47 %) sind 30- bis unter 50-Jährige sowie 25 Prozent 50- bis unter 60-Jährige. Sieben Prozent sind ab 60-Jährige. Besonders hoch ist der Anteil ab 50-Jähriger bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung. 77 Prozent der bayerischen Betriebe be-

schäftigen im Jahr 2017 ältere Personen ab 50 Jahren (2002: 60 %); darunter sind 42 Prozent, die auch mindestens eine Person ab dem 60. Lebensjahr beschäftigen (das kann auch der/die Tätige Inhaber(in) sein). In Westdeutschland sind es im Jahr 2017 80 Prozent der Betriebe mit Älteren (darunter 44 % mit ab 60-Jährigen). Der Anteil der ab 50-Jährigen an allen Beschäftigten ist im Freistaat seit dem Jahr 2002 von 17 auf 32 Prozent angestiegen. Für Westdeutschland lauten die Vergleichswerte 18 Prozent im Jahr 2002 und ebenfalls 32 Prozent im Jahr 2017. Kleinstbetriebe berichten von höheren Anteilen von ab 50- bzw. 60-Jährigen.

Ausbildung

Die Lage am Ausbildungsmarkt ist im Jahr 2017 in Bayern laut verschiedener Indikatoren der Berufsbildungsstatistik deutlich besser als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer. So liegt z. B. die erweiterte Angebots-Nachfragerelation des Bundesinstituts für Berufsbildung mit 107,1 Prozent in Bayern höher als in allen anderen Bundesländern. Das IAB-Betriebspanel bestätigt dieses positive Bild anhand einiger weiterer Indikatoren, weist aber auch auf einige Schwierigkeiten hin.

Wie im Vorjahr bezeichnen sich 52 Prozent aller Betriebe und Dienststellen als ausbildungsberechtigt. Von diesen Betrieben bildet genau die Hälfte auch aus. Damit ist der Anteil der ausbildenden an allen Betrieben in Bayern um einen Prozentpunkt auf 26 Prozent gesunken. In Westdeutschland liegt der Wert bei 30 Prozent. Die Ausbildungsbetriebsquote ist in diesem Jahrzehnt in Bayern leicht gesunken und im westdeutschen Durchschnitt eher konstant geblieben. Das ist vor allem auf den deutlichen Rückgang des Anteils bei den Klein- und Kleinstbetrieben zurückzuführen, wobei bei Letzteren am aktuellen Rand 2017/16 allerdings ein Anstieg zu registrieren ist.
Die mit den Daten des IAB-Betriebspanels hochgerechnete Anzahl der Auszubildenden, inklusive Beamtenanwärter, ist im Freistaat 2017 um neun Tausend angestiegen (Westdeutschland: +3 Tsd.). Dennoch ist diese Zahl aber im Vergleich zum Jahr 2002 in Bayern erheblich geringer (258 versus 290 Tsd.). In Westdeutschland ist sie in etwa gleich hoch wie zu Anfang des letzten Jahrzehnts. Betriebe mit unter 10 Beschäftigten erreichen aktuell bei weitem nicht mehr die Ausbildungsleistung wie im Jahr 2002. Damals wurden noch 26 Prozent aller Auszubildenden und Beamtenanwärter in solchen Betrieben ausgebildet. Im Jahr 2017 sind es nur noch zehn Prozent.
Die Auszubildendenquote liegt in Bayern wie in Westdeutschland bei vier Prozent. In Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinn und in Kleinstbetrieben mit unter 5 Beschäftigten ist der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten unterdurchschnittlich. Der Anteil der Frauen an den Auszubildenden beträgt im Jahr 2017 46 Prozent.

32 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen hatten für das abgelaufene Ausbildungsjahr 2016/2017 neue Ausbildungsstellen angeboten. Das ist ein Prozentpunkt mehr als im Jahr zuvor. Dieser Anteil ist in Nordbayern etwas größer als in Südbayern und im Produzierenden Gewerbe höher als in den anderen Wirtschaftsbereichen. Hochgerechnet wurden 142 Tausend neue Ausbildungsstellen angeboten, von denen 24 Prozent nicht besetzt wurden (um 2 Prozentpunkte weniger als im Jahr zuvor). Die Nichtbesetzungsquote lag in Westdeutschland bei 21 und in Ostdeutschland bei 36 Prozent. Von den Betrieben und Dienststellen mit neuen Ausbildungsplatzangeboten konnten damit im Jahr 2017 im Freistaat 37 Prozent einen oder mehrere Ausbildungsplätze nicht besetzen (Westdeutschland: 33 %). Dieser betriebsbezogene Anteil ist auch in der Entwicklung seit 2008 in Westdeutschland geringer und in Ostdeutschland höher.

50 Prozent der Ausbildungsbetriebe haben zum Befragungszeitpunkt auch für das Ausbildungsjahr 2017/18 Plätze angeboten (Westdeutschland: 49 %). Außerdem gaben 21 Prozent der Ausbildungsbetriebe an, noch (weitere) Ausbildungsplätze anbieten zu wollen.

42 Prozent der bayerischen Ausbildungsbetriebe (Westdeutschland: 42 %) berichten von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen – das entspricht einem Anteil an allen Betrieben von elf Prozent. Von diesen haben 59 Prozent alle erfolgreichen Absolventen übernommen, 16 Prozent nur einen Teil und 24 Prozent gar keinen. Die im Vorjahr stark zurückgegangene Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventen ist in Bayern 2017 deutlich um acht Prozentpunkte auf 72 Prozent angestiegen. Das ist der bisher höchste Wert seit 2001. Er liegt damit wieder marginal über dem westdeutschen Durchschnitt. Im Freistaat hat sich durch die langfristig gestiegene Übernahmequote an der „zweiten Schwelle" die Zahl der mit erfolgreichem Abschluss in den Ausbildungsbetrieben übernommenen Absolventen gegenüber dem Jahr 2001 deutlich erhöht – von 52 auf 66 Tausend. Ähnliches gilt in Westdeutschland. Erstmals hat im Panel 2017 die Übernahmequote bei den Frauen den Wert bei den männlichen Ausbildungsabsolventen erreicht.

Digitalisierung/Arbeit 4.0

97 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen nutzen IT-gestützte Arbeitsmittel und 86 Prozent mobile Endgeräte (Westdeutschland 95 bzw. 86 %). 37 Prozent nutzen die modernen Technologien zur Optimierung von Geschäftsprozessen. Soziale Netzwerke bzw. andere Portale werden von 32 Prozent der Betriebe zur internen und externen Kommunikation sowie von 19 Prozent für die Personalrekrutierung verwendet. 18 Prozent nutzen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien für digitale Auftragsvergaben und 25 Prozent im Vertrieb als Absatzkanal. Programmgesteuerte Produktionsmittel gibt es in sieben Prozent der bayerischen Betriebe. Sechs Prozent nutzen die digitalen Technologien für die Vernetzung und den Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten. Von den genannten Technikanwendungen in ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle werden besonders die beiden am weitesten verbreiteten (IT-gestützte Arbeitsmittel und mobile Endgeräte) als sehr wichtig angesehen, aber auch allen anderen wird von den jeweiligen Nutzern eine hohe Bedeutung zugewiesen.
Konstruiert man aus den Angaben der Betriebe zur Nutzung einen einfachen Index (geringer, mittlerer und hoher Digitalisierungsgrad), so zeigen sich einige interessante, aber nicht unerwartete Zusammenhänge zu anderen Variablen im IAB-Betriebspanel:

= zwischen dem Digitalisierungsgrad und der Beschäftigungsentwicklung 2017/16 gibt es keinen klaren Zusammenhang. Je höher der Digitalisierungsgrad, umso eher sind die Betriebe aber solche mit Personalbedarf im Jahr 2017. Der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten steigt mit dem Digitalisierungsgrad ebenso wie ihr Engagement in der Aus- und Weiterbildung.
= Je höher der Digitalisierungsgrad, umso häufiger berichten Betriebe von Investitionen, Erweiterungsinvestitionen, Innovationen, eigener FuE sowie organisatorischen Veränderungen.

Die Mehrheit der bayerischen Betriebe erwartet durch die Digitalisierung hinsichtlich einer Reihe wichtiger, in der Öffentlichkeit stark diskutierter Aspekte der Zukunft der Arbeit keine bzw. allenfalls geringe Veränderungen. Bestehende Trends wie ein steigender Weiterbildungsbedarf, eine größere Eigenverantwortung der Beschäftigten für Kompetenzerhalt und -entwicklung, eine vielfältigere Arbeit und mehr Multitasking würden am ehesten noch durch die Digitalisierung verstärkt. Noch etwas seltener sehen die befragten Personalverantwortlichen mehr psychische Arbeitsbelastungen, eine wachsende Autonomie

der Beschäftigten bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort, eine steigende Komplexität der Arbeitsaufgaben bzw. eine wachsende Bedeutung beruflicher Ausbildungs- und Studienabschlüsse oder mehr Auslagerungen von Arbeitsaufgaben an Externe. Allerdings sind bei den Betrieben mit bereits heute höherem Digitalisierungsgrad die Anteile größer, die eine Verstärkung dieser Veränderungen durch die (weitere) Digitalisierung für die Zukunft sehen.

1.2.2 Kurzfassung von Teil II

Betriebliche Weiterbildungsförderung

Der Anteil der Betriebe an allen Betrieben, die im jeweils 1. Halbjahr die Weiterbildung zumindest einer/eines ihrer Beschäftigten zumindest teilweise gefördert haben, ist in Bayern zwischen den Jahren 2001 und 2014 von 39 auf 52 Prozent angestiegen und seither wieder auf 47 Prozent im Jahr 2017 zurückgegangen. In Westdeutschland sind es im Jahr 2017 mit 53 Prozent und in Ostdeutschland mit 55 Prozent deutlich mehr. Unter großen und sehr großen Betrieben ist das Engagement in der Weiterbildungsförderung weit verbreitet, bei Kleinstbetrieben dagegen liegt der Anteil der Weiterbildungsbetriebe im Jahr 2017 mit 27 Prozent praktisch gleich niedrig wie im Jahr 2001. Im Produzierenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur ist der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit 42 bzw. 43 Prozent nur unterdurchschnittlich. Gleiches gilt für Betriebe ohne Tarifbindung bzw. ohne Personalvertretung und Betriebe ohne Investitionen im Vorjahr.
Die dominanten Weiterbildungsformen sind in Bayern wie in Westdeutschland externe Kurse/Lehrgänge/Seminare, innerbetrieblichen Veranstaltungen und Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. ä., gefolgt von Lernen am Arbeitsplatz durch Unterweisungen/Einarbeitung. An der Bedeutung, d. h. der Rangreihung der verschiedenen Weiterbildungsformate hat sich in den Jahren seit 2005 wenig geändert.
Die Weiterbildungsquote, das ist der Anteil der im 1. Halbjahr in die betriebliche Weiterbildungsförderung einbezogenen Beschäftigten an allen Beschäftigten, ist in Bayern im Jahr 2017 mit 34 Prozent deutlich höher als im Jahr 2001 (19 %). In West- und Ostdeutschland liegen die Werte für das Jahr 2017 bei 35 bzw. 39 Prozent. Am stärksten hat die Weiterbildungsquote in den letzten Jahren im Produzierenden Gewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung zugenommen. In der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ist auch langfristig – seit 2001 – ein nur schwacher Anstieg der Weiterbildungsquoten in den Kleinstbetrieben festzustellen (2001: 18 %; 2017: 20 %). In Betrieben mit steigender Beschäftigungserwartung, solchen mit Investitionen oder Innovationen bzw. einer sehr guten/guten Ertragslage im Vorjahr ist die Weiterbildungsquote deutlich überdurchschnittlich.

Die betriebliche Weiterbildung ist hochgradig selektiv. Das gilt jedoch nicht hinsichtlich des Geschlechts – hier sind Frauen sogar leicht im Vorteil. Bezogen auf Qualifikationsgruppen zeigen sich aber eklatante Unterschiede: Bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten beträgt die Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2017 nur 15 Prozent. Bei den mittleren Qualifikationen sind es dagegen 41 Prozent und bei den Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss 55 Prozent. Besonders groß ist der soziale Gradient in der betrieblichen Weiterbildungsförderung in den Kleinst- und Kleinbetrieben. Die gruppenspezifischen Unterschiede in der Weiterbildungsförderung zeigen sich in allen Wirtschaftsbereichen. Der sozi-

ale Gradient der betrieblichen Weiterbildung ist im Jahr 2017 deutlich ausgeprägter als im Jahr 2016, das in etwa dem Niveau von 2007 entsprach.
Positiv ist, dass diejenigen Betriebe, die die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördern, dies mit großer Mehrheit recht konsequent und steigendem Niveau machen: In 71 Prozent dieser Betriebe finden die Maßnahmen während der Arbeitszeit statt und bei 81 Prozent übernimmt der Arbeitgeber vollständig die direkten Maßnahmenkosten wie Kursgebühren oder Reisekosten.
Von Nachqualifizierungen zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses berichten für das 1. Halbjahr 2017 zwei Prozent aller Betriebe und Dienststellen im Freistaat. Der entsprechende Anteil an allen Beschäftigten liegt unter 0,5 Prozent. Aufstiegsqualifizierungen gab es in drei Prozent aller Betriebe, jedoch ebenfalls bei weniger als 0,5 Prozent aller Beschäftigten.

Investitionen und Innovationen

Im Freistaat berichten 49 Prozent aller Betriebe von Investitionen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016. In West- und Ostdeutschland lauten die entsprechenden Werte 52 bzw. 53 Prozent. Gegenüber dem Spitzenjahr 2012 ist der Anteil der Betriebe mit Investitionen in Bayern um sieben Prozentpunkte kleiner geworden (Westdeutschland: -4 Prozentpunkte), davon alleine im Zeitvergleich 2017/16 um zwei Prozentpunkte. In der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen gibt es seit dem Geschäftsjahr 2008 nur im Produzierenden Gewerbe einen marginalen Anstieg des Anteils der Betriebe mit Investitionen, ansonsten in den anderen Wirtschaftsbereichen nur mehr oder weniger ausgeprägte Rückgänge. Am häufigsten berichten bayerische wie westdeutsche Betriebe von Investitionen in Produktionsanlagen bzw. die Betriebsausstattung, gefolgt von Investitionen in die Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung. Betriebe mit Investitionen in Verkehrsmittel/Transportsystem bzw. in Immobilien sind weitaus seltener.
47 Prozent der Betriebe mit Investitionen in Bayern haben im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 auch Erweiterungsinvestitionen getätigt. Das ist ein geringfügig höherer Wert als im Jahr zuvor. Dagegen ist der Anteil dieser Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen 2016/15 deutlich gesunken. Je höher der Digitalisierungsgrad der Betriebe, umso höher ist der Anteil derer mit (Erweiterungs-) Investitionen.
Betriebe mit Investitionen bzw. mit Erweiterungsinvestitionen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 weisen stärker als solche ohne Investitionen ein Beschäftigungswachstum im Zeitraum Juni 2016 bis Juni 2017 auf. Auch äußern sie deutlich häufiger die Erwartung eines Beschäftigungswachstums für 2018. Gleiches gilt – jedoch schwächer ausgeprägt – hinsichtlich der Unterscheidung von Betrieben mit (Produkt-)Innovationen.

36 Prozent der Betriebe im Freistaat berichten von Produktinnovationen und 13 Prozent von Prozessinnovationen (Westdeutschland: 36 bzw. 10 %). Da sich die beiden Mengen weitgehend überschneiden, beläuft sich der Anteil der Betriebe mit Innovationen insgesamt auf 37 Prozent. Die meisten Betriebe mit Produktinnovationen hatten Weiterentwicklungen bereits bestehender Produkte oder Dienstleistungen, gefolgt von Sortimentserweiterungen. Echte Marktneuheiten gab es nur bei sechs Prozent aller Betriebe mit Produktinnovationen. Im Zeitraum 2008 bis 2016 ist der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in Bayern von 41 auf 36 Prozent gesunken und im westdeutschen Durchschnitt von 43 auf 36 Prozent. Die Häufigkeit der Betriebe mit Innovationen ist dabei bezogen auf alle Arten von Innovationen seit dem Jahr 2008 geringer geworden.
Von organisatorischen Veränderungen binnen der letzten zwei Jahre sprechen 25 Prozent der bayerischen und 27 Prozent der westdeutschen Betriebe. Am häufigsten sind solche organisatorischen Ver-

änderungen die auf eine Verbesserung der Qualitätssicherung abzielen, gefolgt von der Neugestaltung der Beschaffungs- und/oder Vertriebswege. Im Vergleich zu früheren Erhebungen des IAB-Betriebspanels seit dem Jahr 2004 ist der Anteil der Betriebe mit organisatorischen Veränderungen deutlich kleiner geworden – auch bezogen auf organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung der Qualitätssicherung.
Fünf Prozent der bayerischen wie der westdeutschen Betriebe geben an, dass sie im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 Produktinnovationen geplant hatten, die aber nicht durchgeführt wurden. Als Verhinderungsgründe werden von den betroffenen Betrieben aus einer längeren Liste von Antwortmöglichkeiten vor allem genannt: ein Mangel an Fachpersonal (33 %), hohe Investitionskosten (32 %) und organisatorische Probleme (28 %).

Von den Betrieben im Freistaat, aber auch in West- und Ostdeutschland, verfügen jeweils fünf Prozent über eine eigene Forschung und Entwicklung. Bei je einem weiteren Prozent findet FuE in einer anderen Unternehmenseinheit statt. Erwartungsgemäß gibt es eigene Forschung und Entwicklung vor allem in großen und sehr großen Betrieben sowie im Produzierenden Gewerbe.
Auf einer fünfstufigen Notenskala schätzen 19 Prozent der Betriebe und Dienststellen in Bayern den technischen Stand ihrer Anlagen bzw. der Betriebs- und Geschäftsausstattung mit der Note 1 ein (= auf dem neuesten Stand). 49 Prozent wählen die Note 2. Am anderen Ende der Notenskala bewerten sich unter 0,5 Prozent diesbezüglich mit der Note 5 (= völlig veraltet) und fünf Prozent wählen die Note 4.

Personalbewegungen und Personalsuche

In Bayern ist der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen und derjenigen mit Personalabgängen traditionell geringer als im westdeutschen Durchschnitt. Seit 2001 gab es kein Jahr, in dem der westdeutsche Wert für eine der beiden Kennziffern unter dem bayerischen Wert lag. Abgesehen von Organisationen ohne Erwerbscharakter/der Öffentlichen Verwaltung mit einer tendenziell höheren Rate von Betrieben mit Personalabgängen unterscheiden sich die Wirtschaftsbereiche bei beiden Indikatoren kaum. Die hochgerechneten Zahlen des IAB-Betriebspanels zeigen für den Freistaat, dass im 1. Halbjahr 2017 446 Tausend Neueinstellungen 377 Tausend Personalabgänge gegenüberstanden. Seit dem Jahr 2001 gab es nur zwei Jahre (2003 und 2009) mit einer geringeren Zahl von Neueinstellungen als Personalabgängen. In Bayern liegen die Einstellungs- und Abgangsraten – Indikatoren, die sich jeweils auf den Beschäftigtenbestand beziehen – seit vier bzw. fünf Jahren unterhalb der westdeutschen Werte. In der längerfristigen Betrachtung seit 2001 lag die Einstellungsrate jedoch im Freistaat häufiger über als unter dem westdeutschen Vergleichswert. Besonders hoch ist die Einstellungs- und Abgangsrate bei Dienstleistungsbetrieben und bei großen Betrieben mit 100 bis unter 500 Beschäftigten.

Im 1. Halbjahr 2017 haben 31 Prozent der Betriebe und Dienststellen in Bayern und 33 Prozent der Betriebe in Westdeutschland Personal eingestellt. Darunter waren im Freistaat 12 Prozent mit Einstellungen von Personal für einfache Tätigkeiten und 23 Prozent mit Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten. Im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil der Betriebe mit Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten überdurchschnittlich, ebenfalls in Südbayern. Der Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten an allen Einstellungen ist mit 46 Prozent im 1. Halbjahr 2017 in Bayern praktisch gleich hoch wie im westdeutschen Durchschnitt. Er ist nach einem deutlichen Rückgang im Jahr 2016 aktuell wieder stark angestiegen – besonders in den Dienstleistungsbetrieben.

Die Einstellungsrate – Einstellungen bezogen auf den Beschäftigtenbestand – für einfache Tätigkeiten liegt im Freistaat bei 14 Prozent. Diejenige für qualifizierte Tätigkeiten beträgt dagegen fünf Prozent. Der Unterschied resultiert aus der geringeren Stabilität der Jobs für Un-/Angelernte. Hochgerechnet wurden in der ersten Hälfte des Jahres 2017 in Bayern 446 Tausend Personen neu eingestellt; das sind um 35 Tausend mehr als im 1. Halbjahr 2016. Davon waren 244 Tausend Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten. Dieser Anteil von 55 Prozent stellt einen (z. T. mit der Entwicklung bei den nicht besetzten Stellen korrespondierenden) starken Rückgang gegenüber dem Vorjahr dar.
67 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen haben nur unbefristete Einstellungen vorgenommen – um fünf Prozentpunkte weniger als im Jahr zuvor. Dem stehen 22 Prozent Betriebe mit ausschließlich befristeten Einstellungen gegenüber. Der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen ist in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts stark angestiegen. Seit dem Jahr 2005 sinkt er in Bayern in der Tendenz leicht, während er in Westdeutschland eher konstant bleibt. Im Freistaat ist allerdings in den letzten beiden Jahren wieder ein Anstieg zu beobachten. Im ersten Halbjahr 2017 wurden im Freistaat hochgerechnet 170 Tausend Personen befristet eingestellt; ein Großteil davon von Dienstleistungsbetrieben, in mittelgroßen und großen Betrieben bzw. in Südbayern. 49 Prozent der befristeten Neueinstellungen betrafen Frauen (Westdeutschland: 51 %). Das ist mehr als es ihrem Beschäftigtenanteil und ihrem Anteil an allen Neueinstellungen entspricht.
52 Prozent der Arbeitsverträge von befristet Beschäftigten im Bestand waren (Stichwort: erleichterte Befristung) zur Jahresmitte 2017 ohne Angaben eines sachlichen Grundes befristet. Im westdeutschen Durchschnitt lag der Anteil bei 55 Prozent. Von den befristet Beschäftigten, deren Arbeitsvertrag im 1. Halbjahr 2017 endete, wurden 39 Prozent in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen (Westdeutschland: 41 %). 38 Prozent (Westdeutschland: 33 %) wurden erneut befristet beschäftigt und 23 Prozent (Westdeutschland: 26 %) sind ausgeschieden.
Mit 29 Prozent verzeichneten mehr bayerische Betriebe und Dienststellen Personalabgänge als in den meisten früheren Jahren außer 2015. Der Frauenanteil an den Personalabgängen liegt bei 44 Prozent. Hauptsächliche Gründe für die Personalabgänge sind arbeitnehmerseitige Kündigungen (46 %), mit steigender Tendenz, und arbeitgeberseitige Kündigungen (19 %), mit abnehmendem Anteil, sowie das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge (10 %).

Von den bayerischen Betrieben und Dienststellen hatten im 1. Halbjahr 2017 weit mehr als die Hälfte (58 %) nach eigenen Angaben keinen Personalbedarf. 22 Prozent konnten ihren Personalbedarf durch Einstellungen voll decken; bei zehn Prozent erfolgte das zumindest teilweise. Von weiteren zehn Prozent wurde zwar Personal gesucht, aber keine Einstellung(en) getätigt. Betriebe des Produzierenden Gewerbes konnten am häufigsten ihren Personalbedarf nicht oder nur teilweise decken. Seit dem Jahr 2005 hat der Anteil der Betriebe ohne Personalsuche deutlich ab- und der Anteil der Betriebe mit nur teilweiser oder gar keiner Deckung des Personalbedarfs stark zugenommen.
16 Prozent aller bayerischen wie westdeutschen Betriebe äußerten, dass sie im 1. Halbjahr 2017 angebotene Stellen für Fachkräfte (qualifizierte Tätigkeiten) nicht besetzt haben. Das sind um drei Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor. Hochgerechnet wurden im 1. Halbjahr 2017 386 Tausend Fachkräfte gesucht (Westdeutschland: knapp 1,9 Millionen; Deutschland insgesamt: gut 2,4 Millionen). 37 Prozent (Westdeutschland: 36 %) der angebotenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten wurden in Bayern nicht besetzt, das entspricht 141 Tausend Stellen (Deutschland: 869 Tausend). Weit mehr als die Hälfte der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte betrafen den Dienstleistungssektor im engeren Sinn. Der Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Fachkräftestellen ist in Bayern langfristig und auch zwischen

den Jahren 2016 und 2017 stark angestiegen – von 29 auf 37 Prozent; in Westdeutschland von 30 auf 36 Prozent.

Auch bezogen auf die Vakanzen, d. h. die zum Befragungszeitpunkt für sofort zu besetzenden Stellen, ist zwischen den Jahren 2016 und 2017 ein starker Anstieg zu beobachten. Im Jahr 2016 berichteten 22 der bayerischen wie westdeutschen Betriebe von vakanten Stellen – im Jahr 2017 ist der Anteil solcher Betriebe in Bayern auf 26 und in Westdeutschland auf 25 Prozent gewachsen. Besonders stark ist der prozentuale Zuwachs im Produzierenden Gewerbe, in Kleinbetrieben und in Nordbayern. Die langfristig, seit Mitte des letzten Jahrzehnts gestiegene Zahl der vakanten Stellen hat zwischen den Jahren 2016 und 2017 besonders stark zugenommen: Bei den für sofort zu besetzenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten von 152 auf 189 Tausend und bei den Vakanzen für einfache Tätigkeiten von 45 auf 52 Tausend. Der starke Anstieg der Vakanzen für qualifizierte Tätigkeiten im Jahr 2017 bezieht sich vor allem auf Stellen für Beschäftigte mit Lehre oder vergleichbarem Berufsabschluss. Der Anteil solcher Vakanzen für mittlere Qualifikationen an allen Vakanzen ist im Jahr 2017 von 61 auf 66 Prozent angestiegen, bei den Stellen für (Fach-)Hochschulabsolventen ist er von 16 auf 12 Prozent gesunken. Damit ist der Anteil der Vakanzen bei den mittleren Qualifikationen größer als ihr Anteil im Beschäftigtenbestand. Bei den Hochqualifizierten und auch bei den einfachen Tätigkeiten ist das Gegenteil der Fall. In Westdeutschland sind diese Muster ähnlich, aber etwas weniger ausgeprägt.

Zwölf Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen (Westdeutschland: 11 %) hatten nach eigenen Angaben im Zeitraum von 2015 bis zur Befragung im III. Quartal 2017 Kontakt zu seit 2015 nach Deutschland gekommenen Flüchtlingen – als (Initiativ-)Bewerber oder durch Vermittlung Dritter. Hochgerechnet sind das im Freistaat rund 44 Tausend Betriebe oder Dienststellen. Knapp die Hälfte von diesen (47 %) – das entspricht sechs Prozent aller Betriebe (oder hochgerechnet 21 Tausend) hatten oder haben aktuell noch mindestens eine geflohene Person in der einen oder anderen Weise beschäftigt. Vor allem sind dies Betriebe des Produzierenden Gewerbes bzw. größere bis sehr große Betriebe. Von denjenigen Betrieben mit zeitweise seit dem Jahr 2015 oder noch bestehender Beschäftigung einer geflohenen Person haben bzw. hatten rund die Hälfte genau eine geflohene Person in Beschäftigung, knapp ein Drittel zwei Personen und knapp ein Fünftel drei oder mehr Personen. Im Durchschnitt beläuft sich die Zahl der von den Betrieben in diesem Zeitraum beschäftigten Personen auf 2,3 in Bayern bzw. auf 2,0 in Westdeutschland.
Rund jeweils ein Viertel der Betriebe berichten dabei von Praktika/Einstiegsqualifizierungen, von Mini-Jobs oder einer befristeten sv-pflichtigen Beschäftigung. Rund jeweils ein Fünftel nennen Ausbildungsverhältnisse und unbefristete sv-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Von den hochgerechnet 49 Tausend seit 2015 beschäftigten Flüchtlingen waren oder sind gut 40 Prozent in unbefristeter oder befristeter sv-pflichtiger Beschäftigung und ca. ein ebenso großer Anteil geringfügig Beschäftigte, Praktikanten oder in einer Einstiegsqualifizierung. Rund zehn Prozent waren seit 2015 oder sind aktuell Auszubildende (die Anteile addieren sich wegen der Möglichkeit von Mehrfachnennungen auf mehr als 100). Zieht man die Auszubildenden und Praktikanten/Einstiegsqualifizierungen ab, so verbleiben hochgerechnet ca. 30 Tausend Personen. Rund 90 Prozent von diesen wurden bzw. werden noch auf Einfacharbeitsplätzen beschäftigt und gut zehn Prozent auf Arbeitsplätzen für mittlere Qualifikationen. Der Anteil der Flüchtlinge, die seit dem Jahr 2015 auf Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte beschäftigt waren oder sind, ist mit ein bis zwei Prozent in Bayern wie Westdeutschland verschwindend gering.

Personalpolitik

Im Freistaat hat sich der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag an allen Betrieben zwischen den Jahren 2001 und 2017 von 50 auf 77 Prozent erhöht, davon alleine seit dem Vorjahr um drei Prozentpunkte. Auch der Anteil der Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag ist zwischen den Jahren 2001 und 2016 von 30 auf 47 Prozent angestiegen, im Jahr 2017 aber um drei Prozentpunkte auf 44 Prozent gesunken.
Den stärksten Rückgang des Anteils der Betriebe mit Tarifvertrag verzeichnen im Zeitraum 2001 bis 2017 der Bereich Handel und Reparatur und die Kleinbetriebe (mit nur noch 14 bzw. 15 Prozent im Jahr 2017). Bezogen auf den Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag ist der Rückgang ebenfalls im Bereich Handel und Reparatur sowie in Kleinbetrieben am deutlichsten (mit nur noch 33 bzw. 16 Prozent). In 23 Prozent der bayerischen und 29 Prozent der westdeutschen Betriebe gibt es im Jahr 2017 noch einen Tarifvertrag, in diesen Betrieben arbeiten je 56 Prozent der Beschäftigten. Langfristig hat eine Ausweitung des Anteils der Betriebe (und ihrer Beschäftigten) mit einer Tariforientierung der Erosion bei der Tarifgeltung entgegengewirkt. Dieser Effekt hat sich jedoch abgeschwächt.

Die durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter je Vollzeitäquivalent der abhängig Beschäftigten betragen in Bayern 3.530 Euro und in Westdeutschland 3.334 Euro. Der bayerische Wert überschreitet den westdeutschen erst seit dem Jahr 2016 spürbar. Ähnliches gilt, wenn man die durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter je abhängig Beschäftigten betrachtet, also die Teilzeitanteile nicht berücksichtigt – in Bayern im Jahr 2017 mit 2.868 Euro und Westdeutschland mit 2.664 Euro. Seit dem Jahr 2001 sind die durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter laut IAB-Betriebspanel im Freistaat bei tarifgebundenen Betrieben nominal (d. h. ohne Inflationsbereinigung) um 56,1 Prozent angestiegen; bei nicht tarifgebundenen Betrieben lag die Steigerung bei 5,1 Prozent. Bezogen auf Vollzeitäquivalente lauten die entsprechenden Werte 56,2 versus 14,8 Prozent. Die durchschnittlichen Bruttoentgelte je Vollzeitäquivalent sind in den sehr großen Betrieben langfristig viel stärker gestiegen als in den anderen Betriebsgrößenklassen. Im Produzierenden Gewerbe ist dieser Zuwachs ebenfalls am höchsten von allen betrachteten Wirtschaftsbereichen. Von den bayerischen Betrieben zahlen aktuell 53 Prozent nach Tarif, in Westdeutschland sind es 58 Prozent. Jeweils 42 Prozent dieser Betriebe zahlen auch übertariflich.
In sechs Prozent der bayerischen und sieben Prozent der westdeutschen Betriebe gab es Anfang des Jahres 2017 Beschäftigte, deren Entlohnung wegen der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 8,84 Euro angehoben werden musste. Vor allem war dies in Betrieben aus dem Bereich Handel und Reparatur bzw. mittelgroßen Betrieben der Fall. Betroffen waren in Bayern wie Westdeutschland zwei Prozent der Beschäftigten. Das entspricht im Freistaat rund 140 Tausend Personen.

In sieben Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen gibt es im Jahr 2017 einen Betriebs-/ Personalrat entsprechend Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsgesetz. Zehn Prozent berichten von einer anderen Art der Personalvertretung. In einem Prozent gibt es beides.

Aktuell beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Bayern 38,6 und in Westdeutschland 38,8 Stunden. Dabei ist der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einer vereinbarten Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter von unter 36 Stunden in Bayern höher als in Westdeutschland (17 versus 11 %). Besonders viele Beschäftigte im Produzierenden Gewerbe bzw. in sehr großen Betrieben haben eine vereinbarte Arbeitszeit von unter 36 Stunden. Im langfristigen Vergleich mit dem

Jahr 2001 ist die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Bayern im Jahr 2017 um 0,1 Stunden angestiegen und in Westdeutschland um 0,5 Stunden.
Der Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Überstunden an allen Betrieben ist seit dem Jahr 2001 – bei starken zyklischen Schwankungen – in Bayern von 51 auf 59 Prozent gewachsen (Westdeutschland: von 48 auf 56 %). In Südbayern ist der Anteil der Betriebe mit Überstunden höher als in Nordbayern. Fünf Prozent der Betriebe im Freistaat mit Überstunden gleichen diese nur in monetärer Form aus, 59 Prozent nur in Freizeit. Bei 31 Prozent gibt es beide Formen des Überstundenausgleichs und fünf Prozent gleichen Überstunden überhaupt nicht aus – vor allem Kleinstbetriebe.
Im Jahr 2017 gibt es in 39 Prozent der bayerischen und in 36 Prozent der westdeutschen Betriebe Arbeitszeitkonten. In solchen Betrieben werden 87 Prozent der Beschäftigten in Regelungen zu Arbeitszeitkonten einbezogen. Das entspricht 58 Prozent aller Beschäftigten in Bayern; in Westdeutschland sind es 56 Prozent. Dabei ist ein zyklischer, aber im Trend deutlicher Anstieg des Anteils der Betriebe und des Anteils der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten über Zeit festzustellen. Je größer die Betriebe, umso stärker sind Arbeitszeitkonten verbreitet.
Eine Kapitalbeteiligung der (abhängig) Beschäftigten gibt es im Jahr 2017 in fünf Prozent aller Betriebe in Bayern (Westdeutschland: 2 %). Im Jahr 2001 waren es bereits einmal sechs Prozent, in manchen Jahren dazwischen aber auch noch deutlich weniger. In der Tendenz scheint die Verbreitung bei großen und sehr großen Betrieben über Zeit ab- und in Klein- bzw. Kleinstbetrieben zuzunehmen. Zwölf Prozent aller bayerischen Betriebe (Westdeutschland: 10 %) berichten im Jahr 2017, wie auch schon im Jahr 2001, dass sie ein System der Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung praktizieren. Vor allem sind das große und sehr große Betriebe. In denjenigen Betrieben mit Kapital- oder Gewinn-/Erfolgsbeteiligung kommt ein relativ großer Anteil der Beschäftigten in den Genuss dieser Instrumente. Bei der Kapitalbeteiligung sind es in Westdeutschland 62 Prozent aller Beschäftigten (Bayern: 53 % – bei relativ geringer zugrundeliegender Fallzahl). Das entspricht rechnerisch zwei Prozent aller Beschäftigten. Bei der Gewinn-/Erfolgsbeteiligung sind es in Bayern 66 Prozent der Beschäftigten in den entsprechenden Betrieben bzw. 18 Prozent aller Beschäftigten im Freistaat (Westdeutschland: 58 bzw. 14 %).

2. Betriebliche Weiterbildungsförderung

2.1 Anteil Weiterbildung fördernder Betriebe

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe und Dienststellen als in der Weiterbildungsförderung aktiv identifiziert, wenn sie nach eigenen Angaben im ersten Halbjahr des Befragungsjahres zumindest für eine oder einen ihrer Beschäftigten – das kann auch der oder die Tätige Inhaber(in) sein – zumindest teilweise die Aufwendungen für die Weiterbildung übernommen haben (direkte Maßnahmenkosten und/oder Arbeitszeit). Als Weiterbildung gilt dabei auch das Lernen am Arbeitsplatz (im Prozess der Arbeit, wie z. B. An-/Einweisung) oder der Arbeitsplatzwechsel im Betrieb (job rotation).

Darstellung 2.1: Anteil der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an den Betrieben insgesamt in ausgewählten Jahren 2001 bis 2017 (in Prozent)

	2001	2008	2009	2011	2014	2015	2016	2017
Bayern	**39**	**49**	**42**	**45**	**52**	**49**	**49**	**47**
Westdeutschland	37	49	44	52	53	52	53	53
Ostdeutschland	36	51	45	55	55	55	54	55
Deutschland	36	49	45	53	54	53	53	53

Im Freistaat hat der Anteil der in diesem Sinne in der Weiterbildungsförderung engagierten Betriebe zwischen den Jahren 2001 und 2008 zunächst von 39 auf 49 Prozent zugenommen. Dieser Anteil ist mit der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2009 auf 42 Prozent eingebrochen, um danach bis auf den Spitzenwert von 52 Prozent im Jahr 2014 erneut anzusteigen. Seither ist der Anteil wieder auf aktuell 47 Prozent gesunken, davon alleine zwischen den Jahren 2016 und 2017 um zwei Prozentpunkte (vgl. Darstellung 2.1)
Im Vergleich zu anderen Datenquellen ist immer auf methodische Unterschiede zu achten (vgl. Kasten).

84 Prozent weiterbildungsaktive Unternehmen in Deutschland? – Man muss bei allen Daten genau hinschauen

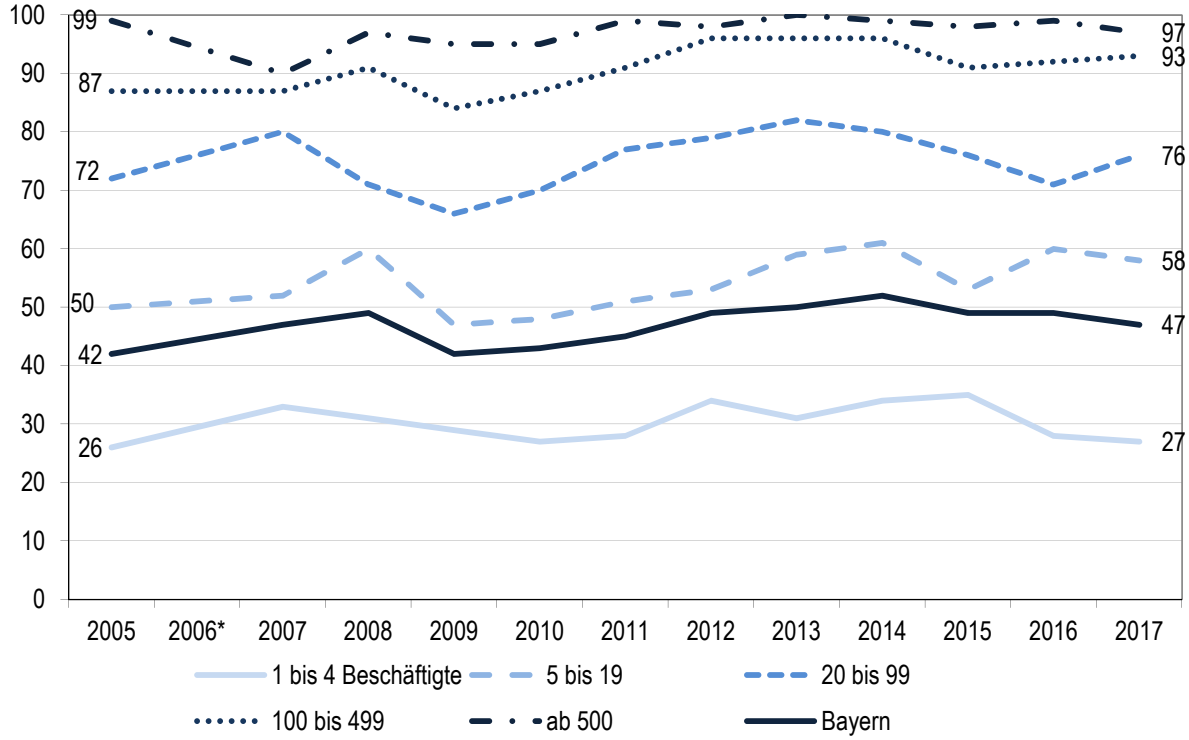
„Rund 84 Prozent der Unternehmen in Deutschland waren im Jahr 2016 in der Weiterbildung aktiv. Sie nutzen einen breiten Methodenmix, um ihre Mitarbeiter zu qualifizieren“ (Seyda, Placke 2017, S. 3). Diese Aussage auf Basis der neunten Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, die sich auch auf Unternehmen mit mindestens einem sv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis bezieht, steht in deutlichem Kontrast zu den oben genannten (auf Betriebe bezogenen) Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel. Ebenso konträr – wenn auch weniger offensichtlich – steht dies zu den vom Statistischen Bundesamt (2017, S. 10) veröffentlichten Ergebnissen aus der Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CWS). Laut letztgenannter Quelle waren in Deutschland im Jahr 2015 77,3 Prozent aller Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten weiterbildungsaktiv. Berücksichtigt man die viel geringeren Weiterbildungsquoten in Unternehmen mit unter zehn Beschäftigten so ist die Ergebnisabweichung zwischen den oben genannten beiden Prozentzahlen eklatant. Auch wenn ein Teil der erheblich niedrigeren Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe aus dem IAB-Betriebspanel dadurch erklärt werden kann, dass in der diesem Bericht zu Grunde liegenden Befragung Betriebe und

nicht Unternehmen die Grundgesamtheit darstellen und sich der Referenzzeitraum nur auf ein halbes Jahr bezieht, ist die Differenz zu den oben genannten 84 Prozent zu groß.
Weitere Erklärungsfaktoren für die Abweichungen zwischen diesen und anderen vorliegenden Befragungen bestehen z. B. hinsichtlich der Frageformulierungen (was ist als Weiterbildung(-sförderung) zu verstehen) oder dem Kontext, in dem die Fragen im Fragebogen stehen und natürlich vor allem darauf, ob die Befragungen wirklich repräsentative Zufallsstichproben sind. Bezogen auf die erwähnte Befragung des IW ist beispielsweise festzustellen, dass diese Online-Erhebung nicht repräsentativ ist (noch dazu mit einem non-response von 28.000 nicht antwortenden der über 30.000 angefragten Unternehmen) und auch durch Korrektur mit einer anderen nicht repräsentativen Stichprobe (vgl. Seyda, Placke 2017, S. 4) nicht repräsentativ werden kann.

Auch für West- und Ostdeutschland ist der Rückgang im Jahr 2009 zu beobachten; am aktuellen Rand ist aber eher eine Konstanz festzustellen, so dass die Anteile der in der Weiterbildungsförderung aktiven Betriebe in West- und Ostdeutschland im Jahr 2017 deutlich höher sind als in Bayern.

In der Differenzierung nach der Beschäftigtenzahl fällt vor allem auf, dass bei den Kleinstbetrieben der Anteil der Weiterbildungsbetriebe 2017 praktisch gleich hoch ist wie in der Mitte des letzten Jahrzehnts. Der Rückgang zwischen dem Rekordjahr 2014 und 2017 betrifft alle Betriebsgrößenklassen und im Übrigen alle Wirtschaftsbereiche, von denen aktuell (2017) das Produzierende Gewerbe und der Bereich Handel und Reparatur mit 42 bzw. 43 Prozent deutlich unterdurchschnittliche Werte berichten. Erwartungsgemäß gab und gibt es einen klaren Betriebsgrößeneffekt: Sehr große und große Betriebe weisen viel höhere Anteile auf als Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Darstellung 2.2).

Darstellung 2.2: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben im 1. Halbjahr 2005 bis 2017 (in Prozent)



* Werte für 2006 sind nicht erhoben worden, sondern wurden interpoliert.

Dieser Betriebsgrößeneffekt bestimmt auch weitere Unterschiede in den Ergebnissen mit: So haben Betriebe mit einer Personalvertretung bzw. tarifgebundene Betriebe (je 71 %) ebenso wie Betriebe mit Investitionen oder Innovationen im Vorjahr (57 bzw. 55 %) einen überdurchschnittlichen Anteil Weiterbildung fördernder Betriebe. Auch bei Betrieben, die gleichzeitig Ausbildungsbetriebe sind, ist die Weiterbildungsförderung überdurchschnittlich verbreitet (72 %), ebenso in solchen mit vakanten Stellen (60 %). In Betrieben mit geringem Digitalisierungsgrad (vgl. Teil I, Kapitel 5) ist der Anteil von 38 Prozent dagegen klar unterdurchschnittlich.

2.2 Art der Weiterbildungsmaßnahmen

Darstellung 2.3 zeigt, welche Formate der betrieblichen Weiterbildung von den Betrieben berichtet werden. Danach sind 2017 – ebenso wie in den Vorjahren – externe (84 %) und interne (53 %) Kurse/Lehrgänge/Seminare die am weitesten verbreiteten Weiterbildungsformen in Bayern, gefolgt von der Teilnahme an Vorträgen/Fachtagungen/Messen etc. (49 %) und der Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Unterweisung oder Einarbeitung (43 %). Im Wesentlichen unterscheiden sich die Werte zwischen dem Freistaat und Westdeutschland diesbezüglich wenig, außer dass die letztgenannte Weiterbildungsform in Westdeutschland (mit 50 %) häufiger genannt wird als in Bayern. Von den weiteren abgefragten Weiterbildungsformaten spielt nur noch das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien mit 20 Prozent in bayerischen Betrieben eine gewisse Rolle (die über die Jahre gewachsen ist). In der in der Darstellung 2.3 vorgenommenen Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen zeigen sich hinsichtlich der Reihenfolge der Verbreitung der verschiedenen Weiterbildungsformen keine relevanten Abweichungen.

Darstellung 2.3: Inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent an Betrieben mit Weiterbildungsförderung)

	Anteile an Betrieben mit Weiterbildung; Mehrfachnennungen							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Handel und Reparatur	73	61	41	45	5	29	3	8
Produzierendes Gewerbe	89	43	54	47	5	11	3	7
Dienstleistungen i. e. S.	85	55	40	51	5	19	10	9
Org. ohne Erwerb./ Öffentliche Verwaltung	84	61	54	64	10	28	11	13
1 bis 4 Beschäftigte	76	40	21	37	1	14	0	11
5 bis 19	86	52	43	51	4	18	7	5
20 bis 99	88	63	62	53	7	27	11	13
100 bis 499	97	91	83	75	32	37	30	12
ab 500	96	94	87	85	31	57	35	32
Nordbayern	82	53	41	47	4	17	7	7
Südbayern	86	53	45	51	7	22	7	10
Bayern	**84**	**53**	**43**	**49**	**5**	**20**	**7**	**9**
Westdeutschland	85	54	50	50	6	23	9	8

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

Betrachtet man die Entwicklung des Stellenwertes der verschiedenen Weiterbildungsformen über die letzten gut zehn Jahre hinweg, so hat sich an der relativen Bedeutung (im Sinne einer Rangreihung) wenig verändert (vgl. Darstellung 2.4). Die Verbreitung folgt dabei weitgehend der Entwicklung des Anteils weiterbildender an allen Betrieben.

Darstellung 2.4: Entwicklung der Bedeutung einzelner Weiterbildungsformen in der betrieblichen Weiterbildung in ausgewählten Jahren 2005 bis 2017 (Anteile an allen Betrieben in Prozent)

	2005	2008	2009	2011	2014	2015	2016	2017
Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	33	41	34	41	45	43	43	39
Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	23	23	21	24	36	25	26	25
Weiterbildung am Arbeitsplatz	23	28	19	26	26	24	27	20
Vorträge, Fachtagungen	22	28	19	28	29	26	27	23
Arbeitsplatzwechsel	2	3	2	4	3	3	2	2
Selbstgesteuertes Lernen	10	12	7	11	12	10	12	9
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt	5	4	3	5	5	5	5	3
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	6	7	4	6	5	4	4	4
Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	42	49	42	45	52	49	49	47

Basis: Alle Betriebe.

Auffällig ist, dass das Lernen im Prozess der Arbeit (Weiterbildung am Arbeitsplatz) im Jahr 2017 mit 20 Prozent in weniger Betrieben stattfindet als im Jahr 2005 (23 %). Die externe Weiterbildung durch Kurse/Lehrgänge/Seminare ist im Jahr 2017 dagegen trotz des Rückgangs seit dem Jahr 2014 mit 39 Prozent doch weiter verbreitet als sie es im Jahr 2005 war (33 %). Die Verbreitung des selbstgesteuerten Lernens schwankt seit langem um die zehn Prozent.

2.3 Weiterbildungsquoten; Gruppenspezifität der Weiterbildungsförderung

Auch bei der Zeitreihe zum Anteil der in eine betriebliche Weiterbildung einbezogenen an allen Beschäftigten ist ein Rückgang der Weiterbildungsquote im Kontext der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 sowie ein leichter Rückgang zwischen den Jahren 2014 und 2015 zu beobachten. Die Weiterbildungsquote ist in Bayern von 19 Prozent im Jahr 2001 auf aktuell 34 Prozent angestiegen, im westdeutschen Durchschnitt von 18 auf 35 Prozent; in Ostdeutschland sind die Quoten traditionell etwas höher (vgl. Darstellung 2.5).

Darstellung 2.5: Anteil der geförderten Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten in ausgewählten Jahren 2001 bis 2017 (in Prozent)

	2001	2005	2008	2009	2011	2014	2015	2016	2017
Bayern	**19**	**22**	**27**	**24**	**27**	**35**	**33**	**34**	**34**
Westdeutschland	18	21	27	25	30	34	34	35	35
Ostdeutschland	19	26	31	29	35	37	36	37	39
Deutschland	18	22	27	26	31	34	35	36	36

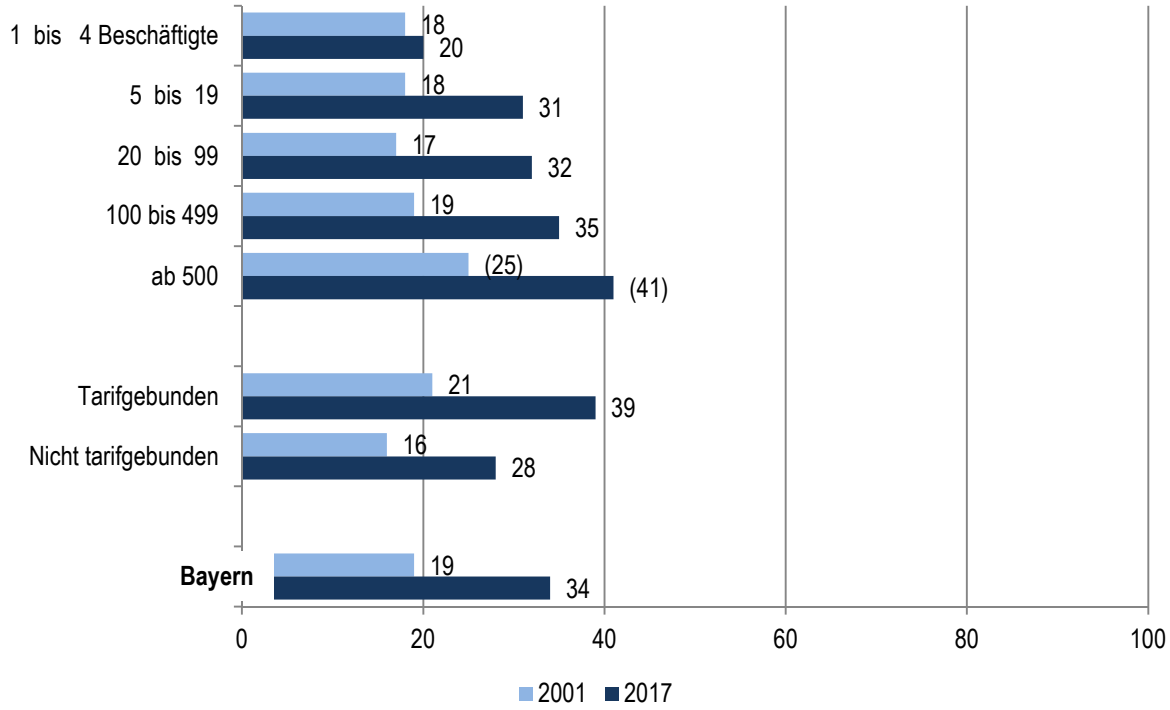
Seit 2009 hat die Weiterbildungsquote im Produzierenden Gewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung (hier allerdings mit der Einschränkung geringer Fallzahlen in der Stichprobe) am stärksten zugenommen (vgl. Darstellung 2.6).

Darstellung 2.6: Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in Bayern in ausgewählten Jahren 2009 bis 2017 (in Prozent)

	2009	2011	2013	2014	2015	2016	2017
Handel und Reparatur	18	29	32	29	28	30	26
Produzierendes Gewerbe	19	22	32	32	31	30	32
Dienstleistungen i. e. S.	28	30	31	39	35	38	36
Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung	(32)	(32)	(33)	(33)	(37)	(37)	(48)
Bayern	**24**	**27**	**32**	**35**	**33**	**34**	**34**

In der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ist langfristig ein nur schwacher Anstieg bei den Kleinstbetrieben festzustellen, wobei die Weiterbildungsquote generell mit der Betriebsgröße zunimmt (vgl. Darstellung 2.7).

Darstellung 2.7: Weiterbildungsquoten in den Jahren 2001 und 2017 nach Betriebsgrößenklassen und Tarifbindung in Bayern (in Prozent)



Der Darstellung 2.8 ist zu entnehmen, dass der Anteil der Weiterbildungsbetriebe und die Weiterbildungsquote in tarifgebundenen Betrieben deutlich höher ist als in Betrieben ohne Tarifbindung. Einen überdurchschnittlichen Anteil der Weiterbildungsbetriebe und eine höhere Weiterbildungsquote weisen auch Beschäftigte in Betrieben auf, die von Investitionen bzw. von Innovationen im Vorjahr berichten. Zwischen Betrieben mit oder ohne vakante Stellen bzw. der Ertragslage und der Weiterbildungsquote gibt es mit 35 versus 33 Prozent keinen klaren Zusammenhang.

Darstellung 2.8: Weiterbildungsförderung der Betriebe und Weiterbildungsquoten im Jahr 2017 nach verschiedenen betrieblichen Voraussetzungen (in Prozent)

	Anteil Betriebe mit Weiterbildungsförderung	Weiterbildungsquote
Tarifbindung		
ja	71	39
nein	40	28
Beschäftigungserwartung		
steigend	58	36
gleichbleibend	45	33
fallend	(39)	(39)
Betriebe mit Investitionen im Vorjahr?		
mit	57	35
ohne	37	28
Betriebe mit vakanten Stellen?		
mit	60	35
ohne	43	33

Die betriebliche Weiterbildungsförderung ist sehr selektiv. Dies gilt insgesamt gesehen allerdings nicht hinsichtlich des Geschlechts der Beschäftigten. Wie Darstellung 2.9 zeigt, war die Weiterbildungsquote von Frauen in den letzten Jahren und ist auch im Jahr 2017 sogar leicht höher als die von Männern. In sehr großen Betrieben gibt es allerdings diesbezüglich mit je 41 Prozent keinen Unterschied, in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten ist der Anteil der in eine Weiterbildungsförderung einbezogenen Männer mit 22 Prozent sogar deutlich höher als der der Frauen (16 %).
Sehr stark ausgeprägt ist die Selektivität der betrieblichen Weiterbildungsförderung jedoch zwischen den Qualifikationsgruppen (vgl. Kasten und Darstellung 2.9): Während im 1. Halbjahr 2017 15 Prozent der Beschäftigten mit einfacher Qualifikation in den Genuss einer geförderten Weiterbildung kommen, sind es bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung 41 Prozent und bei den Hochqualifizierten 55 Prozent.

Das „Matthäus-Prinzip“ in der Weiterbildung

Der starke soziale Gradient in der Weiterbildungsbeteiligung wird häufig auch als „Matthäus-Prinzip“ bezeichnet: „Wer hat, dem wird gegeben werden“. Alle repräsentativ angelegten Befragungen von Betrieben wie Beschäftigten oder der Bevölkerung zeigen, dass die Weiterbildungsbeteiligung generell, aber speziell auch die geförderte betriebliche Weiterbildung mit zunehmendem Bildungsgrad, sozialem bzw. beruflichem Status, Einkommen etc. deutlich ansteigt. Die jeweiligen Prozentwerte unterscheiden sich zwar je nach Frageformulierung im Detail, das empirische Muster ist aber einheitlich und weist auf eine der zentralen Herausforderungen der Weiterbildungspraxis und -politik hin.

Ein Beispiel aus dem „Adult Education Survey (AES)“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung enthält Tabelle A.

Tabelle A: Beteiligung abhängig Beschäftigter an betrieblicher Weiterbildung in Westdeutschland in den Jahren 2012, 2014 und 2016 nach beruflicher Position (in Prozent)

	2012	2014	2016
Un-/Angelernte	26	34	27
Fachkräfte	32	55	50
Führungsebene	70	72	70

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017, S. 28.

In den beiden in Darstellung 2.9 wiedergegebenen Vergleichsjahren 2015 und 2016 war dieser soziale Gradient zuletzt etwas geringer ausgeprägt (vgl. dazu auch unten, Darstellung 2.11). Im Vergleich zu West- und Ostdeutschland ist die Diskrepanz in den bayerischen Betrieben und Dienststellen größer. Dabei gilt dieses „Matthäus-Prinzip“ in der Weiterbildungsbeteiligung in Nordbayern noch etwas stärker als in Südbayern und eklatant in Kleinst- und Kleinbetrieben.

Darstellung 2.9: Weiterbildungsquoten in gruppenspezifischer Differenzierung im 1. Halbjahr 2017 (bezogen auf alle Betriebe in Prozent)

	Insg. 2017	A	B	C	Männer	Frauen
1 bis 4 Beschäftigte	20	4	38	61	22	16
5 bis 19	31	7	42	69	26	34
20 bis 99	32	14	38	55	29	35
100 bis 499	35	22	42	47	34	37
ab 500	41	17	44	58	41	41
Nordbayern	33	12	41	54	33	33
Südbayern	35	18	41	56	32	37
Bayern	**34**	**15**	**41**	**55**	**33**	**35**
nachrichtlich 2016	*34*	*19*	*42*	*50*	*33*	*36*
nachrichtlich 2015	*33*	*18*	*39*	*53*	*32*	*33*
Westdeutschland	35	21	43	50	33	37
Ostdeutschland	39	26	45	49	36	43
Deutschland	36	21	43	50	33	38

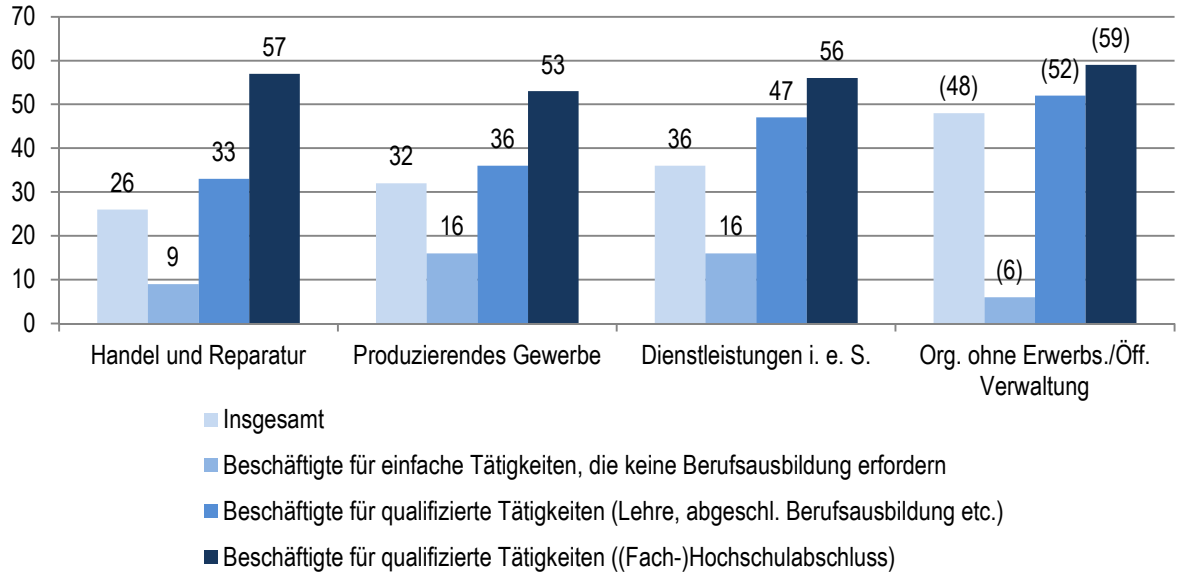
A Beschäftigte für einfache Tätigkeiten (un- und angelernte Arbeiter und Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten)
B Beschäftigte mit Berufsausbildung
C Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss

Eine sehr hohe Selektivität der Weiterbildungsförderung nach Qualifikationsgruppen findet sich im Übrigen in Betrieben, die im Vergleich der Jahre 2016 und 2017 einen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen hatten bzw. in solchen, die einen weiteren Beschäftigungsabbau erwarten, in den Betrieben ohne vakante Stellen sowie in Oberfranken.

Differenziert nach Wirtschaftsbereichen weist, abgesehen von den Organisationen ohne Erwerbscharakter/der Öffentlichen Verwaltung, wo die Aussage wegen einer Fallzahl von unter 100 Interviews nur

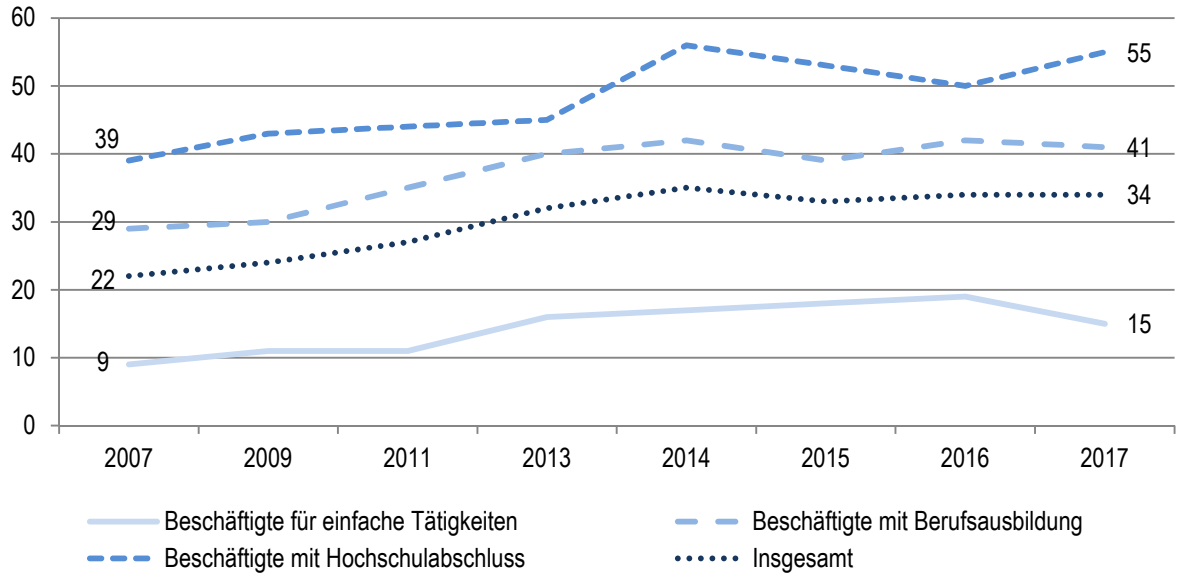
eingeschränkt interpretiert werden kann, der Bereich Handel und Reparatur auf. Dort steht eine Weiterbildungsquote von neun Prozent bei den Un-/Angelernten eine solche von 57 Prozent bei den Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für formal hochqualifizierte Personen gegenüber (vgl. Darstellung 2.10).

Darstellung 2.10: Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftsbereichen und Qualifikationsgruppen im 1. Halbjahr 2017 (bezogen auf alle Betriebe in Prozent)



Betrachtet man diese Unterschiede nochmals für Bayern insgesamt, so belegt Darstellung 2.11, dass für ausgewählte Jahre seit 2007 die Schere zwischen Gering- und Hochqualifizierten nicht kleiner geworden ist. Sie ist vielmehr gerade angesichts der Entwicklung im Jahr 2017 gegenüber dem Vorjahr wieder deutlich größer geworden (-4 Prozentpunkte bei den Un-/Angelernten und +5 Prozentpunkte bei den Hochqualifizierten).

Darstellung 2.11: Weiterbildungsquoten nach Qualifikationsgruppen in ausgewählten Jahren 2007 bis 2017 (bezogen auf alle Betriebe in Prozent)



2.4 Art und Umfang der Förderung

Das IAB-Betriebspanel enthält auch Fragen zu Art und Umfang der Weiterbildungsförderung. Die aus Sicht der befragten Personalverantwortlichen wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen – so die Frageformulierung – finden im Jahr 2017 in 71 Prozent der die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördernden Betriebe vollständig während der Arbeitszeit statt. Dieser Anteil hat gegenüber den Vergleichsjahren seit 2011 zugenommen, liegt im Jahr 2017 aber um drei Prozentpunkte niedriger als im westdeutschen Durchschnitt.[3] Vollständig in die Freizeit verlagern die in der Weiterbildungsförderung aktiven Betriebe die Maßnahmen nur in vier Prozent der Fälle, teilweise in der Freizeit und teilweise während der Arbeitszeit antworten 23 Prozent.
81 Prozent der entsprechenden Betriebe (Westdeutschland: 82 %) geben an, dass sie bei den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen, also z. B. Kursgebühren oder Reisekosten, keine Eigenbeteiligung von ihren Beschäftigten verlangen. Auch dieser Anteil ist seit 2011 angestiegen (vgl. Darstellung 2.12).

Darstellung 2.12: Umfang der zeitlichen bzw. finanziellen Förderung im Jahr 2017 (bezogen auf alle Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent)

	Zeitliche Beteiligung des Betriebs				Finanzielle Beteiligung der Beschäftigten			
	während der Arbeitszeit	teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	ganz in der Freizeit	von Fall zu Fall unterschiedlich	vollständig	teilweise	nein, gar nicht	von Fall zu Fall unterschiedlich
Handel und Reparatur	75	22	2	1	13	0	79	7
Produzierendes Gewerbe	77	18	4	1	9	1	89	1
Dienstleistungen i. e. S.	67	25	4	3	10	8	80	2
Org. ohne Erwerbs./ Öff. Verwaltung	(87)	(13)	(0)	(0)	(6)	(0)	(94)	(0)
Bayern	**71**	**23**	**4**	**2**	**11**	**6**	**81**	**3**
nachrichtlich 2015	*70*	*24*	*3*	*2*	*16*	*8*	*73*	*3*
nachrichtlich 2013	*68*	*22*	*6*	*4*	*16*	*10*	*70*	*4*
nachrichtlich 2011	*65*	*25*	*5*	*5*	*13*	*11*	*73*	*3*
Westdeutschland	74	20	3	3	10	5	82	3
Ostdeutschland	71	23	4	2	10	5	82	3
Deutschland	73	21	3	3	10	5	82	3

[3] Das „Adult Education Survey“ bestätigt für die Jahre 2012 bis 2016 diese Trends einer häufiger werdenden Weiterbildung während der Arbeitszeit bzw. auch der Kostenübernahme durch die Arbeitgeber. Allerdings liegen die Prozentangaben in diesen Befragungen von Beschäftigten jeweils prägnant niedriger als die Angaben der Arbeitgeber im IAB-Betriebspanel (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017, S. 19).

In der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen ist bei Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinn eine vollständige Durchführung der Maßnahmen während der Arbeitszeit etwas seltener als im Durchschnitt aller Betriebe. Eine vollständige Übernahme der direkten Maßnahmekosten durch die Beschäftigten ist im Bereich Handel und Reparatur etwas häufiger als im Durchschnitt.
Eine Weiterbildung während der Arbeitszeit ist außerdem eher in größeren Betrieben verbreitet. Hinsichtlich der Kostenübernahme durch die Beschäftigten sind dagegen eher die kleineren Betriebe generöser.

2.5 Nach- und Aufstiegsqualifizierung

Eine Weiterbildung zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses (Nachqualifizierung) erfolgte im 1. Halbjahr 2017 in zwei Prozent aller bayerischen Betriebe und Dienststellen. Das entspricht fünf Prozent aller Weiterbildungsbetriebe im Freistaat. Unterschiede zu West- und Ostdeutschland sind dabei nicht festzustellen. Auch in der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen und anderen Variablen sind keine statistisch signifikanten Unterschiede zu berichten, außer einem Trend zu steigenden Anteilen von Betrieben mit Nachqualifizierung bei zunehmender Beschäftigtenzahl.
Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten liegt der Anteil von Personen, der eine betrieblich geförderte Nachqualifizierung erfahren hat, marginal bei null Prozent (bezogen auf die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten sind es – auch im Regionalvergleich – gerade einmal 1 %; vgl. Darstellung 2.13).

Darstellung 2.13: Betriebe und Beschäftigte mit einer Nach- oder Aufstiegsqualifizierung im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent)

	Anteil Betriebe mit ...		Anteil Beschäftigte mit...	
	an allen Betrieben	an Weiterbildungs-betrieben	an allen Beschäftigten	an allen geförderten Weiterbildungsteil-nehmern
	Nachqualifizierung			
Bayern	**2**	**5**	**0**	**1**
Westdeutschland	2	4	0	1
Ostdeutschland	2	5	0	1
Deutschland	2	4	0	1
	Aufstiegsqualifizierung			
Bayern	**3**	**6**	**0**	**1**
Westdeutschland	3	6	0	1
Ostdeutschland	3	6	0	1
Deutschland	3	6	0	1

Genauso gering sind in Bayern wie in West- und Ostdeutschland die Beschäftigtenanteile mit einer Aufstiegsqualifizierung, also einer betrieblich geförderten Weiterbildung zur Erreichung eines höheren Berufsabschlusses (z. B. staatlich geprüfter Techniker, Handwerksmeister, Fachwirt). Bezogen auf die Gesamtzahl der Betriebe bzw. der Weiterbildungsbetriebe liegen die Werte mit drei bzw. sechs Prozent

etwas höher. Der Anteil der Betriebe mit Aufstiegsqualifizierung steigt ebenfalls mit zunehmender Beschäftigtenzahl und liegt bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung über dem Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche, ebenso bei wachsenden Betrieben, die von einem Anstieg der Beschäftigtenzahl im Vergleich der Jahre 2016 und 2017 berichten sowie bei tarifgebundenen Betrieben. Gleiches gilt für Betriebe mit vakanten Stellen zum Zeitpunkt der Befragung sowie für Betriebe mit Investitionen bzw. Innovationen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016.

2.6 Zusammenfassung

- Der Anteil der Betriebe an allen Betrieben, die im jeweils 1. Halbjahr die Weiterbildung zumindest einer/eines ihrer Beschäftigten zumindest teilweise gefördert haben, ist in Bayern zwischen den Jahren 2001 und 2014 von 39 auf 52 Prozent angestiegen und seither wieder auf 47 Prozent im Jahr 2017 zurückgegangen. In Westdeutschland sind es im Jahr 2017 mit 53 Prozent und in Ostdeutschland mit 55 Prozent deutlich mehr (**Darstellung 2.1**).
- Unter großen und sehr großen Betrieben ist das Engagement in der Weiterbildungsförderung weit verbreitet, bei Kleinstbetrieben dagegen liegt der Anteil der Weiterbildungsbetriebe im Jahr 2017 mit 27 Prozent praktisch gleich niedrig wie im Jahr 2001 (**Darstellung 2.2**). Im Produzierenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur ist der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit 42 bzw. 43 Prozent nur unterdurchschnittlich. Gleiches gilt für Betriebe ohne Tarifbindung bzw. ohne Personalvertretung und Betriebe ohne Investitionen im Vorjahr.
- Die dominanten Weiterbildungsformen sind in Bayern wie in Westdeutschland externe Kurse/Lehrgänge/Seminare, innerbetrieblichen Veranstaltungen und die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. ä., gefolgt von Lernen am Arbeitsplatz durch Unterweisungen/Einarbeitung (**Darstellung 2.3**). An der Bedeutung, d. h. der Rangreihung der verschiedenen Weiterbildungsformate hat sich in den Jahren seit 2005 wenig geändert (**Darstellung 2.4**).
- Die Weiterbildungsquote, das ist der Anteil der im 1. Halbjahr in die betriebliche Weiterbildungsförderung einbezogenen Beschäftigten an allen Beschäftigten, ist in Bayern im Jahr 2017 mit 34 Prozent deutlich höher als im Jahr 2001 (19 %). In West- und Ostdeutschland liegen die Werte für das Jahr 2017 bei 35 bzw. 39 Prozent (**Darstellung 2.5**). Am stärksten hat die Weiterbildungsquote in den letzten Jahren im Produzierenden Gewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung zugenommen (**Darstellung 2.6**).
- In der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ist auch langfristig – seit 2001 – ein nur schwacher Anstieg der Weiterbildungsquoten in den Kleinstbetrieben festzustellen (2001: 18 %; 2017: 20 %). Die Weiterbildungsquoten steigen mit zunehmender Beschäftigtenzahl und sind in tarifgebundenen Betrieben deutlich höher als in nicht tarifgebundenen Betrieben (**Darstellung 2.7**).
- In Betrieben mit steigender Beschäftigungserwartung, solchen mit Investitionen bzw. einer sehr guten/guten Ertragslage im Vorjahr ist die Weiterbildungsquote deutlich überdurchschnittlich (**Darstellung 2.8**).
- Die betriebliche Weiterbildung ist hochgradig selektiv. Das gilt nicht hinsichtlich des Geschlechts – hier sind Frauen sogar leicht im Vorteil. Bezogen auf Qualifikationsgruppen zeigen sich aber eklatante Unterschiede: Bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten beträgt die Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2017 nur 15 Prozent. Bei den mittleren Qualifikationen sind es dagegen 41 Prozent und bei den Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss 55 Prozent. Besonders groß ist der soziale Gradient in der betrieblichen Weiterbildungsförderung in den Kleinst- und Kleinbetrieben (**Darstellung 2.9**).

- Die gruppenspezifischen Unterschiede in der Weiterbildungsförderung zeigen sich in allen Wirtschaftsbereichen (**Darstellung 2.10**). Der soziale Gradient der betrieblichen Weiterbildung ist im Jahr 2017 deutlich ausgeprägter als im Jahr 2016, das in etwa dem Niveau von 2007 entsprach (**Darstellung 2.11**).
- Positiv ist, dass diejenigen Betriebe, die die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördern, dies mit großer Mehrheit recht konsequent und steigendem Niveau machen: In 71 Prozent dieser Betriebe finden die Maßnahmen während der Arbeitszeit statt und bei 81 Prozent übernimmt der Arbeitgeber vollständig die direkten Maßnahmenkosten wie Kursgebühren oder Reisekosten (**Darstellung 2.12**).
- Von Nachqualifizierungen zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses berichten für das 1. Halbjahr 2017 zwei Prozent aller Betriebe und Dienststellen im Freistaat. Der entsprechende Anteil an allen Beschäftigten liegt unter 0,5 Prozent. Aufstiegsqualifizierungen gab es in drei Prozent aller Betriebe, jedoch ebenfalls bei weniger als 0,5 Prozent aller Beschäftigten (**Darstellung 2.13**).

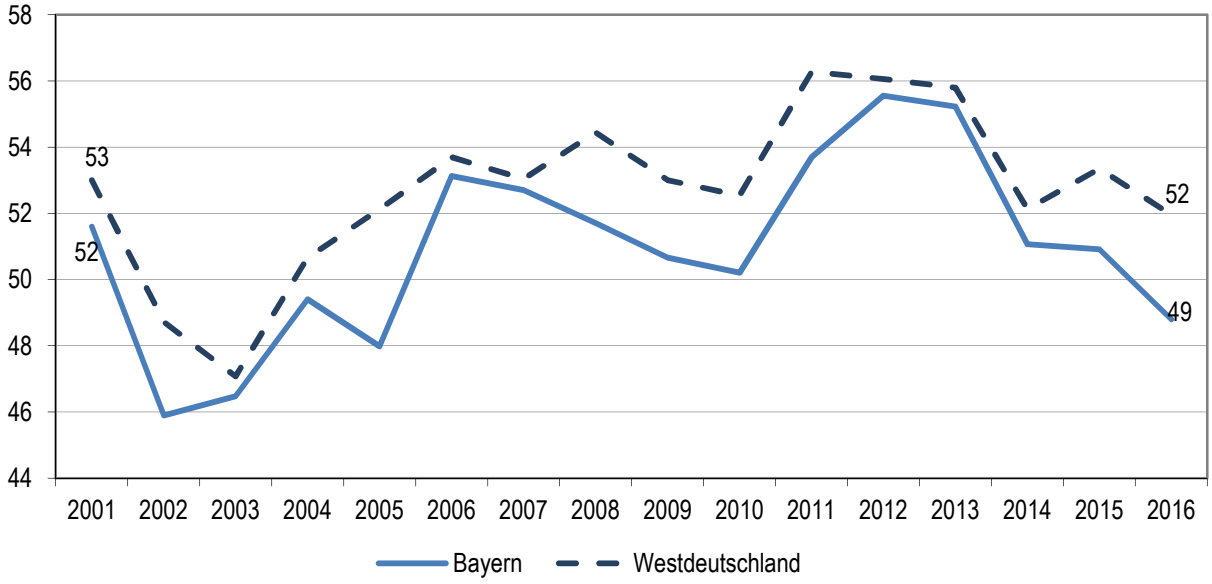
3. Investitionen und Innovationen

Im IAB-Betriebspanel werden jährlich einige Fragen zu Investitionen und Innovationen in den Betrieben und Dienststellen gestellt, die sich jeweils auf das vor dem Befragungszeitpunkt abgeschlossene Geschäftsjahr beziehen. Im vorliegenden Fall des Panels 2017 ist dies also das Geschäftsjahr 2016 (nur in wenigen Fällen entspricht das Geschäftsjahr nicht dem Kalenderjahr).

3.1 Investitionen

Im Freistaat berichten 49 Prozent aller Betriebe von Investitionen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016. In West- bzw. Ostdeutschland lauten die entsprechenden Werte 52 bzw. 53 Prozent. Wie der Darstellung 3.1 zu entnehmen ist, liegt der Anteil der Betriebe mit Investitionen in Bayern in allen Jahren seit 2001 geringfügig bis leicht unterhalb des westdeutschen Anteils.

Darstellung 3.1: Anteil der Betriebe mit Investitionen an allen Betrieben in Bayern und Westdeutschland in den Geschäftsjahren 2001 bis 2016 (in Prozent)



Gegenüber dem Spitzenjahr 2012 ist der Wert im Jahr 2016 um sieben Prozentpunkte gesunken und dabei alleine gegenüber dem Jahr zuvor um zwei Prozentpunkte. Im Vergleich zum Jahr 2001 und ebenso im Vergleich zum Jahr 2012 liegen die Werte des Jahres 2016 nur bei den mittelgroßen Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten geringfügig höher und in allen anderen Betriebsgrößenklassen niedriger als der bayerische Durchschnittswert.

In der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich in der Zeitreihe seit dem Jahr 2008 nur im Produzierenden Gewerbe ein marginaler Anstieg, ansonsten gab es in den anderen Wirtschaftsbereichen mehr oder weniger ausgeprägte Rückgänge (vgl. Darstellung 3.2). Bemerkenswert ist im Übrigen, dass Betriebe mit Innovationen im abgeschlossenen Geschäftsjahr weit häufiger auch von Investitionen berichten als solche ohne Innovationen – die Unterschiede betragen meist mehr als zehn Prozentpunkte.

Darstellung 3.2: Anteil der Betriebe mit Investitionen nach Wirtschaftsbereichen in den Geschäftsjahren 2008 bis 2016 (in Prozent)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Handel und Reparatur	43	42	43	50	47	47	44	44	36
Produzierendes Gewerbe	53	53	57	59	59	60	53	50	54
Dienstleistungen i. e. S.	56	56	50	53	59	57	53	56	54
Org. ohne Erwerbs./ Öff. Verwaltung*	40	36	51	47	(49)	(56)	(56)	(36)	(35)
Bayern	**52**	**51**	**50**	**54**	**56**	**55**	**51**	**51**	**49**

Von den Betrieben mit Investitionen im Jahr 2016 wurden vor allem Investitionen in die Produktionsanlagen bzw. Betriebsausstattung getätigt (63 %), gefolgt vom Anteil der Betriebe mit Investitionen in Kommunikationstechnik und EDV (60 %). Mit 26 bzw. 17 Prozent ist der Anteil der Betriebe mit Abstand geringer, die in Verkehrsmittel/Transportsysteme (dies vor allem im Freistaat; verglichen mit Westdeutschland) bzw. in Grundstücke und/oder Gebäude investiert haben. Bei letztgenannten Investitionen in Immobilien ist der erwartungsgemäß durchgängig zu beobachtende Unterschied in der Investitionstätigkeit nach Betriebsgrößenklassen am stärksten ausgeprägt (vgl. Darstellung 3.3)

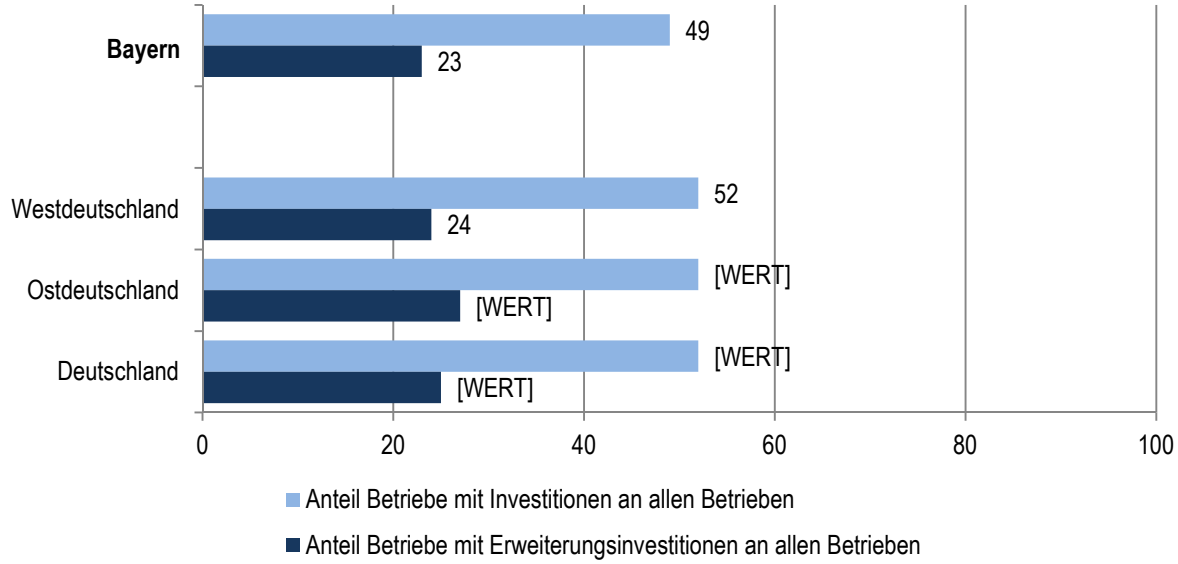
Darstellung 3.3: Anteil der Betriebe mit Investitionen nach Bereichen in den Geschäftsjahren 2015 und 2016 (in Prozent)

	Betriebe mit Investitionen		davon investierten in (Mehrfachnennungen möglich)							
			Grundstücke, Gebäude		Kommunikationstechnik, Datenverarbeitung		Produktionsanlagen, Betriebsausstattung		Verkehrsmittel, Transportsysteme	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
1 bis 4 Beschäftigte	43	41	14	11	46	46	59	60	20	26
5 bis 19	52	49	11	17	54	70	62	61	20	22
20 bis 99	64	71	23	23	63	64	68	71	33	30
100 bis 499	72	76	37	40	78	79	86	73	33	36
ab 500	(87)	(76)	(58)	(67)	(82)	(83)	(94)	(89)	(42)	(52)
Bayern	**51**	**49**	**15**	**17**	**53**	**60**	**63**	**63**	**23**	**26**
Westdeutschland	53	52	15	18	55	59	63	62	29	31
Ostdeutschland	52	52	17	18	50	48	60	62	29	33
Deutschland	53	52	15	18	54	56	62	62	29	32

Von den Betrieben und Dienststellen im Freistaat berichten für das abgeschlossene Geschäftsjahr 2016, wie schon dargestellt 49 Prozent von Investitionen. Knapp die Hälfte davon hat in diesem Jahr auch Erweiterungsinvestitionen getätigt; das entspricht 23 Prozent aller Betriebe. Das ist (vgl. Darstel-

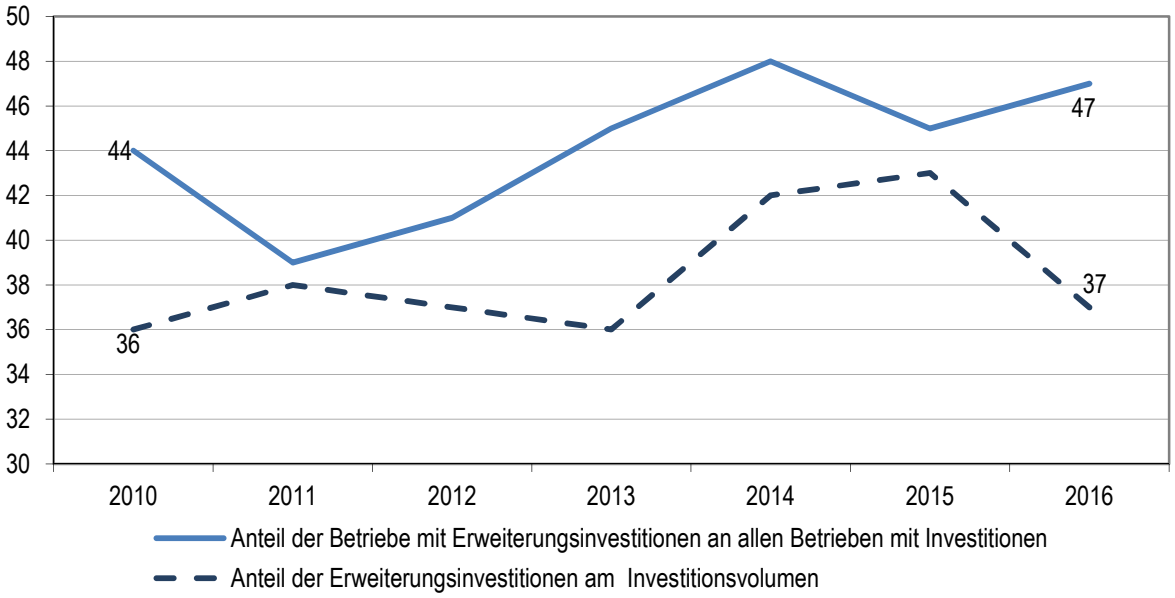
lung 3.4) gegenüber Westdeutschland ein marginal und gegenüber Ostdeutschland ein leicht geringerer Anteil (24 bzw. 27 %).

Darstellung 3.4: Anteil der Betriebe mit Investitionen bzw. Erweiterungsinvestitionen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 (in Prozent)



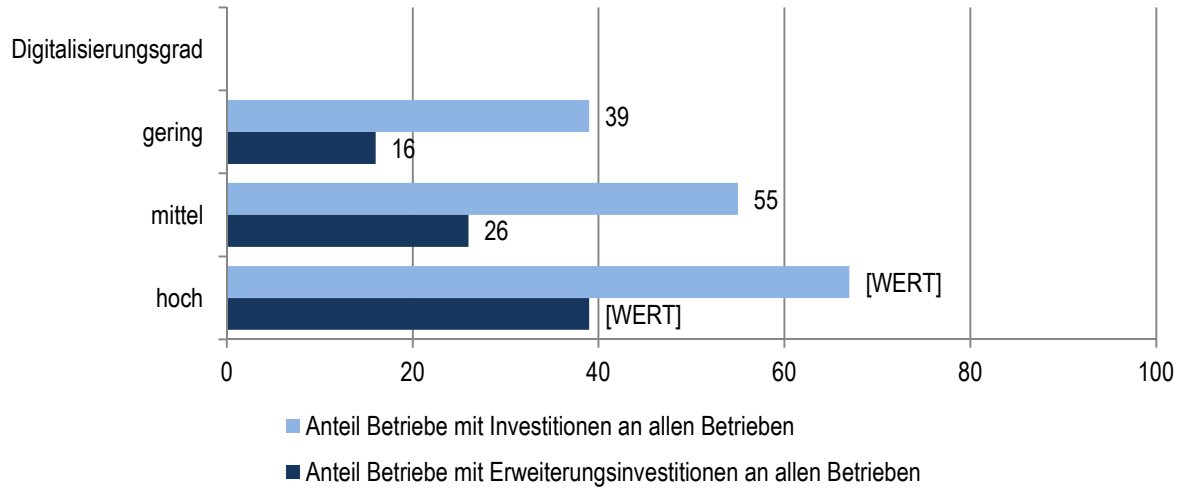
Bezogen auf alle Betriebe in Bayern die im Jahr 2016 Investitionen getätigt haben, sind es 47 Prozent, die (auch) von Erweiterungsinvestitionen berichten. Das ist knapp gleichauf mit dem Jahr 2014 der zweithöchste Wert, der bisher in diesem Jahrzehnt im IAB-Betriebspanel gemessen wurde. Deutlich stärker ist der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen gegenüber den Werten für die Jahre 2014 und 2015 zurückgegangen (von 43 auf 37 % zwischen den Jahren 2015 und 2016; vgl. Darstellung 3.5).

Darstellung 3.5: Erweiterungsinvestitionen in den Geschäftsjahren 2010 bis 2016 (in Prozent)



Interessant ist die empirische Relation zwischen dem Anteil der Betriebe mit Investitionen bzw. Erweiterungsinvestitionen und dem Digitalisierungsgrad (vgl. zu diesem „Hilfs-Index“ Darstellung 5.5 in Teil I dieses Berichts). Je höher der Digitalisierungsgrad, also die Anzahl der Nutzungsarten digitaler Technologien im Betrieb, umso höher ist der Anteil der Betriebe mit Investitionen bzw. Erweiterungsinvestitionen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 (vgl. Darstellung 3.6).

Darstellung 3.6: Anteil der Betriebe mit Investitionen bzw. Erweiterungsinvestitionen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 nach dem Digitalisierungsgrad (in Prozent)



Darstellung 3.7 betrachtet den Zusammenhang von erfolgten (Erweiterungs-)Investitionen und jüngst erfolgter bzw. kurzfristig erwarteter Beschäftigungsentwicklung der Betriebe.

Darstellung 3.7: Beschäftigungsentwicklung 2017/16 und Beschäftigungserwartungen von Betrieben mit versus ohne Investitionen (in Prozent)

	Beschäftigungsentwicklung 2016 bis 2017 (2016=100)	voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2018			
		steigend	gleich bleibend	fallend	ungewiss
mit Investitionen 2016	104	21	73	3	3
ohne Investitionen 2016	100	9	78	6	7
mit Erweiterungsinvestitionen	105	27	65	3	5
ohne Erweiterungsinvestitionen	103	16	80	3	0
Bayern	**102**	**15**	**76**	**4**	**5**

Betriebe mit Investitionen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 weisen für den Zeitraum von Mitte 2016 bis Mitte 2017 erwartungsgemäß eine positivere Entwicklung der Beschäftigtenzahl auf als Betriebe ohne Investitionen (+4 Prozentpunkte versus konstante Beschäftigtenzahl). Bei Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen sind es plus fünf versus plus drei Prozent. Gleichzeitig sind die von den Betrieben für den Zeitraum bis zur Jahresmitte 2018 geäußerten Beschäftigungserwartungen in Betrieben mit (Erweiterungs-)Investitionen positiver.

3.2 Innovationen

Auch bezüglich Betrieben mit Innovationen im abgelaufenen Geschäftsjahr zeigt sich ein ähnlicher, aber schwächerer Zusammenhang zur Beschäftigung (vgl. Darstellung 3.8).

Darstellung 3.8: Beschäftigungsentwicklung 2017/16 und Beschäftigungserwartungen von Betrieben mit versus ohne Innovationen (in Prozent)

	Beschäftigungsentwicklung 2016 bis 2017 (2016=100)	voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2018			
		steigend	gleich bleibend	fallend	ungewiss
mit Innovationen	103	22	70	5	4
ohne Innovationen	102	11	79	4	6
mit Produktinnovationen	102	22	69	5	4
ohne Produktinnovationen	102	11	79	4	6
Bayern	**102**	**15**	**76**	**4**	**5**

Mit 22 Prozent erwarten die Betriebe mit Innovationen häufiger als solche ohne Innovationen im Vorjahr eine steigende Beschäftigtenzahl. In Betrieben mit Innovationen im Vorjahr ist die Beschäftigungsentwicklung zwischen Mitte 2016 und Mitte 2017 um einen Prozentpunkt höher als bei Betrieben ohne Innovationen (+3 vs. +2 Punkte). Bei den Betrieben mit Produktinnovationen ist der Effekt noch etwas geringer, so dass er durch die Rundung der Werte verschwindet. Dabei gibt es nur wenige Betriebe (1 %), die von Prozess-, aber keinen Produktinnovationen im abgelaufenen Geschäftsjahr berichten.

In 37 Prozent der bayerischen Betriebe gab es im Jahr 2016 Innovationen; bei 36 Prozent waren es Produktinnovationen und – bei weitgehender Überschneidung – bei 13 Prozent Prozessinnovationen.[4] Unter den Produktinnovationen dominiert die Weiterentwicklung bestehender Produkte (32 %), gefolgt von Sortimentserweiterungen um an sich schon am Markt vorhandene Leistungen oder Produkte (18 %). Bei sechs Prozent der Betriebe sind es (aus eigener Sicht) Marktneuheiten. Der Anteil der Betriebe mit Weiterentwicklungen bzw. mit Prozessinnovationen ist in Bayern etwas höher als im westdeutschen Durchschnitt (vgl. Darstellung 3.9).
In der Differenzierung nach der Betriebsgröße steigt der Anteil der „Innovierer" mit zunehmender Beschäftigtenzahl zwar deutlich an. Er liegt aber auch in Kleinst- und Kleinbetrieben nur wenig unter dem Durchschnitt. Produktinnovationen finden in Betrieben des Produzierenden Gewerbes im Vergleich zu den Bereichen Handel und Reparatur bzw. zu den Dienstleistungsbetrieben nur mit unterdurchschnittlicher Häufigkeit statt. In Südbayern gibt es prozentual nur marginal mehr Betriebe mit Produktinnovationen (37 vs. 36 %), aber etwas mehr Betriebe mit Prozessinnovationen (15 vs. 12 %) als in Nordbayern; von Sortimentserweiterungen berichten aber mehr nord- als südbayerische Betriebe.

[4] Die Frage zu Prozessinnovationen zielte darauf, ob Verfahren entwickelt oder eingeführt wurden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben.

Darstellung 3.9: Betriebe mit Innovationen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 (in Prozent)

	Betriebe mit Innovationen	Betriebe mit Produktinnovationen				Betriebe mit Prozess-innovationen
		Insgesamt	darunter			
			Weiter-entwicklungen	Sortiments-erweiterungen	Marktneuheiten	
Handel und Reparatur	41	41	26	29	5	14
Produzierendes Gewerbe	35	33	31	15	5	13
Dienstleistungen i. e. S.	39	38	35	15	7	14
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	(26)	(26)	(18)	(10)	(0)	(12)
1 bis 4 Beschäftigte	34	32	26	16	5	12
5 bis 19	36	36	32	18	6	13
20 bis 99	49	48	43	21	8	18
100 bis 499	59	54	52	29	13	24
ab 500	(71)	(70)	(67)	(33)	(15)	(46)
Nordbayern	37	36	30	20	6	12
Südbayern	38	37	33	15	5	15
Bayern	**37**	**36**	**32**	**18**	**6**	**13**
Westdeutschland	37	36	29	19	6	10
Ostdeutschland	34	32	25	16	5	11
Deutschland	37	35	28	18	5	10

Aus Darstellung 3.10 wird ersichtlich, dass der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen, der seit 2011 im Freistaat in fast jedem Jahr geringfügig über dem westdeutschen Vergleichswert lag, sich bezogen auf das Jahr 2016 wieder bei 36 Prozent angeglichen hat.

Darstellung 3.10: Anteile der Betriebe mit Produktinnovationen in den Geschäftsjahren 2008 bis 2016 (in Prozent)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Produktinnovationen									
Bayern	**41**	**41**	**38**	**39**	**41**	**40**	**38**	**38**	**36**
Westdeutschland	43	40	39	37	39	38	37	37	36

Bezogen auf Produktinnovationen sind diese 36 Prozent der niedrigste Wert seit dem Jahr 2008. Ansonsten kann auch für die verschiedenen im IAB-Betriebspanel abgefragten Arten von Produktinnovationen im Zeitvergleich mit dem Jahr 2008 von einer in den letzten Jahren nachlassenden Innovationsdynamik in Bayern gesprochen werden. (vgl. Darstellung 3.11).

Darstellung 3.11: Anteile der Betriebe mit verschiedenen Arten von Produktinnovationen bzw. mit Prozessinnovationen an allen Betrieben in Bayern in den Geschäftsjahren 2008 bis 2016 (in Prozent)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Betriebe mit Produkt- und/oder Prozess-innovationen	43	43	39	40	42	40	39	40	37
Betriebe mit Produktinnovationen	41	41	38	39	41	40	38	38	36
darunter:									
Betriebe mit Weiterentwicklungen	34	33	30	32	33	35	31	33	32
Betriebe mit Sortimentserweiterungen	24	22	21	20	21	21	20	20	18
Betriebe mit Marktneuheiten	8	10	7	7	6	6	7	6	6
Betriebe mit Prozessinnovationen	15	14	13	13	11	13	12	14	13

3.3 Organisatorische Veränderungen

Eine andere im Panel in unregelmäßigen Abständen gestellte Frage bezieht sich auf organisatorische Veränderungen, die in den beiden jeweils vorhergehenden Jahren in den Betrieben durchgeführt wurden. Darstellung 3.12 zeigt die den befragten Personalverantwortlichen mittels einer längeren Liste vorgegebenen Antwortkategorien; Mehrfachantworten waren möglich.

Darstellung 3.12: Anteile der Betriebe mit organisatorischen Veränderungen in den beiden letzten Jahren (in Prozent)

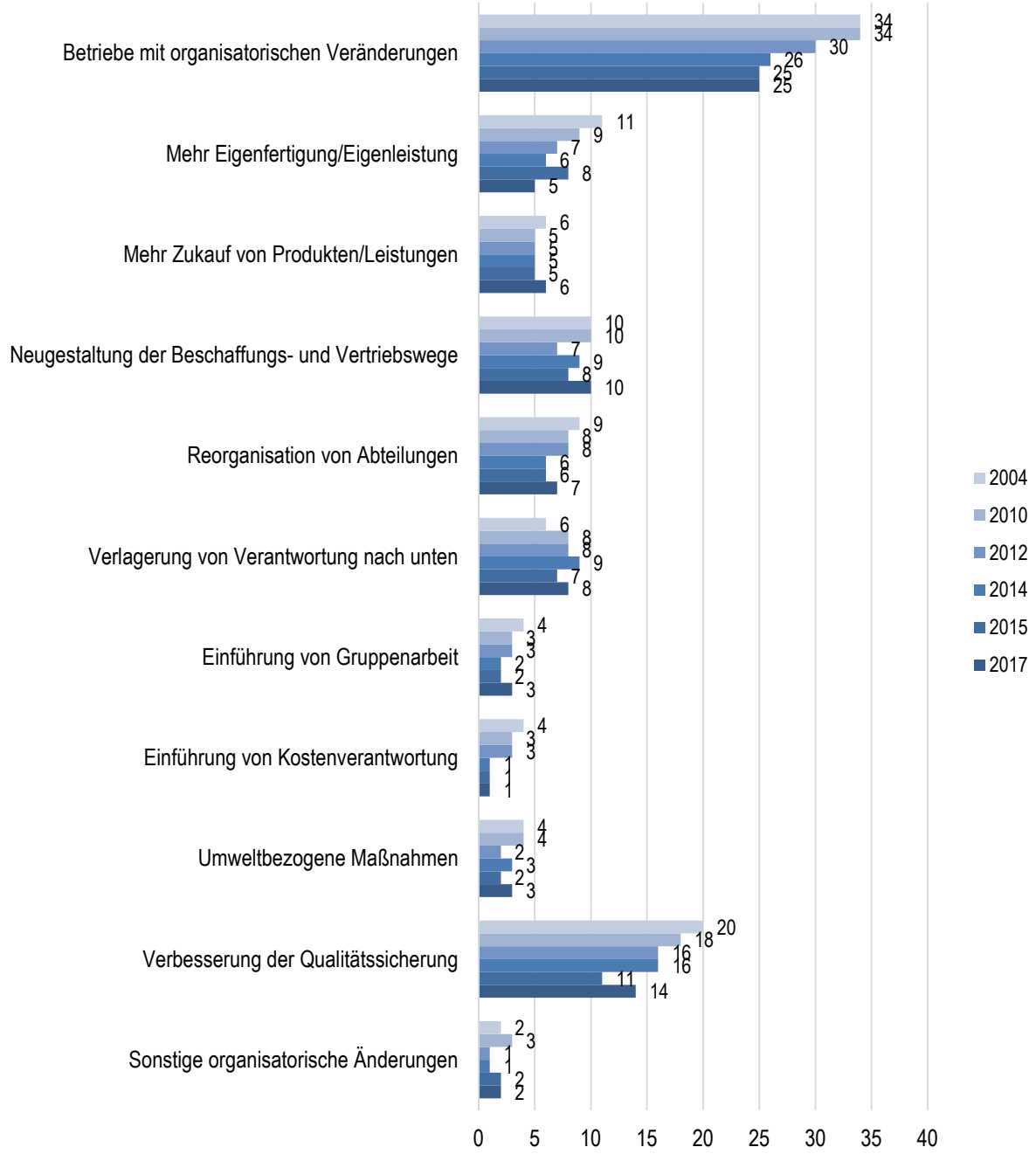
	Betriebe mit Änderungen	Durchführung von organisatorischen Änderungen (Mehrfachnennungen möglich)									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Bayern	**25**	**5**	**6**	**10**	**7**	**8**	**3**	**1**	**3**	**14**	**2**
Westdeutschland	27	5	6	8	8	8	3	2	4	14	2
Ostdeutschland	28	6	6	9	6	7	3	1	3	15	3
Deutschland	27	5	6	9	8	8	3	2	3	15	2

A Mehr Eigenfertigung/Eigenleistung
B Mehr Zukauf von Produkten/Leistungen
C Neugestaltung der Beschaffungs- und/oder Vertriebswege
D Reorganisation von Abteilungen
E Verlagerung von Verantwortung nach unten
F Einführung von Gruppenarbeit
G Einführung von Kostenverantwortung
H Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen
I Verbesserung der Qualitätssicherung
J Sonstige organisatorische Änderungen

Im Freistaat berichten in der Befragung 2017 mit 25 Prozent etwas weniger Betriebe und Dienststellen von solchen Veränderungen in der jüngeren Vergangenheit als in West- und Ostdeutschland (27 bzw. 28 %). Am häufigsten wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Qualitätssicherung (14 %) und zur Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege (10 %) genannt. Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil der Betriebe mit organisatorischen Veränderungen deutlich an, im Produzierenden Gewerbe (31 %) und im Bereich Handel und Reparatur (29 %) liegt der Anteil über dem bayerischen Durchschnittswert, wobei dies vor allem auf eine häufigere Nennung der Antwort „Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege“ zurückzuführen ist.

Betriebe mit Investitionen im Vorjahr, solche mit vakanten Stellen und Betriebe mit mittleren und vor allem mit hohem Digitalisierungsgrad haben im Übrigen in den beiden Vorjahren deutlich häufiger organisatorische Veränderungen durchgeführt. Ein klarer Zusammenhang zu der Beschäftigungsentwicklung am aktuellen Rand oder zu den Beschäftigungserwartungen besteht dagegen nicht.

Darstellung 3.13: Durchführung von organisatorischen Veränderungen in den jeweils letzten beiden Jahren (Anteil an allen Betrieben – Mehrfachnennungen möglich; in Prozent)



Als wichtigste organisatorische Veränderung bezeichnen auf eine Nachfrage 24 Prozent der bayerischen Betriebe die Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege (Westdeutschland: 16 %), während die Verbesserung der Qualitätssicherung in Westdeutschland häufiger als in Bayern genannt wird (27 vs. 23 %).

Im Vergleich zu den früheren Erhebungen, in denen die Frage nach organisatorischen Veränderungen schon gestellt wurde, ist der Anteil der Betriebe mit organisatorischen Veränderungen deutlich gesunken – von rund einem Drittel auf ein Viertel (vgl. Darstellung 3.13). Insbesondere resultiert das aus einem Rückgang bei den Antwortkategorien „Mehr Eigenfertigung/Eigenleistung", „Einführung von Kostenverantwortung" und „Verbesserung der Qualitätssicherung".

3.4 Verhinderte Innovationen

Fünf Prozent der bayerischen wie westdeutschen Betriebe geben an, dass sie im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 Produktinnovationen geplant haben, die aber nicht durchgeführt wurden (vgl. Darstellung 3.14). Zu vier früheren Befragungszeitpunkten schwankte dieser Anteil zwischen fünf und sechs Prozent. Diese Aussage findet sich häufiger in mittleren bis sehr großen Betrieben, in Betrieben mit mittlerem oder hohem Digitalisierungsgrad sowie solchen mit vakanten Stellen oder Investitionen im Vorjahr.

Darstellung 3.14: Betriebe mit geplanten, aber nicht durchgeführten Produkt- oder Verfahrensinnovationen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 (Anteil an allen Betrieben; in Prozent)

	Betriebe mit verhinderten Innovationen	davon: Gründe für die Nicht-Durchführung von geplanten Innovationen							
		A	B	C	D	E	F	G	H
Bayern	5	32	19	10	28	33	6	14	37
Westdeutschland	5	39	20	14	32	32	7	14	17
Ostdeutschland	6	33	17	14	29	23	8	21	21
Deutschland	6	38	20	14	32	30	7	15	18

A Hohe Investitionskosten
B Hohes wirtschaftliches Risiko
C Probleme bei Beschaffung Fremdkapital
D Organisatorische Probleme
E Mangel an Fachpersonal
F Mangelnde Kundenakzeptanz
G Lange Genehmigungsverfahren
H Sonstige

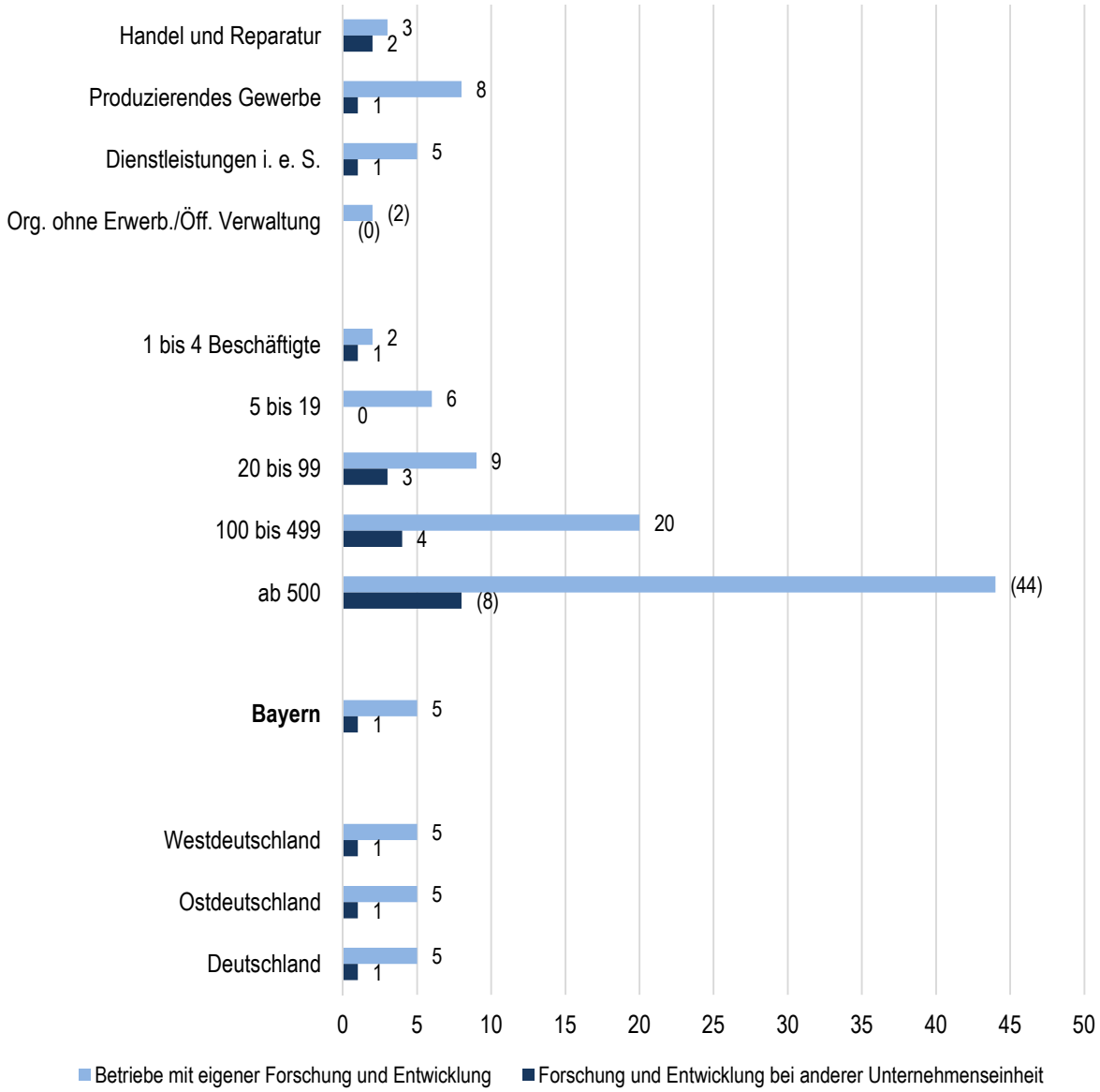
Als Gründe für die verhinderten Innovationen werden aus einer Liste von Antwortmöglichkeiten vor allem genannt:

- ein Mangel an Fachpersonal (33 %)
- hohe Investitionskosten (32 % - seltener als in Westdeutschland)
- organisatorische Probleme (28 %).

3.5 Forschung und Entwicklung

In Bayern wie in West- und Ostdeutschland berichten je fünf Prozent der Betriebe, dass sie sich mit Forschung und Entwicklung (FuE) beschäftigen. Im Jahr 2015 waren es sechs Prozent. Bei einem weiteren Prozent erfolgt dies in einer anderen Unternehmenseinheit. Im Freistaat betreiben vor allem große und sehr große Betriebe sowie solche aus dem Produzierenden Gewerbe eine eigene FuE (vgl. Darstellung 3.15).

Darstellung 3.15: Betriebe mit Forschung und Entwicklung im Jahr 2017 (Anteil an allen Betrieben; in Prozent)



Tendenziell (eine genaue Aussage ist wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich) arbeiten die bayerischen Betriebe – gemessen an den westdeutschen Durchschnittswerten – mit eigener FuE seltener mit anderen Betrieben bei der Forschung und Entwicklung zusammen, dafür etwas häufiger mit Universitäten und externen Beratern. Tendenziell ist dabei in Bayern der Anteil der in der FuE tätigen Beschäftigten, darunter auch derjenigen, die kontinuierlich solche Aufgaben erfüllen, an allen Beschäftigten im Freistaat etwas höher als in Westdeutschland und vor allem als in ostdeutschen Betrieben.

3.6 Technischer Stand der Anlagen

„Wie beurteilen Sie im Großen und Ganzen den technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung dieses Betriebes im Vergleich zu anderen Betrieben in der Branche?“. Anhand einer fünfstufigen Skala, die von (1) „auf dem neuesten Stand“ bis (5) „völlig veraltet“ reicht, bewerten die Befragten den technischen Stand in Bayern als marginal besser als im westdeutschen Durchschnitt (vgl. Darstellung 3.16): 19 Prozent vergeben die Note Eins und 49 Prozent die Note Zwei.

Darstellung 3.16: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen im eigenen Betrieb im Jahr 2017 (in Prozent)

	auf dem neuesten Stand				völlig veraltet
	1	2	3	4	5
Bayern	**19**	**49**	**27**	**5**	**0**
Westdeutschland	18	47	31	4	1
Ostdeutschland	14	50	33	3	0
Deutschland	17	47	31	4	0

Besonders positiv fällt die Antwort bei Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinn aus, ebenso bei Betrieben mit einem Beschäftigungszuwachs von Mitte des Jahres 2016 bis Ende Juni 2017. Hinsichtlich der Betriebsgröße gibt es kein klares Muster, sehr wohl aber bezogen auf den Digitalisierungsgrad: Betriebe mit geringem Digitalisierungsgrad bewerten den technischen Stand ihrer Anlagen deutlich kritischer als solche mit hohem Digitalisierungsgrad. Gleiches gilt für Betriebe mit einer nach eigenen Angaben nur befriedigenden bis mangelhaften versus solchen mit einer sehr guten oder zumindest guten Ertragslage.

3.7 Zusammenfassung

- Im Freistaat berichten 49 Prozent aller Betriebe von Investitionen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016. In West- und Ostdeutschland lauten die entsprechenden Werte 52 bzw. 53 Prozent. Gegenüber dem Spitzenjahr 2012 ist der Anteil der Betriebe mit Investitionen in Bayern um sieben Prozentpunkte kleiner geworden (Westdeutschland: -4 Prozentpunkte), davon alleine im Zeitvergleich 2017/16 um zwei Prozentpunkte (**Darstellung 3.1**).
- In der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen gibt es seit dem Geschäftsjahr 2008 nur im Produzierenden Gewerbe einen marginalen Anstieg des Anteils der Betriebe mit Investitionen, ansonsten in den anderen Wirtschaftsbereichen nur mehr oder weniger ausgeprägte Rückgänge (**Darstellung 3.2**).
- Am häufigsten berichten bayerische wie westdeutsche Betriebe von Investitionen in Produktionsanlagen bzw. die Betriebsausstattung, gefolgt von Investitionen in die Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung. Betriebe mit Investitionen in Verkehrsmittel/Transportsystem bzw. in Immobilien sind weitaus seltener (**Darstellung 3.3**). 23 Prozent aller Betriebe im Freistaat haben im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 Erweiterungsinvestitionen vorgenommen. Das ist gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt (24 %) ein nur marginal geringerer Wert. In Ostdeutschland sind es mit 27 Prozent etwas mehr (**Darstellung 3.4**).
- 47 Prozent der Betriebe mit Investitionen in Bayern haben im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 auch Erweiterungsinvestitionen getätigt. Das ist ein geringfügig höherer Wert als im Jahr zuvor. Dagegen ist der Anteil dieser Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen 2016/15 deutlich gesunken (**Darstellung 3.5**).
- Je höher der Digitalisierungsgrad der Betriebe, umso höher ist der Anteil derer mit (Erweiterungs-) Investitionen (**Darstellung 3.6**).

- Betriebe mit Investitionen bzw. mit Erweiterungsinvestitionen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 weisen stärker als solche ohne Investitionen ein Beschäftigungswachstum im Zeitraum Juni 2016 bis Juni 2017 auf. Auch äußern sie deutlich häufiger die Erwartung eines Beschäftigungswachstums für 2018 (**Darstellung 3.7**).
- Gleiches gilt – jedoch schwächer ausgeprägt – hinsichtlich der Unterscheidung von Betrieben mit (Produkt-)Innovationen (**Darstellung 3.8**).
- 36 Prozent der Betriebe im Freistaat berichten von Produktinnovationen und 13 Prozent von Prozessinnovationen (Westdeutschland: 36 bzw. 10 %). Da sich die beiden Mengen weitgehend überschneiden, beläuft sich der Anteil der Betriebe mit Innovationen insgesamt auf 37 Prozent. Die meisten Betriebe mit Produktinnovationen hatten Weiterentwicklungen bereits bestehender Produkte oder Dienstleistungen, gefolgt von Sortimentserweiterungen. Echte Marktneuheiten gab es nur bei sechs Prozent aller Betriebe mit Produktinnovationen (**Darstellung 3.9**).
- Im Zeitraum 2008 bis 2016 ist der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in Bayern von 41 auf 36 Prozent gesunken und im westdeutschen Durchschnitt von 43 auf 36 Prozent (**Darstellung 3.10**). Die Häufigkeit der Betriebe mit Innovationen ist dabei bezogen auf alle Arten von Innovationen seit dem Jahr 2008 geringer geworden (**Darstellung 3.11**).
- Von organisatorischen Veränderungen binnen der letzten zwei Jahre sprechen 25 Prozent der bayerischen und 27 Prozent der westdeutschen Betriebe. Am häufigsten sind solche organisatorischen Veränderungen die auf eine Verbesserung der Qualitätssicherung abzielen, gefolgt von der Neugestaltung der Beschaffungs- und/oder Vertriebswege (**Darstellung 3.12**). Im Vergleich zu früheren Erhebungen des IAB-Betriebspanels seit dem Jahr 2004 ist der Anteil der Betriebe mit organisatorischen Veränderungen deutlich kleiner geworden – auch bezogen auf organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung der Qualitätssicherung (**Darstellung 3.13**).
- Fünf Prozent der bayerischen wie der westdeutschen Betriebe geben an, dass sie im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 Produktinnovationen geplant hatten, die aber nicht durchgeführt wurden. Als Verhinderungsgründe werden von den betroffenen Betrieben aus einer längeren Liste von Antwortmöglichkeiten vor allem genannt: ein Mangel an Fachpersonal (33 %), hohe Investitionskosten (32 %) und organisatorische Probleme (28 %) (**Darstellung 3.14**).
- Von den Betrieben im Freistaat, aber auch in West- und Ostdeutschland, verfügen jeweils fünf Prozent über eine eigene Forschung und Entwicklung: Bei je einem weiteren Prozent findet FuE in einer anderen Unternehmenseinheit statt. Erwartungsgemäß gibt es eigene Forschung und Entwicklung vor allem in großen und sehr großen Betrieben sowie im Produzierenden Gewerbe (**Darstellung 3.15**).
- Auf einer fünfstufigen Notenskala schätzen 19 Prozent der Betriebe und Dienststellen in Bayern den technischen Stand ihrer Anlagen bzw. der Betriebs- und Geschäftsausstattung mit der Note 1 ein (= auf dem neuesten Stand). 49 Prozent wählen die Note 2. Am anderen Ende der Notenskala bewerten sich unter 0,5 Prozent diesbezüglich mit der Note 5 (= völlig veraltet) und fünf Prozent wählen die Note 4 (**Darstellung 3.16**).

4. Personalbewegungen und Personalsuche

4.1 Überblick über die Personalbewegungen

Im 1. Halbjahr 2017 haben 31 Prozent der Betriebe und Dienststellen in Bayern zumindest eine Personaleinstellung vorgenommen, das ist um einen Prozentpunkt weniger als im gleichen Zeitraum des Vorjahres; das Jahr 2016 war allerdings in der Zeitreihe seit 2001 das Jahr mit dem deutlich höchsten Anteil. In Westdeutschland liegt der Wert mit 33 Prozent um zwei Punkte höher als im Freistaat (vgl. Darstellung 4.1). Traditionell ist die Rate der Betriebe mit Einstellungen in Bayern geringer als im westdeutschen Durchschnitt. Seit 2001 gab es nur vier Jahre – alle im letzten Jahrzehnt – mit einem Gleichstand und kein Jahr in dem der Anteil in Bayern über dem Anteil in Westdeutschland lag.

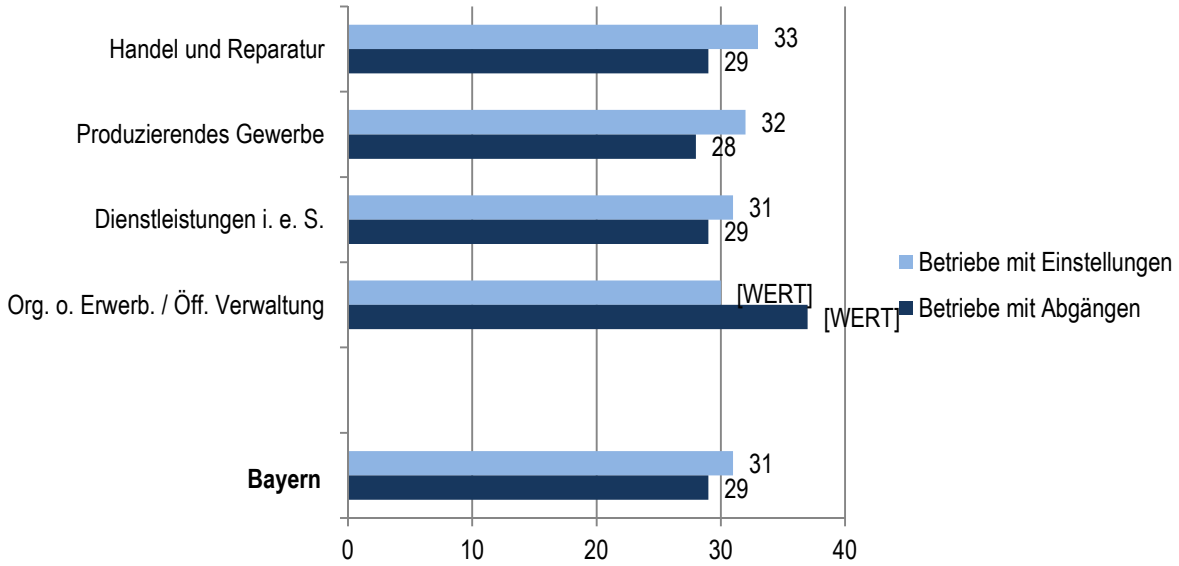
Auf der anderen Seite ist auch der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen in Bayern traditionell geringer als im westdeutschen Durchschnitt. Nur in zwei Jahren seit 2001 (die Jahre 2004 und 2007) gab es einen Gleichstand. Aktuell lautet der Wert 29 Prozent in Bayern und 31 Prozent in Westdeutschland.

Darstellung 4.1: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen in ausgewählten Jahren 2001 bis 2017 in Bayern und Westdeutschland (jeweils 1. Halbjahr; in Prozent)

	2001	2005	2008	2009	2011	2014	2015	2016	2017
Betriebe in Bayern mit …									
Personaleinstellungen	26	21	24	24	27	29	29	32	31
Personalabgängen	31	24	22	25	25	25	29	28	29
Betriebe in Westdeutschland mit …									
Personaleinstellungen	28	21	27	24	30	31	32	33	33
Personalabgängen	32	25	25	26	27	29	30	29	31

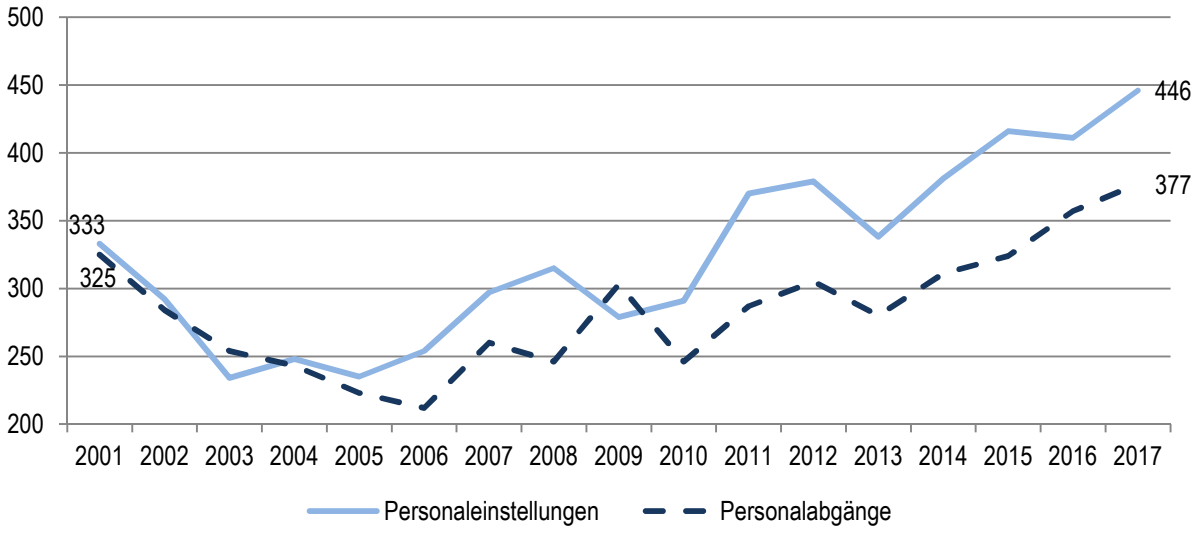
Im Freistaat sind im Jahr 2017 die Unterschiede bei den Anteilen der Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen nur gering (vgl. Darstellung 4.2). Nur bezüglich der Personalabgänge scheint ein höherer Anteil bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter/der Öffentlichen Verwaltung auf, der aber wegen der zugrunde liegenden Fallzahl von unter 100 Interviews (geklammerte Werte) nur mit Vorsicht interpretiert werden darf.

Darstellung 4.2: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen an allen Betrieben nach Wirtschaftszweigen im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent)



Trotz des Rückgangs bei dem Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen zwischen dem 1. Halbjahr 2016 und dem 1. Halbjahr 2017 in Bayern ist die mit den Daten des IAB-Betriebspanels hochgerechnete absolute Zahl der Neueinstellungen um 35 Tausend auf den Rekordwert von 446 Tausend angestiegen. Auch die Zahl der Personalabgänge hat mit einem Anstieg um 20 Tausend auf 377 Tausend einen neuen Höchstwert erreicht (vgl. Darstellung 4.3).

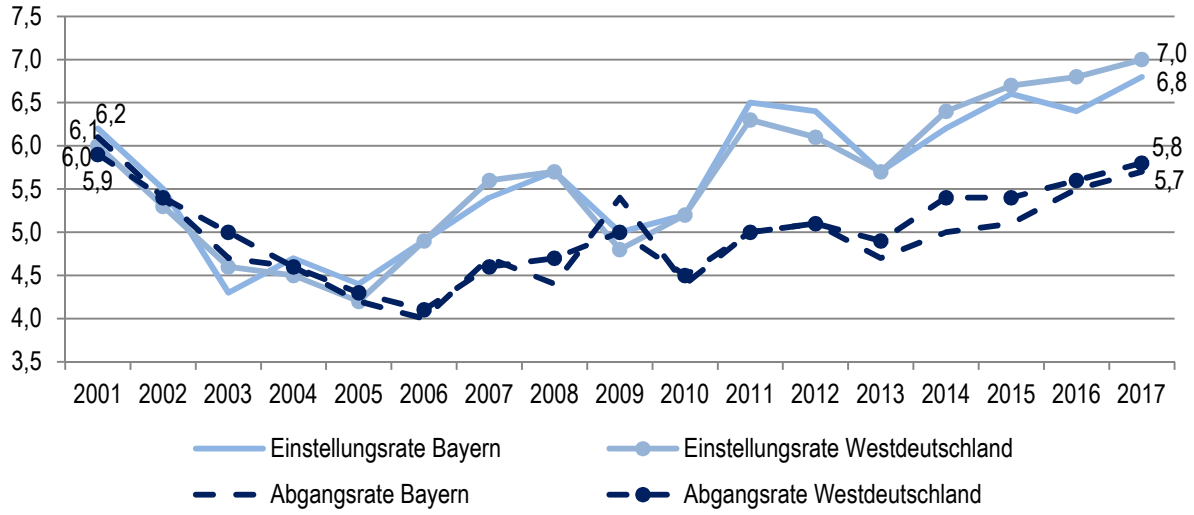
Darstellung 4.3: Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern in den Jahren 2001 bis 2017 (jeweils 1. Halbjahr; in Tausend)



Die seit über zehn Jahren fast ausnahmslos größere Zahl der Einstellungen als der Personalabgänge ist ein gutes Abbild des in Bayern erfolgten Beschäftigungsaufbaus (vgl. Abschnitt 1.2 in Teil I dieses Berichts); die Zahlen weichen jedoch voneinander ab, da es in Darstellung 4.3 durchgehend nur um Werte für das 1. Halbjahr geht.

Einen guten Vergleich der zeitlichen Entwicklung seit 2001 zwischen dem Freistaat und dem westdeutschen Durchschnitt, aber auch für den Vergleich nach z. B. der Betriebsgrößenklasse oder dem Wirtschaftsbereich bieten die in Darstellung 4.4 wiedergegebenen Einstellungs- und Abgangsraten, da sie die langfristig jeweils unterschiedlich stark angewachsene Beschäftigtenzahl berücksichtigen. Bei diesen Indikatoren liegt der bayerische Wert der Einstellungsrate seit 2001 häufiger über als unter der Zahl für Westdeutschland, allerdings nicht für die letzten vier Jahre.
Noch häufiger, darunter auch durchgängig in den letzten fünf Jahren, ist die Abgangsrate in den bayerischen Betrieben und Dienststellen geringer als im westdeutschen Durchschnitt (letztmals war sie im 1. Halbjahr 2009 höher).

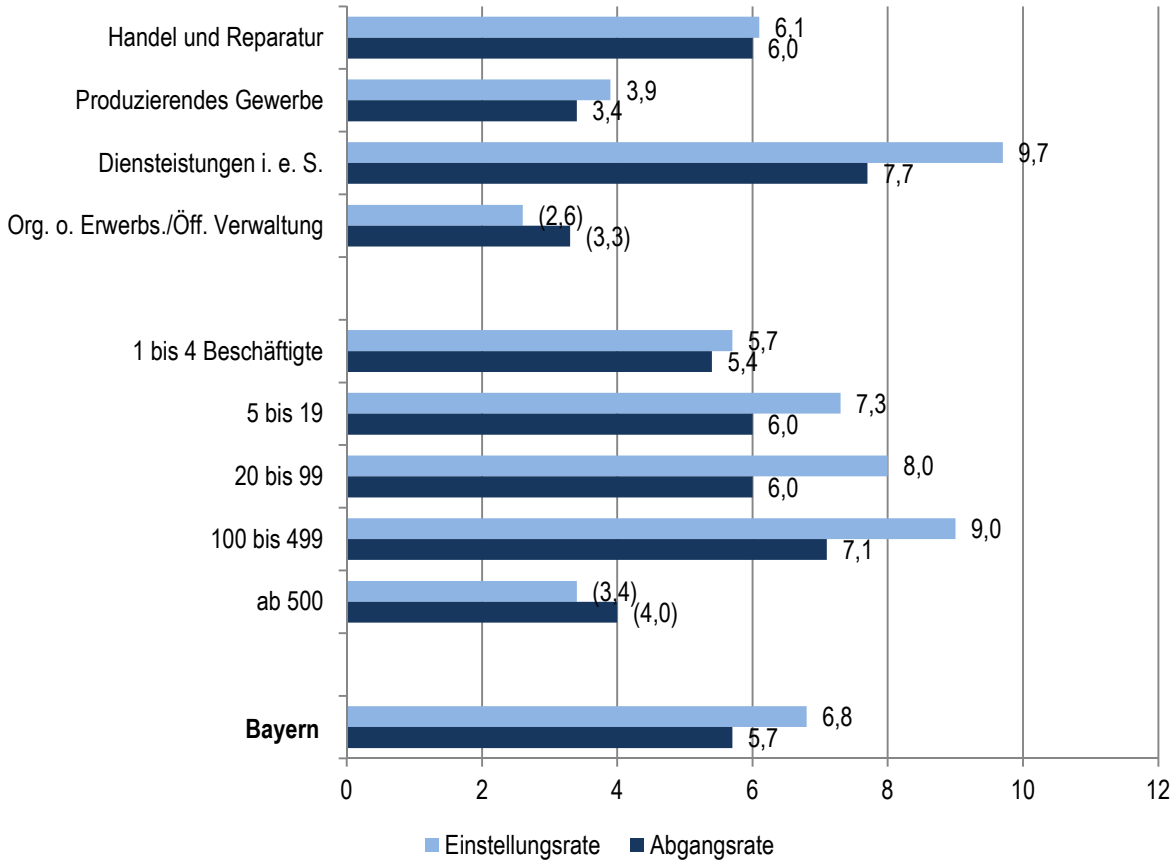
Darstellung 4.4: Einstellungs- und Abgangsraten in den Jahren 2001 bis 2017 in Bayern und Westdeutschland (in Prozent)



Besonders hoch ist die Einstellungsrate im Jahr 2017 bei den Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinn (9,7 %). Deutlich unterdurchschnittlich ist sie demgegenüber im Produzierenden Gewerbe (3,9 %) und bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung (2,6 %) ausgefallen (vgl. Darstellung 4.5). Dieses Grundmuster ist fast durchgängig seit dem Jahr 2001 zu beobachten, ist aber in diesem Jahrzehnt tendenziell ausgeprägter als vor 2010. Die Einstellungsrate steigt mit zunehmender Größe der Betriebe, abgesehen von den sehr großen Betrieben,[5] deutlich an und ist im Jahr 2017 bei den großen Betrieben (100 bis 499 Beschäftigte) mit 9,0 Prozent am höchsten.

[5] Die seit Jahren geringste Einstellungsrate bei den sehr großen Betrieben weist allerdings darauf hin, dass es sich bei den 3,4 Prozent in Darstellung 4.5 wohl nicht um ein „Ausreißerergebnis“ wegen der geringen Fallzahl handelt.

Darstellung 4.5: Einstellungs- und Abgangsraten im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent)



Auch die Abgangsrate ist mit 7,7 Prozent im 1. Halbjahr 2017 bei den Dienstleistungsbetrieben am höchsten und im Produzierenden Gewerbe bzw. den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung am geringsten. Ebenso entspricht in der Differenzierung nach der Betriebsgrößenklasse das Muster im Jahr 2017 dem der Einstellungsraten – je größer der Betrieb, um so höher ist, abgesehen von den sehr großen Betrieben, die Einstellungs- und Abgangsrate.

Dabei lag die Abgangsrate der Kleinstbetriebe (unter 5 Beschäftigte) in der längerfristigen Betrachtung seit 2001 in deutlich mehr Jahren über als unter dem bayerischen Durchschnittswert. Bei den sehr großen Betrieben (ab 500 Beschäftigte) ist die unterdurchschnittliche Abgangsrate fast durchgängig (nicht: 2004 und 2006) festzustellen.

4.2 Personaleinstellungen

4.2.1 Einstellungen nach Qualifikationsgruppen

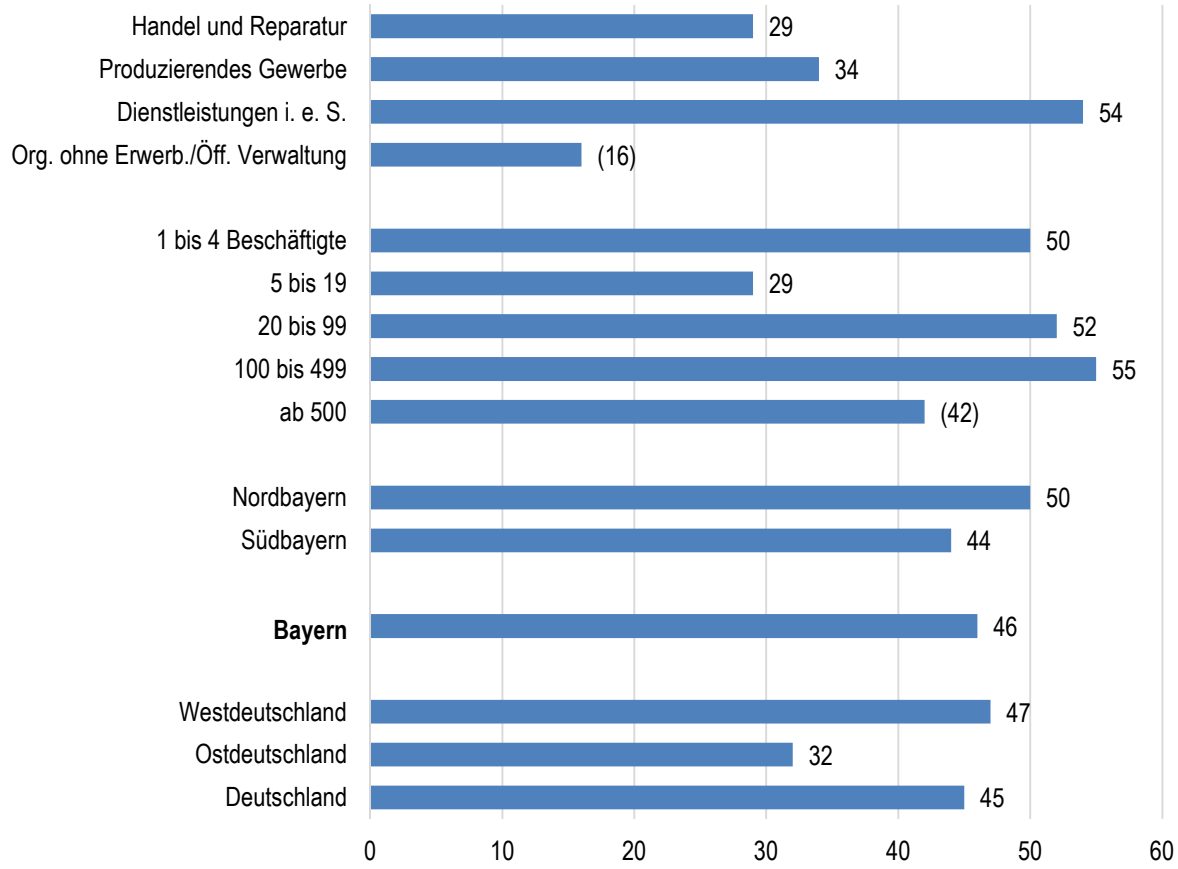
Im 1. Halbjahr 2017 haben 31 Prozent der bayerischen Betriebe Personal eingestellt; in Westdeutschland sind es, wie schon dargestellt, 33 Prozent. Darunter verzeichnet das IAB-Betriebspanel zwölf Prozent bayerische und 14 Prozent westdeutsche Betriebe, die Personal für einfache Tätigkeiten sowie 23 bzw. 24 Prozent Betriebe, die Personaleinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen haben. Beide Anteile nehmen mit steigender Betriebsgröße deutlich zu. Im Produzierenden Gewerbe fällt ein etwas höherer Anteil von Betrieben mit Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten ins Auge (vgl. Darstellung 4.6).

Darstellung 4.6: Betriebe mit Personaleinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent)

	Betriebe mit Personaleinstellungen	darunter mit Einstellungen für	
		einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten
Handel und Reparatur	33	10	25
Produzierendes Gewerbe	32	11	27
Dienstleistungen i. e. S.	31	13	22
Org. ohne Erwerb./Öffentl. Verwaltung	(30)	(11)	(22)
1 bis 4 Beschäftigte	11	5	6
5 bis 19	39	11	31
20 bis 99	70	36	50
100 bis 499	85	40	78
ab 500	(94)	(61)	(88)
Nordbayern	29	12	20
Südbayern	33	12	26
Bayern	**31**	**12**	**23**
Westdeutschland	33	14	24
Ostdeutschland	32	9	27
Deutschland	33	13	25

Der Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten an allen Einstellungen ist mit 46 Prozent praktisch gleich hoch wie im westdeutschen Durchschnitt (47 %). Dies ist nach einem deutlichen Rückgang zwischen den Jahren 2015 und 2016 wieder ein starker Anstieg. Einen besonders hohen Anteil an solchen Einstellungen weisen Dienstleistungsbetriebe im engeren Sinn auf (vgl. Darstellung 4.7).

Darstellung 4.7: Struktur der Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2017 – Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten (in Prozent)



Bezieht man die Zahl der eingestellten Personen einer Beschäftigtengruppe in einem Zeitraum auf die entsprechende Beschäftigtenzahl im Personalbestand, so lassen sich gruppenspezifische Einstellungsraten ermitteln. Die Einstellungsrate für einfache Tätigkeiten liegt im 1. Halbjahr 2017 in Bayern bei 14 Prozent und für qualifizierte Tätigkeiten bei fünf Prozent (Westdeutschland: 13 bzw. 6 %). Die wesentlich höhere Einstellungsrate bei einfachen Tätigkeiten resultiert aus der kurzen Beschäftigungsdauer bzw. höheren Fluktuation in diesen Jobs.

Weit überdurchschnittlich ist die Einstellungsrate für einfache Tätigkeiten im Vergleich zum bayerischen Durchschnittswert in Dienstleistungsbetrieben, in großen Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten sowie in Südbayern (vgl. Darstellung 4.8).

Darstellung 4.8: Anteile der Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen an den Beschäftigten dieser Gruppen (Einstellungsraten) im Jahr 2017 (in Prozent)

	Beschäftigte für	
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten
Handel und Reparatur	9	6
Produzierendes Gewerbe	6	4
Dienstleistungen i. e. S.	19	7
Org. o. Erwerb. / Öff. Verwaltung	(5)	(3)
1 bis 4 Beschäftigte	17	6
5 bis 19	10	8
20 bis 99	16	6
100 bis 499	20	6
ab 500	(6)	(3)
Nordbayern	11	4
Südbayern	17	7
Bayern	**14**	**5**
Westdeutschland	13	6
Ostdeutschland	15	6
Deutschland	14	6

Hochgerechnet wurden laut IAB-Betriebspanel im 1. Halbjahr 2017 446 Tausend Personen neu eingestellt. Das sind um 35 Tausend mehr als im gleichen Zeitraum des Jahres 2016 (vgl. Darstellung 4.9). Von diesen Neueinstellungen waren 244 Tausend solche für qualifizierte Tätigkeiten. Das entspricht einem Anteil von 55 Prozent, was einen deutlichen Rückgang gegenüber dem – extrem hohen – Vorjahreswert bedeutet (diese Änderung spiegelt sich auch in der Qualifikationsstruktur des Beschäftigtenbestands mit einem höheren Anteil von Un-/Angelernten; vgl. Abschnitt 3.1 in Teil I dieses Berichts).

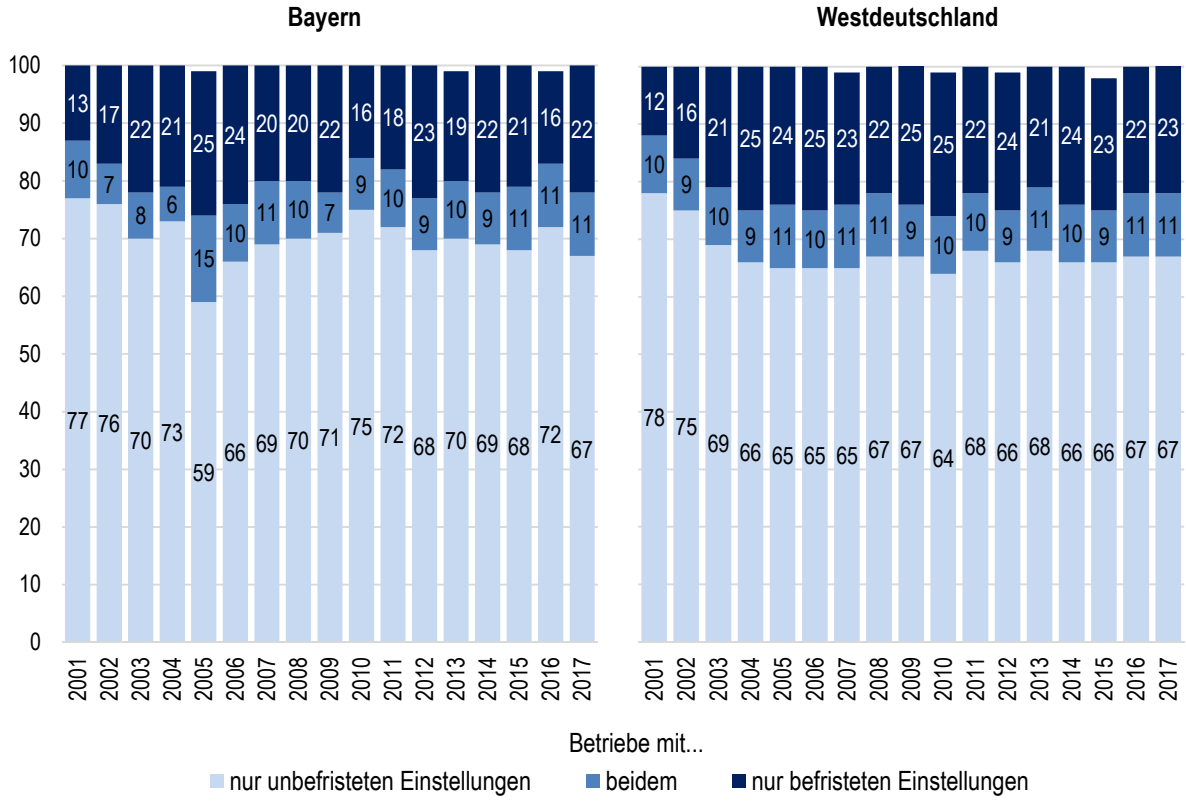
Darstellung 4.9: Personaleinstellungen insgesamt und für qualifizierte Tätigkeiten in Bayern in ausgewählten Jahren 2001 bis 2017 (jeweils 1. Halbjahr; in Tausend und in Prozent)

	2001	2008	2009	2011	2014	2015	2016	2017
Bayern insgesamt	333	315	279	370	381	416	411	446
für qual. Tätigkeiten	188	186	158	219	220	242	262	244
Anteil qual. Tätigkeiten (%)	57	59	57	59	58	58	64	55

4.2.2 Befristete Neueinstellungen

Mit den in Bayern sehr vielen Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2017 ist ein größerer Anteil von Betrieben einhergegangen, die nur befristet eingestellt haben. Dagegen ist der Anteil der Betriebe mit ausschließlich unbefristeten Einstellungen von 72 auf 67 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesunken (vgl. Darstellung 4.10). Dieser Wert entspricht im Jahr 2017 auch dem westdeutschen Durchschnitt. 22 Prozent der bayerischen und 23 Prozent der westdeutschen Betriebe haben nur befristete Einstellungen vorgenommen.
Mit 17 Prozent ist im Produzierenden Gewerbe der Anteil der Betriebe mit ausschließlich befristeten Einstellungen am geringsten; dem stehen 25 Prozent bei den Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinn gegenüber. Dieser Anteil steigt in der Tendenz mit der Beschäftigtenzahl an – außer bei der Gruppe der sehr großen Betriebe.

Darstellung 4.10: Betriebe mit Personaleinstellungen nach Art der Einstellung jeweils im 1. Halbjahr 2001 bis 2017; Bayern und Westdeutschland (in Prozent)

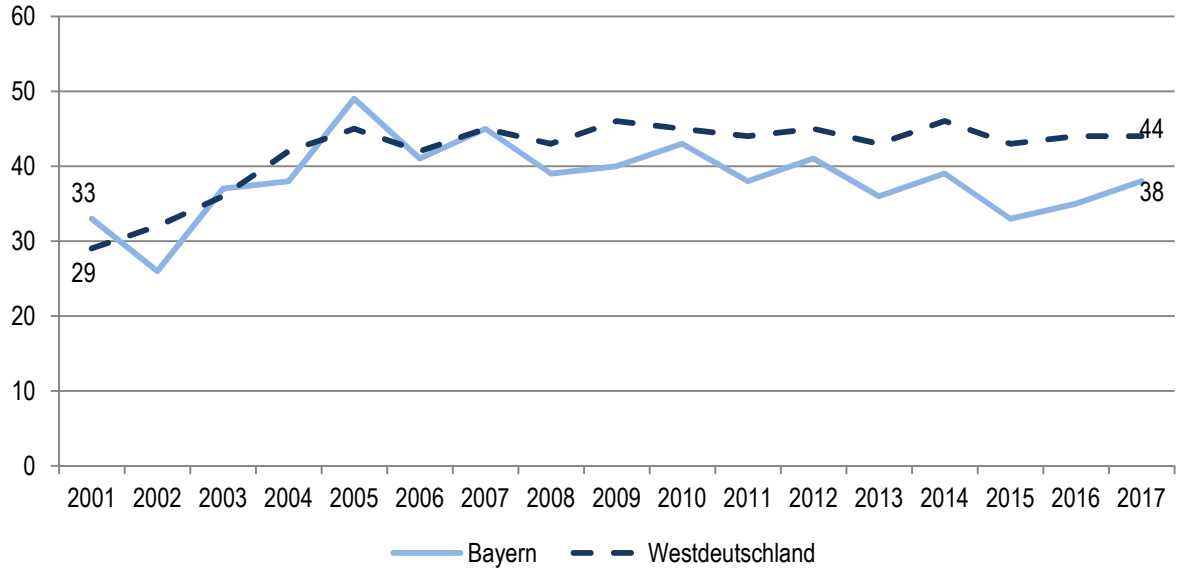


Darstellung 4.11 zeigt für den Freistaat und Westdeutschland personenbezogen die Anteile der befristeten an allen Neueinstellungen seit dem Jahr 2001. Dieser Anteil ist in Bayern wie Westdeutschland in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts stark angestiegen. Seither verharrt der Anteil in Westdeutschland relativ stabil auf dem Niveau des Jahres 2005, während die Kurve für Bayern bei ebenfalls kurzfristigen Zyklen einen eindeutig rückläufigen Trend belegt.

Im ersten Halbjahr 2017 beträgt der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen in Bayern 38 und in Westdeutschland 44 Prozent. Trotz des Anstiegs in Bayern gegenüber dem ersten Halbjahr 2016 um immerhin drei Prozentpunkte kann weiterhin von einem größer werdenden Abstand in den letzten zehn

Jahren gesprochen werden. Dieser Rückgang zeigt sich beim Vergleich der Jahre 2005 bis 2017 (insgesamt im Freistaat: von 49 auf 38 %) bei allen Wirtschaftsbereichen in etwa gleicher Stärke, außer im Bereich Handel und Reparatur, wo er bereits im Jahr 2005 ohnehin am geringsten war (39 %; 2017: 37 %). Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ist in allen Betriebsgrößenklassen, außer bei den Kleinstbetrieben, ein Rückgang zu verzeichnen.

Darstellung 4.11: Anteil der befristeten Einstellungen an allen Neueinstellungen in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2017 (jeweils 1. Halbjahr; in Prozent)



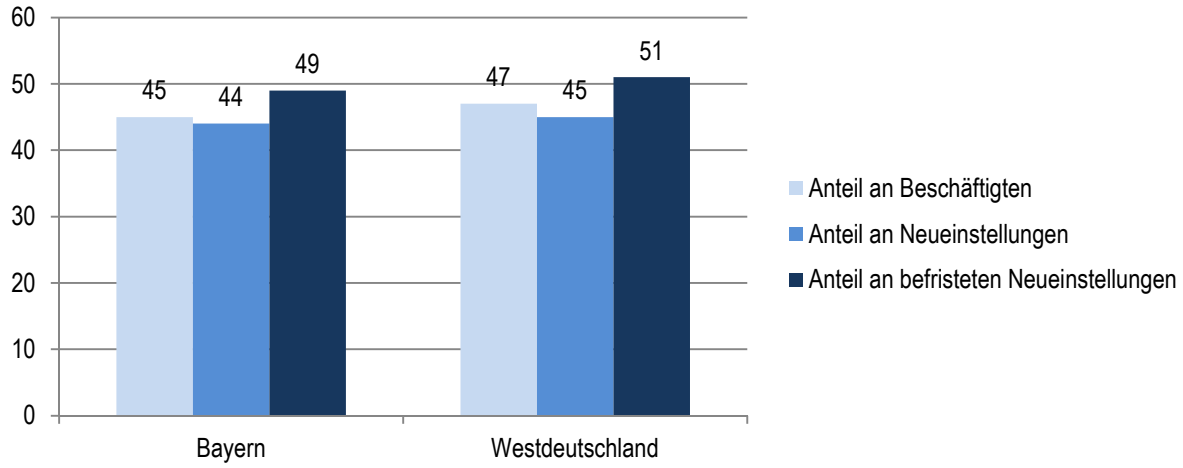
Darstellung 4.12 enthält die Anteile der befristeten an allen Neueinstellungen für das Jahr 2017 und zusätzlich die hochgerechnete Anzahl der befristeten Neueinstellungen in Tausend. Insgesamt gab es danach im 1. Halbjahr 2017 rund 170 Tausend befristete Neueinstellungen. In Westdeutschland rund eine Million und in Deutschland insgesamt fast 1,23 Millionen. Der Großteil dieser befristeten Neueinstellungen entfiel dabei im Freistaat auf den Dienstleistungsbereich im engeren Sinn, auf mittelgroße und große Betriebe bzw. auf Südbayern.

Darstellung 4.12: Hochgerechnete Anzahl der befristeten Neueinstellungen und ihr Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2017 (in Tausend und in Prozent)

	Befristete Neueinstellungen	
	Insgesamt (in Tausend)	Anteil an Neueinstellungen (in Prozent)
Handel und Reparatur	20	37
Produzierendes Gewerbe	29	35
Dienstleistungen i. e. S.	114	39
Org. o. Erwerb./Öff. Verwaltung	(6)	(50)
1 bis 4 Beschäftigte	5	22
5 bis 19	22	23
20 bis 99	56	41
100 bis 499	50	39
ab 500	(36)	(62)
Nordbayern	64	39
Südbayern	106	38
Bayern	**170**	**38**
Westdeutschland	1.006	44
Ostdeutschland	221	43
Deutschland	1.227	44

Dabei liegt der Frauenanteil an den befristeten Neueinstellungen in Bayern mit 49 Prozent etwas unterhalb des westdeutschen Durchschnittswerts von 51 Prozent (vgl. Darstellung 4.13). Dennoch ist der Frauenanteil an den befristeten Neueinstellungen auch in Bayern höher als ihr Anteil an allen Beschäftigten bzw. an allen Neueinstellungen.

Darstellung 4.13: Frauenanteil an den Beschäftigten, den Neueinstellungen und den befristeten Neueinstellungen im Jahr 2017 (in Prozent)



4.2.3 Befristungsgründe

Befristet Beschäftigte gab es zur Jahresmitte 2017 in Bayern in gut der Hälfte der Fälle (52 %) mit Verträgen ohne Angabe eines sachlichen Grundes. Im Jahr 2013 waren es 53 Prozent. In Westdeutschland ist der Anteil der sachgrundlosen Befristungen seit 2013 von 51 auf 55 Prozent angestiegen. In diesem Zeitraum hat der Anteil der Befristungen mit Angabe eines „anderen sachlichen" Grundes[6] in Bayern von 30 auf 40 Prozent zugenommen, während der entsprechende westdeutsche Anteil bei 32 Prozent stagnierte (vgl. Darstellung 4.14)

Darstellung 4.14: Befristungsgründe 2013 und 2017 (in Prozent)

	Befristet Beschäftigte							
	wegen öffentlicher Förderung[1)]		mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes		ohne Angabe eines anderen sachlichen Grundes[2)]		sonstige Regelung[3)]	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017	2013	2017
Bayern	**2**	**2**	**30**	**40**	**53**	**52**	**8**	**7**
Westdeutschland	3	3	32	32	51	55	7	10
Ostdeutschland	16	15	33	31	40	46	7	9
Deutschland	6	5	32	32	49	53	7	10

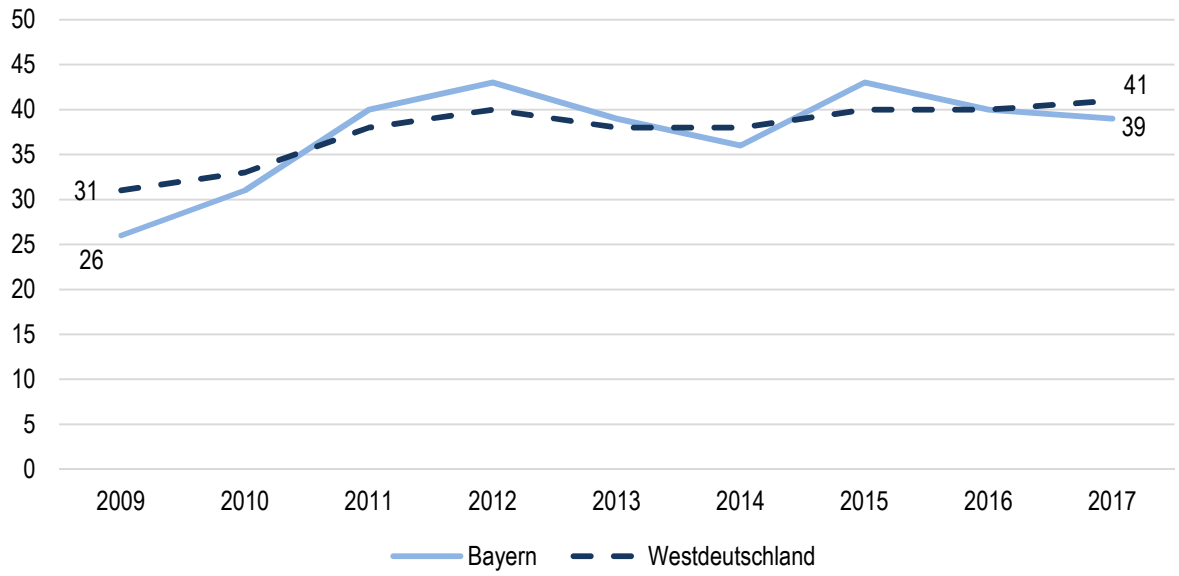
Anmerkung: Bezogen auf den Bestand befristet Beschäftigter jeweils am 30.06.
1) z. B. Lohnkostenzuschuss
2) sog. Erleichterte Befristung
3) z. B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz

4.2.4 Übernahme von befristet Beschäftigten

Seit dem Jahr 2009 wird im IAB-Betriebspanel auch die Übernahme von befristet Beschäftigten untersucht. Seither hat sich der Anteil der in eine unbefristete Beschäftigung übernommenen Personen, deren befristeter Vertrag im jeweiligen ersten Halbjahr ausgelaufen ist, zyklisch entwickelt (vgl. Darstellung 4.15). Über den gesamten Zeitraum betrachtet ist für Bayern wie für Westdeutschland ein steigender Trend festzustellen, wobei im Freistaat jedoch ein Rückgang seit dem Jahr 2015 um immerhin vier Prozentpunkte zu beobachten ist.

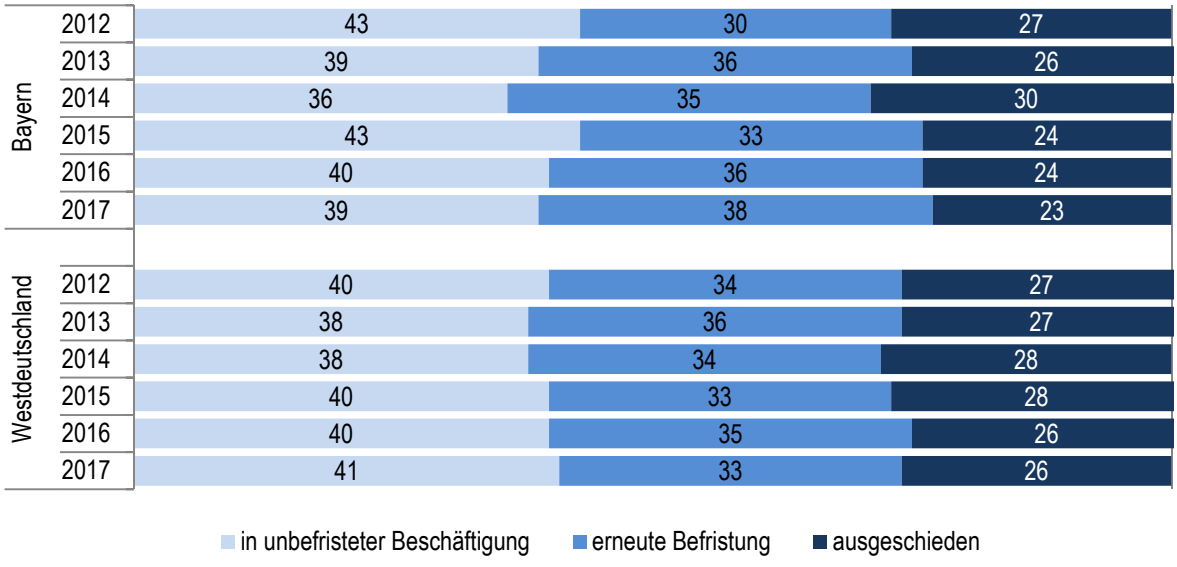
6 Außer „Öffentliche Förderung" oder sonstigen Regelungen wie dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Darstellung 4.15: Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten an allen Personen, deren Befristung jeweils im 1. Halbjahr 2009 bis 2017 endete (in Prozent)



Der weitere Verbleib befristet Beschäftigter nach Vertragsende kann mit dem IAB-Betriebspanel seit dem Jahr 2012 genauer untersucht werden. Wie Darstellung 4.16 zu entnehmen ist, hat sich in Bayern der Anteil der Beschäftigten, deren Befristung ohne Weiterbeschäftigung endete im Betrachtungszeitraum zunächst bis zum Jahr 2014 leicht erhöht und ist danach bis zum Jahr 2017 deutlich auf 23 Prozent gesunken. In Westdeutschland ist der Anteil der nach Befristungsende Ausgeschiedenen im Jahr 2017 mit 26 Prozent höher. In Bayern ist eine steigende Tendenz zu erneuten Befristungen festzustellen.

Darstellung 4.16: Verbleib befristet Beschäftigter nach Vertragsende jeweils im ersten Halbjahr 2012 bis 2017 (in Prozent)



4.3 Personalabgänge

Wie schon in Abschnitt 4.1 ausgeführt, verzeichneten im 1. Halbjahr 2017 29 Prozent der Betriebe und Dienststellen im Freistaat Personalabgänge. Das sind um zwei Prozentpunkte weniger als im westdeutschen Durchschnitt (vgl. Darstellung 4.17). Der Anteil der Frauen an den Personalabgängen entspricht mit 44 Prozent in etwa ihrem Anteil an den Beschäftigten.
Der mit Abstand häufigste und an Bedeutung zunehmende Grund für das Ausscheiden von Beschäftigten sind mit 46 Prozent arbeitnehmerseitige Kündigungen. Die ist angesichts der guten Arbeitsmarktlage im Freistaat auch zu erwarten und findet auch in dem höheren Anteil in Süd- als in Nordbayern (48 vs. 43 %) seinen Ausdruck. Entsprechend ist der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen deutlich niedriger und rückläufig (2009 im Vergleich zu 2017 z. B. von 33 auf 19 %). Dritthäufigster Grund für das Ausscheiden von Beschäftigten ist – mit ebenfalls abnehmender Bedeutung – das Ablaufen von befristeten Arbeitsverträgen (10 %). Mit je sieben Prozent spielen einvernehmliche Aufhebungen von Arbeitsverträgen (was auch immer dafür die Gründe sind) und Übergänge in den Ruhestand ebenfalls noch eine wichtige Rolle. Dabei hat der Anteil vorzeitiger Renteneintritte wieder marginal zugenommen.

Darstellung 4.17: Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2017 nach Regionen (Mehrfachnennungen; in Prozent)

	Betriebe mit Personalabgängen	Frauenanteil an Personalabgängen	Gründe des Ausscheidens									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nordbayern	29	42	43	19	2	13	4	3	5	4	1	7
Südbayern	29	45	48	20	3	8	9	1	4	2	1	4
Bayern	**29**	**44**	**46**	**19**	**2**	**10**	**7**	**2**	**4**	**3**	**1**	**5**
(nachrichtlich 2016)	*28*	*44*	*44*	*20*	*3*	*10*	*6*	*3*	*4*	*2*	*1*	*7*
(nachrichtlich 2015)	*29*	*46*	*46*	*20*	*2*	*11*	*6*	*2*	*5*	*2*	*0*	*5*
(nachrichtlich 2014)	*25*	*46*	*41*	*23*	*2*	*15*	*7*	*2*	*4*	*2*	*1*	*4*
(nachrichtlich 2009)	*25*	*47*	*28*	*33*	*2*	*14*	*6*	*2*	*3*	*2*	*0*	*8*
(nachrichtlich 2008)	*22*	*42*	*38*	*23*	*3*	*13*	*8*	*2*	*4*	*3*	*1*	*6*
(nachrichtlich 2007)	*25*	*46*	*34*	*21*	*4*	*14*	*5*	*9*	*4*	*3*	*1*	*6*
Westdeutschland	31	44	44	22	2	12	6	2	5	2	1	4
Ostdeutschland	27	46	39	23	2	13	7	1	6	3	1	5
Deutschland	30	44	43	22	2	12	6	1	5	3	1	4

A Kündigung seitens des Arbeitnehmers
B Kündigung seitens des Betriebes
C Abgänge nach Abschluss der betriebl. Ausbildung
D Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages
E Einvernehmliche Aufhebung
F Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens
G Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze
H Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze
I Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit*
J Sonstiges
* Wegen der Übergangsregelung für vor dem 02.01.1961 Geborene verwendet das Panel hier die alte Regelung/Bezeichnung.

4.4 Personalsuche und nicht besetzte Stellen

Themen wie ein großer Fach- oder gar Arbeitskräftemangel beherrschen seit langen Jahren die Fach- wie öffentlichen Debatten. Insbesondere im Kontext des demografischen Wandels wurde schon für inzwischen vergangene Prognosezeitpunkte ein millionenfacher Mangel an Arbeitskräften vorhergesagt (vgl. z. B. für das Jahr 2015 das von der Hartz-Kommission (2002, S. 118) auf Basis einer Fehlprognose des Prognos-Instituts vorhergesagte Fehlen von „schlimmstenfalls“ bis zu 7 Millionen Arbeitskräften).

Das IAB-Betriebspanel erlaubt auf der Basis seiner großen Repräsentativstichprobe Messungen zum Thema anhand zweier Arten von Indikatoren bzw. Fragestellungen:

- Einerseits die auf einen Zeitraum – jeweils die erste Hälfte der Befragungsjahre – bezogene Frage, ob die Betriebe einen Personalbedarf hatten und inwieweit dieser (bis Ende Juni) ganz, teilweise oder gar nicht befriedigt werden konnte. Die Angaben zur Anzahl der gesuchten Arbeitskräfte können auf der Ebene von Personen hochgerechnet werden.
  Ebenso wird zeitraumbezogen für das jeweilige Halbjahr gefragt, ob gegebenenfalls und wie viele Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern, nicht besetzt werden konnten.
- Andererseits werden zeitpunktbezogen die sogenannten Vakanzen ermittelt, d. h. die zum Zeitpunkt der Befragung[7] im Betrieb gerade offenen Stellen – die natürlich schon länger offen sein können oder sich auf einen erst künftigen Einstellungszeitpunkt beziehen können. Auch bei diesem Indikator ist eine betriebs- und eine personen- bzw. stellenbezogene Auswertung möglich. Hierbei können drei Qualifikationsgruppen bzw. Anforderungsniveaus der Stellen unterschieden werden (ohne bzw. mit Berufsabschluss und mit (Fach-)Hochschulabschluss). Die Befunde zu diesem zweiten Indikator werden im Abschnitt 4.4.2 wiedergegeben.

4.4.1 Personalsuche und unbesetzte Stellen im 1. Halbjahr

Im ersten Halbjahr 2017 haben 58 Prozent aller Betriebe und Dienststellen in Bayern kein Personal gesucht (Westdeutschland: 57 %). Je zehn Prozent berichten von einer Personalsuche in diesem Zeitraum, aber keinen Personaleinstellungen. Ebenfalls zehn bzw. in Westdeutschland elf Prozent konnten ihren Personalbedarf durch Einstellungen teilweise und jeweils 22 Prozent konnten ihren Personalbedarf ganz decken. Wie Darstellung 4.18 zeigt, sind es erwartungsgemäß vor allem kleinere Betriebe, die von keinem Personalbedarf und vor allem größere Betriebe, die von einer nur teilweisen Deckung ihres Personalbedarfs berichten. Größere Betriebe konnten ihren Personalbedarf aber auch häufiger vollständig decken. Betriebe des Produzierenden Gewerbes konnten dagegen ihren Personalbedarf am häufigsten nicht oder nur teilweise befriedigen.

[7] Die Befragungen finden normalerweise zwischen Ende Juni und Ende September statt.

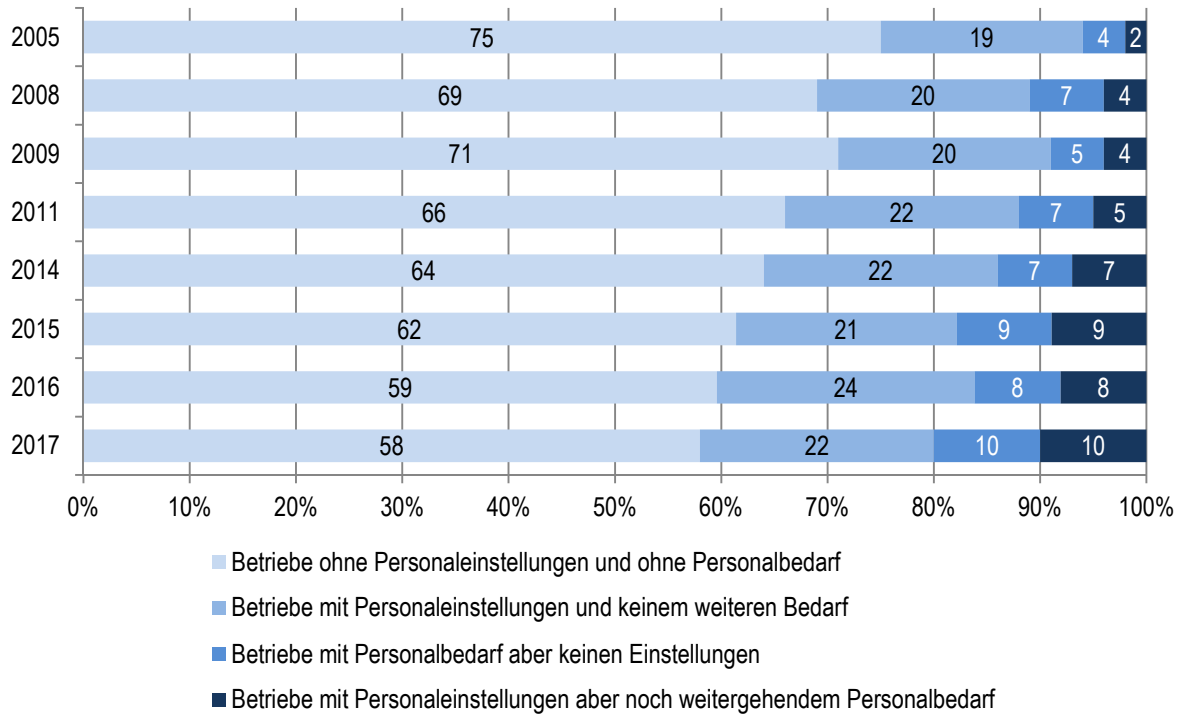
Darstellung 4.18: Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2017 (in Prozent)

	Betriebe mit Personaleinstellungen			Betriebe ohne Personaleinstellungen		
	Insgesamt	darunter		Insgesamt	darunter	
		Bedarf vollständig gedeckt	Bedarf nicht vollständig gedeckt		hätten gerne eingestellt	kein Bedarf
Handel und Reparatur	33	27	6	67	7	59
Produzierendes Gewerbe	32	16	15	68	11	58
Dienstleistungen i. e. S.	31	22	9	69	12	57
Org. ohne Erwerb./ Öffentl. Verwaltung	(30)	(23)	(7)	(70)	(5)	(66)
1 bis 4 Beschäftigte	11	9	2	89	7	82
5 bis 19	39	29	10	61	14	47
20 bis 99	70	41	29	30	11	19
100 bis 499	85	45	40	15	3	13
ab 500	(94)	(56)	(38)	(6)	(1)	(7)
Nordbayern	29	18	10	71	11	60
Südbayern	33	24	9	67	10	57
Bayern	**31**	**22**	**10**	**69**	**10**	**58**
Westdeutschland	33	22	11	67	10	57
Ostdeutschland	32	20	13	68	13	55
Deutschland	33	22	11	67	10	57

Anmerkung: Abweichungen bei den Summen durch die kaufmännische Rundung der Werte.

Darstellung 4.19 belegt für ausgewählte Jahre seit 2005 eine klare Abnahme des Anteils der Betriebe ohne Personalsuche. Deutlich zugenommen (auf jeweils 10 %) haben demgegenüber die Anteile der Betriebe mit nur teilweise oder gar nicht gedecktem Personalbedarf.

Darstellung 4.19: Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2017, ausgewählte Jahre 2005 bis 2017 (in Prozent)



Auf die Frage, ob sie im 1. Halbjahr 2017 angebotene Stellen für Fachkräfte nicht besetzen konnten, antworteten in Bayern und ebenso in Westdeutschland 16 Prozent aller Betriebe mit „Ja“. Das sind in Bayern um drei Prozentpunkte mehr als bezogen auf das 1. Halbjahr 2016. Besonders auffällig ist dabei der Anstieg von 16 auf 23 Prozent im Produzierenden Gewerbe sowie der Anstieg von elf auf 20 Prozent bei den Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten.

Hochgerechnet auf der Personenebene haben die bayerischen Betriebe und Dienststellen im 1. Halbjahr 2017 386 Tausend Fachkräfte gesucht. In Westdeutschland waren es fast 1,9 Millionen und in Deutschland insgesamt gut 2,4 Millionen. Ein Großteil der Suche nach Fachkräften erfolgte dabei im Dienstleistungsbereich im engeren Sinn bzw. in Südbayern (vgl. Darstellung 4.20).

Von den genannten 386 Tausend Stellen für Fachkräfte wurden 37 Prozent, das entspricht 141 Tausend, bis zur Jahresmitte nicht besetzt. In Westdeutschland waren es 36 Prozent bzw. 668 Tausend nicht besetzte Fachkräftestellen. Besonders hohe Anteile nicht besetzter Fachkräftestellen verzeichnet Nordbayern mit 45 Prozent. Überdurchschnittlich (41 %) ist dieser Anteil im Produzierenden Gewerbe.

Darstellung 4.20: Personalbedarf und Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2017 (Anteil am Personalbedarf; in Tausend und Prozent)

	Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten (Tausend)	Nicht besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten	
		Anteil am Personalbedarf für qualifizierte Stellen	Anzahl in Tausend
Handel und Reparatur	53	27	15
Produzierendes Gewerbe	95	41	39
Dienstleistungen i. e. S.	225	38	86
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	(12)	(15)	(2)
Nordbayern	149	45	67
Südbayern	237	31	74
Bayern	**386**	**37**	**141**
Westdeutschland	1.881	36	668
Ostdeutschland	546	37	201
Deutschland	2.427	36	869

Im langfristigen Zeitvergleich zeigt sich, dass der Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen, der sich zwischen den Jahren 2012 und 2016 bei knapp unter 30 Prozent stabilisiert hatte,[8] im 1. Halbjahr 2017 sehr stark auf 37 Prozent angestiegen ist (ein Plus von 8 Prozentpunkten, dem im westdeutschen Durchschnitt ein Anstieg um 6 Prozentpunkte gegenübersteht). Insbesondere wird dieser Anstieg von den Klein- und mittelgroßen Betrieben getragen (vgl. Darstellung 4.21).
In der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen verzeichnet das Produzierende Gewerbe den stärksten relativen Anstieg (von 29 auf 41 %).

[8] Das entsprach in diesen Jahren jeweils rund 100 Tausend nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten.

Darstellung 4.21: Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in ausgewählten Jahren 2005 bis 2017 an allen angebotenen Fachkräftestellen (jeweils 1. Halbjahr; in Prozent)

	2005	2008	2009	2011	2012	2014	2015	2016	2017
1 bis 4 Beschäftigte	21	39	37	60	35	44	48	50	55
5 bis 19	10	19	24	24	37	25	38	25	40
20 bis 99	4	27	20	27	35	33	28	31	41
100 bis 499	5	24	9	21	18	28	23	29	30
ab 500	(2)	(13)	(8)	(16)	(13)	(12)	(14)	(9)	(16)
Bayern	**7**	**23**	**19**	**25**	**29**	**28**	**29**	**29**	**37**
Westdeutschland	12	22	16	22	25	27	26	30	36
Ostdeutschland	9	19	16	23	25	26	29	36	37
Deutschland	11	21	16	23	25	26	27	32	36

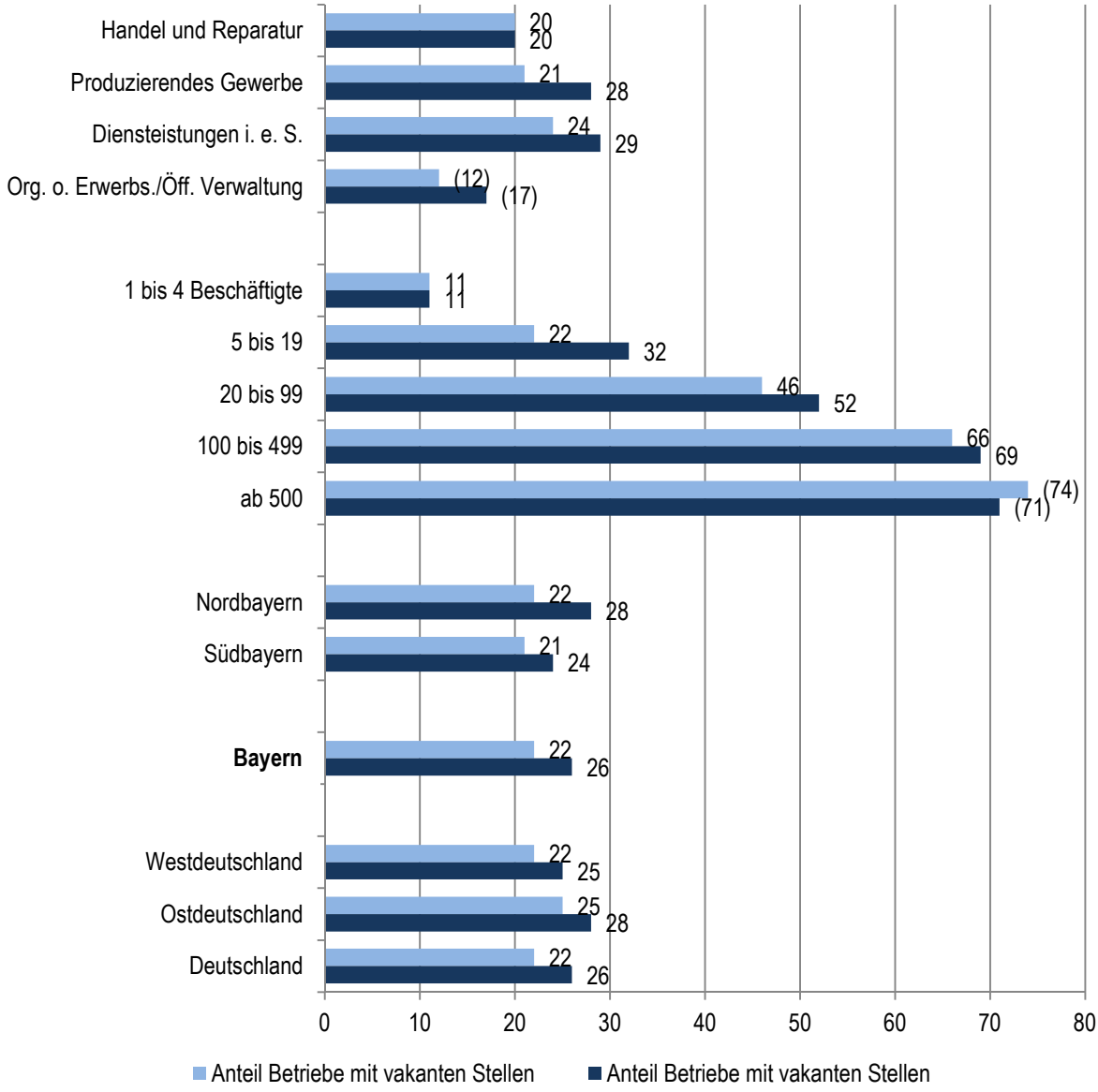
Basis: Anteil an angebotenen Fachkräftestellen (= Neueinstellungen im ersten Halbjahr plus nicht besetzte Stellen).

4.4.2 Vakante Stellen

Der (besonders gegenüber dem Jahr 2016) stark angestiegene Anteil von unbesetzten Stellen für qualifizierte Kräfte – bzw. Betrieben mit nicht besetzten (Fachkräfte-)Stellen spiegelt sich auch in der Entwicklung bei den Vakanzen, also den zum Befragungszeitpunkt für sofort zu besetzenden Stellen wieder.

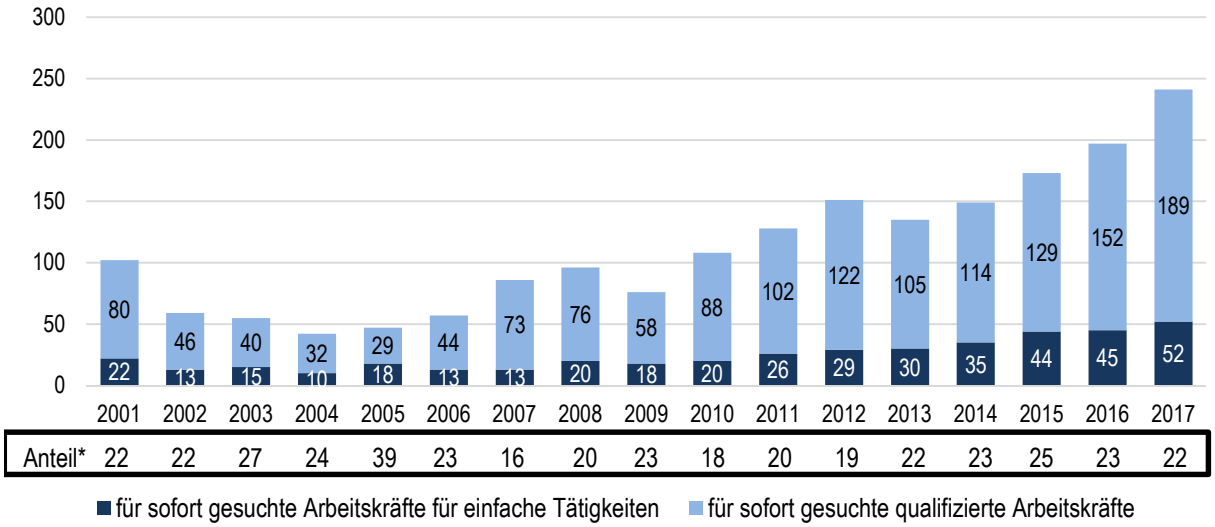
Zunächst ist ein Anstieg des Anteils der Betriebe mit vakanten Stellen binnen Jahresfrist 2017/16 von 22 auf 26 Prozent im Freistaat festzustellen, der geringfügig stärker ausgefallen ist als im westdeutschen Durchschnitt. Besonders stark war dieser Anstieg in Nordbayern, in Kleinbetrieben sowie im Produzierenden Gewerbe (vgl. Darstellung 4.22).

Darstellung 4.22: Anteil Betriebe mit vakanten Stellen an allen Betrieben zum Befragungszeitpunkt in den Jahren 2016 und 2017 (in Prozent)



Darstellung 4.23 zeigt die langfristige Entwicklung der Zahl der vakanten Stellen, differenziert nach für sofort zu besetzenden Stellen für einfache und solche für qualifizierte Tätigkeiten: Die Zahl der Vakanzen für qualifizierte Tätigkeiten ist – nach einem Rückgang in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts relativ stetig angewachsen. Besonders stark war der aktuelle Zuwachs 2017/16 um 37 Tausend. Aber auch die Vakanzen für einfache Stellen haben um sieben Tausend zugenommen. Damit waren im Jahr 2017 in Bayern insgesamt 241 Tausend vakante Stellen zu verzeichnen. Für Westdeutschland sind es hochgerechnet 1,1 Millionen und für Deutschland insgesamt 1,4 Millionen. Der Anteil, der für sofort zu besetzenden Stellen für einfache Tätigkeiten an allen Vakanzen in Bayern ist 2017/16 von 23 auf 22 Prozent gesunken.

Darstellung 4.23: Anzahl der für sofort gesuchten Arbeitskräfte (Vakanzen für qualifizierte und für einfache Tätigkeiten) und Anteil der Vakanzen für einfache Tätigkeiten an allen Vakanzen in Bayern 2001 bis 2017 (in Tausend und in Prozent)



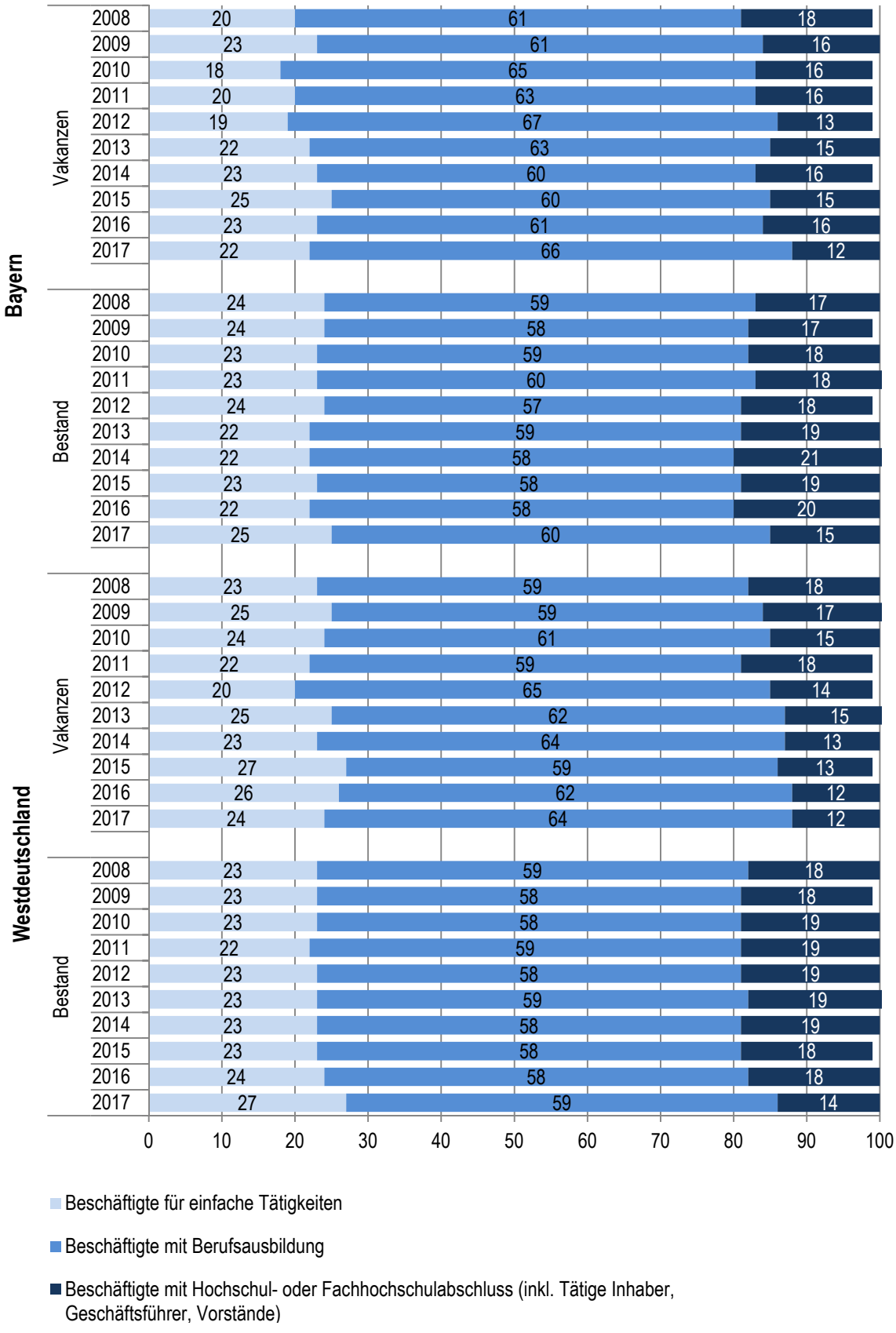
* Anteil der Vakanzen für einfache Tätigkeiten an allen Vakanzen in Bayern

Sehr viele Vakanzen entfallen auf die kleinen (70 Tausend) und mittelgroßen Betriebe (90 Tausend) bzw. die Dienstleistungsbetriebe im engeren Sinn (153 Tausend).

Sehr wichtig ist der Befund, dass sich der starke Anstieg der Vakanzen für qualifizierte Tätigkeiten im letzten Jahr vor allem auf Stellen für Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bezog. Deren Anteil an allen Vakanzen ist 2017/16 von 61 auf 66 Prozent angestiegen. Dagegen ist der Anteil der offenen, für sofort zu besetzenden Stellen für (Fach-)Hochschulabsolventen sogar von 16 auf zwölf Prozent gefallen (vgl. Darstellung 4.24).
Damit ist der Anteil der Vakanzen für Un-/Angelernte und auch derjenige für Hochqualifizierte jeweils geringer als der Anteil dieser Beschäftigtengruppen am Personalbestand. Das gilt in ähnlichem Ausmaß auch für Westdeutschland. Besonders – und mehr noch als im Vergleichsjahr 2008[9] – gesucht sind Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung.

[9] Allerdings war in Bayern im Jahr 2010 – nach der Finanz- und Wirtschaftskrise – bezogen auf die mittleren Qualifikationen bereits eine vergleichbare Konstellation wie 2017 zu beobachten.

Darstellung 4.24: Struktur der für sofort gesuchten Arbeitskräfte im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes in Bayern und Westdeutschland von Mitte 2008 bis 2017 (in Prozent)



4.5 Beschäftigung von Flüchtlingen

Mit dem Thema Integration von Flüchtlingen beschäftigen sich im IAB-Betriebspanel 2017 fünf (Teil-) Fragen. Wie schon bei den Fragen zur Beschäftigung von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bzw. von Flüchtlingen in der vorjährigen Befragung (vgl. INIFES 2017, S. I-39 ff.) tritt auch in den aktuellen Daten das Problem auf, dass die Fallzahlen für differenzierte Auswertungen auf der Ebene der Bundesländer nicht ausreichend sind.
Die Einstiegsfrage in dieses Thema lautete: „Hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle geflüchteten Personen, die im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten oder haben sich geflüchtete Personen selbst darum bemüht, sei es direkt oder über Dritte?“. Die Folgefrage im Panel 2017 wurde nur an diejenigen Betriebe und Dienststellen gestellt, die von einem Kontakt mit Flüchtlingen in der Zeit seit dem Jahr 2015 berichteten. Diese Frage lautete: „Beschäftigten Sie in ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle aktuell eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen oder haben Sie diese zumindest zeitweise beschäftigt?“. Die Betriebe, die hierauf mit „Ja“ antworteten wurden dann gefragt: „Wie viele sind oder waren das insgesamt?“.

Darstellung 4.25: Betriebe mit Kontakten zu Flüchtlingen seit dem Jahr 2015 und zumindest vorübergehender Beschäftigung seither (in Prozent)

	Insgesamt mit Kontakt	Flüchtlinge sind aktuell oder waren zumindest zeitweise im Betrieb beschäftigt	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Betrieben	Anteil an Betrieben mit Kontakt
Handel und Reparatur	12	5	40
Produzierendes Gewerbe	14	9	60
Dienstleistungen im engeren Sinne	12	6	47
Org. ohne Erwerb. / Öff. Verwaltung	(4)	(1)	(18)
1 bis 4 Beschäftigte	8	2	27
5 bis 19	11	6	58
20 bis 99	31	15	48
100 bis 499	34	23	68
ab 500	(54)	(40)	(75)
Nordbayern	12	6	49
Südbayern	12	6	46
Bayern	**12**	**6**	**47**
Westdeutschland	11	6	49
Ostdeutschland	6	3	48
Deutschland	10	5	49

Trotz der zeitlich („seit 2015“) und inhaltlich (Auslöser des Kontakts) sehr weiten Fassung der ersten Frage berichten im Spätsommer 2017 nur zwölf Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen von entsprechenden Kontakten. In Westdeutschland sind es elf Prozent und in Ostdeutschland sechs Prozent aller Betriebe (vgl. Darstellung 4.25). Hochgerechnet sind das in Bayern rund 44 Tausend Betriebe und Dienststellen

Knapp die Hälfte (47 %; Westdeutschland: 49 %) derjenigen bayerischen Betriebe mit Kontakt zu Flüchtlingen haben zumindest eine solche Person eingestellt, und sei es auch nur vorübergehend. Bezogen auf die Gesamtheit aller Betriebe sind das sechs Prozent.
Der Anteil der Betriebe mit Kontakt nimmt mit steigender Beschäftigtenzahl deutlich zu, ebenso der Anteil der Betriebe mit Einstellungen. Überdurchschnittlich sind beide Anteile im Produzierenden Gewerbe, deutlich geringer dagegen bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung.

Hochgerechnet rund 21 Tausend Betriebe in Bayern antworten, dass sie in diesem Zeitraum zumindest eine geflüchtete Person beschäftigt haben bzw. gegebenenfalls auch noch aktuell beschäftigen. In Westdeutschland sind das 94 Tsd. und in Ostdeutschland 13 Tsd. Betriebe.
Die Angaben der knapp 21 Tausend Betriebe, die zwischen dem Jahr 2015 und dem Befragungszeitpunkt im III. Quartal 2017 eine geflüchtete Person beschäftigt haben oder hatten, basieren auf einer Fallzahl von 72 Betrieben in der Stichprobe. Aus diesem Grund ist bei der Interpretation der Befunde auf Landesebene Vorsicht geboten. Wir haben die Zahlen für Bayern in den folgenden Darstellungen daher in Klammern gesetzt (gleiches gilt für die ostdeutschen Werte). Unter dieser Maßgabe einer vorsichtigen Interpretation errechnet sich auf Basis der quantifizierenden Angaben der Betriebe, dass im Freistaat seit dem Jahr 2015 rund 49 Tausend geflüchtete Personen zumindest vorübergehend eine Beschäftigung gefunden haben. Für ganz Deutschland lautet der entsprechende Wert der Hochrechnung 237 Tausend (vgl. unten, Darstellung 4.28).[10] Für Dezember 2017 weist die Bundesagentur für Arbeit 209 Tausend sv-pflichtig Beschäftigte aus den acht Hauptherkunftsländern der Geflüchteten aus. Im Dezember 2016 waren es 131 Tausend und im Dezember 2015 bzw. 2014 89 bzw. 71 Tausend. In diesen Zahlen sind aber auch Personen aus diesen Ländern enthalten, die bereits früher oder nicht als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind. „Zusätzlich zu den 209.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gingen im Dezember 2017 64.000 Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nach. Im Vergleich zum Vorjahr waren dies gut 16.000 mehr“ (Bundesagentur für Arbeit 2018, S. 12).

Im Detail berichteten 47 Prozent der 21 Tausend Betriebe, dass genau eine Person beschäftigt wurde. Bei 31 Prozent waren bzw. sind es zwei Personen und bei 19 Prozent drei oder mehr Personen. Im Durchschnitt derjenigen Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen ergibt sich eine Zahl von 2,3 Personen[11] (Westdeutschland: 2,0 Personen; Ostdeutschland: 2,7 Personen) (vgl. Darstellung 4.26).

[10] Dabei ist zu bedenken, dass die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen nur ein langwieriger Prozess sein kann. So schreibt das IAB (vgl. Fuchs u. a. 2018, S. 4), von den Größenordnungen her durchaus mit oben genannter Hochrechnung plausibel korrespondierend: „Wir schätzen die Wirkung der Flüchtlingszuwanderung seit 2015 auf die Änderung der jahresdurchschnittlichen Erwerbstätigenzahl auf +100.000“.

[11] Aus der Zahl von 21 Tausend Betrieben und durchschnittlich 2,3 Personen errechnet sich der oben genannte Wert von rund 49 Tausend Flüchtlingen, die in Bayern seit 2015 eine Beschäftigung gefunden hatten bzw. haben.

Darstellung 4.26: Anzahl der seit dem Jahr 2015 bzw. aktuell beschäftigten Flüchtlinge in den Flüchtlinge beschäftigenden Betrieben (in Tausend bzw. in Prozent)

	Betriebe die Flüchtlinge beschäftigt hatten bzw. beschäftigen (in Tsd., hochgerechnet)	davon mit			Zahl der seit 2015 beschäftigten Flüchtlingen (Durchschnitt)
		einem Flüchtling	zwei Flüchtlingen	drei Flüchtlingen oder mehr	
		in %			
Bayern	**(21)**	**(47)**	**(31)**	**(19)**	**(2,3)**
Westdeutschland	94	61	21	17	2,0
Ostdeutschland	(13)	(62)	(18)	(19)	(2,7)
Deutschland	108	61	21	18	2,1

Grob gesprochen hat in Bayern wie in West- und Ostdeutschland jeder zweite Kontakt von Betrieben zu Flüchtlingen seit 2015 auch zumindest zur – evtl. auch nur vorübergehenden – Einstellung einer geflohenen Person geführt.

Die hochgerechneten Zahlen zur Beschäftigung von Flüchtlingen sagen jedoch noch nichts über die Art der Beschäftigung aus. Im Panel wurden den Betrieben und Dienststellen mit Einstellungen geflohener Personen dazu noch folgende Fragen (mit Listenvorlagen) gestellt: „Wie verteilen sich diese Personen auf die folgenden Beschäftigtengruppen?“ sowie eine Frage nach dem erforderlichen Qualifikationsniveau der mit einer geflohenen Person besetzten Arbeitsplätze (Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre oder mit einem Hochschulabschluss).

Bezogen auf die sechs Prozent (vgl. oben, Darstellung 4.25) aller Betriebe und Dienststellen, die seit dem Jahr 2015 Flüchtlinge beschäftigt hatten oder aktuell haben, zeigt Darstellung 4.27, dass die Betriebe alle abgefragten Beschäftigungsformen relativ gleichmäßig gewählt haben (Die Zeilensummen ergeben aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen bei Betrieben mit mehr als einer Person mehr als 100 %). 25 Prozent der westdeutschen Betriebe mit Einstellungen seit 2015 haben Geflüchtete als Praktikanten bzw. in Maßnahmen zur Einstiegsqualifizierung eingestellt, gefolgt von 23 Prozent mit Flüchtlingen in unbefristeten sv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und 21 Prozent mit Minijobs bei der Beschäftigung von Flüchtlingen sowie 20 Prozent in Ausbildungsverhältnissen. In Bayern sind die Anteile wegen der Fallzahlproblematik, wie schon erwähnt, mit statistischen Unsicherheiten zu sehen. In der Tendenz ist der Anteil bei den unbefristeten sv-pflichtigen Beschäftigungen von geflohenen Personen im Freistaat etwas geringer als im westdeutschen Durchschnitt (17 vs. 23 %). Bei den befristeten (23 vs. 18 %) und den geringfügigen Beschäftigungen (24 vs. 21 %) scheinen die Anteile im Freistaat etwas höher zu sein.

Darstellung 4.27: Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen seit 2015 nach Art der Beschäftigungsverhältnisse (in Prozent)

	Anteil der Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen an allen Betrieben	davon: Betriebe mit … (Mehrfachnennungen möglich)					
		A	B	C	D	E	F
Bayern	**6**	**(17)**	**(23)**	**(20)**	**(24)**	**(27)**	**(5)**
Westdeutschland	6	23	18	20	21	25	5
Ostdeutschland	3	(27)	(23)	(11)	(9)	(37)	(4)
Deutschland	5	23	19	19	20	26	5

A Unbefristet sv-pflichtige Beschäftigung
B Befristet sv-pflichtige Beschäftigung
C Ausbildung
D Geringfügige Beschäftigung
E Praktika, Einstiegsqualifizierungen
F Sonstiges

Bezogen auf die Anteile der Flüchtlinge in den verschiedenen Beschäftigungsformen spiegelt sich dies wieder (vgl. Darstellung 4.28): In Westdeutschland waren seit 2015 bzw. sind im III. Quartal 2017 ein Fünftel (20 %) der geflohenen Personen in unbefristeter sv-pflichtiger Beschäftigung (Bayern: 16 %). Je 22 Prozent hatten oder haben in Westdeutschland wie im Freistaat ein befristetes und je 17 Prozent ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis.[12] 24 Prozent (Bayern: 28 %) waren/sind Praktikanten oder in einer Maßnahme zur Einstiegsqualifizierung und zwölf Prozent (Bayern: 11 %) Auszubildende.

Darstellung 4.28: Verteilung der Flüchtlinge seit 2015 nach Beschäftigungsformen (in Tausend und in Prozent)

	Beschäftigte Flüchtlinge (Hochrechnung in Tsd.)	davon (in %)					
		A	B	C	D	E	F
Bayern	**(49)**	**(16)**	**(22)**	**(11)**	**(17)**	**(28)**	**(7)**
Westdeutschland	200	20	22	12	17	24	5
Ostdeutschland	(37)	(19)	(34)	(5)	(5)	(26)	(11)
Deutschland	237	20	24	11	15	24	6

A Unbefristet sv-pflichtig Beschäftigte
B Befristet sv-pflichtig Beschäftigte
C Auszubildende
D Geringfügig Beschäftigte
E Praktikanten, Einstiegsqualifizierungen
F Sonstiges

Ohne die Auszubildenden bzw. Praktikanten und Teilnehmer an Einstiegsqualifizierungen, verteilen sich die restlichen hochgerechnet 30 Tausend Flüchtlinge, die seit 2015 in Bayern eine Beschäftigung gefunden hatten bzw. noch haben, nach den Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze in sehr ähnlichen Relationen wie in Westdeutschland (vgl. Darstellung 4.29).

[12] Die Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel sind mit den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit nicht vergleichbar (vgl. z. B. Bundesagentur für Arbeit 2018, S. 12). Ursachen sind z. B. der Stichtags- bzw. Zeitraumbezug oder die Abgrenzung von Flüchtlingen bzw. Ausländern aus den Hauptherkunftsländern, die auch bereits vor dem Jahr 2015 zugewanderte Personen einschließt.

Die weit überwiegende Mehrheit (88 %; Westdeutschland: 87 %) war bzw. ist auf Einfacharbeitsplätzen beschäftigt (Tätigkeiten für Un- und Angelernte). Zwölf Prozent (Westdeutschland: 11 %) betreffen Arbeitsplätze mit mittlerer Qualifikation, für die normalerweise eine Lehre oder vergleichbare Berufsausbildung bzw. eine entsprechende Berufserfahrung erforderlich ist. Nur ein Prozent (Westdeutschland: 2 %) war im Zeitraum 2015 bis zum III. Quartal 2017 oder ist zum Befragungspunkt noch auf Arbeitsplätzen für (Fach-)Hochschulabsolventen beschäftigt.

Darstellung 4.29: Beschäftigung von Flüchtlingen seit 2015 nach Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze (in Tausend und in Prozent)

	Zahl der aktuell oder zeitweise beschäftigten Flüchtlinge (in Tsd.)	Beschäftigte Flüchtlinge ohne Auszubildende und Praktikanten (in Tsd.)	davon		
			Tätigkeiten, die keine Ausbildung erfordern (in %)	Tätigkeiten, die Berufsausbildung erfordern (in %)	Tätigkeiten, die Hochschulabschluss erfordern (in %)
Bayern	**(49)**	**(30)**	**(88)**	**(12)**	**(1)**
Westdeutschland	200	128	87	11	2
Ostdeutschland	(37)	(25)	(74)	(23)	(2)
Deutschland	237	154	85	13	2

4.6 Zusammenfassung

- In Bayern ist der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen und derjenigen mit Personalabgängen traditionell geringer als im westdeutschen Durchschnitt (**Darstellung 4.1**). Seit 2001 gab es kein Jahr, in dem der westdeutsche Wert für eine der beiden Kennziffern unter dem bayerischen Wert lag.
- Abgesehen von Organisationen ohne Erwerbscharakter/der Öffentlichen Verwaltung mit einer tendenziell höheren Rate von Betrieben mit Personalabgängen unterscheiden sich die Wirtschaftsbereiche bei beiden oben angesprochenen Indikatoren kaum (**Darstellung 4.2**).
- Die hochgerechneten Zahlen des IAB-Betriebspanels zeigen für den Freistaat, dass im 1. Halbjahr 2017 446 Tausend Neueinstellungen 377 Tausend Personalabgänge gegenüberstanden. Seit dem Jahr 2001 gab es nur zwei Jahre (2003 und 2009) mit einer geringeren Zahl von Neueinstellungen als Personalabgängen (**Darstellung 4.3**).
- In Bayern liegen die Einstellungs- und Abgangsraten – Indikatoren, die sich jeweils auf den Beschäftigtenbestand beziehen – seit vier bzw. fünf Jahren unterhalb der westdeutschen Werte. In der längerfristigen Betrachtung seit 2001 lag die Einstellungsrate jedoch im Freistaat häufiger über als unter dem westdeutschen Vergleichswert (**Darstellung 4.4**). Besonders hoch ist die Einstellungs- und Abgangsrate bei Dienstleistungsbetrieben und bei großen Betrieben mit 100 bis unter 500 Beschäftigten (**Darstellung 4.5**).
- Im 1. Halbjahr 2017 haben 31 Prozent der Betriebe und Dienststellen in Bayern und 33 Prozent der Betriebe in Westdeutschland Personal eingestellt. Darunter waren im Freistaat zwölf Prozent mit Einstellungen von Personal für einfache Tätigkeiten und 23 Prozent mit Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten. Im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil der Betriebe mit Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten überdurchschnittlich, ebenfalls in Südbayern (**Darstellung 4.6**).

- Der Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten an allen Einstellungen ist mit 46 Prozent im 1. Halbjahr 2017 in Bayern praktisch gleich hoch wie im westdeutschen Durchschnitt. Er ist nach einem deutlichen Rückgang im Jahr 2016 aktuell wieder stark angestiegen – besonders in den Dienstleistungsbetrieben (**Darstellung 4.7**).
- Die Einstellungsrate – Einstellungen bezogen auf den Beschäftigtenbestand – für einfache Tätigkeiten liegt im Freistaat bei 14 Prozent. Diejenige für qualifizierte Tätigkeiten beträgt dagegen fünf Prozent. Der Unterschied resultiert aus der geringeren Stabilität der Jobs für Un-/Angelernte (**Darstellung 4.8**).
- Hochgerechnet wurden laut IAB-Betriebspanel in der ersten Hälfte des Jahres 2017 in Bayern 446 Tausend Personen neu eingestellt; das sind um 35 Tausend mehr als im 1. Halbjahr 2016. Davon waren 244 Tausend Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten. Dieser Anteil von 55 Prozent stellt einen starken Rückgang gegenüber dem Vorjahr dar (**Darstellung 4.9**).
- 67 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen haben im 1. Halbjahr 2017 nur unbefristete Einstellungen vorgenommen – um fünf Prozentpunkte weniger als im Jahr zuvor. Dem stehen 22 Prozent Betriebe mit ausschließlich befristeten Einstellungen gegenüber (**Darstellung 4.10**).
- Der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen ist in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts stark angestiegen. Seit dem Jahr 2005 sinkt er in Bayern in der Tendenz leicht, während er in Westdeutschland eher konstant bleibt. Im Freistaat ist allerdings in den letzten beiden Jahren wieder ein Anstieg zu beobachten (**Darstellung 4.11**). Im ersten Halbjahr 2017 wurden im Freistaat hochgerechnet 170 Tausend Personen befristet eingestellt (**Darstellung 4.12**); ein Großteil davon von Dienstleistungsbetrieben, in mittelgroßen und großen Betrieben bzw. in Südbayern.
- 49 Prozent der befristeten Neueinstellungen betrafen Frauen (Westdeutschland: 51 %). Das ist mehr als es ihrem Beschäftigtenanteil und ihrem Anteil an allen Neueinstellungen entspricht (**Darstellung 4.13**).
- 52 Prozent der Arbeitsverträge von befristet Beschäftigten im Bestand waren (Stichwort: erleichterte Befristung) zur Jahresmitte 2017 ohne Angaben eines sachlichen Grundes befristet. Im westdeutschen Durchschnitt lag der Anteil bei 55 Prozent (**Darstellung 4.14**).
- Von den befristet Beschäftigten, deren Arbeitsvertrag im 1. Halbjahr 2017 endete, wurden 39 Prozent in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen (Westdeutschland: 41 %) (**Darstellung 4.15**). 38 Prozent (Westdeutschland: 33 %) wurden erneut befristet beschäftigt und 23 Prozent (Westdeutschland: 26 %) sind ausgeschieden (**Darstellung 4.16**).
- Mit 29 Prozent verzeichneten mehr bayerische Betriebe und Dienststellen Personalabgänge als in den meisten früheren Jahren außer 2015. Der Frauenanteil an den Personalabgängen liegt bei 44 Prozent. Hauptsächliche Gründe für die Personalabgänge sind arbeitnehmerseitige Kündigungen (46 %), mit steigender Tendenz, und arbeitgeberseitige Kündigungen (19 %), mit abnehmendem Anteil, sowie das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge (10 %) (**Darstellung 4.17**).
- Von den bayerischen Betrieben und Dienststellen hatten im 1. Halbjahr 2017 weit mehr als die Hälfte (58 %) nach eigenen Angaben keinen Personalbedarf. 22 Prozent konnten ihren Personalbedarf durch Einstellungen voll decken; bei zehn Prozent erfolgte das zumindest teilweise. Von weiteren zehn Prozent wurde zwar Personal gesucht, aber keine Einstellung(en) getätigt. Betriebe des Pro-

duzierenden Gewerbes konnten am häufigsten ihren Personalbedarf nicht oder nur teilweise decken (**Darstellung 4.18**).[13]

- Seit dem Jahr 2005 hat der Anteil der Betriebe ohne Personalsuche deutlich ab- und der Anteil der Betriebe mit nur teilweiser oder gar keiner Deckung des Personalbedarfs stark zugenommen (**Darstellung 4.19**).
- 16 Prozent aller bayerischen wie westdeutschen Betriebe äußerten, dass sie im 1. Halbjahr 2017 angebotene Stellen für Fachkräfte (qualifizierte Tätigkeiten) nicht besetzt haben. Das sind um drei Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor. Hochgerechnet wurden im 1. Halbjahr 2017 386 Tausend Fachkräfte gesucht (Westdeutschland: knapp 1,9 Millionen; Deutschland insgesamt: gut 2,4 Millionen). 37 Prozent (Westdeutschland: 36 %) der angebotenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten wurden in Bayern nicht besetzt, das entspricht 141 Tausend Stellen (Deutschland: 869 Tausend). Weit mehr als die Hälfte der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte betrafen den Dienstleistungssektor im engeren Sinn (**Darstellung 4.20**).
- Der Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Fachkräftestellen ist langfristig und auch zwischen den Jahren 2016 und 2017 stark angestiegen – von 29 auf 37 Prozent; ebenso in Westdeutschland von 30 auf 36 Prozent (**Darstellung 4.21**).
- Auch bezogen auf die Vakanzen, d. h. die zum Befragungszeitpunkt in den Betrieben für sofort zu besetzenden Stellen, ist zwischen den Jahren 2016 und 2017 ein sehr starker Anstieg zu beobachten. Im Jahr 2016 berichteten 22 Prozent der bayerischen wie westdeutschen Betriebe von vakanten Stellen – im Jahr 2017 ist der Anteil solcher Betriebe in Bayern auf 26 und in Westdeutschland auf 25 Prozent gewachsen. Besonders stark ist der prozentuale Zuwachs im Produzierenden Gewerbe, in Kleinbetrieben und in Nordbayern (**Darstellung 4.22**).
- Die langfristig, seit Mitte des letzten Jahrzehnts gestiegene Zahl der vakanten Stellen hat zwischen den Jahren 2016 und 2017 besonders stark zugenommen. Bei den für sofort zu besetzenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten von 152 auf 189 Tausend und bei den Vakanzen für einfache Tätigkeiten von 45 auf 52 Tausend (**Darstellung 4.23**).
- Der starke Anstieg der Vakanzen für qualifizierte Tätigkeiten im Jahr 2017 bezieht sich vor allem auf Stellen für Beschäftigte mit Lehre oder vergleichbarem Berufsabschluss. Der Anteil solcher Vakanzen für mittlere Qualifikationen an allen Vakanzen ist im Jahr 2017 von 61 auf 66 Prozent angestiegen, bei den Stellen für (Fach-)Hochschulabsolventen ist er von 16 auf zwölf Prozent gesunken. Damit ist der Anteil der Vakanzen bei den mittleren Qualifikationen größer als ihr Anteil im Beschäftigtenbestand. Bei den Hochqualifizierten und auch bei den einfachen Tätigkeiten ist das Gegenteil der Fall. In Westdeutschland sind diese Muster ähnlich, aber etwas weniger ausgeprägt (**Darstellung 4.24**).
- Zwölf Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen (Westdeutschland: 11 %) hatten nach eigenen Angaben im Zeitraum von 2015 bis zur Befragung im III. Quartal 2017 Kontakt zu seit 2015 nach Deutschland gekommenen Flüchtlingen – als (Initiativ-)Bewerber oder durch Vermittlung Dritter. Hochgerechnet sind das im Freistaat rund 44 Tausend Betriebe oder Dienststellen. Knapp die Hälfte von diesen (47 %) – das entspricht sechs Prozent aller Betriebe (oder hochgerechnet 21 Tausend) hatten oder haben aktuell noch mindestens eine geflohene Person in der einen oder an-

[13] Wegen der geringen Fallzahl entsprechender Betriebe sind die nachfolgenden bayerischen Ergebnisse nur mit Vorsicht – und immer mit Blick auch auf die westdeutschen Ergebnisse – zu interpretieren, die aber strukturell ähnlich sind.

deren Weise beschäftigt. Vor allem sind dies Betriebe des Produzierenden Gewerbes bzw. größere bis sehr große Betriebe (**Darstellung 4.25**).

- Von denjenigen Betrieben mit zeitweise seit dem Jahr 2015 oder noch bestehender Beschäftigung einer geflohenen Person haben bzw. hatten rund die Hälfte genau eine geflohene Person in Beschäftigung, knapp ein Drittel zwei Personen und knapp ein Fünftel drei oder mehr Personen. Im Durchschnitt beläuft sich die Zahl der von den Betrieben in diesem Zeitraum beschäftigten Personen auf 2,3 in Bayern bzw. auf 2,0 in Westdeutschland (**Darstellung 4.26**).
- Rund jeweils ein Viertel der Betriebe berichtet dabei von Praktika/Einstiegsqualifizierungen, von Mini-Jobs oder einer befristeten sv-pflichtigen Beschäftigung. Rund jeweils ein Fünftel[14] nennt Ausbildungsverhältnisse und unbefristete sv-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse (**Darstellung 4.27**).
- Von den hochgerechnet 49 Tausend seit 2015 beschäftigten Flüchtlingen waren oder sind gut 40 Prozent in unbefristeter oder befristeter sv-pflichtiger Beschäftigung und ca. ein ebenso großer Anteil geringfügig Beschäftigte, Praktikanten oder in einer Einstiegsqualifizierung. Rund zehn Prozent waren seit 2015 oder sind Auszubildende (**Darstellung 4.28**).
- Zieht man die Auszubildenden und Praktikanten/Einstiegsqualifizierungen ab, so verbleiben hochgerechnet ca. 30 Tausend Personen. Rund 90 Prozent von diesen wurden bzw. werden noch auf Einfacharbeitsplätzen beschäftigt und gut zehn Prozent auf Arbeitsplätzen für mittlere Qualifikationen. Der Anteil der Flüchtlinge die seit dem Jahr 2015 auf Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte beschäftigt waren oder sind, ist mit ein bis zwei Prozent in Bayern wie Westdeutschland verschwindend gering (**Darstellung 4.29**).

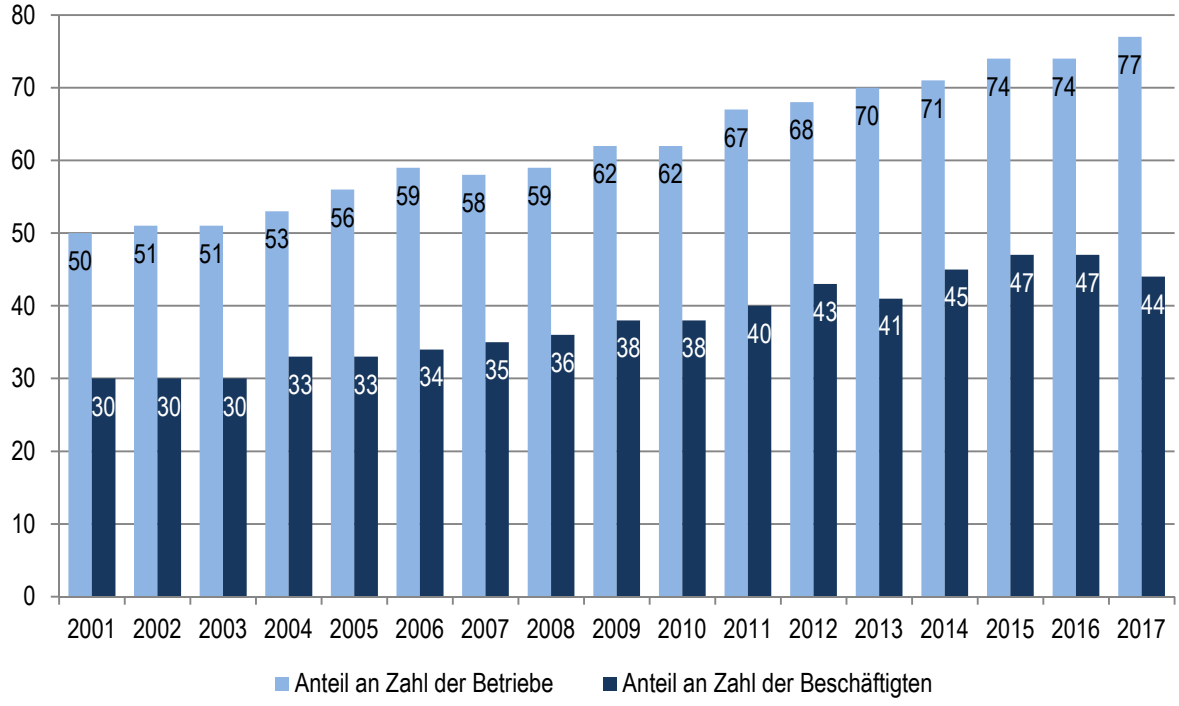
[14] Die Anteile addieren sich wegen der Möglichkeit von Mehrfachnennungen auf mehr als 100.

5. Personalpolitik

5.1 Tarifbindung/-geltung

Zwischen den Jahren 2016 und 2017 hat sich in Bayern hinsichtlich der Geltung von Tarifverträgen eine zwiespältige Entwicklung ergeben: Der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag an allen Betrieben hat sich um drei Prozentpunkte auf 77 Prozent erhöht; gleichzeitig ist der Anteil der Beschäftigten die in Betrieben ohne Tarifvertrag arbeiten um drei Prozentpunkte auf 44 Prozent gesunken. Letztere ist eine Entwicklung entgegen des langfristigen Trends, beide Indikatoren steigen nämlich seit 2001 deutlich an (vgl. Darstellung 5.1).

Darstellung 5.1: Anteil der Betriebe und Beschäftigten ohne Tarifvertrag an allen Betrieben und Beschäftigten in Bayern in den Jahren 2001 bis 2017 (in Prozent)



Wie der Darstellung 5.2 zu entnehmen ist, hat sich im Vergleich der Jahre 2001 und 2017 der Anteil der Betriebe mit Tarifvertrag über alle Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen hinweg deutlich reduziert. Am stärksten ist der Rückgang im Bereich Handel und Reparatur (wo aktuell nur noch 14 % der Betriebe einen Tarifvertrag haben), gefolgt von den Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinn. In der Differenzierung nach der Betriebsgröße trifft der Rückgang besonders auf Kleinstbetriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten und auf Kleinbetriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten zu. Bemerkenswert ist auch der stärkere Rückgang in Bayern im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt.
Auch der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag ist zwischen den Jahren 2001 und 2017 in praktisch allen Betriebsgrößenklassen, besonders stark bei den Klein- und Kleinstbetrieben, gesunken. Bezogen auf diesen Indikator sind es wieder die Beschäftigten in Betrieben aus dem Bereich Handel und Reparatur, bei denen die Verbreitung einer Tarifbindung besonders stark zurückgegangen ist. Der Anteil der Beschäftigten in Dienstleistungsbetrieben und in Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung mit einer Tarifbindung hat dagegen sogar leicht zugenommen. Im Vergleich

zu Westdeutschland ist der Rückgang des Beschäftigtenanteils in Betrieben mit Tarifvertrag ähnlich stark.

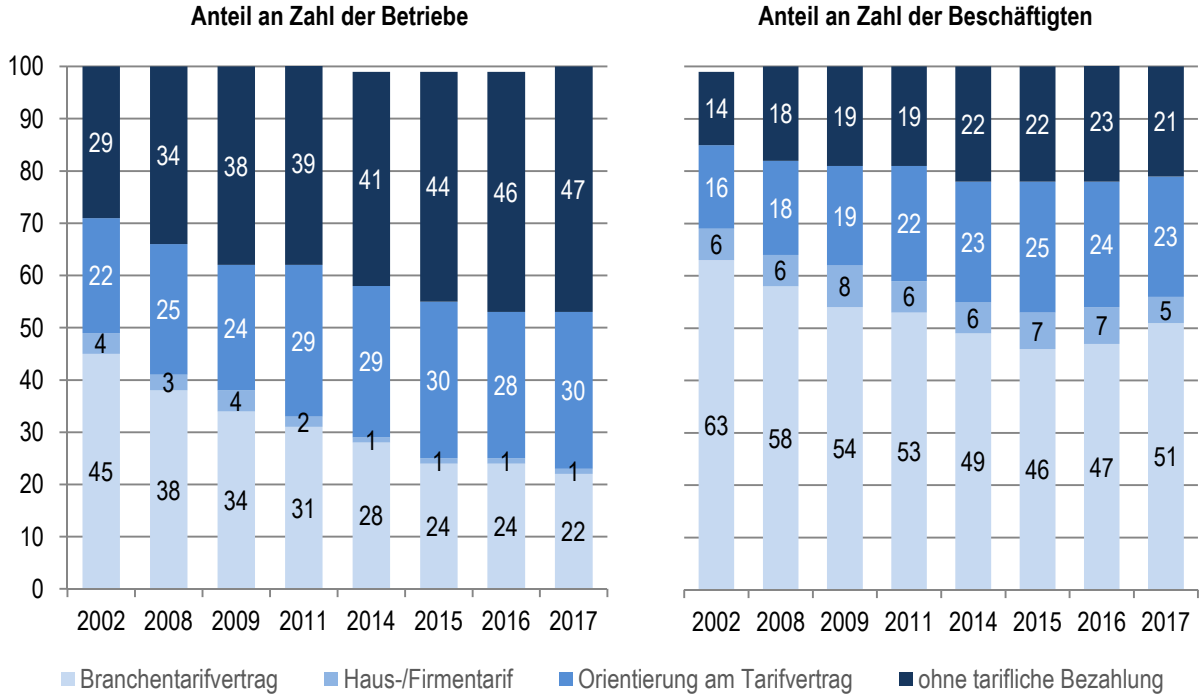
Darstellung 5.2: Anteil der Betriebe und der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag in den Jahren 2001 und 2017 (in Prozent)

	Anteil Betriebe an allen Betrieben		Anteil Beschäftigte an allen Beschäftigten	
	2001	2017	2001	2017
Handel und Reparatur	59	14	71	33
Produzierendes Gewerbe	53	35	74	67
Dienstleistungen i. e. S.	44	20	63	69
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	69	(59)	90	(97)
1 bis 4 Beschäftigte	39	15	41	16
5 bis 19	57	24	58	26
20 bis 99	63	44	64	44
100 bis 499	81	67	81	69
ab 500	(90)	(86)	(91)	(91)
Bayern	**50**	**23**	**70**	**56**
Westdeutschland	48	29	71	56

Anmerkung: Betriebe mit Tarifvertrag = Mit Branchen- plus Haus-/Firmentarifvertrag.

Betrachtet man die Anwendung von Tarifverträgen (speziell bezogen auf die Bezahlung), so hat lange Zeit eine Ausweitung der Betriebe mit einer Orientierung an einem Tarifvertrag der Erosion der Tarifgeltung wenigstens ein Stück weit entgegengewirkt. Der entsprechende betriebsbezogene Anteil ist zwar aktuell wieder um zwei Prozentpunkte auf 30 Prozent (wie schon im Jahr 2015) angestiegen. Der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Orientierung an einem Tarifvertrag ist aber zum zweiten Mal um einen Prozentpunkt kleiner geworden.
Im Ergebnis beider Entwicklungen ist der Anteil der Beschäftigten, für deren Betrieb weder ein Tarifvertrag noch eine Orientierung an einem Tarifvertrag gilt, mit 21 Prozent zwar kurzfristig etwas geschrumpft, langfristig aber stark angestiegen (vgl. Darstellung 5.3).

Darstellung 5.3: Anwendung von Tarifverträgen in Bayern in ausgewählten Jahren 2002 bis 2017 (in Prozent)



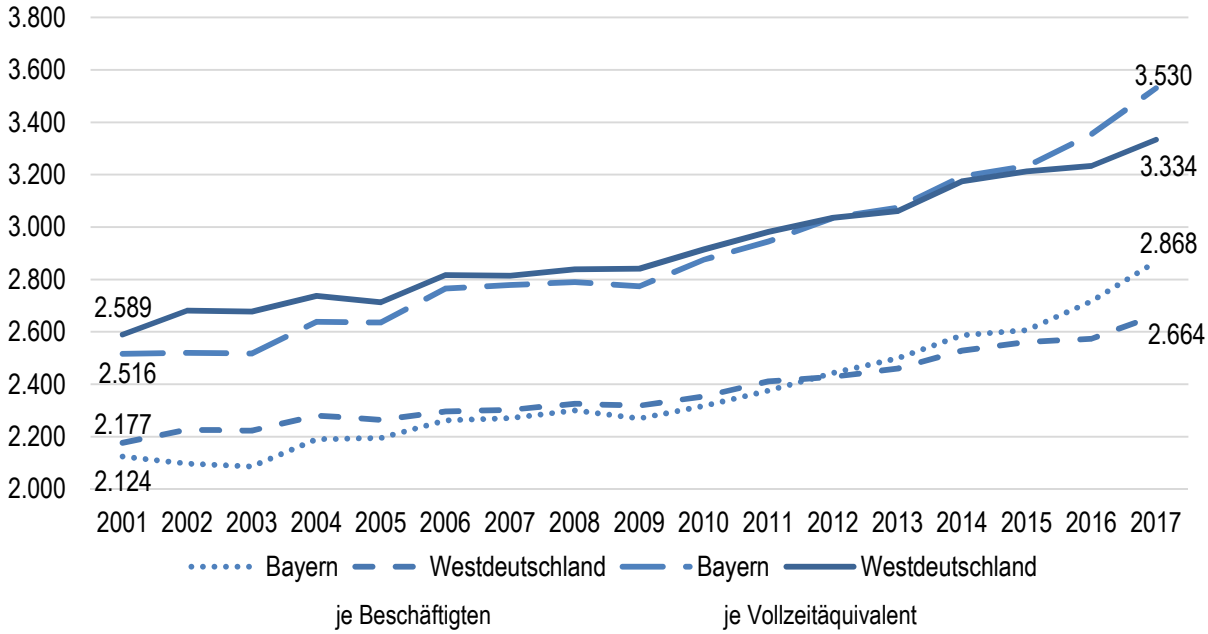
5.2 Entlohnung

Die vorgenannten Entwicklungen sind für die Beschäftigten von größter Bedeutung, wenn man die korrespondierenden Löhne/Gehälter betrachtet. So errechnen sich für Bayern im Juni 2017 laut IAB-Betriebspanel folgende Unterschiede in der Entlohnung pro Vollzeitäquivalent (brutto; ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und ohne eventuelle zusätzliche Leistungen wie z. B. Urlaubsgelder; Umrechnung von Beschäftigtenwerten auf Vollzeitäquivalente über die durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeiten der Teilzeitkräfte):

- Alle bayerischen Betriebe und Dienststellen: 3.530 Euro
- Tarifgebundene Betriebe: 3.880 Euro
- Betriebe mit Orientierung an einem Tarifvertrag: 3.075 Euro
- Betriebe ohne Orientierung an einem Tarifvertrag: 2.868 Euro

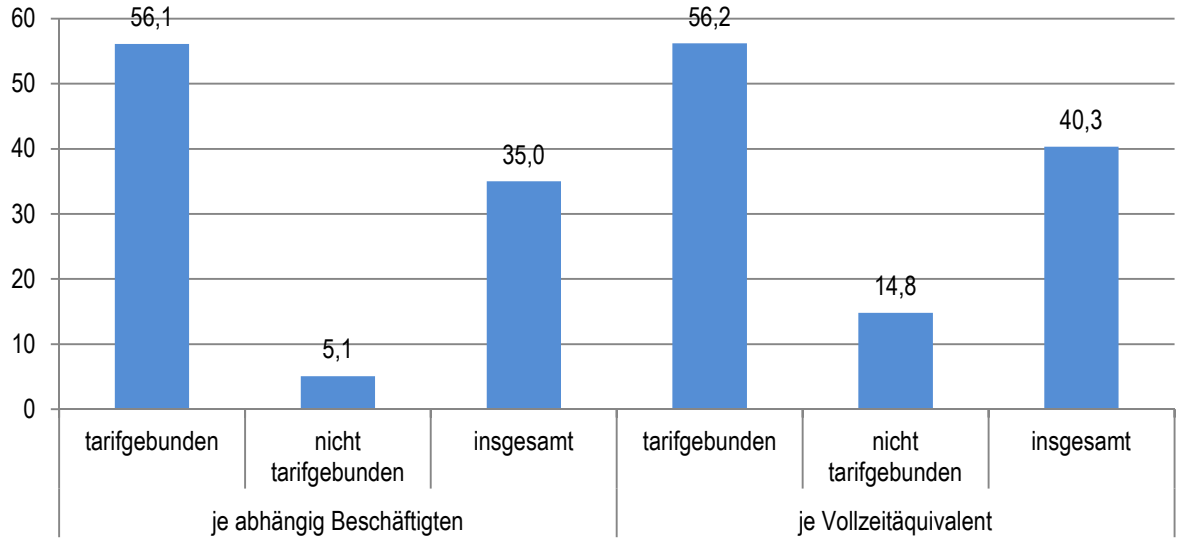
Darstellung 5.4 zeigt für Bayern und Westdeutschland, wie sich der/das Durchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten bzw. je Vollzeitäquivalent in den Jahren 2001 bis 2017 nominal entwickelt hat, d. h. ohne die Preisniveausteigerungen zu berücksichtigen. Es wird für beide Größen ersichtlich, dass bayerische Beschäftigte bis 2012 geringere Durchschnittslöhne erzielten als im westdeutschen Durchschnitt. Bezogen auf die Entlohnung je Vollzeitäquivalent haben die bayerischen Zahlen das westdeutsche Niveau erst im Jahr 2016 spürbar überschritten. Im Jahr 2017 ist der Abstand größer geworden (3.530 versus 3.334 Euro).

Darstellung 5.4: Durchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent in den Jahren 2001 bis 2017 (in Euro)



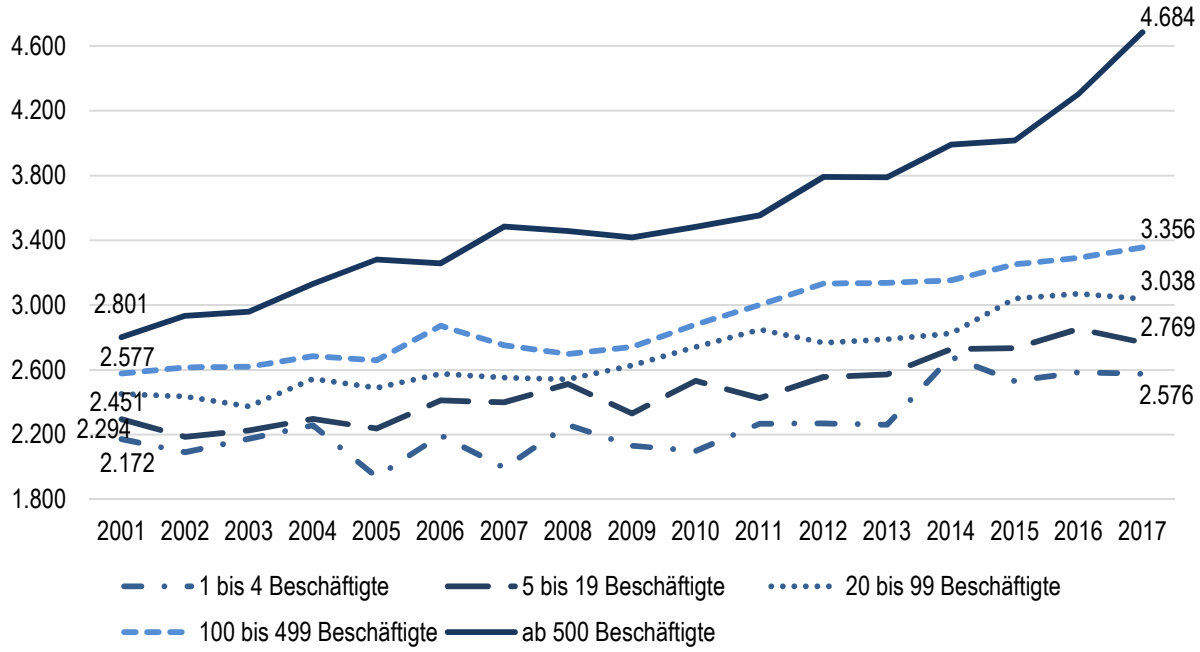
Aus Darstellung 5.5 wird deutlich, wie stark die Entwicklung der Entlohnung in tarifgebundenen versus nicht tarifgebundenen Betrieben voneinander abweicht. Zwischen den Jahren 2001 und 2017 ist der/das Brutto-Durchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten insgesamt um 35,0 Prozent gestiegen. Bei tarifgebundenen Betrieben sind es 56,1 Prozent, bei den nicht tarifgebundenen Betrieben dagegen nur 5,1 Prozent. In der Betrachtung nach abhängig beschäftigten Vollzeitäquivalenten lautet der Durchschnittswert 40,3 Prozent; in tarifgebundenen Betrieben sind es dabei 56,2 Prozent und in den nicht tarifgebundenen Betrieben 14,8 Prozent.

Darstellung 5.5: Veränderung der durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent im Jahr 2017 gegenüber 2001 in tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben in Bayern (in Prozent)



Die durchschnittlichen monatlichen Entgelte je Vollzeitäquivalent unterscheiden sich traditionell nach den Betriebsgrößenklassen, was auch mit der Gehaltsdifferenzierung innerhalb der Betriebe zusammenhängt: Je größer die Betriebe, umso höher ist die Entlohnung. Das war schon im Jahr 2001 so und das gilt für das Jahr 2017 noch deutlicher – die Schere geht weiter auf. Insbesondere in den sehr großen Betrieben wird der Abstand zur Entlohnung in den Kleinst- und Kleinbetrieben immer größer (vgl. Darstellung 5.6).

Darstellung 5.6: Monatliches Bruttoentgelt je Vollzeitäquivalent nach Betriebsgrößenklassen in den Jahren 2001 bis 2017 (in Euro)



Die monatliche Entlohnung je Vollzeitäquivalent zeigt in der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen im Übrigen ebenfalls eine zunehmende Spannweite. 2017 lautete der Wert im Produzierenden Gewerbe 4.382 Euro (das sind um über 2.000 Euro mehr als im Jahr 2001). Auf dem zweiten Rang findet sich der Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung mit 3.214 Euro bzw. etwas über 900 Euro mehr im Vergleich zu 2001. An dritter Stelle folgt der Dienstleistungsbereich im engeren Sinn mit 3.119 Euro und einem Plus von gut 600 Euro im selben Zeitraum. Das Schlusslicht bildet der Bereich Handel und Reparatur mit 2.686 Euro, das sind um ca. 450 Euro mehr als im Jahr 2001.

Von den 53 Prozent bayerischen bzw. 58 Prozent westdeutschen Betrieben mit tariflicher Bezahlung (d. h. mit Tarifvertrag oder der Orientierung an einem Tarifvertrag) bezahlen je 42 Prozent auch übertarifliche Entgelte[15] (vgl. Darstellung 5.7).

[15] Damit ist nicht die außertarifliche Bezahlung der sogenannten AT-Beschäftigten gemeint (Beschäftigte mit individuell vereinbarten Gehältern oberhalb der Tarifentlohnungen).

Darstellung 5.7: Betriebe mit übertariflicher Bezahlung im Jahr 2017 (in Prozent)

	Anteil Betriebe mit tariflicher Bezahlung	davon: Betriebe mit Bezahlung über Tarif
Bayern	**53**	**42**
Westdeutschland	58	42
Ostdeutschland	47	32
Deutschland	55	41

5.3 Zur Erhöhung des Mindestlohns am 01.01.2017

Im IAB-Betriebspanel 2017 wurden zum Thema Mindestlohn nur zwei Fragen gestellt: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Beschäftigte, deren Entlohnung vor dem 01.01.2017 unter 8,84 € pro Arbeitsstunde lag und die damit von der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen waren?“. Und gegebenenfalls: „Wie viele waren das?“.
Bei den nachfolgenden Zahlen ist zu beachten, dass das IAB-Betriebspanel nur einen Teil der Jobs unterhalb der Mindestlohngrenze erfasst (Stichworte: Ausnahmen/Übergangsregelungen; Betriebe ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigte; unvollständige Einhaltung des Mindestlohngesetzes) und nur partiell Aussagen über die Auswirkungen erlaubt (vgl. zu einer aktuellen Bestandsaufnahme der vielfältigen vorliegenden Befunde Bossler, Möller 2018). Generell ist bei empirischen Erhebungen zu diesem Thema, egal ob es sich um Betriebs- oder Beschäftigtenbefragungen handelt – eine Vielzahl von methodischen Problemen zu bedenken. So variieren die Befunde „je nachdem, welches Messkonzept für die Stundenlöhne verwendet wird. Betrachtet man die angegeben vertraglichen Arbeitsstunden, werden wesentlich mehr Beschäftigte entsprechend dem Gesetz entlohnt“ (Burauel u. a. 2017, S. 1116).

Sechs Prozent der bayerischen und sieben Prozent der westdeutschen Betriebe geben an, dass es bei ihnen solche Beschäftigten gab. Deren Anteil an allen Beschäftigten beläuft sich jeweils auf zwei Prozent.
Speziell in mittelgroßen Betrieben, aber auch in großen und sehr großen Betrieben gab es solche Beschäftigten. Deutlich höher ist der Anteil derartiger Betriebe auch im Bereich Handel und Reparatur (9 %). Dort war die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auch für überdurchschnittlich viele Beschäftigte (4 %) unmittelbar relevant (vgl. Darstellung 5.8).

Darstellung 5.8: Anteil der Betriebe und Beschäftigten, bei denen die Bruttostundenlöhne vor dem 01.01.2017 unter 8,84 Euro lagen und deren Löhne entsprechend angehoben wurden (in Prozent)

	Anteil Betriebe an allen Betrieben	Anteil Beschäftigte an allen Beschäftigten
Handel und Reparatur	9	4
Produzierendes Gewerbe	2	1
Dienstleistungen i. e. S.	6	3
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	(4)	(0)
1 bis 4 Beschäftigte	2	1
5 bis 19	7	3
20 bis 99	12	3
100 bis 499	9	2
ab 500	(10)	(1)
Bayern	**6**	**2**
Westdeutschland	7	2
Ostdeutschland	16	7
Deutschland	9	(3)

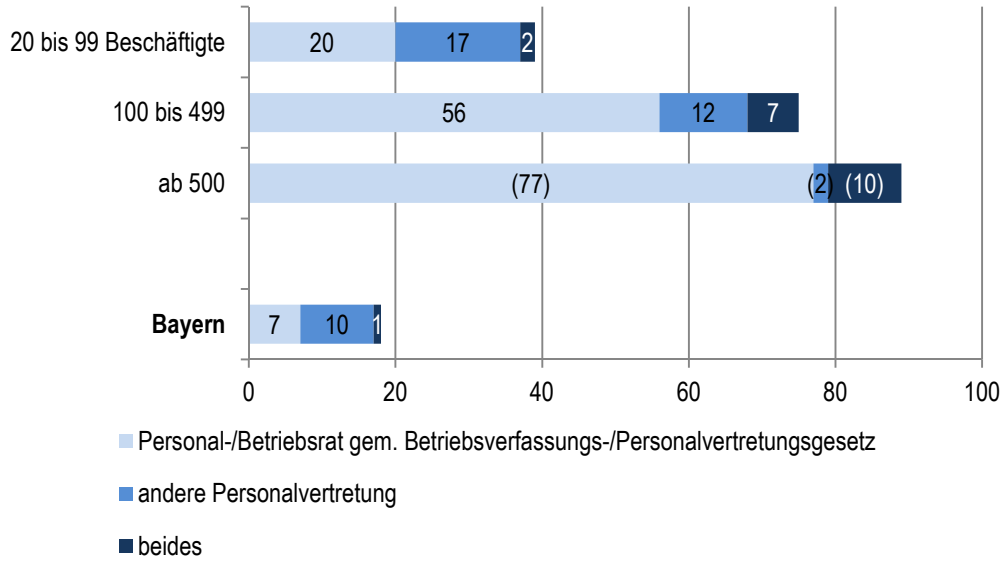
Hochgerechnet betraf die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes zum Jahresbeginn 2017 nach den Zahlen des IAB-Betriebspanels damit rund 20 Tausend Betriebe in Bayern – davon mehr als die Hälfte (55 %) aus dem Dienstleistungsbereich im engeren Sinn und knapp ein Drittel (30 %) aus dem Bereich Handel und Reparatur.
Die hochgerechnete Zahl der Beschäftigten, die von der Anhebung des Mindestlohnes profitierten beläuft sich in Bayern auf 140 Tausend Personen, davon 78 Tausend bei Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinn und 34 Tausend im Bereich Handel und Reparatur bzw. 83 Tausend in Nordbayern.

5.4 Betriebsräte/Personalvertretung

In sieben Prozent aller bayerischen Betriebe und Dienststellen gab es im Jahr 2017 einen Betriebs-/Personalrat gemäß Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsgesetz. Weitere zehn Prozent berichten von einer anderen Art der Personalvertretung. Bei einem weiteren Prozent gab es beides (vgl. Darstellung 5.9). Damit haben gerundet 17 Prozent aller Betriebe irgendeine Form der Personalvertretung. Die Existenz eines Personal-/Betriebsrates hängt dabei erwartungsgemäß stark von der Beschäftigtenzahl ab. Dabei nimmt die Häufigkeit einer gesetzlichen Personalvertretung in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten mit der Beschäftigtenzahl stark zu, die Verbreitung anderer Personalvertretungen dagegen in der Tendenz ab.
Besonders hoch ist der Anteil der Betriebe bzw. Dienststellen mit irgendeiner Form der Personalvertretung (darunter vor allem gesetzlichen Personal- bzw. Betriebsräten) im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung (35 %); besonders niedrig dagegen im Bereich Handel und Reparatur (12 %).

In Nordbayern gibt es deutlich häufiger Betriebe mit einer sonstigen Personalvertretung als in Südbayern (14 versus 6 %), so dass dort der Anteil von Betrieben mit irgendeiner Personalvertretung 22 Prozent beträgt – versus 13 Prozent in Südbayern.

Darstellung 5.9: Verbreitung von Personalvertretungen in mittleren und größeren Betrieben im Jahr 2017 (in Prozent)



Gegenüber den Jahren 2015 und 2016 gab es bezogen auf alle Betriebe in Bayern jeweils kleine Zuwächse bei den „anderen Personalvertretungen“; bei den Betriebs-/Personalräten waren es konstant acht Prozent (7 % plus 1 % mit gesetzlicher und gleichzeitig einer sonstigen Personalvertretung). In Westdeutschland haben insgesamt 19 Prozent aller Betriebe eine Form der Personalvertretung, in Ostdeutschland sind es nur 13 Prozent.

5.5 Arbeitszeit

5.5.1 Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten

Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten beträgt im Jahr 2017 38,6 Stunden (vgl. Darstellung 5.10). Das ist um 0,2 Stunden weniger als in Westdeutschland und um 0,8 Stunden weniger als in Ostdeutschland.
Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten, besonders die mittelgroßen Betriebe (39,5 Stunden), haben längere vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten als größere Betriebe. Im Produzierenden Gewerbe ist die vereinbarte Arbeitszeit (37,6 Stunden) deutlich geringer als in den anderen Wirtschaftsbereichen. In Bayern wie Westdeutschland haben, wie Darstellung 5.10 zeigt, fünf Prozent aller Betriebe eine vereinbarte Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten von unter 36 Stunden. Bei 32 Prozent der Betriebe in Bayern liegt die Zahl zwischen 38 und unter 40 Stunden und bei 57 Prozent zwischen 40 und unter 42 Stunden. Unter den großen und insbesondere den sehr großen Betrieben gibt es mehr Betriebe mit kürzeren Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter als in kleineren Betrieben.

Darstellung 5.10: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und Verteilung der Betriebe auf Arbeitszeitklassen im Jahr 2017 (in Stunden und in Prozent)

	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	Betriebe mit … Stunden				
		unter 36	36 bis unter 38	38 bis unter 40	40 bis unter 42	42 und mehr
Bayern	**38,6**	**5**	**3**	**32**	**57**	**3**
Westdeutschland	38,8	5	6	29	58	3

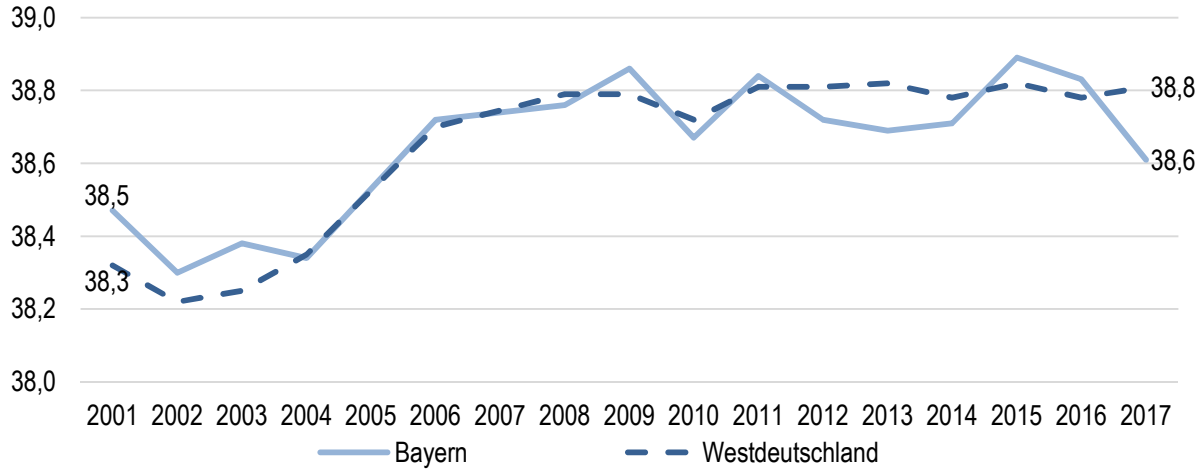
Dabei streut die Arbeitszeit bezogen auf die Beschäftigtenzahl im Produzierenden Gewerbe am stärksten: 41 Prozent der Beschäftigten arbeiten in diesem Bereich in Betrieben mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von unter 36 Stunden; dem stehen 37 Prozent in Betrieben mit 40 Stunden und mehr gegenüber (vgl. Darstellung 5.11).

Darstellung 5.11: Durchschnitt und Verteilung der Beschäftigten in Betrieben mit einer vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (in Stunden) von Vollzeitbeschäftigten 2017 (in Prozent)

	Durchschnittl. Wochenarbeitszeit	Beschäftigte mit … Stunden				
		unter 36	36 bis unter 38	38 bis unter 40	40 bis unter 42	42 und mehr
Handel und Reparatur	39,1	3	16	21	55	4
Produzierendes Gewerbe	37,6	41	7	15	37	1
Dienstleistungen i. e. S.	39,2	6	2	41	47	3
Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung	(39,5)	(1)	(0)	(48)	(50)	(1)
1 bis 4 Beschäftigte	39,2	6	2	28	62	2
5 bis 19	39,3	4	3	35	53	5
20 bis 99	39,5	3	5	29	59	4
100 bis 499	38,7	11	8	39	42	0
ab 500	(37,0)	(51)	(6)	(21)	(22)	(0)
Bayern	**38,6**	**17**	**6**	**30**	**45**	**2**
Westdeutschland	38,8	11	9	36	42	2
Ostdeutschland	39,4	4	4	21	70	2
Deutschland	38,9	10	8	34	47	2

Im langfristigen Vergleich ist in Bayern die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten aktuell um 0,1 Stunden höher als zu Beginn des Betrachtungszeitraums im Jahr 2001. Im westdeutschen Durchschnitt ist dagegen ein Anstieg um 0,5 Stunden zu beobachten (vgl. Darstellung 5.12).

Darstellung 5.12: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den Jahren 2001 bis 2017 in Bayern und Westdeutschland (in Stunden)



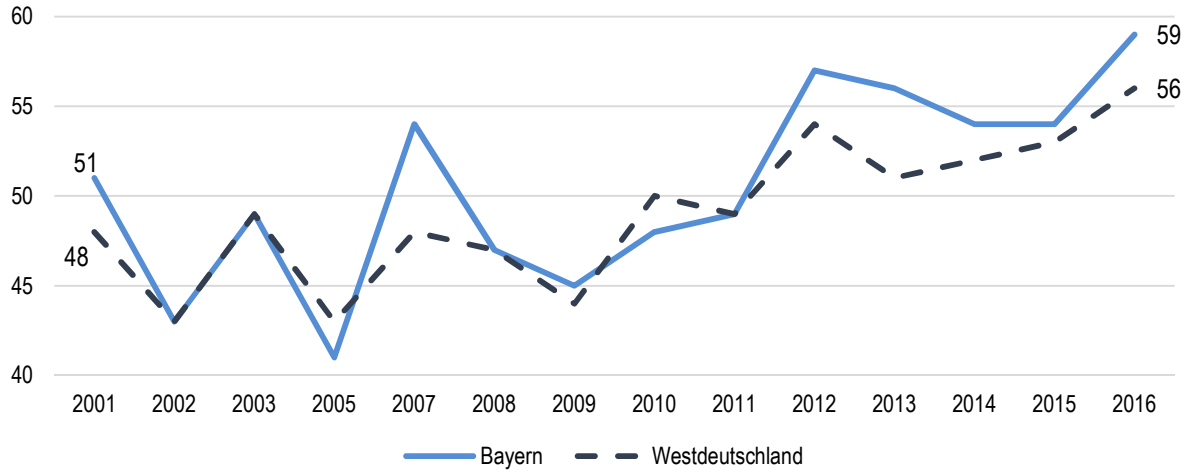
Anmerkung: Werte für die Jahre 2005 und 2007 sind nicht verfügbar und wurden interpoliert.

5.5.2 Überstunden

Im Freistaat wurden seit dem Jahr 2001 nur in wenigen Jahren weniger Überstunden geleistet als im westdeutschen Durchschnitt. Seit dem Jahr 2012 gibt es im Freistaat durchgängig mehr Betriebe mit Überstunden (vgl. Darstellung 5.13).

Beide Kurven in Darstellung 5.13 weisen einen steigenden Trend auf. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 liegt der bayerische Wert bei 59 Prozent. Die westdeutsche Vergleichszahl beträgt 56 Prozent.

Darstellung 5.13: Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Überstunden an allen Betrieben in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2016 (in Prozent)



Anmerkung: Werte für die Jahre 2004 und 2006 sind nicht verfügbar.

In Bayern ist der Anteil der Betriebe mit Überstunden im Jahr 2016 in Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinn sowie bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung mit je 61 Prozent am höchsten. Beide Wirtschaftsbereiche verzeichnen auch den stärksten Zuwachs seit dem Jahr 2001. Mit der Beschäftigtenzahl steigt der Anteil der Betriebe mit Überstunden deutlich an, von 41 Prozent bei

Kleinstbetrieben auf bis zu 94 bzw. 96 Prozent bei den großen und sehr großen Betrieben. Am stärksten ist dabei der Zuwachs zwischen den Jahren 2001 und 2016 in den Klein- und mittelgroßen Betrieben mit plus 14 bzw. elf Prozentpunkten.

Der Überstundenausgleich erfolgt in den Betrieben mehrheitlich über Freizeit (59 % in Bayern bzw. 46 % in Westdeutschland). Weitere 31 bzw. 39 Prozent praktizieren einen Ausgleich teils in Zeit- und teils in monetärer Form. Einen Ausgleich nur in finanzieller Form gibt es in fünf Prozent der bayerischen und elf Prozent der westdeutschen Betriebe. In weiteren fünf Prozent der bayerischen Betriebe werden Überstunden überhaupt nicht ausgeglichen (Westdeutschland: 4 %).

Darstellung 5.14: Anteil der Betriebe mit Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 und Art des Überstundenausgleichs sowie Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Überstunden (in Prozent)

	Betriebe mit Überstunden					Beschäftigte in Betrieben mit Überstunden
	insgesamt	davon:				
		mit ausbezahlten Überstunden	mit Freizeitausgleich	mit beidem	ohne Ausgleich	
Handel und Reparatur	55	3	58	34	5	78
Produzierendes Gewerbe	57	10	46	38	5	90
Dienstleistungen i. e. S.	61	4	62	29	5	84
Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung	61	1	71	20	9	83
1 bis 4 Beschäftigte	41	3	60	25	11	43
5 bis 19	69	6	66	25	3	72
20 bis 99	83	7	42	49	1	85
100 bis 499	94	5	36	58	1	94
ab 500	96	6	25	69	0	98
Nordbayern	54	5	53	34	7	82
Südbayern	63	6	62	28	4	87
Bayern	**59**	**5**	**59**	**31**	**5**	**85**
Westdeutschland	56	11	46	39	4	81
Ostdeutschland	51	12	46	39	4	74
Deutschland	55	11	46	39	4	80

Ausschließlich in Freizeit gleichen vor allem Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung die angefallenen Überstunden aus. Hier gleicht auch ein überdurchschnittlicher Anteil Überstunden gar nicht aus. Letzteres gilt ebenso eher in Nord- als in Südbayern, wobei nordbayerische Betriebe und Dienststellen seltener überhaupt von Überstunden im Jahr 2016 berichten als jene in Südbayern. Der

Anteil solcher Betriebe ohne Überstundenausgleich ist außerdem unter den Kleinstbetrieben mit elf Prozent bei weitem am größten (vgl. Darstellung 5.14).

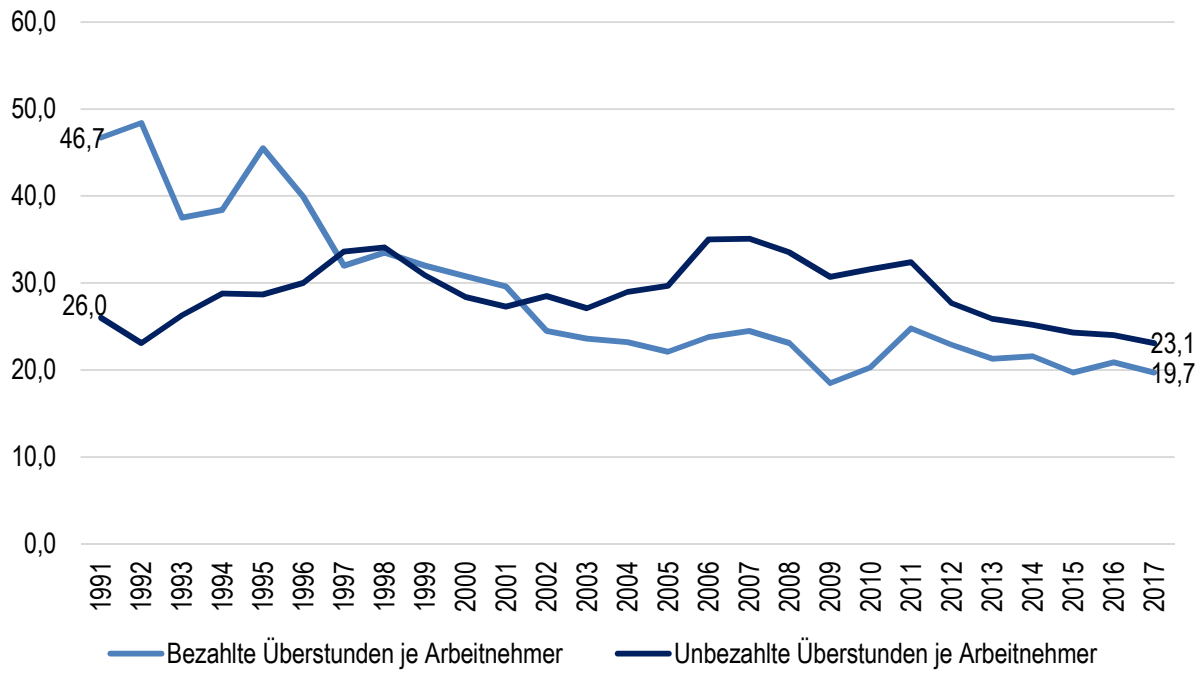
Insgesamt gesehen arbeiten im Jahr 2016 im Freistaat 85 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit Überstunden. In Westdeutschland sind es 81 Prozent. Gegenüber dem Jahr 2015 war dies ein Anstieg um drei bzw. zwei Prozentpunkte (vgl. INIFES 2017a, S. 6). Dieser Anstieg korrespondiert mit dem vom IAB aus anderen Quellen ausgewiesenen Befund eines ganz leichten Zuwachses der bezahlten Überstunden je Arbeitnehmer im Jahr 2016 und des Volumens der bezahlten Überstunden in Deutschland. 2017 sind beide Werte wieder gesunken (vgl. Kasten).

Langfristige Abnahme der bezahlten und eher Konstanz der unbezahlten Überstunden

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung weist auf Grundlage der IAB-Arbeitszeitrechnung jährlich die bezahlten und unbezahlten Überstunden getrennt aus.

Wie der Abbildung A zu entnehmen ist, schwanken beide Größen stark zyklisch, nicht nur in den Jahren mit größeren konjunkturellen Veränderungen. Langfristig gesehen geht die Zahl der je Arbeitnehmer geleisteten bezahlten Überstunden deutlich zurück. Die je Arbeitnehmer durchschnittlich geleisteten Überstunden sinken zwar auch seit der zweiten Hälfte des letzten Jahrzehnts. Langfristig betrachtet sind es aber im Jahr 2017 mit 23,1 unbezahlten Überstunden nicht viel weniger als die 26,0 Stunden im Jahr 1991.

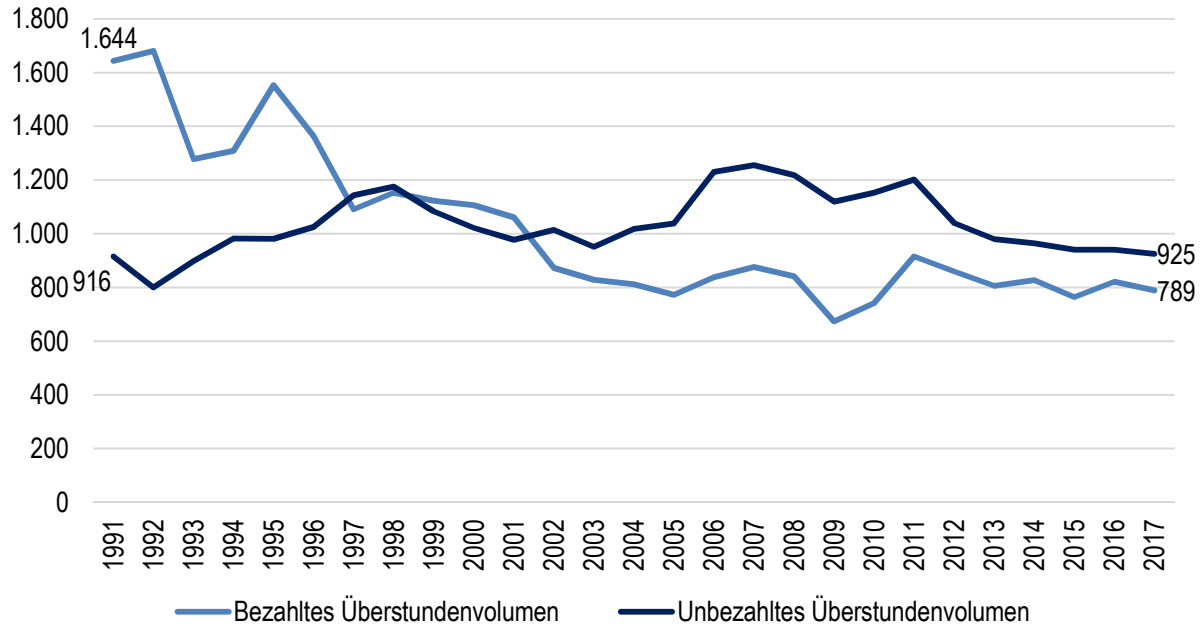
Abbildung A: Bezahlte und unbezahlte Überstunden je Arbeitnehmer in den Jahren 1991 bis 2017 in Deutschland (in Std.)



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung

Abbildung B zeigt, dass die aggregierte Zahl der unbezahlten Überstunden in Deutschland im Jahr 2017 sogar höher war als im Jahr 1991. Das aggregierte Volumen der bezahlten Überstunden ist im Betrachtungszeitraum dagegen deutlich geringer geworden.

Abbildung B: Volumen der bezahlten und unbezahlten Überstunden in den Jahren 1991 bis 2017 in Deutschland (in Mio. Std.)

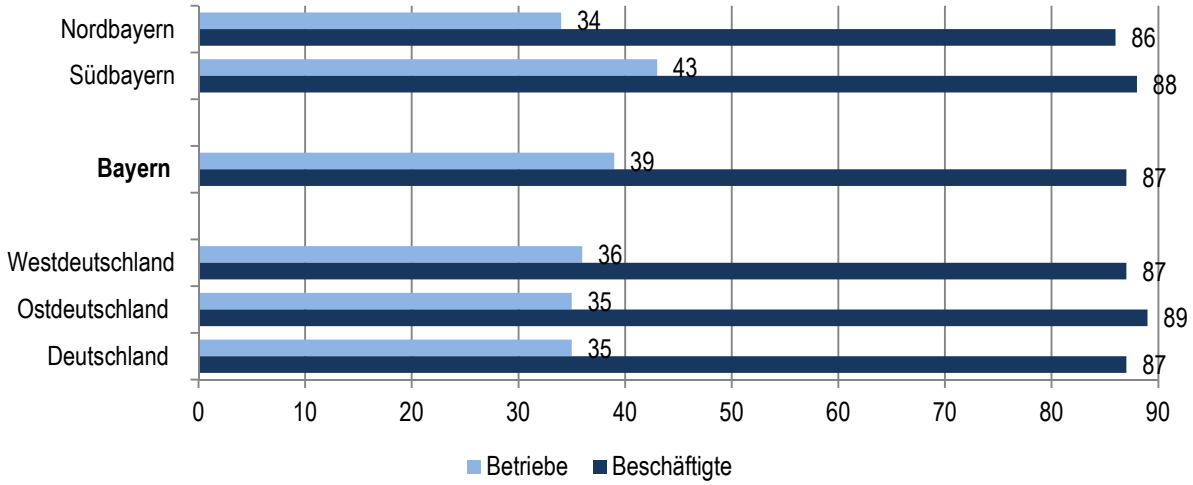


Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung

5.5.3 Arbeitszeitkonten

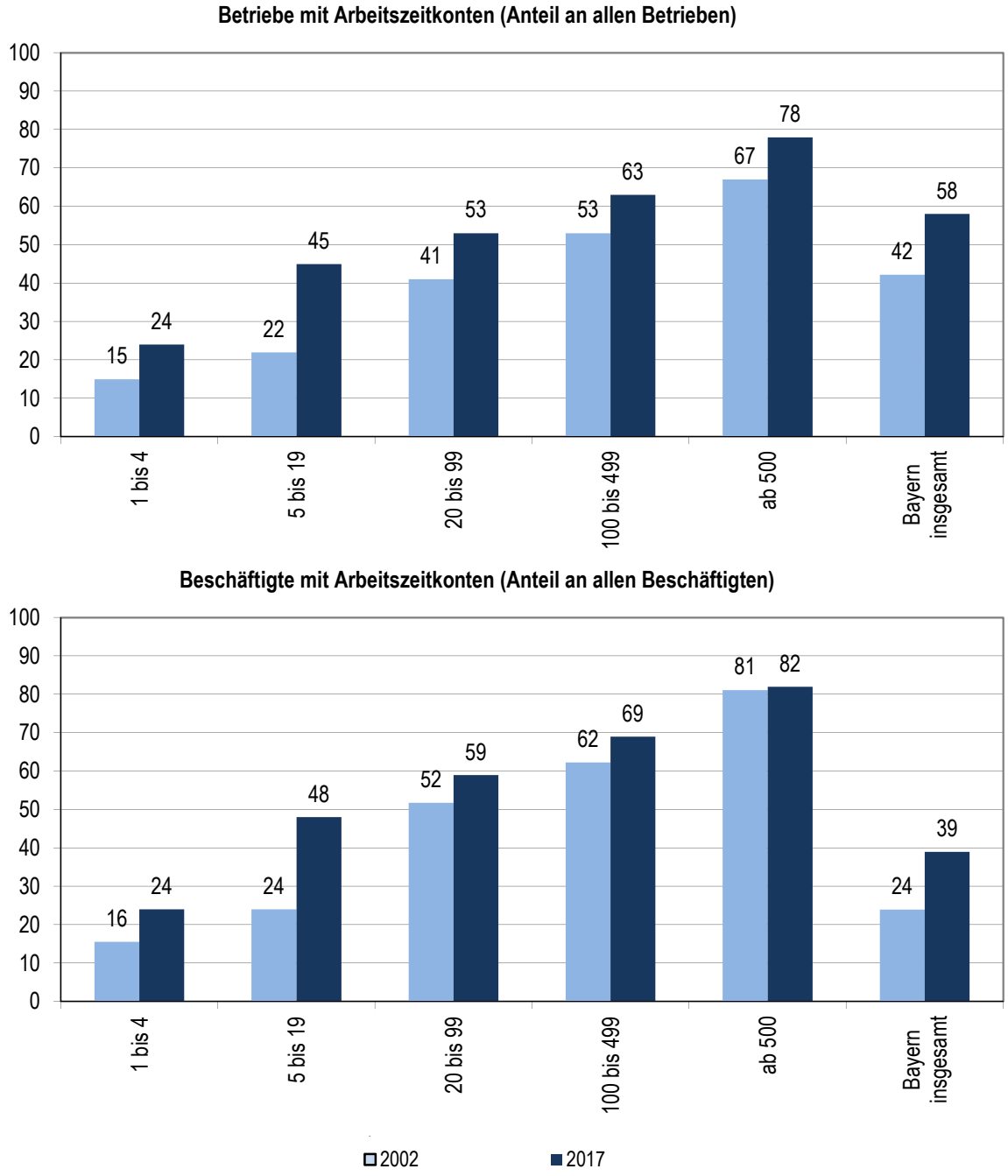
In 39 Prozent der bayerischen und 36 Prozent der westdeutschen Betriebe und Dienststellen gibt es im Jahr 2017 Regelungen zu Arbeitszeitkonten. In Südbayern existieren prozentual etwas mehr Betriebe mit solchen Instrumenten (vgl. Darstellung 5.15). Dabei wird in diesen Betrieben zwar die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, aber nicht alle in die entsprechenden Regelungen einbezogen. In den Betrieben mit Arbeitszeitkonten beträgt der Anteil der Beschäftigten, für die Arbeitszeitkonten angewendet werden in Bayern ebenso wie im westdeutschen Durchschnitt 87 Prozent (das entspricht im Freistaat 58 % aller Beschäftigten; Westdeutschland: 56 %).

Darstellung 5.15: Anteil der Betriebe mit vorhandenen Arbeitszeitkonten und Anteil der Beschäftigten, die in diesen Betrieben in solche Regelungen einbezogen werden im Jahr 2017 nach Regionen (in Prozent)



Wie Darstellung 5.16 zeigt, ist sowohl der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten, bezogen auf alle Betriebe, als auch der Anteil der Beschäftigten für die Arbeitszeitkonten gelten, bezogen auf alle Beschäftigten, in großen bzw. sehr großen Betrieben viel höher als in kleineren Betrieben. Außerdem ist der Abbildung zu entnehmen, dass die Verbreitung von Arbeitszeitkonten im Vergleich zum Jahr 2002 in Bayern insgesamt, aber auch in den einzelnen Betriebsgrößenklassen deutlich zugenommen hat.

Darstellung 5.16: Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten 2002 und 2017 (in Prozent)



5.6 Kapital- und Gewinnbeteiligung

Kapital- bzw. Gewinn-/Erfolgsbeteiligungen sind Instrumente der Personalbindung und Motivation von Beschäftigten. Sie machen die Betriebe auch flexibler hinsichtlich ihrer Lohnkosten. Ihre Verbreitung in den Betrieben ist relativ gering. So gibt es im Jahr 2017 in fünf Prozent der bayerischen und sogar nur in zwei Prozent der westdeutschen Betriebe eine Kapitalbeteiligung. Das ist zwar mehr als in den Jahren 2013 oder 2015; die längerfristige Reihe der Ergebnisse zu diesen (nicht jährlich erhobenen) Anteilen zeigt aber beispielsweise bereits für das Jahr 2001 einen Wert von sechs Prozent im Freistaat. Die Schwankungen sind, vor allem in den Kleinstbetrieben, auch nur teilweise mit der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung erklärbar (vgl. Darstellung 5.17).

Verbreiteter ist in Bayern – etwas mehr als im westdeutschen Durchschnitt – eine Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung in den Betrieben. Auch hierbei stehen die Zyklen teilweise wenig mit der Wirtschaftsentwicklung im Zusammenhang (z. B. der Rückgang im Jahr 2013).
Betriebe mit einer Gewinn-/Erfolgsbeteiligung machten im Jahr 2017 im Freistaat zwölf Prozent aller Betriebe aus. Bereits 2001 waren es aber ebenso viele und im Jahr 2011 sogar etwas mehr (14 %). Ein Trend ist nicht erkennbar. Bei der Gewinn-/Erfolgsbeteiligung gibt es jedoch einen sehr klaren Zusammenhang mit der Betriebsgrößenklasse: Vor allem in großen und sehr großen Betrieben wird dieses Instrument häufiger eingesetzt. Dabei ist aber zu beachten, dass es von der Formulierung der Frage her ausreicht, wenn nur sehr wenige Beschäftigte eine Gewinn-/Erfolgsbeteiligung erhalten, um in Darstellung 5.17 als Betrieb mit einem solchen Entlohnungssystem zu zählen (z. B. variable, erfolgsabhängige Gehaltsbestandteile bei Beschäftigten im Vertrieb, eines Geschäftsführers, von Vorständen etc.).

Darstellung 5.17: Betriebe mit Kapital- oder Gewinnbeteiligung in ausgewählten Jahren 2001 bis 2017 (in Prozent)

	Anteil an allen Betrieben mit …															
	Kapitalbeteiligung								Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung							
	2001	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2001	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Beschäftigte 1 bis 4	9	0	2	0	4	1	2	6	9	5	6	3	10	4	6	9
5 bis 19	3	2	4	1	3	1	2	4	12	11	14	11	14	11	11	14
20 bis 99	6	4	4	3	6	3	6	3	19	22	23	24	24	19	18	15
100 bis 499	7	4	9	5	5	3	3	3	32	26	34	33	31	38	32	26
ab 500	(11)	(7)	(13)	(11)	(6)	(10)	(8)	(5)	(39)	(39)	(49)	(38)	(40)	(42)	(40)	(30)
Bayern	**6**	**2**	**3**	**1**	**4**	**1**	3	5	**12**	**10**	**12**	**9**	**14**	**9**	**10**	**12**
Westdeutschland	3	2	2	1	2	1	1	2	9	9	9	9	10	8	9	10
Ostdeutschland	2	1	1	1	1	1	1	1	8	8	10	8	10	8	9	9
Deutschland	2	2	2	1	2	1	1	2	9	9	10	9	10	8	9	10

Im IAB-Betriebspanel 2017 wurde versucht, dieser Problematik mit einer Nachfrage beizukommen: „Bitte schätzen Sie, welcher Anteil der Beschäftigten in den Genuss der jeweiligen Leistung kommt?“.
Die Antworten auf diese Nachfrage beruhen für eine Auswertung naturgemäß auf Landesebene trotz der aufgestockten Befragtenzahl bezüglich der Kapitalbeteiligung auf statistisch kritischen Fallzahlen (daher die in Klammern gesetzten Werte). Weitere Differenzierungen unterbleiben deswegen an dieser Stelle.

In Westdeutschland geben 62 Prozent der befragten Betriebe, die von einer Kapitalbeteiligung berichten, an, dass 62 Prozent ihrer Beschäftigten in ihr Kapitalbeteiligungssystem einbezogen wären. Für alle Beschäftigten aller Betriebe entspricht das zwei Prozent. Der rechnerische Wert für den Freistaat liegt ebenfalls bei zwei Prozent. Größer ist auch die innerbetriebliche Verbreitung von Gewinn-/ Erfolgsbeteiligungen. Hier berichten diejenigen Betriebe, die derartige Entlohnungssysteme anwenden, dass in

Westdeutschland 58 Prozent und in Bayern 66 Prozent ihrer Beschäftigten solche „Boni“ erhalten. Bezogen auf alle Beschäftigten aller Betriebe bedeutet das laut IAB-Betriebspanel, dass in Bayern 18 und in Westdeutschland 14 Prozent der abhängig Beschäftigten erfolgsabhängige Lohnbestandteile bzw. Prämien erhalten (vgl. Darstellung 5.18).

Darstellung 5.18: Beschäftigte mit Kapital- und Gewinnbeteiligung im Jahr 2017 (in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)

	Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit jeweiligem Instrument		Anteil an Zahl aller Beschäftigten	
	Kapitalbeteiligungen am Unternehmen	Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung	Kapitalbeteiligungen am Unternehmen	Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung
Bayern	**(53)**	**(66)**	**(2)**	**(18)**
Westdeutschland	62	58	2	14
Ostdeutschland	43	61	1	11
Deutschland	60	58	2	13

5.7 Zusammenfassung

- Im Freistaat hat sich der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag an allen Betrieben zwischen den Jahren 2001 und 2017 von 50 auf 77 Prozent erhöht, davon alleine seit dem Vorjahr um drei Prozentpunkte. Auch der Anteil der Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag ist zwischen den Jahren 2001 und 2016 von 30 auf 47 Prozent angestiegen, im Jahr 2017 aber um drei Prozentpunkte auf 44 Prozent gesunken (**Darstellung 5.1**).
- Den stärksten Rückgang des Anteils der Betriebe mit Tarifvertrag verzeichnen im Zeitraum 2001 bis 2017 der Bereich Handel und Reparatur und die Kleinbetriebe (mit nur noch 14 bzw. 15 % im Jahr 2017). Bezogen auf den Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag ist der Rückgang ebenfalls im Bereich Handel und Reparatur sowie in Kleinbetrieben am deutlichsten (mit nur noch 33 bzw. 16 Prozent). In 23 Prozent der bayerischen und 29 Prozent der westdeutschen Betriebe gibt es im Jahr 2017 noch einen Tarifvertrag, in diesen Betrieben arbeiten je 56 Prozent der Beschäftigten (**Darstellung 5.2**).
- Langfristig hat eine Ausweitung des Anteils der Betriebe (und ihrer Beschäftigten) mit einer Tariforientierung der Erosion bei der Tarifgeltung entgegengewirkt. Dieser Effekt hat sich seit dem Jahr 2015 jedoch deutlich abgeschwächt (**Darstellung 5.3**).
- Die durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter je Vollzeitäquivalent der abhängig Beschäftigten betragen in Bayern 3.530 Euro und in Westdeutschland 3.334 Euro. Der bayerische Wert überschreitet den westdeutschen erst seit dem Jahr 2016 spürbar. Ähnliches gilt, wenn man die durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter je abhängig Beschäftigten betrachtet, also die Teilzeitanteile nicht berücksichtigt – in Bayern im Jahr 2017 mit 2.868 Euro und Westdeutschland mit 2.664 Euro (**Darstellung 5.4**).

- Seit dem Jahr 2001 sind die durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter laut IAB-Betriebspanel im Freistaat bei tarifgebundenen Betrieben nominal (d. h. ohne Inflationsbereinigung) um 56,1 Prozent angestiegen; bei nicht tarifgebundenen Betrieben lag die Steigerung bei 5,1 Prozent. Bezogen auf Vollzeitäquivalente lauten die entsprechenden Werte 56,2 versus 14,8 Prozent (**Darstellung 5.5**).
- Die durchschnittlichen Bruttoentgelte je Vollzeitäquivalent sind in den sehr großen Betrieben langfristig viel stärker gestiegen als in den anderen Betriebsgrößenklassen (**Darstellung 5.6**). Im Produzierenden Gewerbe ist dieser Zuwachs ebenfalls am höchsten von allen betrachteten Wirtschaftsbereichen.
- Von den bayerischen Betrieben zahlen aktuell 53 Prozent nach Tarif, in Westdeutschland sind es 58 Prozent. Jeweils 42 Prozent dieser Betriebe zahlen auch übertariflich (**Darstellung 5.7**).
- In sechs Prozent der bayerischen und sieben Prozent der westdeutschen Betriebe gab es Anfang des Jahres 2017 Beschäftigte, deren Entlohnung wegen der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 8,84 Euro angehoben werden musste. Vor allem war dies in Betrieben aus dem Bereich Handel und Reparatur bzw. mittelgroßen Betrieben der Fall. Betroffen waren in Bayern wie Westdeutschland zwei Prozent der Beschäftigten (**Darstellung 5.8**). Das entspricht im Freistaat rund 140 Tausend Personen.
- In sieben Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen gibt es im Jahr 2017 einen Betriebs-/Personalrat entsprechend Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsgesetz. Zehn Prozent berichten von einer anderen Art der Personalvertretung. In einem Prozent gibt es beides (**Darstellung 5.9**).
- Aktuell beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Bayern 38,6 und in Westdeutschland 38,8 Stunden (**Darstellung 5.10**). Dabei ist der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einer vereinbarten Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter von unter 36 Stunden in Bayern höher als in Westdeutschland (17 versus 11 %). Besonders viele Beschäftigte im Produzierenden Gewerbe und in sehr großen Betrieben mit ab 500 Beschäftigten haben eine vereinbarte Arbeitszeit von unter 36 Stunden (**Darstellung 5.11**).
- Im langfristigen Vergleich mit dem Jahr 2001 ist die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Bayern im Jahr 2017 um 0,1 Stunden angestiegen und in Westdeutschland um 0,5 Stunden (**Darstellung 5.12**).
- Der Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Überstunden an allen Betrieben ist seit dem Jahr 2001 – bei starken zyklischen Schwankungen – in Bayern von 51 auf 59 Prozent gewachsen (Westdeutschland: von 48 auf 56 %; **Darstellung 5.13**). In Südbayern ist 2016 der Anteil der Betriebe mit Überstunden höher als in Nordbayern. Fünf Prozent der Betriebe im Freistaat mit Überstunden gleichen diese nur in monetärer Form aus, 59 Prozent nur in Freizeit. Bei 31 Prozent gibt es beide Formen des Überstundenausgleichs und fünf Prozent gleichen Überstunden überhaupt nicht aus – vor allem Kleinstbetriebe (**Darstellung 5.14**).
- Im Jahr 2017 gibt es in 39 Prozent der bayerischen und in 36 Prozent der westdeutschen Betriebe Arbeitszeitkonten. In solchen Betrieben werden 87 Prozent der Beschäftigten in Regelungen zu Arbeitszeitkonten einbezogen. Das entspricht 58 Prozent aller Beschäftigten in Bayern; in Westdeutschland sind es 56 Prozent (**Darstellung 5.15**). Dabei ist seit dem Jahr 2002 ein deutlicher Anstieg des Anteils der Betriebe und des Anteils der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten festzustellen. Je größer die Betriebe, umso stärker sind Arbeitszeitkonten verbreitet (**Darstellung 5.16**).
- Eine Kapitalbeteiligung der (abhängig) Beschäftigten gibt es im Jahr 2017 in fünf Prozent aller Betriebe in Bayern (Westdeutschland: 2 %). Im Jahr 2001 waren es bereits einmal sechs Prozent, in manchen Jahren dazwischen aber auch noch deutlich weniger. In der Tendenz scheint die Verbrei-

tung bei großen und sehr großen Betrieben über Zeit ab- und in Klein- bzw. Kleinstbetrieben zuzunehmen.

Zwölf Prozent aller bayerischen Betriebe (Westdeutschland: 10 %) berichten im Jahr 2017, wie auch schon im Jahr 2001, dass sie ein System der Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung praktizieren. Vor allem sind das große und sehr große Betriebe (**Darstellung 5.17**).

- In denjenigen Betrieben mit Kapital- oder Gewinn-/Erfolgsbeteiligung kommt ein relativ großer Anteil der Beschäftigten in den Genuss dieser Instrumente. Bei der Kapitalbeteiligung sind es in Westdeutschland 62 Prozent aller Beschäftigten (Bayern: 53 % – bei relativ geringer zugrundeliegender Fallzahl). Das entspricht rechnerisch zwei Prozent aller Beschäftigten. Bei der Gewinn-/Erfolgsbeteiligung sind es in Bayern 66 Prozent der Beschäftigten in den entsprechenden Betrieben bzw. 18 Prozent aller Beschäftigten im Freistaat (Westdeutschland: 58 bzw. 14 %; **Darstellung 5.18**).

Literaturverzeichnis des Gesamtberichts

Arntz, M. u. a. (2017): Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen – Quantitative Unternehmens- und Betriebsrätebefragung sowie wissenschaftliche Begleitforschung, BMAS-Forschungsbericht Nr. 496, Berlin.

Bellmann, L. (1997): Das Betriebspanel des IAB, in: Hujer, R.; Rendtel, U.; Wagner, G. (Hrsg.): Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Panel-Studien, Sonderheft des Allgemeinen Statistischen Archivs, Heft 30, Göttingen, S. 169 ff.

Bellmann, L. (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels, in: Journal for Labour Market Research, Bd. 47, Nr. 1-2, S. 5 ff.

Bitkom (2017): Digitalisierung der Wirtschaft. Präsentation vom 28. November 2017, Berlin (Internet).

Bossler, M.; Möller, J. (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, IAB-Stellungnahme 1/2018, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2015): Beschäftigungsstatistik. Revision 2015 – überarbeitete Fassung, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2017): Situation von Älteren. Blickpunkt Arbeitsmarkt, November 2017, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2017a): Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Land Bayern. Stichtag 30. Juni 2016, Nürnberg. (Internet)

Bundesagentur für Arbeit (2018): Fluchtmigration. Berichte-Arbeitsmarkt kompakt, Februar 2018, Nürnberg (Internet).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey, AES-Trendbericht, Bonn.

Burauel, P. u. a. (2017): Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter, in: DIW-Wochenbericht Nr. 49, S. 1109 ff.

Deutscher Bundestag (2017): Arbeitsvolumen in Deutschland, Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, Drucksache 19/269 vom 14.12.2017, Berlin.

Deutscher Bundestag (2017a): Die Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses in den einzelnen Bundesländern. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, Bundestagsdrucksache 18/13655.

Deutscher Bundestag (2018): Die abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, Bundestagsdrucksache 19/876.

Deutscher Bundestag (2018): Flexibles Arbeiten in Deutschland. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, Bundestagsdrucksache 19/506.

Fischer, G. u. a. (2008): Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung, FDZ Methodenreport Nr. 01, Nürnberg.

Fuchs, J. u. a. (2018): Aufschwung auf dem Höhepunkt. IAB-Prognose für Wirtschaft und Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht Nr. 7, Nürnberg.

ifo-Institut (2017): ifo-Geschäftsklima. Ergebnisse der ifo-Konjunkturumfragen im November 2017 – ifo-Geschäftsklima setzt Rekordjagd fort, München (Internet).

ifo-Institut (2017a): ifo-Beschäftigungsbarometer für Deutschland. Ergebnisse der ifo-Konjunkturumfragen im November 2017 – ifo-Beschäftigungsbarometer: Neues Rekordhoch, München (Internet).

INIFES (2016): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2015 – Teil I und II. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2015, Stadtbergen.

INIFES (2017): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2016 – Teil I und II. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2016, Stadtbergen.

INIFES (2017a): Arbeitszeitflexibilität und Arbeitszeitkonten. Kurzbericht 17/3 zum IAB-Betriebspanel 2016, Stadtbergen.

Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zum Umbau der Bundesanstalt für Arbeit (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission, Berlin (Internet).

Kreß, F.; Weber, E. (2016): Warum sinkt die Zahl der Selbständigen?, in: Wirtschaftsdienst, Heft 9, S. 696 ff. (Internet).

Matthes, St. u. a. (2017): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017. Analysen auf Basis der BiBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Fassung vom 13. Dezember 2017) (Internet).

Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit (2018): Pressemitteilung vom 11. Januar 2018, Nürnberg.

Rossen, A.; Böhme St. (2018): Der bayerische Arbeitsmarkt 2018. Die Regionalprognose des IAB, IAB-Regional 1/2018, Nürnberg.

Seyda, S.; Placke, B. (2017): Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, IW-Trends Nr. 4, Köln (Internet).

Statistisches Bundesamt (2017): Weiterbildung, Wiesbaden.

Warning, A.; Weber, E. (2017): Wirtschaft 4.0 – Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik, IAB-Kurzbericht Nr. 12, Nürnberg.

ISBN: 978-3-9819341-2-0

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

© 2018 Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales