INIFES, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie, gGmbH

Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2018 – Teil II

Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2018

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)
und Carolin Baier, Antje Hoffmann (INIFES)

Stadtbergen, im September 2019

INIFES, Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen, Tel. 0821 243694-0, E-Mail: info@inifes.de

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

Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2018 – Teil II

Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2018

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)
und Carolin Baier, Antje Hoffmann (INIFES)

Stadtbergen, im September 2019

INIFES, Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen, Tel. 0821 243694-0, E-Mail: info@inifes.de

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 2018 3

2 Investitionen und Innovationen, ökologische Nachhaltigkeit **17**

2.1 Investitionen 17

2.2 Innovationen 23

2.3 Technischer Stand der Anlagen 25

2.4 Ökologische Nachhaltigkeit/Umweltschutz 26

2.5 Zusammenfassung 30

3 Personalbewegungen und Personalsuche **33**

3.1 Erwartete Personalprobleme 33

3.2 Personalbewegungen im Überblick 35

3.3 Personaleinstellungen und unbesetzte Stellen 38

3.4 Personaleinstellungen 42

3.4.1 Personaleinstellungen nach Qualifikationsgruppen 42

3.4.2 Befristungen 45

3.5 Vakanzen 50

3.6 Personalabgänge im Detail 53

3.7 Beschäftigung und Personalabgänge von Flüchtlingen 54

3.8 Zusammenfassung 56

4 Personalpolitik **61**

4.1 Tarifbindung/-geltung 61

4.2 Entlohnung 63

4.3 Betriebsrat/Personalvertretung 66

4.4 Frauen in Führungspositionen 67

4.5 Zusammenfassung 72

5 Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten ... 75

5.1 Vereinbarte Wochenarbeitszeiten ... 75

5.2 Überstunden ... 78

5.3 Arbeitszeitkonten ... 81

5.4 Mobiles Arbeiten ... 89

5.5 Zusammenfassung ... 93

Literaturverzeichnis ... 97

Darstellungsverzeichnis

Darstellung 2.1: Anteile der Betriebe mit Investitionen an allen Betrieben in ausgewählten Geschäftsjahren 2000 bis 2017 (in Prozent) ... 17

Darstellung 2.2: Anteil der Betriebe mit Investitionen nach Wirtschaftsbereichen in den Geschäftsjahren 2008 bis 2017 (in Prozent) ... 18

Darstellung 2.3: Anteil der Betriebe mit Investitionen nach Bereichen in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 (in Prozent) ... 19

Darstellung 2.4: Hochgerechnete Investitionssumme nach Betriebsgrößenklassen in ausgewählten Geschäftsjahren 2001 bis 2017 (in Mrd. Euro) ... 19

Darstellung 2.5: Anteil der Betriebe mit Investitionen bzw. Erweiterungsinvestitionen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2017 (in Prozent) ... 20

Darstellung 2.6: Erweiterungsinvestitionen in den Geschäftsjahren 2010 bis 2017 (in Prozent) ... 20

Darstellung 2.7: Erweiterungsinvestitionen im Geschäftsjahr 2017 (in Prozent) ... 21

Darstellung 2.8: Investitionsintensität je Vollzeitäquivalent in ausgewählten Geschäftsjahren 2001 bis 2017 (in Tausend Euro) ... 22

Darstellung 2.9: Verteilung der Investitionen im Geschäftsjahr 2017 (in Prozent) ... 22

Darstellung 2.10: Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungserwartung von Betrieben und Dienststellen mit versus ohne Investitionen oder Innovationen (in Prozent) ... 23

Darstellung 2.11: Betriebe mit Innovationen im Geschäftsjahr 2017 (in Prozent) ... 24

Darstellung 2.12: Anteile der Betriebe mit verschiedenen Arten von Produktinnovationen bzw. Prozessinnovationen an allen Betrieben in Bayern in den Geschäftsjahren 2007 bis 2017 (in Prozent) ... 25

Darstellung 2.13: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen im eigenen Betrieb im Jahr 2018 (in Prozent) ... 26

Darstellung 2.14: Bedeutung von ökologischer Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes bei den betrieblichen Aktivitäten 2018 (in Prozent) ... 26

Darstellung 2.15: Anteil der Betriebe mit nach eigenen Angaben „sehr hoher Bedeutung“ von ökologischer Nachhaltigkeit und Umweltschutz 2018 (in Prozent) ... 27

Darstellung 2.16: Verbreitung von Maßnahmen zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes (in Prozent) ... 28

Darstellung 2.17: Einschätzung des Stellenwertes von ökologischer Nachhaltigkeit und Umweltschutz im eigenen Betrieb 2018 (in Prozent) ... 29

Darstellung 2.18: Zustimmung („trifft voll und ganz zu“ plus „trifft eher zu“) zu Aussagen über die Orientierung des eigenen Betriebes auf ökologische Nachhaltigkeit und Umweltschutz (in Prozent) ... 30

Darstellung 3.1: „Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?“, 2000 bis 2018 (Mehrfachnennungen möglich; in Prozent), ... 33

Darstellung 3.2: „Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?“, 2018 (Mehrfachnennungen möglich; in Prozent) ... 34

Darstellung 3.3: Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern in den Jahren 2001 bis 2018 (jeweils 1. Halbjahr; in Tausend) ... 35

Darstellung 3.4: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen in ausgewählten Jahren 2001 bis 2018 in Bayern und Westdeutschland (jeweils 1. Halbjahr; in Prozent) ... 36

Darstellung 3.5: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen an allen Betrieben nach Wirtschaftsbereichen im 1. Halbjahr 2018 (in Prozent) ... 36

Darstellung 3.6: Einstellungs- und Abgangsraten in den Jahren 2001 bis 2018 in Bayern und Westdeutschland (in Prozent) ... 37

Darstellung 3.7: Einstellungs- und Abgangsraten im 1. Halbjahr 2018 (in Prozent) ... 38

Darstellung 3.8: Betriebe mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2018 (in Prozent) ... 39

Darstellung 3.9: Betriebe in Bayern mit Personaleinstellung und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2005 bis 2017 (in Prozent an allen Betrieben) ... 40

Darstellung 3.10: Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2000 bis 2018 an allen angebotenen Fachkräftestellen (in Prozent) ... 41

Darstellung 3.11: Personalbedarf und Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2018 nach Wirtschaftsbereichen (Anteil an Personalbedarf; in Tausend und Prozent) ... 41

Darstellung 3.12: Betriebe mit Personaleinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2018 (Anteil an allen Betrieben; in Prozent) ... 42

Darstellung 3.13: Struktur der Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2018 – Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten an allen Einstellungen (in Prozent) ... 43

Darstellung 3.14: Anteile der Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen an den Beschäftigten dieser Gruppen (Einstellungsraten) im Jahr 2018 (in Prozent) ... 44

Darstellung 3.15: Personaleinstellungen insgesamt und für qualifizierte Tätigkeiten in Bayern in ausgewählten Jahren 2001 bis 2018 (jeweils 1. Halbjahr; in Tausend und in Prozent) ... 44

Darstellung 3.16: Betriebe mit Personaleinstellungen nach Art der Einstellung im 1. Halbjahr 2001 bis 2018, Bayern und Westdeutschland (in Prozent) ... 45

Darstellung 3.17: Anteil der befristeten Einstellungen an allen Neueinstellungen in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2018 (in Prozent) ... 46

Darstellung 3.18: Hochgerechnete Anzahl der befristeten Neueinstellungen und ihr Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2018 (in Tausend und in Prozent) 46

Darstellung 3.19: Frauenanteil an den Beschäftigten, den Neueinstellungen und den befristeten Neueinstellungen im Jahr 2018 (in Prozent) 47

Darstellung 3.20: Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten deren Befristung im 1. Halbjahr 2009 bis 2018 endete (in Prozent) 47

Darstellung 3.21: Verbleib befristet Beschäftigter nach Vertragsende im ersten Halbjahr 2012 bis 2018 (in Prozent) 48

Darstellung 3.22: Befristungsgründe 2013, 2017 und 2018 (in Prozent) 49

Darstellung 3.23: Motive der Betriebe für den Einsatz befristet Beschäftigter 2018 (in Prozent) ... 49

Darstellung 3.24: 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 2018 (in Tausend und in Prozent) 50

Darstellung 3.25: Struktur der für sofort gesuchten Arbeitskräfte im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2008 bis 2018 (in Prozent) 52

Darstellung 3.26: Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2018 (Mehrfachnennungen; in Prozent) 53

Darstellung 3.27: Anteile der Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen seit dem Jahr 2015 (in Prozent) 54

Darstellung 3.28: Anzahl der aktuell oder zumindest zeitweise beschäftigten Flüchtlinge je Betrieb (in Prozent) 55

Darstellung 3.29: Anteile der Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen, die seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind (in Tausend bzw. Prozent) 55

Darstellung 3.30: Gesamtbewertung der Erfahrungen mit der Beschäftigung geflüchteter Personen (in Prozent) 56

Darstellung 4.1: Anteil der Betriebe und Beschäftigten ohne Tarifvertrag an allen Betrieben und Beschäftigten in Bayern in den Jahren 2001 bis 2018 (in Prozent) 61

Darstellung 4.2: Anteil der Betriebe und der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag in den Jahren 2001, 2017 und 2018 (in Prozent) 62

Darstellung 4.3: Anwendung von Tarifverträgen in Bayern in ausgewählten Jahren 2002 bis 2018 (in Prozent) 63

Darstellung 4.4: Betriebe mit übertariflicher Bezahlung im Jahr 2018 (in Prozent) 63

Darstellung 4.5: Durchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent in den Jahren 2001 bis 2018 (in Prozent) 64

Darstellung 4.6: Monatliches Bruttoentgelt je Vollzeitäquivalent nach Betriebsgrößenklassen in den Jahren 2001 bis 2018 (in Euro) 65

Tabelle A: Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn nach Beschäftigungsformen 2014 (in Prozent) ... 65

Darstellung 4.7: Veränderung der durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent im Jahr 2018 gegenüber 2001 in tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben in Bayern (in Prozent) ... 66

Darstellung 4.8: Verbreitung von Personalvertretungen in mittleren und größeren Betrieben im Jahr 2018 (in Prozent) ... 67

Darstellung 4.9: Einige Kennziffern zur Frauenbeschäftigung in Bayern und Westdeutschland 2018 (in Prozent) ... 68

Darstellung 4.10: Verteilung der weiblichen Beschäftigten in Bayern und Westdeutschland (ohne Auszubildende) auf Tätigkeitsgruppen 2003 bis 2018 (in Prozent) ... 69

Darstellung 4.11: Frauenanteile bei Führungskräften auf der ersten Führungsebene (in Prozent) ... 70

Darstellung 4.12: Frauenanteile bei Führungskräften auf der – soweit vorhanden – zweiten Führungsebene (in Prozent) ... 70

Darstellung 4.13: Frauenanteile bei Vorgesetzten auf der ersten und zweiten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen 2004 bis 2018 (in Prozent) ... 71

Darstellung 4.14: Frauenanteile bei Personen auf der ersten und zweiten Führungsebene nach Branchen in den Jahren 2004, 2016 und 2018 (in Prozent) ... 71

Darstellung 4.15: Frauenanteile auf der 1. und 2. Führungsebene 2004 bis 2018 in privaten versus öffentlichen Betrieben (in Prozent) ... 72

Darstellung 5.1: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und Verteilung der Betriebe auf Arbeitszeitklassen im Jahr 2018 (in Stunden und in Prozent) ... 75

Darstellung 5.2: Durchschnitt und Verteilung der Beschäftigten in Betrieben mit einer vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (in Stunden) von Vollzeitbeschäftigten 2018 (in Prozent) ... 76

Darstellung 5.3: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den Jahren 2001 bis 2018 in Bayern und Westdeutschland (in Stunden) ... 77

Darstellung 5.4: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit 2018 (in Prozent) ... 77

Darstellung 5.5: Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Überstunden an allen Betrieben in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2017 (in Prozent) ... 79

Darstellung 5.6: Anteil der Betriebe mit Überstunden sowie der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017 (in Prozent) ... 80

Darstellung 5.7: Anteil der Betriebe mit Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017 und Art des Überstundenausgleichs (in Prozent) ... 81

Darstellung 5.8: Anteil der Betriebe und Anteil der Beschäftigten mit entsprechenden Regelungen in Betrieben mit vorhandenen Arbeitszeitkonten 2018 (in Prozent) ... 82
Darstellung 5.9: Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten 2002, 2017 und 2018 (in Prozent) ... 83
Darstellung 5.10: Zeitraum in dem Arbeitszeitkonten ausgeglichen werden müssen, Bayern in ausgewählten Jahren von 2006 bis 2018 (Anteile an den Betrieben mit Arbeitszeitkonten; in Prozent) ... 83
Darstellung 5.11: Verbreitung und Nutzungsmöglichkeiten von Langzeitkonten 2018 (in Prozent) ... 84
Darstellung 5.12: Anteile der Betriebe mit verschiedenen Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung 2018 (in Prozent) ... 85
Darstellung 5.13: Anteil der Betriebe mit Nutzung von Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung, ausgewählte Jahre 2006 bis 2018 (in Prozent) ... 86
Tabelle B: Abhängig Beschäftigte mit ständig/regelmäßig besonderen Arbeitszeiten (in Prozent) ... 87
Tabelle C: Abhängig Beschäftigte mit ständig/regelmäßig besonderen Arbeitszeiten im Jahr 2017 in Bayern und Deutschland (in Prozent) ... 88
Darstellung 5.14: Betriebe und Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeitregelungen 2018 (in Prozent) ... 89
Darstellung 5.15: Betriebe mit Angeboten mobilen Arbeitens mittels digitaler Endgeräte 2018 (in Prozent) ... 90
Darstellung 5.16: Motive für das Angebot mobilen Arbeitens 2018 (Mehrfachnennungen möglich; in Prozent) ... 92
Abbildung A: Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien und Häufigkeit der Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben (in Prozent) ... 92
Darstellung 5.17: Vorhandensein betrieblicher Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer vor den Folgen ständiger Erreichbarkeit oder verlängerter Arbeitszeiten (in Prozent) ... 93

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 2018 repräsentative Angaben von 1.085 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 2018 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
- Betriebliche Weiterbildungsförderung

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.

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 im Text referierten 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 2018 (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 2018

Datengrundlage	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil I – Kapitel 1.1

- IAB-Betriebspanel „Beschäftigungstrends“ – Aufstockungsstichprobe in Bayern seit 2001
- Jährliche Wiederholungsbefragung der gleichen Betriebe und Dienststellen mit mindestens einem sv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis
- Großer Block mit jährlich gleichen Fragen; Module mit wechselnden Themen
- 2018: 1085 befragte Personalverantwortliche – vor allem CATI (computer assisted personal interviews)
- Wenig Verweigerer, geringe Panelmortalität (= viele wiederholt befragte Betriebe)
- Als „Beschäftigte“ werden auch Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer bezeichnet
- Manche Fragen beziehen sich auf das abgeschlossene Geschäftsjahr vor dem Jahr der Befragung (normalerweise Spätsommer), ansonsten normalerweise auf das jeweilige erste Halbjahr bzw. den 30. Juni.

Beschäftigungsentwicklung	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil I – Kapitel 1.2 und 1.3

- Zunahme der Zahl der Betriebe um 0,8 Prozent zwischen Jahresmitte 2017 und 2018; plus 2,8 Prozent bei den sv-pflichtig Beschäftigten
- Seit 2001 Zunahme der Zahl aller Beschäftigten um 26,7 Prozent (Westdeutschland: +22,0 %)
- In absoluten Zahlen: Zwischen Juni 2017 und Juni 2018 plus 196 Tausend Beschäftigte bzw. 152 Tausend sv-pflichtig Beschäftigte
- Dabei gab es nur in Kleinstbetrieben mit ein bis vier Beschäftigten ein Minus
- Im Spätsommer 2018 erwarteten 19 Prozent der bayerischen Betriebe bis zur Jahresmitte 2019 eine steigende Beschäftigtenzahl (mehr als in allen Jahren seit 2014; v.a. Großbetriebe und in den Bereichen Handel und Reparatur sowie Dienstleistungen im engeren Sinne), 70 Prozent eine gleichbleibende und 6 Prozent eine sinkende Beschäftigtenzahl
- Der hochgerechnete quantifizierte Beschäftigungszuwachs entspricht 133 Tausend. Seit dem Jahr 2014 hat die tatsächliche Entwicklung die Erwartungen immer übertroffen.

Wirtschaftliche Lage	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil I – Kapitel 2

- Der Anteil der Betriebe mit einem positiven Jahresergebnis im abgelaufenem Geschäftsjahr ist im Freistaat weiter auf den Spitzenwert von 83 Prozent gestiegen (Westdeutschland: 81 %).
- Zehn Prozent der bayerischen Betriebe bezeichnen ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr als sehr gut, weitere 50 Prozent als gut und nur 4 Prozent als mangelhaft (=Note 5).
- 15 Prozent sehen sich keinem und weitere 20 Prozent nur einem geringen Wettbewerbsdruck ausgesetzt. 25 Prozent sehen einen hohen Wettbewerbsdruck.
- Derr Umsatz je Beschäftigten ist in Bayern auf hohem Niveau zwischen 2016 und 2017 gleich geblieben und je Vollzeitäquivalent nur leicht gesunken. Der bayerische Wert liegt bei beiden Indikatoren über dem westdeutschen.
- Der Exportanteil am Umsatz ist in Bayern seit 2001 und auch im Jahr 2017 stärker gestiegen als in West- und Ostdeutschland
- Die Betriebe „nähen“ ihr Personal immer stärker „auf Kante“. 49 Prozent hätten eine zusätzliche Nachfrage nach eigenen Angaben nur mit zusätzlichem Personal bewältigen können. Bei 11 Prozent wären zusätzliche Anlagen nötig gewesen.

Personalstruktur	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil I – Kapitel 3.1, 3.2, 3.3 und 3.4

- Mittelfristig ist der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten – zumindest seit 2008 – eher konstant geblieben (2018: 24 %).
- Der Anteil hochqualifizierter Beschäftigter hat dagegen zugenommen (2018: 14 %) – nicht mehr aber seit dem Jahr 2014.
- Verglichen mit Westdeutschland gibt es im Freistaat etwas weniger Beschäftigte für einfache und geringfügig mehr für hochqualifizierte Tätigkeiten.
- 46 Prozent aller Beschäftigten in Bayern sind Frauen. Bei den einfachen Tätigkeiten beträgt ihr Anteil 53 Prozent, bei den Hochqualifizierten 41 Prozent. Dabei ist bei letztgenanntem Anteil seit dem Jahr 2003 ein starker Anstieg zu beobachten.
- Die Zahl der im Panel nachgewiesenen Tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen ist zwischen 2001 und 2018 um 24 Tausend angestiegen.
- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist zwischen 2001 und 2018 von 20 auf 30 Prozent angestiegen (Westdeutschland: von 21 auf 33 %).

Personalstruktur	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil I – Kapitel 3.4

- In Bayern geht diese Entwicklung seit 2005 auf eine Ausweitung der substanziellen Teilzeit zurück. Der relative Anteil der geringfügig Beschäftigten ist dagegen seither fast konstant.
- In Klein- und Kleinstbetrieben bzw. im Bereich Handel und Reparatur und in Dienstleistungsbetrieben ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten am höchsten.
- Der Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs liegt seit 2008 reicht konstant bei ca. 27 Prozent; der Anteil der Midi-Jobber bei drei Prozent.
- In Bayern waren laut IAB-Betriebspanel hochgerechnet im Jahr 2018 ca. 87 Tausend Praktikanten, knapp 130 Tausend Freie Mitarbeiter und knapp 120 Tausend Leiharbeitskräfte beschäftigt. Bei den beiden letztgenannten ist seit 2002 ein ansteigender Trend zu verzeichnen.
- Die Zahl der befristet Beschäftigten hat sich 2018 mit 460 Tausend – das sind ca. sieben Prozent – gegenüber 2002 mehr als verdoppelt (219 Tsd.).
- Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten ist konstant überproportional.
- Der Flexibilisierungsgrad (Anteil Nichtnormalarbeitsverhältnisse) ist langfristig gestiegen (Bayern: 33 % in 2006 und 39% in 2018; Westdeutschland: 34 bzw. 43 %). Rechnet man die substantielle Teilzeit heraus, so bleibt der Flexibilisierungsgrad im Freistaat fast konstant.

Ausbildung	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil I – Kapitel 4.1, 4.2 und 4.3

- 55 Prozent der Betriebe und Dienststellen in Bayern sind ausbildungsberechtigt. Davon bilden 51 Prozent aus; das entspricht 28 Prozent von allen Betrieben.
- Seit 2001 ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe gesunken, derjenige der ausbildenden aber konstant geblieben.
- Nur bei den Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe heute höher als im Jahr 2001.
- Die mit dem Panel hochgerechnete Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärter(innen) ist in Bayern 2018 immer noch so hoch wie sie im Jahr 2001 und 2009 war.
- Die Auszubildendenquote ist langfristig von fünf auf vier Prozent gesunken. Der Frauenanteil an den Auszubildenden entspricht mit 46 Prozent ihrem Beschäftigtenanteil.
- Der Anteil der Betriebe mit neu angebotenen Ausbildungsplätzen 2017/2018 liegt bei 32 Prozent (Westdeutschland: 33 %). Seit 2009 ist die Zahl der neu angebotenen Ausbildungsplätze auf den Rekordwert von 147 Tausend angestiegen.
- Davon wurden aber 26 Prozent nicht besetzt; das entspricht 39 Tausend Ausbildungsstellen (v.a. in Kleinst- und Kleinbetrieben und im Produziereden Gewerbe).

Ausbildung	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil I – Kapitel 4.3

- Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten ist seit 2004 in Ostdeutschland und Bayern stärker angestiegen als in Westdeutschland (2018: 46 und 45 versus 35 %).
- Der Anteil nicht besetzter an allen aktuell angebotenen Ausbildungsplätzen ist in Bayern seit 2004 deutlich schwächer gestiegen als in Ostdeutschland, aber etwas stärker als in Westdeutschland (2018: 33 und 26 versus 22 %).
- 2018 gab es in Bayern 83 Tausend erfolgreiche Ausbildungsabsolventen, davon 50 Prozent Frauen. 70 Prozent aller erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wurden von ihrem Betrieb übernommen (Frauen 65 %, Männer: 78 %).
- Die Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventen ist in Bayern 2018 nach einem leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr 2017 (aber deutlich höher als 2016) gleich hoch wie in Westdeutschland. In der Vergangenheit lag die Übernahmequote im Freistaat in den meisten Jahren etwas höher als in Westdeutschland.
- Hochgerechnet wurden in Bayern 2018 rund 59 Tausend Ausbildungsabsolventen übernommen. In der Tendenz steigt diese Zahl – unter deutlichen Schwankungen – seit 2001 an.

Betriebliche Weiterbildungsförderung	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil I – Kapitel 5.1, 5.2 und 5.3

- Die Quote der Weiterbildungsbetriebe ist seit 2001 weniger stark angestiegen und mit 51 Prozent – wie schon seit Jahren – niedriger als in West- und Ostdeutschland (2018: je 54 %).
- Dieser Anteil hat in allen Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen langfristig zugenommen. Er ist im Produzierenden Gewerbe und in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten am geringsten.
- Dominante Formen der betrieblichen Fort- und Weiterbildung sind externe bzw. interne Kurse/Lehrgänge/Seminare (85 bzw. 56 %), Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Unterweisung/Einarbeitung (60 %) und Vorträge/Fachtagungen/Messen etc. (54 %).
- Der Anteil der Geförderten an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) ist seit 2001 deutlich angestiegen, liegt in Bayern 2018 aber mit 35 Prozent wie schon in den letzten vier Jahren marginal unter der Quote in Ost- und Westdeutschland (37 bzw. 36 %).
- Die höchste Weiterbildungsquote findet sich traditionell in Dienstleistungsbetrieben bzw. in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten.
- Die Erwartung einer steigenden Beschäftigung, Investitionen und eine positive Ertragslage im Vorjahr und Tarifbindung korrespondieren mit einer höheren Weiterbildungsquote.

Betriebliche Weiterbildungsförderung	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil I – Kapitel 5.4

- 2018 lag die Weiterbildungsquote von Frauen bei 38 und von Männern bei 33 Prozent. In vielen Jahren zuvor schien diese Differenz nicht so deutlich auf.
- Der Anteil der in die Weiterbildungsförderung einbezogenen Beschäftigten ist bei Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 20 Prozent viel geringer als bei solchen mit Berufsabschluss oder gar mit (Fach-)Hochschulabschluss (42 bzw. 57 %).
- Dese Spanne ist im Freistaat größer als in West- und Ostdeutschland. Es ist in den letzten gut zehn Jahren nicht gelungen, die Spannen kleiner werden zu lassen.

Investitionen und Innovationen; ökologische Nachhaltigkeit	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 2.1

- Der Anteil der Betriebe mit Investitionen im abgelaufenen Geschäftsjahr ist in Bayern (2017:53 %; Westdeutschland: 56 %) um jeweils vier Prozentpunkte angestiegen. Er erreicht aber noch nicht die Werte der Jahre 2012 und 2013 und schon gar nicht den Wert des Jahres 2000. In fast allen Jahren seither ist der Anteil in Bayern geringer als in Westdeutschland.
- In Dienstleistungsbetrieben und in mittelgroßen bis sehr großen Betreiben ist dieser Anteil am höchsten.
- Die hochgerechnete Investitionssumme hat im abgelaufenen Geschäftsjahr einen Spitzenwert seit 2001 erreicht.
- In Bayern ist der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen höher als in West- und Ostdeutschland.
- Der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen steigt – mit zyklischen Schwankungen – weitaus stärker als der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen. Letztgenannter Anteil ist in Dienstleistungsbetrieben sowie in Kleinst- und Kleinbetrieben am höchsten.
- 70 Prozent des Investitionsvolumens entfällt auf Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten bzw. 47 Prozent auf das Produzierende Gewerbe.

Investitionen und Innovationen; ökologische Nachhaltigkeit	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 2.2 und 2.3

- Investitionen und Produktinnovationen haben einen kurzfristigen positiven Effekt auf die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung. Hinsichtlich der weiteren erwarteten Beschäftigungsentwicklung gilt das auch für Prozessinnovationen.
- 38 Prozent der Betriebe im Freistaat berichten von Innovationen – 37 Prozent von Produkt- und 12 Prozent von Prozessinnovationen. Das bedeutet: nur bei einem Prozent gab es Prozess-, aber keine Produktinnovationen. Die westdeutschen Anteile sind ähnlich.
- Seit 2007 ist der Anteil der Betriebe mit Weiterentwicklungen bzw. Sortimentserweiterungen (auf 30 bzw. 19 %) im abgelaufenem Geschäftsjahr 2017 gesunken. Gleiches gilt für den Anteil der Betriebe mit echten Marktneuheiten bzw. Prozessinnovationen (5 bzw. 12 %).
- 19 Prozent der Betriebe und Dienststellen in Bayern bezeichnen den technischen Stand ihrer Anlagen als auf dem neuesten Stand und ein Prozent als völlig veraltet.

Investitionen und Innovationen; ökologische Nachhaltigkeit	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 2.4

- Auf einer vierstufigen Skala sagen 18 Prozent der bayerischen Interviewten, ökologische Nachhaltigkeit und Umweltschutz hätte für Ihren Betrieb eine sehr hohe Bedeutung. 35 Prozent Antworten mit dem Skalenwert 2 (Westdeutschland: 16 bzw. 32 %).
- Der Anteil der Betriebe mit, nach eigenen Angaben, sehr hoher Bedeutung von ökologischer Nachhaltigkeit und Umweltschutz steigt mit zunehmender Betriebsgröße und ist bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung und im Bereich Handel und Reparatur am höchsten.
- Zehn Prozent der bayerischen Betriebe berichten von entsprechenden Zertifizierungen, fünf Prozent von einem Nachhaltigkeitsmanagement und 13 Prozent von sonstigen Maßnahmen.
- Bei je 42 Prozent der Betriebe mit Maßnahmen stimmen die Interviewten der Aussage voll und ganz oder eher zu, dass die Kunden nachhaltige Produkte und Dienstleistungen verlangen, bzw. dass Nachhaltigkeit ein wesentlicher Bestandteil ihrer Unternehmensphilosophie sei.

Personalbewegungen und Personalsuche	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 3.1 und 3.2

- Der Anteil der Betriebe, die für die nächsten zwei Jahre keine Personalprobleme erwarten, ist seit dem Jahr 2004 deutlich kleiner geworden.
- Besonders angestiegen ist, vor allem auch zwischen 2016 und 2018, der Anteil der Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften bzw. (Teilmenge!) die einen Personalmangel erwarten. Langfristig abgenommen hat der Anteil der Betriebe, die eine hohe Belastung durch die Lohnkosten befürchten.
- Seit dem Jahr 2005 liegt, mit Ausnahme des Jahres 2009, die Zahl der Personaleinstellungen über der Zahl der Personalabgänge (1. Halbjahr 2018: 524 versus 436 Tsd).
- Der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen hat in Bayern mit 34 Prozent (Westdeutschland: 35 %) einen Spitzenwert seit 2001 erreicht. Der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen ist gleich hoch (31 %) wie im Jahr 2001, seit 2005 aber wieder deutlich angestiegen (Westdeutschland je 32 %).

Personalbewegungen und Personalsuche	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 3.2 und 3.3

- Bei den Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinne sind beide Anteile im 1. Halbjahr 2018 gleich hoch.
- Seit 2013/2014 liegen die Einstellungs- und Angangsraten in Bayern unter den westdeutschen Werten. Diese bessere wirtschaftliche und Arbeitsmarktlage im Freistaat beruht nicht auf einer höheren Arbeitsmarktdynamik und einem höheren Flexibilisierungsgrad!
- Im 1. Halbjahr 2018 hatten 34 Prozent der bayerischen Betriebe Personaleinstellungen. Darunter konnten 21 Prozent ihren Personalbedarf vollständig decken und 13 Prozent nur teilweise. 50 Prozent hatten keinen Personalbedarf und 16 Prozent konnten ihren Personalbedarf gar nicht decken (vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe).
- Seit 2005 (jeweils 1. Halbjahr) hat der Anteil der Betriebe und Dienststellen ohne Personalbedarf von 75 auf 50 Prozent abgenommen. Der Anteil der Betriebe mit Einstellungen und damit vollständig gedecktem Personalbedarf schwankt seither um die 20 Prozent. Der Anteil der Betriebe mit nicht oder nur teilweise gedecktem Personalbedarf hat deutlich zugenommen.

Personalbewegungen und Personalsuche	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 3.3 und 3.4

- Seit 2009 ist der Anteil der nicht besetzten Stelle für qualifizierte Tätigkeiten im Freistaat von 19 auf 39 Prozent gestiegen (in Westdeutschland von 16 auf 39 %).
- Das entspricht in Bayern 183 Tausend nicht besetzten Stellen, davon in Dienstleistungsbetrieben 105 Tausend bzw. in Südbayern 96 Tausend.
- Im 1. Halbjahr 2018 haben 34 Prozent der bayerischen Betriebe (Westdeutschland: 35 %) neue Beschäftigte eingestellt. Darunter waren 16 Prozent mit Einstellungen für einfache und 24 Prozent mit Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten.
- Der Anteil der Einstellungen für einfach Tätigkeiten ist in Nordbayern, in Handels- und Reparatur- bzw. Dienstleistungsbetrieben sowie in Betrieben von 100 bis unter 500 Beschäftigten am höchsten.
- Die Einstellungsrate (Anteil der Neueinstellungen am Beschäftigtenstand) für einfache Tätigkeiten beträgt 15 Prozent; bei qualifizierten Tätigkeiten sind es sechs Prozent. Ursache hierfür ist die geringere Stabilität der Arbeitsverhältnisse für Un- und Angelernte.
- Die hochgerechnete Zahl der Neueinstellungen hat sich gegenüber dem Jahr 2008 von 315 auf 524 Tausend erhöht – bei Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten von 186 auf 290 Tausend.

Personalbewegungen und Personalsuche	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 3.4

- Jeweils 68 Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen in Bayern und Westdeutschland haben im 1. Halbjahr 2018 diese nur unbefristet vorgenommen, 22 Prozent nur befristet und 10 Prozent in beiden Formen. Seit 2005 sind diese Werte relativ stabil.
- Der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen sinkt in Bayern seit dem Jahr 2005 und liegt seit 2008 ununterbrochen unterhalb des westdeutschen Wertes (2018: 38 versus 45 %).
- Hochgerechnet waren das im Freistaat 201 Tausend befristete Neueinstellungen, davon alleine 120 Tausend in Dienstleistungsbetrieben und knapp die Hälfte in großen und sehr großen Betrieben.
- Der Frauenanteil an den befristeten Neueinstellungen ist im Freistaat mit 54 Prozent (Westdeutschland: 51 %) deutlich überproportional.
- Der Anteil der in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommenen zuvor befristet beschäftigten Personen ist im 1. Halbjahr 2018 erneut angestiegen und liegt in Bayern bei 46 Prozent. 2009 waren es noch 26 Prozent.

Personalbewegungen und Personalsuche	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 3.4 und 3.5

- In Bayern geht der Anteil der Beschäftigten, die nach Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses ausscheiden seit 2012 leicht zurück. In Westdeutschland ist er eher konstant.
- Der Anteil der befristet Beschäftigten ohne Angabe eines sachlichen Grundes (sogenannte „erleichterte Befristung“) ist von 53 bzw. 52 Prozent in den Jahren 2013 und 2017 auf 58 Prozent im Jahr 2018 angestiegen (Westdeutschland: 61 %).
- Als Motive für den Einsatz befristet Beschäftigter nennen bayerische wie west- und ostdeutsche Betriebe vor allem eine längere Phase um die Eignung von Beschäftigten beurteilen zu können. Weitere häufig genannte Motive sind: „Zeitlich begrenzter Ersatzbedarf“, „Zusätzlicher Bedarf nur für begrenzte Zeit“ und „Unsicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung“.
- Zum jeweiligen Befragungszeitpunkt gab es in Bayern 2018 hochgerechnet 299 Tausend für sofort zu besetzenden Stellen (Vakanzen). Davon 221 Tauend für qualifizierte und 78 Tausend für einfache Tätigkeiten. Das ist ein Spitzenwert seit Beginn des letzten Jahrzehnts und bedeutet auch einen erneut deutlichen Anstieg gegenüber dem Vorjahr.

Personalbewegungen und Personalsuche	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 3.5, 3.6 und 3.7

- In Bayern wurde 2018 ein etwas höherer Anteil an Personen für einfache Tätigkeiten für sofort gesucht als es den Personalanteil im Bestand entspricht (26 versus 24 %; Westdeutschland: Jeweils 27 %).
- Der wichtigste Grund für Personalabgänge waren – mit steigender Tendenz – Arbeitnehmerseitige Kündigungen (47 %; Westdeutschland: 43 %), gefolgt von arbeitgeberseitigen Kündigungen (19 %; Westdeutschland: 22 %) – mit abnehmender Tendenz. An dritter Stelle rangierte 2019 das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages.
- Neun Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen (Westdeutschland: 10 %; Ostdeutschland: 5 %) haben oder hatten seit 2015 eine oder mehrere seitdem geflüchtete Person beschäftigt. Vor allem sind das große und sehr große Betriebe bzw. Betriebe des Produzieren Gewerbes. Das entspricht 34 Tausend Betrieben mit im Durschnitt 2,2 geflohenen Personen (Westdeutschland: 2,4) bzw. hochgerechnet 72,5 Tausend Flüchtlingen seit 2015.
- In 61 Prozent der Betriebe im Freistaat und 52 Prozent der Betriebe in Westdeutschland hat die bzw. zumindest eine seit 2015 geflüchtete Person den Betrieb bereits wieder verlassen.
- Unter den Betrieben mit diesbezüglicher Erfahrung sprechen sich in Bayern 63 Prozent und in Westdeutschland 70 Prozent eher dafür aus, weitere Flüchtlinge zu beschäftigten.

Personalpolitik	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 4.1

- Entgegen dem langfristigen Trend ist nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag 2018 gegenüber dem Vorjahr von 77 auf 73 Prozent gesunken. Dagegen ist der Anteil der in diesen Betrieben beschäftigten Personen an allen Beschäftigten leicht gestiegen.
- Der Anteil der Betriebe mit geltendem Tarifvertag ist im Bereich Handel und Reparatur viel geringer als im Landesdurchschnitt (15 versus 27 %). Gleiches gilt bezüglich des Anteils der in solchen Betrieben Beschäftigten (27 versus 54 %).
- Ein steigender Anteil von Betrieben, die sich zumindest an einem Tarifvertrag orientieren – und ein steigender Anteil von Beschäftigten in solchen Betrieben – mildern die langfristige Entwicklung ab.
- Aktuell (2018) gibt es in 42 Prozent der bayerischen Betriebe, die 21 Prozent aller Beschäftigten repräsentieren, keine tarifliche Bezahlung.
- Von den 58 Prozent der Betriebe mit tariflicher Bezahlung zahlen 39 Prozent über Tarif (Westdeutschland: 59 bzw. 43 %).

Personalpolitik	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 4.2, 4.3 und 4.4

- Der Durchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent übersteigt laut IAB-Betriebspanel erst seit ca. fünf Jahren die westdeutschen Vergleichswerte
- Je größer der Betrieb, umso höher ist das monatliche Bruttoentgelt (jeweils Juni-Werte). Die Schere geht dabei auseinander.
- Die durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter je abhängig Beschäftigten sind zwischen 2001 und 2018 in tarifgebundenen Betrieben um 48,2 Prozent und in nicht tarifgebundenen Betrieben um 8,4 Prozent angestiegen. Bezogen auf Vollzeitäquivalente lauten die Werte 49,6 bzw. 19,0 Prozent.
- In sechs Prozent aller bayerischen Betriebe gibt es 2018 eine gesetzliche Personalvertretung, in elf Prozent eine sonstige Art von Personalvertretung und bei einem Prozent beides.
- Gemessen am Frauenanteil an allen Beschäftigten von 46 Prozent stellen sich Frauen in vielen Dimensionen in den Betrieben schlechter als Männer (z.B. höherer Anteil bei Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, an befristet Beschäftigten etc.).
- Das hat sich langfristig zwar gebessert, Unterschiede bestehen aber weiterhin.

Personalpolitik	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 4.4

- Der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene ist mit 24 Prozent im Jahr 2018 nicht höher als er im Jahr 2004 war. In Westdeutschland und Deutschland insgesamt ist er mit 25 bzw. 26 Prozent auch nur um einen Prozentpunkt angestiegen.
- Auf der zweiten Führungsebene (soweit vorhanden) sind im gleichen Zeitraum deutliche Anstiege zu verzeichnen (2018 in Bayern 42 %; Westdeutschland 40 %, Deutschland 41 %).
- Auf der ersten Führungsebene haben Kleinbetriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten mit 28 Prozent den höchsten Frauenanteil. Auf der zweiten Führungsebene sinkt der Anteil mit zunehmender Beschäftigtenzahl deutlich ab.
- Auf beiden Führungsebenen verzeichnet das Produzierende Gewerbe die geringsten Frauenanteile. In Dienstleistungsbetrieben sind die Frauenanteile am höchsten – und steigen seit 2004.
- In Westdeutschland ist der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene in Betrieben in privaten Eigentum geringer als in solchen in öffentlichen Eigentum. Auf der zweiten Führungsebene ist in den meisten Jahren seit 2004 das Gegenteil der Fall. Im Freistaat gilt ähnliches, aber die Fallzahlen machen die Zahlen etwas unsicher.

Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 5.1

- Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten beträgt in Bayern 38,8 Stunden (Westdeutschland: 38,9 Stunden). Vier Prozent haben eine Wochenarbeitszeit von unter 36 Stunden, 60 Prozent von 40 bis über 42 Stunden und drei Prozent von 42 und mehr Stunden.
- Im Bereich Handel und Reparatur bzw. in Kleinst- und Kleinbetrieben und in Betrieben mit 20 – 99 Beschäftigten ist die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten am längsten.
- Seit 2008 hat sich die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nicht verändert. Das gilt – bei etwas stärkeren Schwankungen – im Trend auch für Bayern.
- Von den Teilzeitbeschäftigten hatte im Jahr 2018 jeweils ein Drittel eine vereinbarte Arbeitszeit von unter 15 Stunden, von 15 bis unter 24 Stunden und von ab 24 Stunden. Besonders wenige Teilzeitbeschäftigte mit sehr kurzen Arbeitszeiten (jeweils 5 %) gibt es im Produzierenden Gewerbe bzw. in Kleinstbetrieben.

Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 5.2

- 59 Prozent aller Betriebe und Dienststellen im Freistaat und 54 Prozent in Westdeutschland berichten von Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017. Im Trend steigen diese Anteile, vor allem seit dem Jahr 2011.
- Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist im Produziereden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur überdurchschnittlich.
- Der Anteil steigt mit zunehmender Betriebsgröße.
- 23 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Überstunden wurden diese ausbezahlt (Westdeutschland: 27 %). Besonders häufig geschieht dies im Produzierendem Gewerbe (33 %).
- Von den Betrieben mit Überstunden werden diese mehrheitlich (Bayern 57 %; Westdeutschland 48 %, Ostdeutschland: 51 %) in Freizeit ausgeglichen. Bei acht Prozent ausbezahlt und bei 31 Prozent kamen beide Ausgleichsformen vor. Bei fünf ,Prozent gibt es keinen Ausgleich (=unbezahlte Überstunden). Letzteres ist besonders häufig im Bereich Handel und Reparatur sowie in Kleinstbetrieben der Fall.

Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 5.3

- Bei 36 Prozent der bayerischen Betriebe (Westdeutschland: 34 %) gibt es 2018 Arbeitszeitkonten. Dieses Instrument gilt dort für 91 Prozent (Westdeutschland: 87 %) aller abhängig Beschäftigten. In Südbayern sind die jeweiligen Werte signifikant höher als in Nordbayern.
- Der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten ist von 24 Prozent im Jahr 2002 auf 60 Prozent im Jahr 2018 gestiegen.
- Aktuell gilt für 16 Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten ein kürzerer Ausgleichszeitraum von maximal sechs Monaten (dieser Anteil wird langfristig eher kleiner). Bei 45 Prozent ist es maximal ein Jahr. Längere Ausgleichszeiträume sind selten. 35 Prozent der Betriebe kennen keine feste Obergrenze.
- Echte separate Langzeitkonten gibt es nur in sechs Prozent aller bayerischen Betriebe. Die Guthaben auf solche Konten können vor allem für Familienzeiten und Sabbaticals genutzt werden.

Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 5.3 und 5.4

- Neben Arbeitszeitkonten, separaten Langzeitkonten und Überstunden wurden im IAB-Betriebspanel 2018 auch nach der Verbreitung anderer Instrumente der Arbeitszeitsteuerung gefragt. Anhand einer längeren Listenvorlage wurden am häufigsten genannt: Bedarfsabhängige Samstagsarbeit und versetzte Arbeitszeiten (je 45 %), regelmäßige Samstagsarbeit (35 %) und die Veränderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (33 %).
- In 30 Prozent der bayerischen Betriebe gibt es Vertrauensbasiszeitregelungen. Diese gelten aber nur für durchschnittlich 36 Prozent von den Beschäftigten, das entspricht 14 Prozent aller Beschäftigten im Freistaat (Westdeutschland und Ostdeutschland je 15 Prozent). In Kleinstbetrieben und in Dienstleistungsbetrieben ist dieser Anteil am höchsten.
- 24 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen (Westdeutschland: 27 %; Ostdeutschland: 25 %) haben Angebote zum mobilen Arbeiten. In 4% der Betriebe ist dies nur von unterwegs aus möglich, in neun Prozent nur von zu Hause aus. Bei 11 Prozent ist beides möglich. Durchschnittlich gelten solche Möglichkeiten mit 12 Prozent aber nur einem kleinen Teil der Beschäftigten in diesen Betrieben.

Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten	IAB-Betriebspanel Bayern 2018	Teil II – Kapitel 5.4

- Als wichtigste Motive für Angebote mobilen Arbeitens nannten die einschlägigen Betriebe eine Erhöhung der Flexibilität der Beschäftigten, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine Steigerung der Produktivität und eine erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten.
- Eine erweiterte Erreichbarkeit ist zwar mit den digitalen Medien leichter möglich, nicht aber auf diese beschränkt. In 12 Prozent aller Betriebe gibt es Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor den Folgen ständiger Erreichbarkeit (Westdeutschland 9 %). Vor allem ist das im Produzierendem Gewerbe und in mittelgroßen Betrieben der Fall sowie eher in Nord- als in Südbayern.

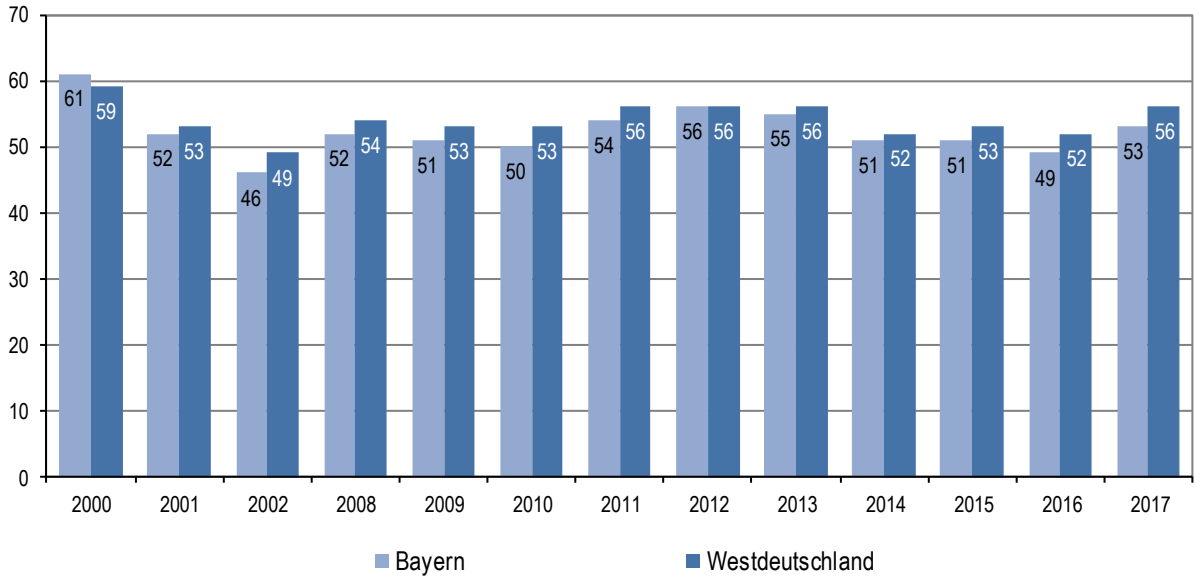
2 Investitionen und Innovationen, ökologische Nachhaltigkeit

Im IAB-Betriebspanel werden jährlich einige Fragen zu Investitionen und Innovationen in den Betrieben gestellt, die sich jeweils auf das vor dem Befragungszeitpunkt abgeschlossene Geschäftsjahr beziehen. Im vorliegenden Fall des Panels 2018 ist das also das Geschäftsjahr 2017.[3] Außerdem enthält das nachfolgende Kapitel die Ergebnisse zu einigen neuen Fragen zum Thema ökologische Nachhaltigkeit.

2.1 Investitionen

Mit 53 Prozent ist der Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Investitionen in Bayern im Jahr 2017 in etwa gleich hoch wie im Jahr 2001. Ein Jahr zuvor, im Jahr 2000 hat dieser Anteil sogar 61 Prozent betragen, ein Spitzenwert, der seither nicht mehr erreicht wurde.
Die Anteile entwickeln sich in Bayern und Westdeutschland weitgehend parallel, wobei die Werte in Westdeutschland in fast allen Jahren diejenigen in Bayern leicht überschreiten. Zwischen den Jahren 2016 und 2017 ist in Bayern wie in Westdeutschland nach drei Jahren mit niedrigen Anteilen wieder ein Anstieg zu verzeichnen – um jeweils vier Prozentpunkte (vgl. Darstellung 2.1).

Darstellung 2.1: Anteile der Betriebe mit Investitionen an allen Betrieben in ausgewählten Geschäftsjahren 2000 bis 2017 (in Prozent)



[3] Nur in wenigen Fällen entspricht das Geschäftsjahr nicht dem Kalenderjahr. Im IAB-Betriebspanel wird im Zweijahresrhythmus auch nach den Gründen für geplante, aber letztlich nicht realisierte Investitionen und nach den betrieblichen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten gefragt, zuletzt im Panel 2017 (vgl. INIFES 2018, S. II-29 ff.).

Bei der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen – gemäß der neuen Wirtschaftszweigesystematik WZ 08 – fällt in den Zeitreihen auf, dass nur im Bereich Handel und Reparatur zwischen den Jahren 2016 und 2017 ein starker Anstieg des Anteils der Betriebe mit Investitionen zu verzeichnen war, nachdem allerdings das Jahr 2016 einen besonders starken Rückgang in diesem Wirtschaftsbereich zeigte (vgl. Darstellung 2.2).
Im Produzierenden Gewerbe und bei den Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinne sind die Anteile der Betriebe mit Investitionen höher als bei Handelsbetrieben und besonders auch höher als im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung.

Darstellung 2.2: Anteil der Betriebe mit Investitionen nach Wirtschaftsbereichen in den Geschäftsjahren 2008 bis 2017 (in Prozent)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Handel und Reparatur	43	42	43	50	47	47	44	44	36	49
Produzierendes Gewerbe	53	53	57	59	59	60	53	50	54	53
Dienstleistungen i. e. S.	56	56	50	53	59	57	53	56	54	57
Org. ohne Erwerbs./ Öff. Verwaltung	40	36	51	47	(49)	(56)	(56)	(36)	(35)	(35)
Bayern	**52**	**51**	**50**	**54**	**56**	**55**	**51**	**51**	**49**	**53**

Traditionell steigt der Anteil der Betriebe, die von Investitionen berichten, mit zunehmender Beschäftigtenzahl an. Dies ist auch in den Jahren 2016 und 2017 so gewesen, wobei allerdings nur in den Kleinbetrieben mit fünf bis 19 Beschäftigten und tendenziell auch in den sehr großen Betrieben (500 und mehr Beschäftigte) zwischen diesen Jahren ein stärkerer Anstieg zu verzeichnen war (vgl. Darstellung 2.3).
Im Vordergrund stehen dabei, wie zu erwarten, Betriebe mit Investitionen in die Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung sowie in Produktionsanlagen/Betriebsausstattung (2018: 58 bzw. 56 %). Betriebe mit Investitionen in Immobilien (17 %) bzw. in Verkehrsmittel/Transportsysteme (27 %) sind im Freistaat weitaus seltener. Das gilt in Bayern genauso wie in West- und Ostdeutschland. Gleichermaßen trifft dies über alle Betriebsgrößenklassen hinweg zu. Aus der Darstellung 2.3 wird auch ersichtlich, dass der Anstieg des Anteils der Betriebe mit Investitionen bei den Kleinbetrieben mit fünf bis 19 Beschäftigten, der den Anstieg der bayerischen Durchschnittswerte zwischen den Jahren 2016 und 2017 vor allem getragen hat, sich abgesehen von Grundstücken/Gebäuden auf alle anderen der vier abgefragten Investitionsbereiche bezogen hat.

Außerdem zeigen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2018, dass der Anteil der Betriebe mit Investitionen unter Betrieben mit Innovationen markant höher ist als in solchen ohne Innovationen. Gleichermaßen besteht eine enge Korrelation zu positiven Beschäftigungserwartungen.

Darstellung 2.3: Anteil der Betriebe mit Investitionen nach Bereichen in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 (in Prozent)

	Betriebe mit Investitionen		davon investierten in (Mehrfachnennungen möglich)							
			Grundstücke, Gebäude		Kommunikationstechnik, Datenverarbeitung		Produktionsanlagen, Betriebsausstattung		Verkehrsmittel, Transportsysteme	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
1 bis 4 Beschäftigte	41	42	11	16	46	46	60	53	26	24
5 bis 19	49	57	17	13	70	62	61	53	22	25
20 bis 99	71	67	23	26	64	64	71	62	30	37
100 bis 499	76	77	40	40	79	80	73	74	36	44
ab 500	(76)	(92)	(67)	(61)	(83)	(93)	(89)	(91)	(52)	(46)
Bayern	**49**	**53**	**17**	**17**	**60**	**58**	**63**	**56**	**26**	**27**
Westdeutschland	52	56	18	16	59	57	62	60	31	30
Ostdeutschland	52	54	18	17	48	50	62	60	33	32
Deutschland	52	55	18	16	56	56	62	60	32	30

Die im IAB-Betriebspanel 2018 für das Jahr 2017 nachgewiesene Investitionssumme der Betriebe und Dienststellen beläuft sich hochgerechnet auf 55,0 Milliarden Euro. Das ist gegenüber dem bereits im Jahr 2016 verzeichneten starken Anstieg ein nochmaliger Zuwachs um 2,6 Milliarden Euro und bedeutet gleichzeitig einen Rekordwert seit dem Jahr 2001. Ob damit die lange andauernde Phase der Investitionszurückhaltung wirklich überwunden ist, kann auf der Basis der Werte von nur zwei Jahren jedoch noch nicht entschieden werden.
Diese Investitionszurückhaltung betraf in Jahren wie 2008 und 2009 oder 2011, 2014 und 2015 insbesondere die Gruppe der Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten. Im Jahr 2016 und 2017 sind es dagegen gerade die großen und sehr großen Betriebe bei denen die Investitionssumme besonders stark angestiegen ist (vgl. Darstellung 2.4).

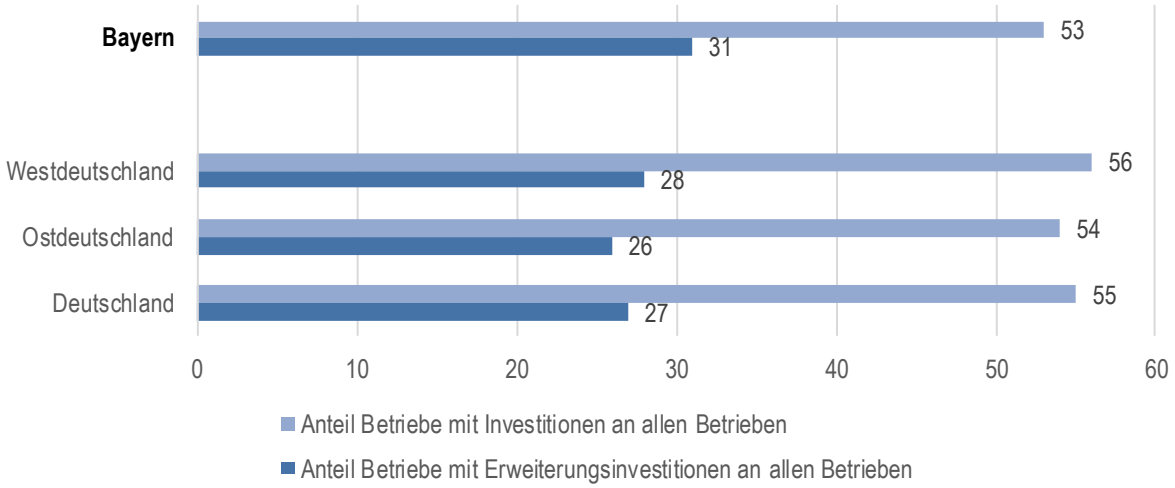
Darstellung 2.4: Hochgerechnete Investitionssumme nach Betriebsgrößenklassen in ausgewählten Geschäftsjahren 2001 bis 2017 (in Mrd. Euro)

	2001	2002	2008	2009	2011	2014	2015	2016	2017
1 bis 4 Beschäftigte	3,5	1,6	1,4	1,6	3,0	1,5	1,7	1,8	1,8
5 bis 19	8,9	5,5	5,3	4,5	4,8	5,3	7,4	4,8	7,1
20 bis 99	7,1	7,8	8,6	7,1	8,5	8,1	7,7	9,5	8,2
100 bis 499	10,2	10,8	7,9	5,5	10,4	7,8	7,7	9,4	17,4
ab 500	10,3	10,1	(14,8)	(7,8)	(10,5)	(10,4)	(11,4)	(26,8)	(20,6)
Bayern	**40,0**	**35,7**	**37,9**	**26,4**	**37,1**	**33,1**	**35,9**	**52,4**	**55,0**

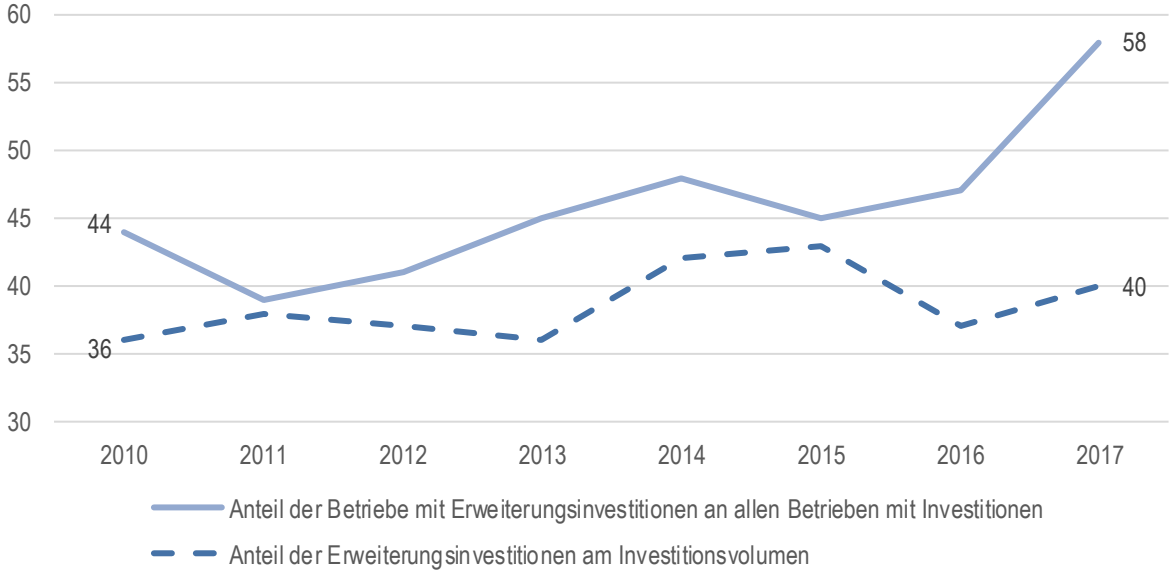
Den größten Teil der Investitionen (2017: 26,1 Mrd. Euro) vereint dabei das Produzierende Gewerbe auf sich, gefolgt von den Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinne (18,7 Mrd. Euro).

Von den bayerischen Betrieben berichtet im Jahr 2017 ein knappes Drittel (31 %), dass es sich bei ihren Investitionen auch um Erweiterungsinvestitionen gehandelt habe. Dem im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt etwas geringeren Anteil der Betriebe mit Investitionen steht also im Freistaat ein etwas höherer Anteil von Betrieben mit (auch) Erweiterungsinvestitionen gegenüber (vgl. Darstellung 2.5). Der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen nimmt mit der Betriebsgröße tendenziell zu und ist im Bereich Handel und Reparatur am höchsten.

Darstellung 2.5: Anteil der Betriebe mit Investitionen bzw. Erweiterungsinvestitionen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2017 (in Prozent)



Darstellung 2.6: Erweiterungsinvestitionen in den Geschäftsjahren 2010 bis 2017 (in Prozent)



Darstellung 2.6 ist zu entnehmen, dass der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen an allen Betrieben mit Investitionen in Bayern seit dem Jahr 2010 unter starken Schwankungen, im Trend aber deutlich angestiegen ist. Das gilt insbesondere für den Vergleich der Jahre 2016 und 2017. Weit weniger stark ist im gleichen Betrachtungszeitraum der hochgerechnete Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen angestiegen – von 36 Prozent im Jahr 2010 auf 40 Prozent im Jahr 2017.

Der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen an allen Betrieben mit Investitionen ist in Kleinbetrieben am geringsten (55 %). Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen ist in mittelgroßen Betrieben am geringsten (38 %). Gleiches gilt in der Tendenz für den Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung; bei letztgenanntem Indikator liegt der Bereich Handel und Reparatur mit 32 Prozent gleichauf!

Darstellung 2.7: Erweiterungsinvestitionen im Geschäftsjahr 2017 (in Prozent)

	Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen an allen Betrieben mit Investitionen	Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen
Handel und Reparatur	68	32
Produzierendes Gewerbe	61	36
Dienstleistungen i. e. Sinne	54	48
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	(28)	(32)
1 bis 4 Beschäftigte	59	58
5 bis 19	55	58
20 bis 99	61	38
100 bis 499	70	41
ab 500	(84)	(33)
Nordbayern	58	42
Südbayern	58	39
Bayern	**58**	**40**
Westdeutschland	50	40
Ostdeutschland	48	33
Deutschland	49	39

Umgerechnet auf Vollzeitäquivalente ergibt sich für alle Betriebe und Dienststellen im Freistaat in den Jahren 2017 und 2016 eine Investitionssumme von 10.000 Euro je Vollzeitäquivalent, hier als Investitionsintensität bezeichnet. Das ist mehr als in allen Jahren seit Beginn des letzten Jahrzehnts und auch mehr als in West- und Ostdeutschland. Wie der Darstellung 2.8 für ausgewählte Jahre seit 2001 entnommen werden kann, ist die Investitionssumme je Vollzeitäquivalent gerade in den Jahren 2016 und 2017 in den Großbetrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten angestiegen.

Darstellung 2.8: Investitionsintensität je Vollzeitäquivalent in ausgewählten Geschäftsjahren 2001 bis 2017 (in Tausend Euro)

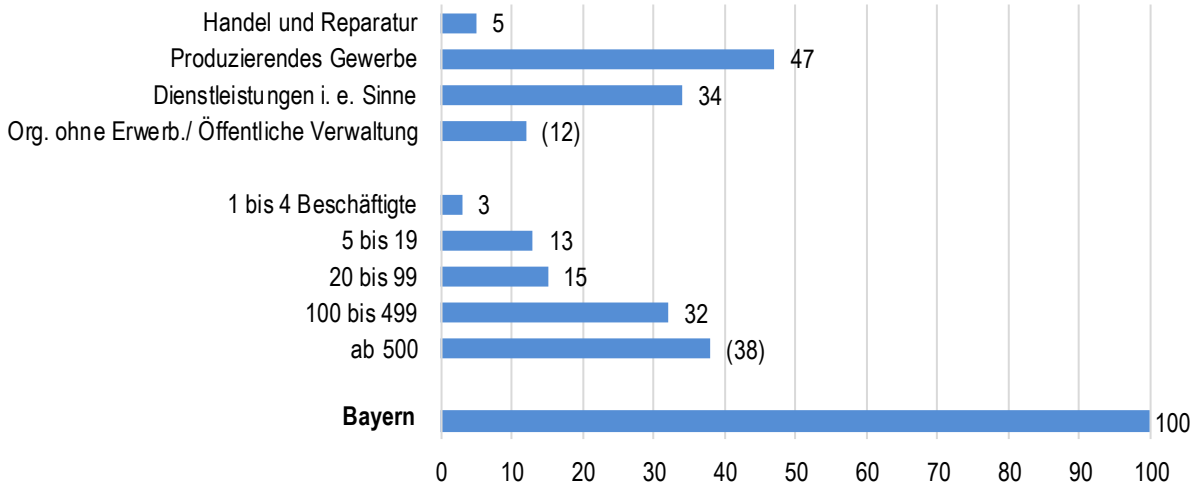
	2001	2002	2008	2009	2011	2014	2015	2016	2017
1 bis 4 Beschäftigte	10	5	4	5	10	5	6	5	7
5 bis 19	9	5	5	5	5	5	7	5	7
20 bis 99	6	7	7	6	7	6	5	7	6
100 bis 499	9	10	7	5	9	6	6	8	12
ab 500	(11)	(11)	(13)	(8)	(10)	(10)	(10)	(18)	(15)
Bayern	**9**	**8**	**8**	**6**	**8**	**7**	**7**	**10**	**10**
Westdeutschland	9	8	8	7	8	7	7	9	9
Ostdeutschland	9	8	8	7	8	7	6	7	8
Deutschland	9	8	8	7	8	7	7	9	9

Über die Darstellung nach Betriebsgrößenklassen hinaus ergeben sich bei diesem Indikator für das Jahr 2017 klar überdurchschnittlich hohe Werte bei Betrieben bzw. Dienststellen

- im Produzierenden Gewerbe (14 Tsd. Euro) bzw. im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung (17 Tsd. Euro) und
- Betrieben im öffentlichen Eigentum (19 Tsd. Euro).

Im Endergebnis trugen das Produzierende Gewerbe zu 47 Prozent und die Dienstleistungsbetriebe im engeren Sinne zu weiteren 34 Prozent zum Gesamtvolumen der Investitionen des Geschäftsjahres 2017 in Bayern bei. Dabei entfallen 70 Prozent aller Investitionen auf die Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten (vgl. Darstellung 2.9).

Darstellung 2.9: Verteilung der Investitionen im Geschäftsjahr 2017 (in Prozent)



Darstellung 2.10 dreht die Betrachtungsperspektive um. Gezeigt wird, welche Unterschiede sich zwischen Betrieben mit Investitionen im Jahr 2017 sowie – im Vorgriff auf das Thema im Abschnitt 2.2 –, Betrieben mit Innovationen und Betrieben ohne Innovationen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung zwischen der Jahresmitte 2017 und 2018 bzw. der Beschäftigungserwartung zwischen der Jahresmitte 2018 und 2019 ergeben.

In Betrieben, die von Investitionen im Jahr 2017 berichten, ist die Beschäftigung bis zur Jahresmitte 2018 um vier Prozent gestiegen, in jenen ohne Investitionen nur um ein Prozent (vgl. Darstellung 2.10). Bei Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen versus solchen ohne beträgt der tatsächliche Beschäftigungszuwachs vier bzw. zwei Prozent.

Darstellung 2.10: Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungserwartung von Betrieben und Dienststellen mit versus ohne Investitionen oder Innovationen (in Prozent)

	Beschäftigungs-entwicklung 2017 bis 2018	voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2019			
		steigend	gleich bleibend	fallend	ungewiss
mit Investitionen 2017	104	24	68	6	3
ohne Investitionen 2017	101	14	73	6	6
mit Erweiterungsinvestitionen	104	29	65	4	2
ohne Erweiterungsinvestitionen	102	21	69	8	2
mit Innovationen	104	28	63	4	5
ohne Innovationen	103	14	74	8	4
mit Prozessinnovationen	103	26	65	4	5
ohne Prozessinnovationen	103	16	74	7	3
Bayern	**103**	**20**	**70**	**6**	**4**

Im Hinblick auf die zwischen 2018 und 2019 erwartete Beschäftigungsentwicklung fallen die Unterschiede deutlicher aus. Betriebe mit Investitionen im Geschäftsjahr 2017 erwarten zu 24 Prozent eine steigende Beschäftigtenzahl – bei den Betrieben ohne Investitionen sind es nur 14 Prozent. Bei den Betrieben mit bzw. ohne Erweiterungsinvestitionen lautet das Verhältnis 29 zu 21 Prozent.

2.2 Innovationen

Wie in oben stehender Darstellung 2.10 gezeigt, besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Investitionen im Vorjahr und der kurzfristigen Beschäftigungsentwicklung einerseits und – noch klarer – den Beschäftigungserwartungen andererseits. Das gilt, vergleichbar zum Ergebnis des Panels 2017 (vgl. INIFES 2018, S. II-32), ähnlich, aber schwächer ausgeprägt auch für Betriebe mit Innovationen. Betriebe mit Innovationen im Jahr 2017 weisen laut Darstellung 2.10 mit vier Prozent tatsächlichem Beschäftigungszuwachs bis zur Jahresmitte 2018 einen nur marginal stärkeren Anstieg der Beschäftigten-

zahl auf als solche ohne Innovationen (+3 %). Bezüglich der Beschäftigungserwartungen bis zur Jahresmitte 2019 unterscheiden sich die Betriebe mit bzw. ohne (Prozess-)Innovationen jedoch recht deutlich.

Über Innovationen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017 berichten 38 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen (Westdeutschland: 37 %; Ostdeutschland: 31 %). Besonders hoch ist dieser Anteil mit 43 Prozent bei den Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinne und in großen bzw. sehr großen Betrieben (57 bzw. 73 %).
37 Prozent der Betriebe berichten dabei von Produktinnovationen und 12 Prozent von Prozessinnovationen. D. h., dass nur in einem Prozent der Betriebe Prozessinnovationen durchgeführt wurden ohne dass es gleichzeitig auch Produktinnovationen gab.

Je größer der Betrieb, umso häufiger gibt es Produkt- und/oder Prozessinnovationen (vgl. auch KfW 2019; Kritikos, Hafenstein, Schiersch 2017). Die höchsten Anteile bei beiden Arten von Innovationen verzeichnet der Dienstleistungsbereich im engeren Sinne (vgl. Darstellung 2.11).

Darstellung 2.11: Betriebe mit Innovationen im Geschäftsjahr 2017 (in Prozent)

	Betriebe mit Innovationen	Betriebe mit Produktinnovationen				Betriebe mit Prozess-innovationen
		Insgesamt	darunter			
			Weiter-entwicklungen	Sortiments-erweiterungen	Markt-neuheiten	
Handel und Reparatur	36	35	19	26	6	11
Produzierendes Gewerbe	34	33	29	17	4	12
Dienstleistungen i. e. S.	43	42	37	19	5	13
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	(19)	(16)	(12)	(5)	(5)	(5)
1 bis 4 Beschäftigte	26	26	22	11	3	6
5 bis 19	45	43	34	25	5	14
20 bis 99	45	42	33	20	9	17
100 bis 499	57	55	51	22	12	26
ab 500	(73)	(73)	(67)	(41)	(19)	(44)
Nordbayern	38	37	30	20	6	12
Südbayern	38	37	29	19	5	11
Bayern	**38**	**37**	**30**	**19**	**5**	**12**
Westdeutschland	37	36	29	18	6	10
Ostdeutschland	31	29	23	16	6	11
Deutschland	36	35	28	18	6	10

Unter den Produktinnovationen antworten die Betriebe auf Nachfrage am häufigsten, dass es sich dabei um die Weiterentwicklung bereits bestehender Produkte oder Dienstleistungen gehandelt hat (30 %, mit 37 % am häufigsten in Dienstleistungsbetrieben). In 19 Prozent der Betriebe gab es Sortimentserweiterungen und bei fünf Prozent echte Marktneuheiten – beides am stärksten im Bereich Handel und Reparatur.

Darstellung 2.12 enthält die Zeitreihen der Anteile der Betriebe mit den verschiedenen Arten von Innovationen seit dem Jahr 2007. Zunächst zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Produkt- und/oder Prozessinnovationen im Zeitraum 2007 bis 2010 von 45 auf 39 Prozent gesunken ist. Seither pendelt der Anteil um diesen Wert. Im Jahr 2017 waren es 38 Prozent. Diese zeitliche Entwicklung gilt bei isolierter Betrachtung sowohl für Produktinnovationen insgesamt, für alle drei Arten von Produktinnovationen, als auch für Prozessinnovationen.

Darstellung 2.12: Anteile der Betriebe mit verschiedenen Arten von Produktinnovationen bzw. Prozessinnovationen an allen Betrieben in Bayern in den Geschäftsjahren 2007 bis 2017 (in Prozent)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Betriebe mit Produkt- und/oder Prozessinnovationen	45	43	43	39	40	42	40	39	40	37	38
Betriebe mit Produktinnovationen	43	41	41	38	39	41	40	38	38	36	37
darunter:											
Betriebe mit Weiterentwicklungen	34	34	33	30	32	33	35	31	33	32	30
Betriebe mit Sortimentserweiterungen	24	24	22	21	20	21	21	20	20	18	19
Betriebe mit Marktneuheiten	8	8	10	7	7	6	6	7	6	6	5
Betriebe mit Prozessinnovationen	16	15	14	13	13	11	13	12	14	13	12

In der Tendenz ist auch in Westdeutschland der Anteil der Betriebe mit Produkt- und/oder Prozessinnovationen in der zweiten Hälfte des letzten Jahrzehnts zurückgegangen und schwankt seither um einen Wert von ca. 39 Prozent, mit 38 Prozent im Jahr 2017 (vgl. auch KfW 2019).

2.3 Technischer Stand der Anlagen

Mit einer kurzen Frage wird im IAB-Betriebspanel auch ermittelt, wie die Betriebe den technischen Stand ihrer Anlagen/Betriebsmittel einschätzen. Als Antwortskala wird eine fünfstufige Notenskala verwendet, die von 1 = „auf dem neuesten Stand“ bis 5 = „völlig veraltet“ reicht.
In Bayern wie in West- und Ostdeutschland wählen nur wenige Betriebe die Antwortmöglichkeiten (Noten) 4 oder 5 – zusammen genommen nur jeweils fünf Prozent. 19 Prozent der Betriebe und Dienststellen im Freistaat vergeben die Note 1. In West- bzw. Ostdeutschland sind es etwas weniger. Weitere 44 Prozent vergeben in Bayern die Note 2 – in Ost- und Westdeutschland etwas mehr. Bemerkenswert ist im Vergleich zum Jahr davor, dass damals nur zehn Prozent die Note 1 vergeben haben (vgl. Darstellung 2.13), was wohl mit der wieder stärkeren Investitionstätigkeit in Verbindung steht.

Darstellung 2.13: Beurteilung des technischen Standes der Anlagen im eigenen Betrieb im Jahr 2018 (in Prozent)

	auf dem neuesten Stand				völlig veraltet
	1	2	3	4	5
Bayern	**19**	**44**	**33**	**4**	**1**
nachrichtlich 2017	*10*	*49*	*27*	*5*	*0*
Westdeutschland	17	45	33	4	0
Ostdeutschland	16	47	34	3	1
Deutschland	17	45	33	4	0

Am positivsten fällt die Beurteilung des technischen Standes der eigenen Anlagen wie im Vorjahr in den Dienstleistungsbetrieben und im Bereich Handel und Reparatur aus. Tendenziell ist das Urteil in Kleinst- und Kleinbetrieben etwas zurückhaltender, aber mit knapp über 60 Prozent Antworten in den Notenstufen 1 plus 2 immer noch sehr positiv. In Betrieben mit Investitionen im Vorjahr ist die Beurteilung erwartungsgemäß positiver als in solchen ohne Investitionen (Notenstufen 1 plus 2: 67 versus 58 %).

2.4 Ökologische Nachhaltigkeit/Umweltschutz

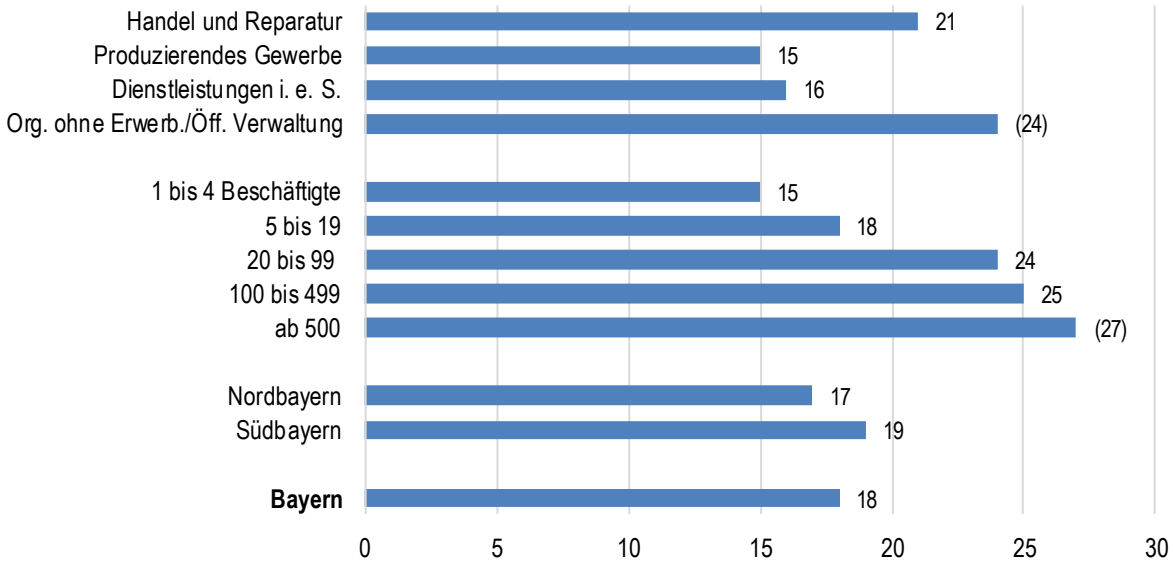
18 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen sagen, dass ökologische Nachhaltigkeit und Umweltschutz für sie – im Vergleich zu den anderen Betrieben der eigenen Branche – eine sehr hohe Bedeutung haben. Das sind marginal mehr als in Ost- bzw. Westdeutschland (17 bzw. 16 %). Am anderen Pol der vierstufigen Antwortskala, die von 1= „sehr hohe Bedeutung“ bis 4 = „keine Bedeutung“ reicht, wählen 13 Prozent der Betriebe im Freistaat die Kategorie „keine Bedeutung“ (Ost- bzw. Westdeutschland: 19 bzw. 17 %). 21 Prozent sehen sich nicht in der Lage, hierzu eine Einschätzung abzugeben (vgl. Darstellung 2.14).

Darstellung 2.14: Bedeutung von ökologischer Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes bei den betrieblichen Aktivitäten 2018 (in Prozent)

	sehr hohe Bedeutung			keine Bedeutung	kann ich nicht sagen
	1	2	3	4	
Bayern	**18**	**35**	**13**	**13**	**21**
Westdeutschland	16	32	15	17	20
Ostdeutschland	17	34	13	19	17
Deutschland	16	32	15	17	19

Bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung sowie im Bereich Handel und Reparatur wählen die Interviewten überdurchschnittlich häufig die Antwortkategorie 1 (24 bzw. 21 %), im Produzierenden Gewerbe dagegen mit 15 Prozent am seltensten. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt der entsprechende Anteil an (vgl. Darstellung 2.15).

Darstellung 2.15: Anteil der Betriebe mit nach eigenen Angaben „sehr hoher Bedeutung“ von ökologischer Nachhaltigkeit und Umweltschutz 2018 (in Prozent)



Eine weitere Frage zum Thema im IAB-Betriebspanel lautete „Ist der ökologische Nachhaltigkeitsgedanke in der Organisation Ihres Betriebes/Ihrer Dienststelle durch folgende Maßnahmen verankert:

- Zertifizierungen, wie beispielsweise EMAS, ISA 14002, ISO 500001, SA 8000
- Nachhaltigkeitsmanagement (angelehnt an ISA 26000)
- Sonstiges?“

Insgesamt gesehen sind die abgefragten Maßnahmen in Bayern etwas verbreiteter als in West- und Ostdeutschland (vgl. Darstellung 2.16). Speziell in großen und sehr großen Betrieben sind Zertifizierungen und/oder ein Nachhaltigkeitsmanagement weiter verbreitet. Gleiches trifft auf das Produzierende Gewerbe und den Bereich Handel und Reparatur zu.

Darstellung 2.16: Verbreitung von Maßnahmen zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes (in Prozent)

	Zertifizierungen	Nachhaltigkeits-management	Sonstiges
Handel und Reparatur	10	3	13
Produzierendes Gewerbe	16	5	12
Dienstleistungen i. e. S.	8	5	12
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	(2)	(1)	(6)
1 bis 4 Beschäftigte	6	2	7
5 bis 19	10	5	15
20 bis 99	17	10	19
100 bis 499	36	14	19
ab 500	(54)	(17)	(26)
Nordbayern	11	6	16
Südbayern	9	4	10
Bayern	**10**	**5**	**13**
Westdeutschland	8	5	12
Ostdeutschland	8	5	15
Deutschland	8	5	12

Im Rahmen dieses Schwerpunktes im Fragebogen des IAB-Betriebspanels 2018 wurde auch versucht[4] eine Einschätzung des Stellenwertes von ökologischer Nachhaltigkeit bzw. Umweltschutz anhand der Zustimmung zu sechs Aussagen zu ermitteln (vgl. Darstellung 2.17).

[4] Die sechs abgefragten Aussagen sind unseres Erachtens nicht ausreichend trennscharf (vgl. z. B. die logische Überschneidung der vierten und fünften Aussage). Auch der Wechsel zwischen den verschiedenen Antwortskalen innerhalb dieses Schwerpunktthemas ist methodisch nicht unproblematisch. Schließlich ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Fragen eventuell eine Tendenz zu gesellschaftlich erwünschten Antworten haben. Bei der vierstufigen Antwortskala in Darstellung 2.17 werden alle Skalenstufen und nicht nur diejenigen an den Polen verbal bezeichnet.

Darstellung 2.17: Einschätzung des Stellenwertes von ökologischer Nachhaltigkeit und Umweltschutz im eigenen Betrieb 2018 (in Prozent)

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	kann ich nicht sagen
Wir gehen über die gesetzlichen Vorgaben weit hinaus	7	22	27	23	21
Unsere Kunden verlangen nachhaltige Produktionsprozesse	8	18	19	34	21
Unsere Kunden verlangen nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	12	30	14	24	19
Nachhaltigkeit ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie	14	28	18	21	18
Nachhaltigkeit ist unsere Unternehmensphilosophie	9	23	20	29	20
Wir verfolgen Nachhaltigkeitsziele, trotz hoher Kosten	7	22	24	27	21

Rund ein Fünftel der Befragten antworteten jeweils, dass ihr/ihm eine Beantwortung der sechs Aussagen nicht möglich sei. Nur wenige Betriebe stimmen den durchgehend positiv gepolten, d. h. nur einseitig ausgerichteten, Aussagen „voll und ganz“ zu. In vier von sechs Fällen antwortet ein jeweils größerer Anteil von Betrieben im negativen Bereich.
Beispielsweise stimmen nur jeweils sieben Prozent den Aussagen „Wir gehen über die gesetzlichen Vorgaben weit hinaus“ und „Wir verfolgen Nachhaltigkeitsziele, trotz hoher Kosten“ zu. Eine vollständige Ablehnung dieser Aussagen („Trifft gar nicht zu“) ist mit 23 bzw. 27 Prozent weitaus häufiger.

Rechnet man die Prozentwerte zu den beiden positiven Skalenwerten zusammen („trifft voll und ganz zu“ plus „trifft eher zu“), gibt es in Bayern bei allen sechs Aussagen einen höheren Prozentanteil als in West- und Ostdeutschland (vgl. Darstellung 2.18).
Im Wesentlichen werden bei allen sechs Aussagen im Bereich Handel und Reparatur bzw. in großen und sehr großen Betrieben die höchsten Anteilswerte erzielt. In Südbayern sind die zustimmenden Anteile an allen Betrieben durchgängig höher als in Nordbayern.

Darstellung 2.18: Zustimmung („trifft voll und ganz zu“ plus „trifft eher zu“) zu Aussagen über die Orientierung des eigenen Betriebes auf ökologische Nachhaltigkeit und Umweltschutz (in Prozent)

	A	B	C	D	E	F
Handel und Reparatur	33	25	50	46	34	27
Produzierendes Gewerbe	32	33	52	48	34	32
Dienstleistungen i. e. S.	24	22	34	37	28	26
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	(34)	(22)	(22)	(46)	(31)	(29)
1 bis 4 Beschäftigte	24	20	41	36	26	22
5 bis 19	30	28	42	44	34	31
20 bis 99	36	34	44	51	39	38
100 bis 499	43	37	45	58	33	42
ab 500	(45)	(52)	(59)	(62)	(40)	(42)
Nordbayern	23	26	37	39	28	28
Südbayern	34	27	46	45	35	29
Bayern	**29**	**26**	**42**	**42**	**32**	**29**
Westdeutschland	25	24	33	37	26	26
Ostdeutschland	19	22	33	39	28	24
Deutschland	24	24	33	38	27	26

A Wir gehen über die gesetzlichen Vorgaben weit hinaus
B Unsere Kunden verlangen nachhaltige Produktionsprozesse
C Unsere Kunden verlangen nachhaltige Produkte und Dienstleistungen
D Nachhaltigkeit ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie
E Nachhaltigkeit ist Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie
F Wir verfolgen Nachhaltigkeitsziele, trotz hoher Kosten

2.5 Zusammenfassung

- Trotz eines Anstiegs des Anteils der Betriebe mit Investitionen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017 um vier Prozentpunkte gegenüber der Vorperiode ist dieser Wert (53 %) geringer als im Jahr 2000. In den meisten Jahren seit dem Jahr 2000 ist der Anteil der Betriebe mit Investitionen im Freistaat geringer als im westdeutschen Durchschnitt (**Darstellung 2.1**).
- Kurz- wie langfristig verzeichnet der Bereich Handel und Reparatur den deutlichsten Zuwachs des Anteils der Betriebe mit Investitionen. Dennoch ist der Anteil in diesem Bereich unterdurchschnittlich (**Darstellung 2.2**).
- Mit Abstand haben die meisten Betriebe in die Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung und in Produktionsanlagen und in die Betriebsausstattung investiert. Investitionen in Gebäude/Grundstücke und in Verkehrsmittel/Transportsysteme werden von viel weniger Betrieben genannt (**Darstellung 2.3**).
- Nach dem starken Anstieg der hochgerechneten Investitionssumme im Jahr 2016 ist dieser Betrag im Geschäftsjahr 2017 nochmals – und vor allem bei den Großbetrieben – angestiegen (**Darstellung 2.4**).

- Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2017 war in Bayern der Anteil der Betriebe mit Investitionen (53 %) zwar etwas geringer als in West- und Ostdeutschland (56 bzw. 54 %). Dafür verzeichnet der Freistaat aber mit 31 Prozent einen höheren Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen als West- und Ostdeutschland (28 bzw. 26 %) (**Darstellung 2.5**).
- Seit 2010 ist der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen an allen Betrieben mit Investitionen zwar deutlich angestiegen. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen ist aber nur deutlich geringer gestiegen (**Darstellung 2.6**).
- Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017 ist der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen im Bereich Handel und Reparatur am höchsten gewesen, der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen aber weit unterdurchschnittlich ausgefallen (**Darstellung 2.7**).
- Die Investitionsintensität je Vollzeitäquivalent ist in Bayern im Jahr 2017 ebenso wie im Jahr 2016 mit 10 Tsd. Euro ein langfristiger Rekordwert. Sie ist höher als in West- und Ostdeutschland (9 bzw. 8 Tsd. Euro). Sie steigt mit zunehmender Betriebsgröße an (**Darstellung 2.8**).
- Große und sehr große Betriebe und Dienststellen tragen zusammen rund 70 Prozent des gesamten Investitionsvolumens 2017 im Freistaat. Differenziert nach Wirtschaftsbereichen sind es 47 Prozent im Produzierenden Gewerbe und 34 Prozent in den Dienstleistungsbetrieben (**Darstellung 2.9**).
- Betriebe, die im Jahr 2017 Investitionen getätigt haben bzw. über Innovationen in diesem Jahr berichten, unterscheiden sich hinsichtlich der tatsächlichen kurzfristigen Beschäftigungsentwicklung zwischen Mitte 2017 und Mitte 2018 kaum von jenen ohne Investitionen bzw. Innovationen. Hinsichtlich der Erwartung einer steigenden Beschäftigtenzahl bis Mitte 2019 gibt es aber einen klaren positiven Zusammenhang (**Darstellung 2.10**).
- Über Innovationen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017 berichten 38 Prozent der bayerischen, 37 Prozent der westdeutschen und 31 Prozent der ostdeutschen Betriebe. In Bayern sind es vor allem die Dienstleistungsbetriebe bzw. große und sehr große Betriebe. Unter den Betrieben mit Innovationen sind 37 Prozent mit Produktinnovationen und 12 Prozent mit Prozessinnovationen (d. h.: Nur in 1 Prozent der Betriebe gab es nur Prozessinnovationen und nicht gleichzeitig auch Produktinnovationen (**Darstellung 2.11**).
- Seit 2007 ist der Anteil der Betriebe bei allen Arten von Innovationen kleiner geworden (**Darstellung 2.12**).
- 19 Prozent aller Betriebe und Dienststellen in Bayern bezeichnen ihre technischen Anlagen als „auf dem neuesten Stand“ (Westdeutschland: 17 %; Ostdeutschland: 16 %) (**Darstellung 2.13**).
- Anhand einer vierstufigen Skala sagen 18 Prozent der bayerischen Betriebe (West-/Ostdeutschland: 16 bzw. 17 %), dass die Themen ökologische Nachhaltigkeit und Umweltschutz bei ihnen eine sehr hohe Bedeutung hätten. Der gegenteiligen Aussage – keine Bedeutung – stimmen 13 Prozent der bayerischen, aber 17 Prozent der west- und 19 Prozent der ostdeutschen Betriebe zu (**Darstellung 2.14**).
- Der Anteil der Betriebe und Dienststellen, bei denen ökologische Nachhaltigkeit und Umweltschutz eine – nach eigenen Angaben – „sehr hohe Bedeutung“ haben, steigt mit zunehmender Größe des Betriebes und ist bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung und im Bereich Handel und Reparatur am höchsten (**Darstellung 2.15**).
- Zehn Prozent der Betriebe in Bayern (West- und Ostdeutschland: je 8 %) berichten von Zertifizierungen als Maßnahmen zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes. Je fünf Prozent in allen drei Regionen haben ein Nachhaltigkeitsmanagement. 13 Prozent führen

sonstige Maßnahmen an (West-/Ostdeutschland: 12 bzw. 15 %). Je größer der Betrieb umso häufiger werden Maßnahmen genannt (**Darstellung 2.16**).

- Sieben Prozent der Betriebe stimmen den Aussagen „voll und ganz zu“, dass sie bei Fragen der ökologischen Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes weit über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen bzw. sie verfolgten Nachhaltigkeitsziele trotz hoher Kosten. Dass ihre Kunden nachhaltige Produktionsprozesse bzw. nachhaltige Produkte und Dienstleistungen verlangen, beantworteten acht bzw. zwölf Prozent mit „stimme voll und ganz zu“. 14 Prozent stimmen dem Satz „voll und ganz zu“, dass Nachhaltigkeit ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie sei. Bei der Aussage, Nachhaltigkeit sei die Unternehmensphilosophie, sind es neun Prozent (**Darstellung 2.17**).
- Die Zustimmung („voll und ganz“ plus „eher“) zu den vorgenannten Aussagen ist in Bayern durchgehend stärker verbreitet als in West- und Ostdeutschland. Sie ist in Südbayern häufiger als in Nordbayern zu finden und sie steigt mit zunehmender Betriebsgröße an (**Darstellung 2.18**).

3 Personalbewegungen und Personalsuche

3.1 Erwartete Personalprobleme

45 Prozent der Betriebe und Dienststellen im Freistaat nennen „Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften“ am häufigsten als in den nächsten zwei Jahren erwartetes Personalproblem. Das sind mehr als viermal so viele wie im Jahr 2004 und um zwölf Prozentpunkte mehr als im Jahr 2016 (Im Jahr 2000 waren es allerdings auch schon einmal 23 Prozent). Eine andere der zehn vorgegebenen Antwortmöglichkeiten lautete „Personalmangel“.[5] 24 Prozent der Betriebe nannten dies im Jahr 2018. Im Jahr 2000 waren es neun und im Jahr 2001 sogar nur drei Prozent. Auch bei dieser Antwort gab es mehr als eine Verdoppelung (von 11 auf 24 %) zwischen den Jahren 2016 und 2018.
Ein „Hohe Belastung durch Lohnkosten“ ist dagegen eine Befürchtung, die im Jahr 2018 nur noch von etwas mehr als der Hälfte der Betriebe geteilt wird wie im Jahr 2004 (18 versus 35 %).
Bemerkenswert ist, dass der Anteil der Betriebe, die für sich einen „Großen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung“ sehen, seit dem Jahr 2008 praktisch stagniert (2018: 9 %). Bemerkenswert ist auch, dass im Jahr 2018 nur noch 41 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen keinerlei Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren erwarten. Dies ist im Vergleich zur Befragung des Jahres 2016 ein sehr starker Rückgang um 13 Prozentpunkte – in den eineinhalb Jahrzehnten zuvor schwankte dieser Anteil zwischen 49 und 59 Prozent (vgl. Darstellung 3.1).

Darstellung 3.1: „Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?“, 2000 bis 2018 (Mehrfachnennungen möglich; in Prozent),

	Bayern								
	2000	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Zu hoher Personalbestand	5	9	6	3	4	2	2	2	2
Hohe Personalfluktuation	4	1	2	3	2	3	6	4	7
Schwierigkeiten bei Beschaffung von Fachkräften	23	11	13	20	26	32	31	33	45
Personalmangel	9	3	4	4	7	10	10	11	24
Überalterung	3	4	2	3	6	7	7	6	8
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	7	6	6	9	8	8	10	8	9
Mangelnde Arbeitsmotivation	7	7	6	5	6	7	6	6	10
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	5	3	3	4	4	6	8	7	8
Hohe Belastung durch Lohnkosten	27	35	28	24	22	17	21	17	18
Andere Personalprobleme	1	3	2	3	3	3	3	2	3
Keine Personalprobleme	49	52	55	59	54	52	52	54	41

[5] Da Mehrfachantworten möglich waren, darf man die Prozentwerte verschiedener Items keinesfalls addieren. Vielmehr erwarten beispielsweise sehr viele Betriebe, die mit „Personalmangel“ antworteten, auch „Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften“.

In der aktuellen Erhebung des Jahres 2018 berichten im Produzierenden Gewerbe besonders viele Betriebe von erwarteten Personalproblemen (66 %). Das gilt praktisch für alle vorgegebenen Antwortkategorien, abgesehen von „Mangelnde Arbeitsmotivation“ und „Hohe Fehlzeiten/Krankenstand“ (vgl. Darstellung 3.2).

Darstellung 3.2: „Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?“, 2018 (Mehrfachnennungen möglich; in Prozent)

	Betriebe mit Problemen	darunter (Mehrfachnennungen möglich)									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Handel und Reparatur	59	6	9	42	23	9	8	14	9	20	2
Produzierendes Gewerbe	66	1	3	59	27	12	10	10	7	24	5
Dienstleistungen i. e. S.	59	1	8	44	24	5	10	10	9	16	2
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	(47)	(2)	(14)	(36)	(21)	(13)	(11)	(7)	(5)	(7)	(2)
1 bis 4 Beschäftigte	35	0	3	25	16	4	3	6	3	7	2
5 bis 19	68	3	6	53	25	8	12	12	8	23	3
20 bis 99	86	2	16	68	39	16	15	17	21	28	3
100 bis 499	94	3	30	83	41	19	19	12	27	24	6
ab 500	(88)	(4)	(30)	(81)	(34)	(29)	(36)	(2)	(33)	(46)	(4)
Nordbayern	57	1	6	46	24	9	7	11	8	18	2
Südbayern	60	3	8	45	24	6	11	10	8	17	3
Bayern	**59**	**2**	**7**	**45**	**24**	**8**	**9**	**10**	**8**	**18**	**3**
Westdeutschland	58	1	6	45	20	9	9	10	10	16	3
Ostdeutschland	56	1	5	43	21	12	7	7	8	15	2
Deutschland	57	1	5	44	20	9	9	9	10	16	3

A Zu hoher Personalbestand
B Hohe Personalfluktuation
C Schwierigkeiten bei Beschaffung von Fachkräften
D Personalmangel
E Überalterung
F Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung
G Mangelnde Arbeitsmotivation
H Hohe Fehlzeiten/Krankenstand
I Hohe Belastung durch Lohnkosten
J Andere Personalprobleme

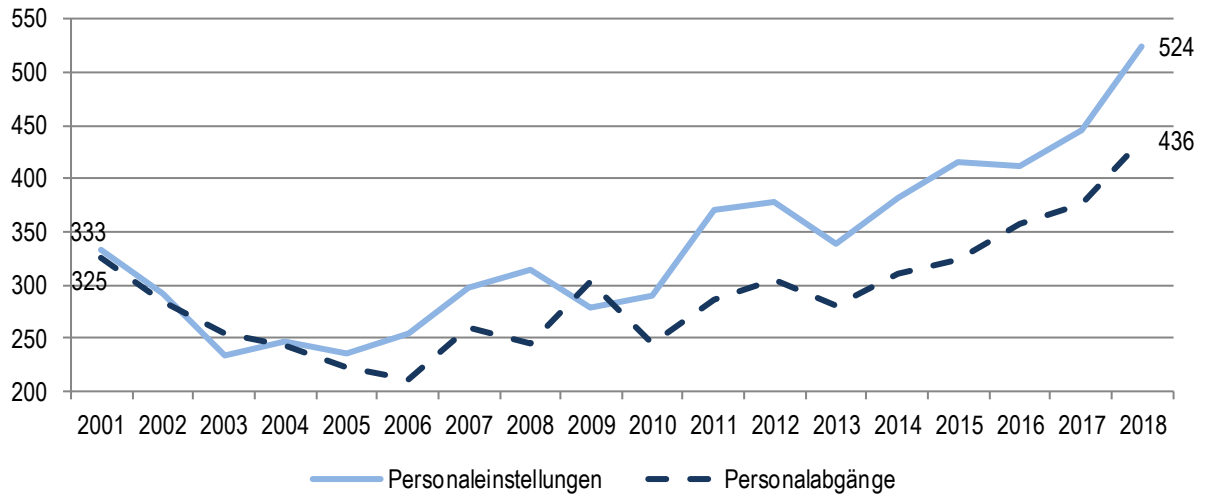
Dass der Anteil der Betriebe, die Personalprobleme erwarten mit zunehmender Beschäftigtenzahl ansteigt, ist per se plausibel. Das gilt auch für fast alle der in der Darstellung enthaltenen einzelnen Antwortkategorien.

Dass etwas mehr süd- als nordbayerische Betriebe angeben, Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren zu erwarten, überrascht auch nicht. Dennoch bleibt hervorzuheben, dass der „Große Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung“ das einzige einzelne Item ist, bei dem der Wert in Südbayern deutlich höher ist als in Nordbayern. Eher gering sind dagegen die Unterschiede in den Antworthäufigkeiten zwischen Bayern und dem westdeutschen Durchschnitt; nur beim Item „Personalmangel“ ist der Wert in Bayern signifikant höher (24 versus 20 %).

3.2 Personalbewegungen im Überblick

Hochgerechnet gab es in den bayerischen Betrieben und Dienststellen im 1. Halbjahr 2018 laut IAB-Betriebspanel 524.000 Personaleinstellungen und 436.000 Personalabgänge. Beides sind – bei starkem Anstieg gegenüber dem Vorjahr – Rekordwerte. Darstellung 3.3 belegt auch, dass nach der Krise in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts der Trend – trotz aller konjunkturbedingter Schwankungen – bei den Einstellungen deutlich stärker nach oben gegangen ist als bei den Personalabgängen. Der Beschäftigungsaufbau im Freistaat spiegelt sich auch in der Beobachtung, dass bis auf zwei Jahre (2003 und 2009) in allen anderen Jahren des Betrachtungszeitraums die Zahl der Personaleinstellungen über derjenigen der Personalabgänge lag.

Darstellung 3.3: Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern in den Jahren 2001 bis 2018 (jeweils 1. Halbjahr; in Tausend)



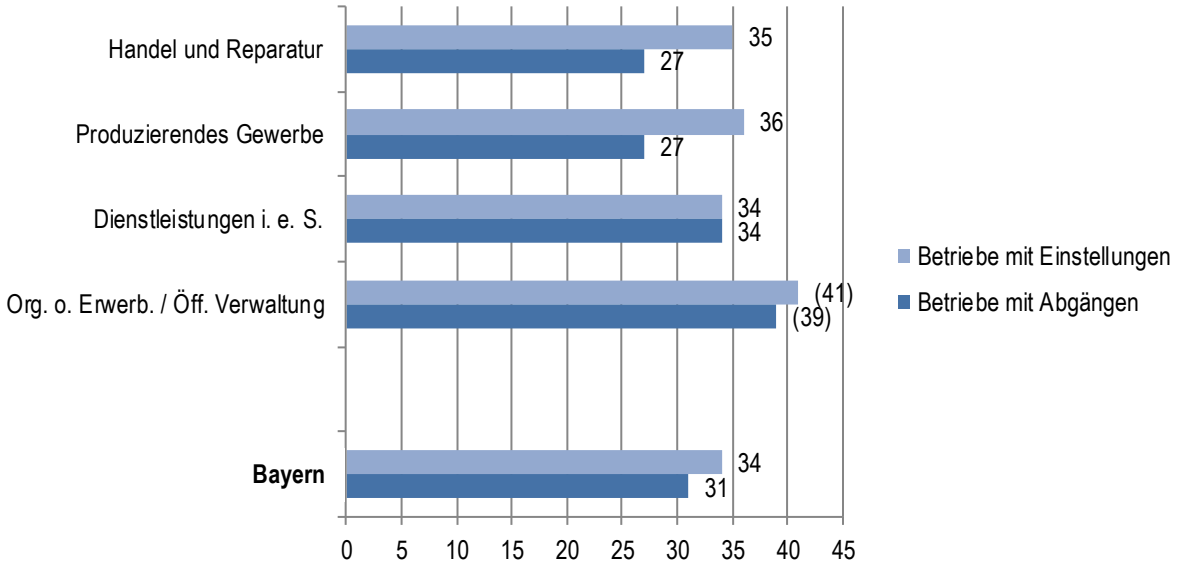
Tendenziell gilt das auch für einen anderen einschlägigen Indikator, den Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. -abgängen (vgl. Darstellung 3.5). Auch hier liegt der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen in Bayern in mehr Jahren über als unter dem Anteil der Betriebe mit Personalabgängen. Das gilt auch für Westdeutschland, wobei hier auffällt, dass die Anteile der Betriebe mit Personaleinstellungen wie mit -abgängen in den meisten Jahren eher höher sind oder zumindest gleich hoch liegen wie in Bayern (2018 zum Beispiel um je einen Prozentpunkt).

Darstellung 3.4: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen in ausgewählten Jahren 2001 bis 2018 in Bayern und Westdeutschland (jeweils 1. Halbjahr; in Prozent)

	2001	2005	2008	2009	2011	2014	2015	2016	2017	2018
Betriebe in Bayern mit …										
Personaleinstellungen	26	21	24	24	27	29	29	32	31	34
Personalabgängen	31	24	22	25	25	25	29	28	29	31
Betriebe in Westdeutschland mit …										
Personaleinstellungen	28	21	27	24	30	31	32	33	33	35
Personalabgängen	32	25	25	26	27	29	30	29	31	32

Bei der Betrachtung des Anteils der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. -abgängen im 1. Halbjahr 2018 erweisen sich die Bereiche Handel und Reparatur sowie das Produzierende Gewerbe als diejenigen, auf die der höhere Anteil von Betrieben mit Personaleinstellungen im Freistaat vor allem zurückzuführen ist (vgl. Darstellung 3.5).

Darstellung 3.5: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen an allen Betrieben nach Wirtschaftsbereichen im 1. Halbjahr 2018 (in Prozent)

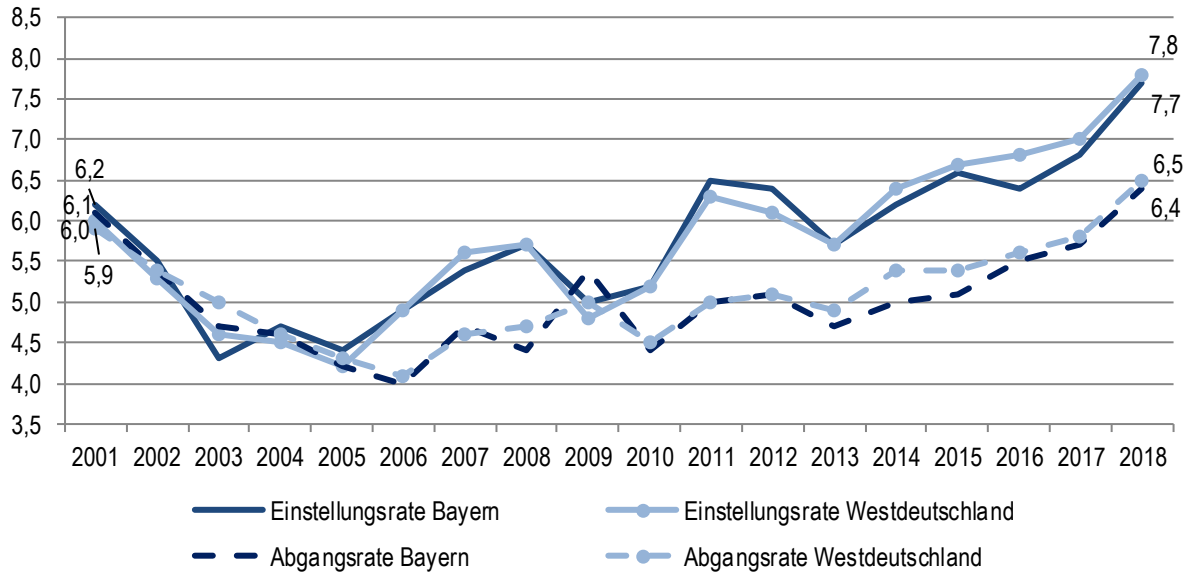


Darstellung 3.6 stellt die Zeitreihen zu den Einstellungs- und Abgangsraten in Bayern und Westdeutschland einander gegenüber. Diese Raten sind gerade bei der Zeitreihenbetrachtung interessant, da sie die Zahl der Einstellungen und Abgänge zum Bestand an Beschäftigten in Beziehung setzt.[6]

[6] So ist die Abgangsrate als Division der Zahl der Abgänge im 1. Halbjahr durch die Beschäftigtenzahl im Durchschnitt des 1. Halbjahres definiert (Einstellungsraten entsprechend). Diese Raten können damit als einfache Indikatoren für die Dynamik von Arbeitsmärkten angesehen werden.

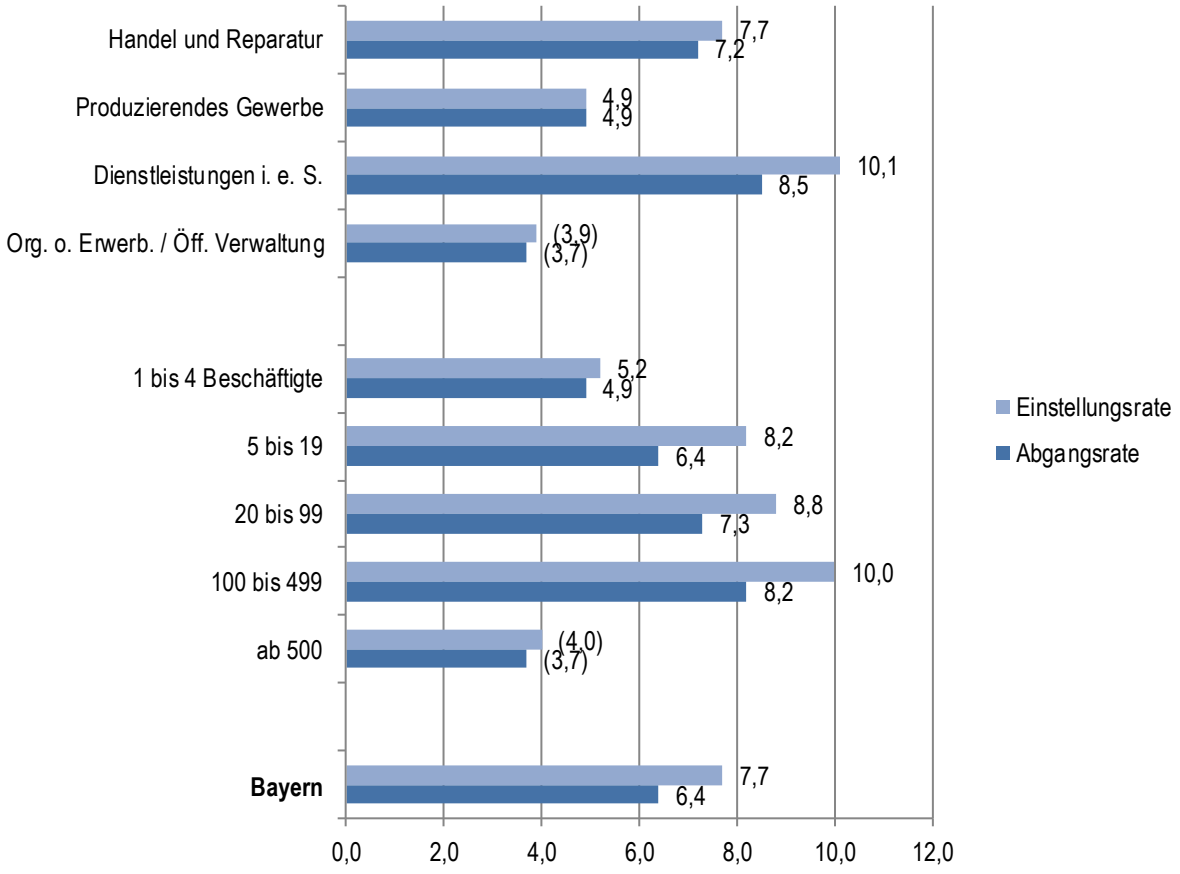
Beide Raten folgen für Bayern wie für Westdeutschland dem gleichen Verlauf wie in den bisherigen Darstellungen dieses Abschnitts. Allerdings sind die Zyklen etwas flacher ausgeprägt und vor allem wird sichtbar, dass in Bayern in den letzten Jahren bei beiden Raten der Wert unterhalb des westdeutschen Wertes liegt (bei den Einstellungsraten ununterbrochen seit 2014 und bei den Abgangsraten seit 2013). Wir haben bereits in früheren Berichten zum IAB-Betriebspanel Bayern darauf hingewiesen, dass der Freistaat ein gutes Beispiel dafür ist, dass ein guter Arbeitsmarkt (hoher Beschäftigungsstand und geringe Arbeitslosigkeit) nicht mit einer besonders großen Dynamik am Arbeitsmarkt einhergehen muss.

Darstellung 3.6: Einstellungs- und Abgangsraten in den Jahren 2001 bis 2018 in Bayern und Westdeutschland (in Prozent)



Im 1. Halbjahr 2018 wiesen Dienstleistungsbetriebe und der Bereich Handel und Reparatur sehr hohe Einstellungs- und etwas geringere Abgangsraten auf. Deutlich geringer sind beide Raten (bei wenig bzw. keinem nummerischen Unterschied) im Produzierenden Gewerbe und Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung. Differenziert nach Betriebsgrößenklassen sind Einstellungs- wie Abgangsraten in sehr großen und in Kleinstbetrieben am geringsten (vgl. Darstellung 3.7).

Darstellung 3.7: Einstellungs- und Abgangsraten im 1. Halbjahr 2018 (in Prozent)



3.3 Personaleinstellungen und unbesetzte Stellen

Im Freistaat gab es im 1. Halbjahr 2018, wie schon erwähnt, 34 Prozent Betriebe und Dienststellen mit Personaleinstellungen. Darunter waren 21 Prozent die ihren Personalbedarf vollständig und weitere 13 Prozent, die ihren Personalbedarf nur teilweise decken konnten. Unter den 66 Prozent Betriebe ohne Personaleinstellungen waren 16 Prozent, die gerne Personaleinstellungen vorgenommen hätten, dies aber dann im ersten Halbjahr 2018 doch nicht getan haben (vgl. Darstellung 3.8). Der Rest (50 %) der bayerischen Betriebe hat im 1. Halbjahr 2018 keinen Personalbedarf gehabt bzw. kein Personal gesucht.

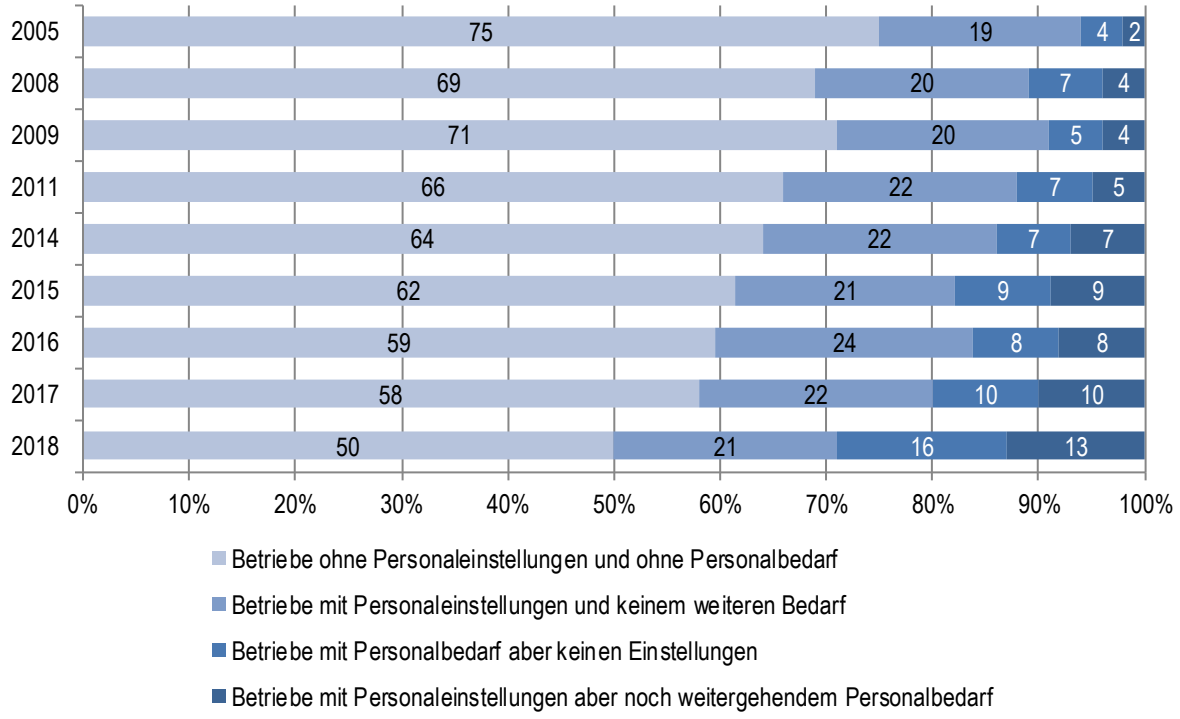
Darstellung 3.8: Betriebe mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2018 (in Prozent)

	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	35	24	11	65	14	52
Produzierendes Gewerbe	36	20	16	64	18	46
Dienstleistungen i. e. S.	34	21	12	66	17	50
Org. ohne Erwerb./Öffentl. Verwaltung	(41)	(28)	(13)	(59)	(6)	(53)
1 bis 4 Beschäftigte	11	9	2	89	13	76
5 bis 19	39	26	12	61	20	41
20 bis 99	73	38	35	27	11	16
100 bis 499	92	32	60	8	3	6
ab 500	(98)	(47)	(51)	(2)	(0)	(2)
Nordbayern	34	20	14	66	14	52
Südbayern	34	23	11	66	17	49
Bayern	**34**	**21**	**13**	**66**	**16**	**50**
Westdeutschland	35	22	13	65	12	53
Ostdeutschland	32	18	13	68	16	53
Deutschland	34	21	13	66	13	53

Damit konnten 29 Prozent der bayerischen Betriebe ihren Personalbedarf nicht (vor allem Klein- und Kleinstbetriebe) oder nur teilweise (vor allem große und sehr große Betriebe) decken. Im Produzierenden Gewerbe (zusammen 34 Prozent) ist dieser Anteil überdurchschnittlich. Der addierte Wert ist im westdeutschen Durchschnitt mit 25 Prozent geringer als im Freistaat.

Dieser Anteil der Betriebe mit nicht oder nur teilweise gedecktem Personalbedarf hat seit dem Jahr 2005 (Ausnahme: 2009) im Trend bis zum Jahr 2017 fast linear zugenommen. Zwischen 2017 und 2018 ist sogar eine deutlich stärkere Entwicklung zu beobachten. Gleichzeitig hat der Anteil der Betriebe ohne Personalbedarf um acht Prozentpunkte auf 50 Prozent besonders stark abgenommen (vgl. Darstellung 3.9).

Darstellung 3.9: Betriebe in Bayern mit Personaleinstellung und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2005 bis 2017 (in Prozent an allen Betrieben)



Darstellung 3.10 enthält Zeitreihen zum Anteil der jeweils im 1. Halbjahr nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten (d. h. mit Berufsausbildung oder Studium) an allen Stellen für solche Tätigkeiten (Fachkräftestellen). Auch diesbezüglich ist zu Beginn der Zeitreihe ein Rückgang festzustellen. Die Folgen der ersten Krise der Digitalwirtschaft haben recht lange angehalten, erst nach dem Jahr 2011 wurde der Ausgangswert von 26 Prozent wieder überschritten. Insgesamt ist in den letzten Jahren aber ein dauerhafter und zum Teil auch starker Anstieg (2017: 8 Prozentpunkte) zu beobachten. Mit 39 Prozent ist der Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen im Freistaat gleich hoch wie im westdeutschen Durchschnitt. In Ostdeutschland sind es inzwischen sogar 41 Prozent.
Kleinstbetriebe verzeichnen den höchsten Anteil an nicht besetzten Fachkräftestellen.

Darstellung 3.10: Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2000 bis 2018 an allen angebotenen Fachkräftestellen (in Prozent)

	2000	2008	2009	2011	2014	2015	2016	2017	2018
1 bis 4 Beschäftigte	40	39	37	60	44	48	50	55	66
5 bis 19	25	19	24	24	25	38	25	40	52
20 bis 99	27	27	20	27	33	28	31	41	34
100 bis 499	29	24	9	21	28	23	29	30	31
ab 500	11	(13)	(8)	(16)	(12)	(14)	(9)	(16)	(17)
Bayern	**26**	**23**	**19**	**25**	**28**	**29**	**29**	**37**	**39**
Westdeutschland	29	22	16	22	27	26	30	36	39
Ostdeutschland	16	19	16	23	26	29	36	37	41
Deutschland	26	21	16	23	26	27	32	36	39

Angebotene Fachkräftestellen = Neueinstellungen plus nicht besetzte Stellen

In Darstellung 3.11 werden diese Anteile nochmals, aber in der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen und der Aufteilung Nord-/Südbayern gezeigt. Außerdem werden die hochgerechneten Absolutzahlen des gesamten und unbesetzten Fachkräftebedarfs im 1. Halbjahr 2018 wiedergegeben. Von 473.000 angebotenen Fachkräftestellen wurden in Bayern 183.000 nicht besetzt. Deutschlandweit sind es 1,094 Millionen von 2,797 Millionen.
Dabei entfällt die weitaus größte absolute Zahl unbesetzter Stellen auf Dienstleistungsbetriebe.

Darstellung 3.11: Personalbedarf und Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2018 nach Wirtschaftsbereichen (Anteil an Personalbedarf; in Tausend und Prozent)

	Personalbedarf (Tausend)	Nicht besetzte Stellen	
		Anteil am Personalbedarf	Anzahl in Tausend
Handel und Reparatur	61	41	25
Produzierendes Gewerbe	126	39	49
Dienstleistungen i. e. S.	269	39	105
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	(16)	(21)	(3)
Nordbayern	206	42	87
Südbayern	267	36	96
Bayern	**473**	**39**	**183**
Westdeutschland	2.207	39	852
Ostdeutschland	589	41	242
Deutschland	2.797	39	1.094

3.4 Personaleinstellungen

3.4.1 Personaleinstellungen nach Qualifikationsgruppen

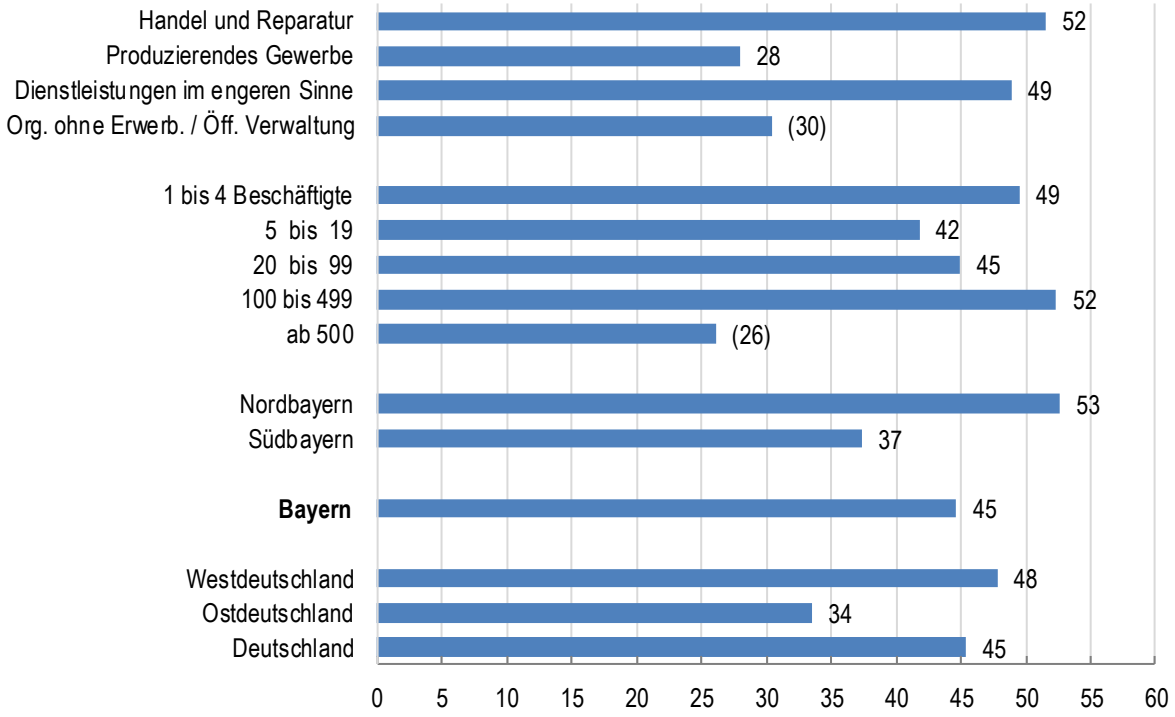
Im 1. Halbjahr 2018 haben, wie schon dargestellt 34 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen Personaleinstellungen vorgenommen (Westdeutschland: 35 %). Darunter waren 16 Prozent aller Betriebe mit Personalrekrutierung für einfache Tätigkeiten und 24 Prozent mit Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten; in Westdeutschland waren es etwas weniger Betriebe mit Einstellungen von Geringqualifizierten (14 %) und etwas mehr Betriebe mit Einstellungen von qualifizierten Personen (26 %). In Südbayern gab es etwas weniger Betriebe mit Einstellungen von Geringqualifizierten und einen etwas höheren Anteil mit Einstellungen von beruflich qualifizierten Personen als in Nordbayern (vgl. Darstellung 3.12).

Darstellung 3.12: Betriebe mit Personaleinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2018 (Anteil an allen Betrieben; in Prozent)

	Betriebe mit Personal-einstellungen	darunter für	
		einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten
Handel und Reparatur	35	17	23
Produzierendes Gewerbe	36	15	27
Dienstleistungen i. e. S.	34	15	24
Org. ohne Erwerb./Öffentl. Verwaltung	(41)	(18)	(29)
1 bis 4 Beschäftigte	11	6	6
5 bis 19	39	17	26
20 bis 99	73	33	57
100 bis 499	92	49	83
ab 500	(98)	(72)	(98)
Nordbayern	34	17	22
Südbayern	34	15	25
Bayern	**34**	**16**	**24**
Westdeutschland	35	14	26
Ostdeutschland	32	9	25
Deutschland	34	13	25

Betrachtet man den Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten auf der Personenebene, so waren laut IAB-Betriebspanel 45 Prozent aller Einstellungen solche für Un- und Angelernte (vgl. Darstellung 3.13). Im westdeutschen Durchschnitt war dieser Anteil im 1. Halbjahr 2018 um drei Prozentpunkte höher. Besonders hoch sind die Anteilswerte in Nordbayern, im Bereich Handel und Reparatur sowie in Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinne.

Darstellung 3.13: Struktur der Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2018 – Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten an allen Einstellungen (in Prozent)



Der 45-prozentige Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten an allen Einstellungen in Bayern kontrastiert zumindest auf den ersten Blick mit dem viel niedrigeren Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten im Bestand (24 % zur Jahresmitte im Freistaat, vgl. INIFES 2019, S. I-23).

Dieser Kontrast wird noch deutlicher, wenn man das Rekrutierungsgeschehen anhand von qualifikationsspezifischen Einstellungsraten betrachtet, d. h., die Zahl der jeweiligen Einstellungen in Beziehung zum Bestand an Beschäftigten setzt (vgl. Darstellung 3.14).

Darstellung 3.14: Anteile der Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen an den Beschäftigten dieser Gruppen (Einstellungsraten) im Jahr 2018 (in Prozent)

	Beschäftigte für		Insgesamt
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten	
Handel und Reparatur	17	6	9
Produzierendes Gewerbe	7	5	5
Dienstleistungen i. e. S.	20	8	11
Org. o. Erwerb. / Öff. Verwaltung	(9)	(3)	(4)
1 bis 4 Beschäftigte	14	5	8
5 bis 19	17	7	9
20 bis 99	15	7	9
100 bis 499	21	7	10
ab 500	(6)	(4)	(4)
Bayern	**15**	**6**	**8**
Westdeutschland	15	6	9
Ostdeutschland	16	6	8
Deutschland	15	6	8

Für das 1. Halbjahr 2018 beträgt die Einstellungsrate in Bayern insgesamt acht Prozent (Westdeutschland: 9 %). Bei den einfachen Tätigkeiten sind es 15 Prozent und bei den qualifizierten Tätigkeiten sechs Prozent. Ursächlich hierfür ist die viel höhere Instabilität der Jobs für geringer Qualifizierte. Besonders hohe Einstellungsraten für einfache Tätigkeiten weisen dabei Dienstleistungsbetriebe, der Bereich Handel und Reparatur sowie Großbetriebe mit 100 bis unter 500 Beschäftigte aus.

Im 1. Halbjahr 2018 wurden in Bayern hochgerechnet 290 Tausend Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen. Das sind 55 Prozent aller Neueinstellungen (etwas weniger als in den Jahren vor 2017). Absolut gesehen sind die 290 Tausend Personen ein Rekordwert seit 2001.

Darstellung 3.15: Personaleinstellungen insgesamt und für qualifizierte Tätigkeiten in Bayern in ausgewählten Jahren 2001 bis 2018 (jeweils 1. Halbjahr; in Tausend und in Prozent)

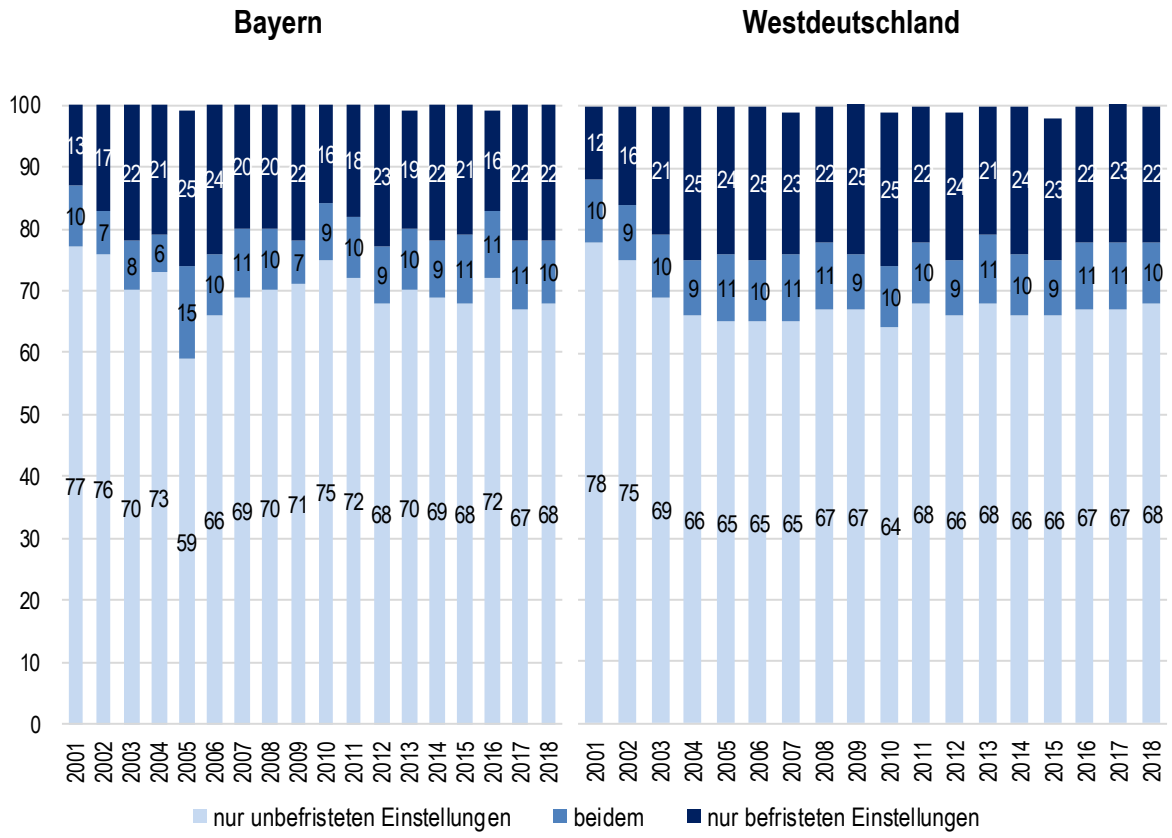
	2001	2008	2009	2011	2014	2015	2016	2017	2018
Bayern	333	315	279	370	381	416	411	446	524
für qual. Tätigkeiten	188	186	158	219	220	242	262	244	290
Anteil qual. Tätigkeiten (%)	57	59	57	59	58	58	64	55	55

3.4.2 Befristungen

Die Zahl der befristet Beschäftigten hat sich laut IAB-Betriebspanel in Bayern zwischen den Jahren 2001 und 2018 von 219.000 auf 460.000 mehr als verdoppelt. Ihr Anteil an allen abhängig Erwerbstätigen beträgt zur Jahresmitte 2018 rund sieben Prozent (Westdeutschland: 8 %; Ostdeutschland: 9 %; vgl. INIFES 2019, S. I-35).

Darstellung 3.16 zeigt zunächst betriebsbezogen für die Jahre seit 2009, dass sich rund zwei Drittel der Betriebe mit Personaleinstellungen in Bayern wie in Westdeutschland mit der normalen gesetzlichen Probezeit begnügen und nur unbefristete Einstellungen vornehmen.

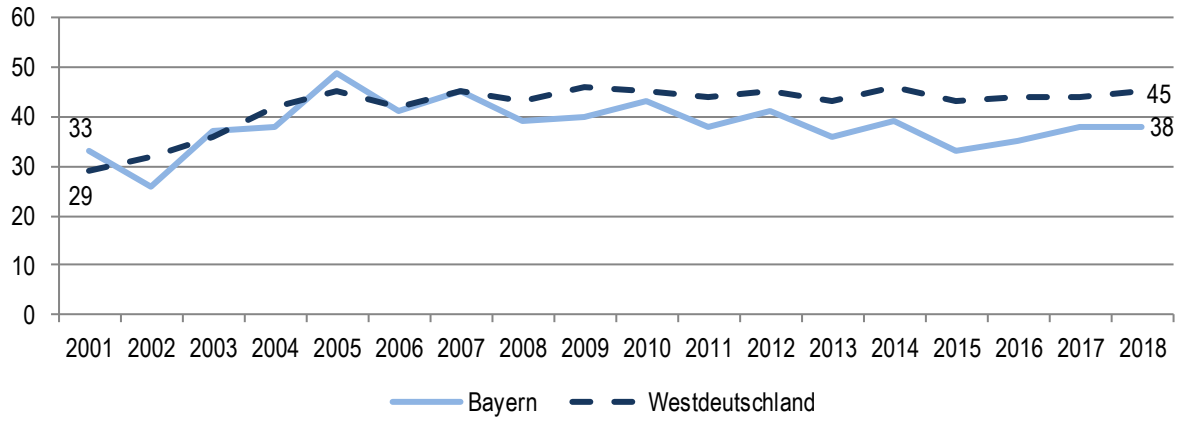
Darstellung 3.16: Betriebe mit Personaleinstellungen nach Art der Einstellung im 1. Halbjahr 2001 bis 2018, Bayern und Westdeutschland (in Prozent)



Rund 20 Prozent der Betriebe mit Personaleinstellungen – in Westdeutschland in vielen Jahren geringfügig mehr als in Bayern – tätigen nur befristete Einstellungen (2018: je 22 %). Ca. jeder zehnte Betrieb bedient sich beider Wege.

Personenbezogen ist der Anteil der befristeten Einstellungen an allen Neueinstellungen im Rahmen der sogenannten Hartz-Reformen in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts zunächst rasant angestiegen (vgl. Darstellung 3.17) – in Bayern mit rund der Hälfte sogar stärker als im westdeutschen Durchschnitt. Nach 2005 stagniert dieser Anteil aber in Westdeutschland bei ca. 46 Prozent, während er in Bayern von 50 Prozent auf 38 Prozent im Trend deutlich abgenommen hat.

Darstellung 3.17: Anteil der befristeten Einstellungen an allen Neueinstellungen in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2018 (in Prozent)



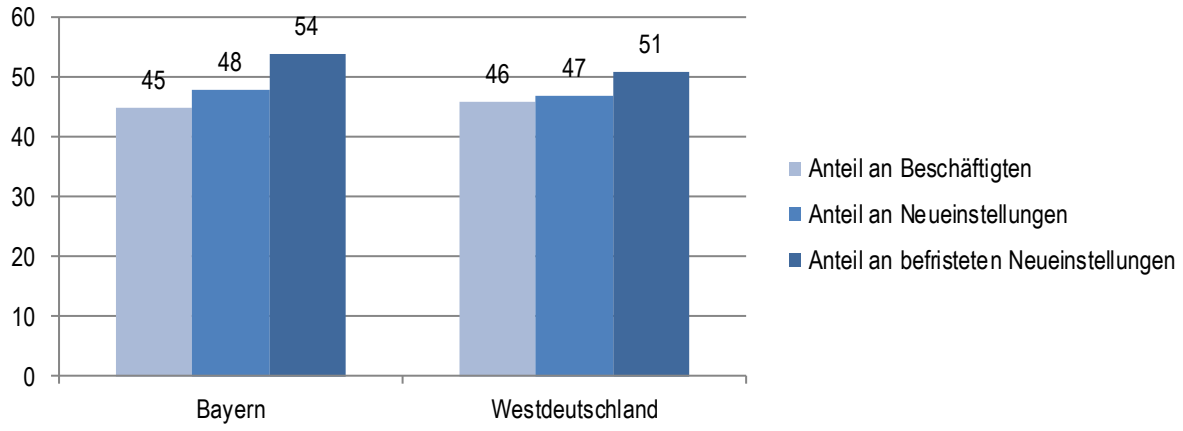
Hochgerechnet bedeuten diese 38 Prozent 201.000 befristete Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2018 (vgl. Darstellung 3.18). Diese haben in etwa zu gleichen Teilen in Nord- und Südbayern stattgefunden und mehrheitlich bei Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinne. Mit der Betriebsgrößenklasse nimmt sowohl die Anzahl als auch der Anteil der befristeten Neueinstellungen in der Tendenz deutlich zu.

Darstellung 3.18: Hochgerechnete Anzahl der befristeten Neueinstellungen und ihr Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2018 (in Tausend und in Prozent)

	Befristete Neueinstellungen	
	Insgesamt (in Tausend)	Anteil an Neueinstellungen (in Prozent)
Handel und Reparatur	35	47
Produzierendes Gewerbe	34	32
Dienstleistungen i. e. S.	120	37
Org. o. Erwerb./Öff. Verwaltung	(10)	(56)
1 bis 4 Beschäftigte	2	12
5 bis 19	36	30
20 bis 99	63	42
100 bis 499	67	39
ab 500	(32)	(52)
Nordbayern	102	41
Südbayern	98	36
Bayern	**201**	**38**
Westdeutschland	1.180	45
Ostdeutschland	220	42
Deutschland	1.400	45

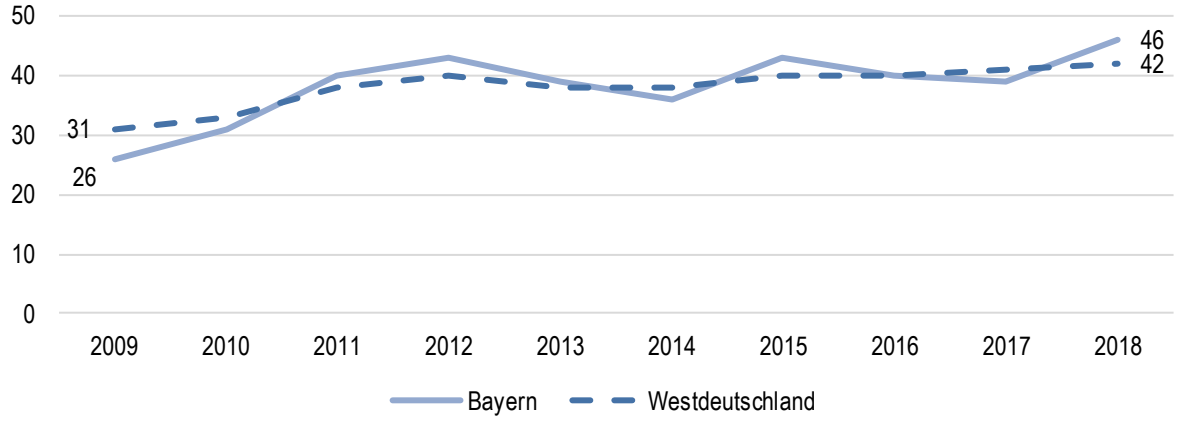
Wie Darstellung 3.19 zeigt, sind Frauen im Freistaat wie in Westdeutschland stärker bei den Neueinstellungen und nochmals stärker bei den befristeten Neueinstellungen vertreten als es ihrem Anteil am Beschäftigtenbestand entspricht. Ihr Anteil an allen Beschäftigten lag in Bayern im 1. Halbjahr 2018 bei 46 Prozent. Ihr Anteil an den befristeten Neueinstellungen war mit 54 Prozent deutlich höher.

Darstellung 3.19: Frauenanteil an den Beschäftigten, den Neueinstellungen und den befristeten Neueinstellungen im Jahr 2018 (in Prozent)



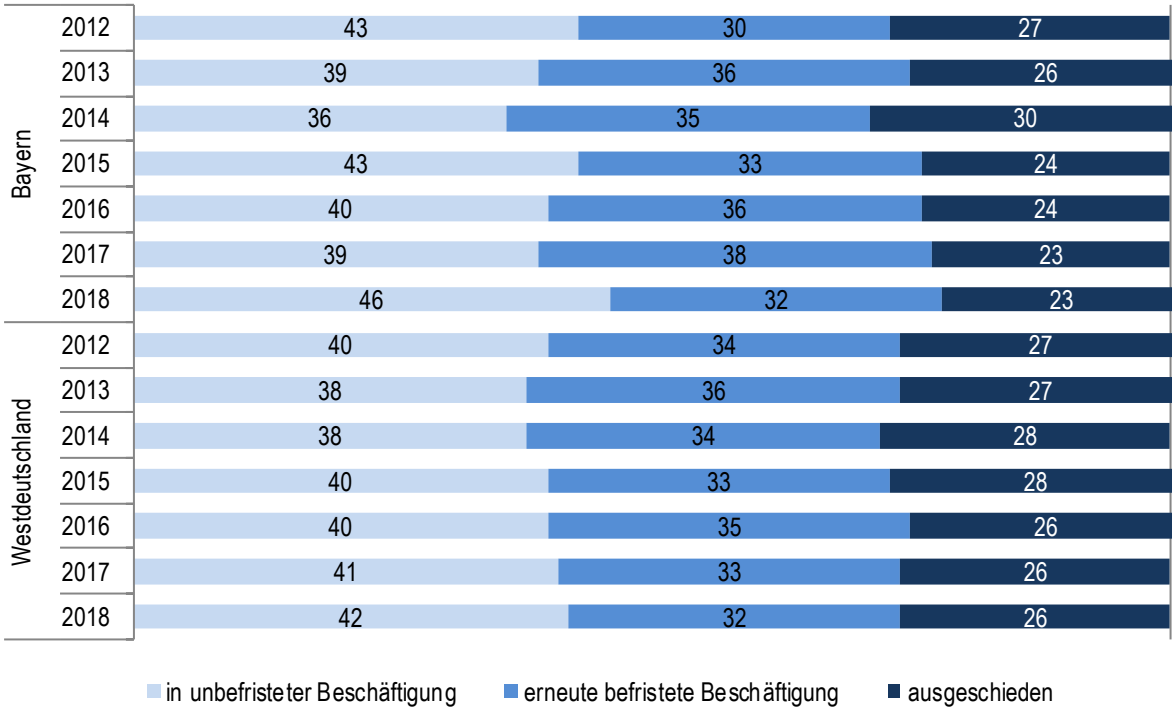
Im IAB-Betriebspanel wird seit dem Jahr 2009 auch jährlich nach dem Verbleib der befristet Beschäftigten gefragt – konkret in der Form, ob die befristet Beschäftigten, deren Arbeitsvertrag im jeweiligen 1. Halbjahr endete übernommen oder erneut befristet beschäftigt wurden oder aus dem Betrieb ausgeschieden sind.
Wie Darstellung 3.20 zu entnehmen ist, ist der Anteil der in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommenen befristet Beschäftigten bis zum Jahr 2012 stärker und seither nur noch leicht angestiegen (in Bayern allerdings zwischen den Jahre 2017 und 2018 stärker). Aktuell beträgt diese Übernahmequote in Bayern 46 und im westdeutschen Durchschnitt 42 Prozent.

Darstellung 3.20: Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten deren Befristung im 1. Halbjahr 2009 bis 2018 endete (in Prozent)



Im Freistaat ist im Jahr 2018 nicht nur dieser Anteil der in einen unbefristeten Arbeitsvertrag übernommenen zuvor befristet Beschäftigten um vier Prozentpunkte höher als in Westdeutschland, sondern auch der Anteil der nach Ende des befristeten Arbeitsvertrages ausgeschiedenen Beschäftigten um drei Prozentpunkte niedriger (23 versus 26 %). Jeweils 32 Prozent erhielten einen erneuten befristeten Vertrag (vgl. Darstellung 3.21).

Darstellung 3.21: Verbleib befristet Beschäftigter nach Vertragsende im ersten Halbjahr 2012 bis 2018 (in Prozent)



Befristungen erfolgen in Bayern im Jahr 2018 in 58 Prozent der Fälle ohne Angabe eines sachlichen Grundes, also im Sinne der Regelung zur erleichterten Befristung. Im Jahr 2017 waren es 52 Prozent und im Jahr 2013 53 Prozent. In Westdeutschland sind es im Jahr 2018 sogar 61 Prozent – um zehn Prozentpunkte mehr als im Jahr 2013. Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes haben zwischen 2013 und 2017 von 30 auf 40 Prozent zugenommen. Im Jahr 2018 ist der Anteil auf 35 Prozent zurückgegangen (Westdeutschland: 29 %).
Weitere Begründungen – z. B. wegen öffentlicher Förderung oder sonstiger Regelungen spielen nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Darstellung 3.22).

Darstellung 3.22: Befristungsgründe 2013, 2017 und 2018 (in Prozent)

	Befristet Beschäftigte											
	wegen öffentlicher Förderung 1)			mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes			ohne Angabe eines sachlichen Grundes 2)			aufgrund sonstiger Regelung 3)		
	2013	2017	2018	2013	2017	2018	2013	2017	2018	2013	2017	2018
Bayern	**2**	**2**	**1**	**30**	**40**	**35**	**53**	**52**	**58**	**8**	**7**	**6**
Westdeutschland	3	3	3	32	32	29	51	55	61	7	10	7
Ostdeutschland	16	15	12	33	31	28	40	46	48	7	9	11
Deutschland	6	5	5	32	32	29	49	53	58	7	10	8

jeweils am 30.06.
1) z. B. Lohnkostenzuschuss
2) sog. Erleichterte Befristung
3) z. B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Im IAB-Betriebspanel 2018 wurde neben den formalen Begründungen von Befristungen auch nach den inhaltlichen Motiven der Betriebe gefragt, die befristete Beschäftigte haben (vgl. Darstellung 3.23).[7]

Darstellung 3.23: Motive der Betriebe für den Einsatz befristet Beschäftigter 2018 (in Prozent)

	Betriebe mit befristet Beschäftigten im 1. Halbjahr 2018	davon: Gründe* (Mehrfachnennungen möglich)						
		A	B	C	D	E	F	G
Bayern	**16**	**38**	**24**	**12**	**27**	**52**	**13**	**14**
Westdeutschland	17	34	25	13	24	52	12	14
Ostdeutschland	17	30	23	19	23	46	8	16
Deutschland	17	33	25	14	24	51	11	14

* A Zeitlich begrenzter Ersatzbedarf
B Unsicherheit bzgl. wirtschaftlicher Entwicklung
C Finanzierung nur für begrenzten Zeitraum möglich
D Zusätzlicher Bedarf nur für begrenzte Zeit
E Eignung von Beschäftigten wird zunächst beurteilt
F Leistungsbereitschaft/Motivation ist höher
G Sonstiges

Im Freistaat wie im westdeutschen Durchschnitt steht das Standardargument bei je 52 Prozent der Betriebe im Vordergrund, man wolle zunächst die Eignung der neu eingestellten Personen besser einschätzen können. An zweiter Stelle rangiert mit 38 Prozent in Bayern und 34 Prozent im westdeutschen Durchschnitt das Argument, es handle sich nur um einen zeitlich befristeten Ersatzbedarf, gefolgt von der Aussage, es gehe nur um einen zeitlich begrenzten zusätzlichen Personalbedarf (27 bzw. 24 %) und der Aussage, die Befristung erfolge wegen der Unsicherheit über die weitere wirtschaftliche Entwicklung (24 bzw. 25 %): Die drei anderen auf einer Liste vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wurden in Bayern und im westdeutschen Durchschnitt nur von jeweils zehn bis 15 Prozent der befragten Personalverantwortlichen in den Betrieben und Dienststellen mit befristet Beschäftigten genannt.

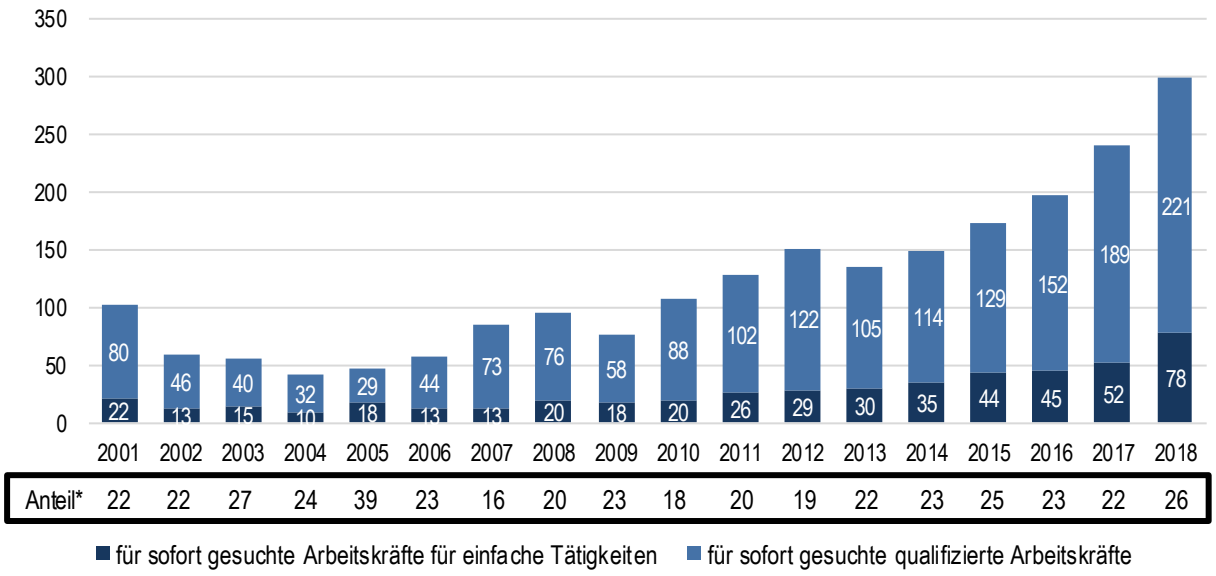
[7] Eine tiefergehende Auswertung dieser Frage ist auf Landesebene wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich (nur 16 % aller Betriebe).

3.5 Vakanzen

Vakanzen sind im Gegensatz zu den – in Abschnitt 3.3 behandelten – während eines bestimmten Zeitraumes wie z. B. Januar bis Juni eines Jahres nicht besetzten angebotenen Stellen ein zeitpunktbezogener Indikator. Es geht bei vakanten Stellen um für sofort zu besetzende Stellen an beispielsweise dem 30.06. eines Jahres oder dem Tag der Befragung. Neben eventuellen Stellenbesetzungsproblemen spielt hierbei unter anderem auch die Ausweitung der Beschäftigung, die Planbarkeit und das vorausschauende Planungsverhalten der Betriebe eine Rolle. Nicht zuletzt besteht auch ein enger Zusammenhang zur Frage, wie „schlank" Betriebe hinsichtlich des Personals wirtschaften. So nimmt seit Jahren der Anteil der Betriebe zu, die angeben, sie hätten im abgelaufenen Geschäftsjahr bei einer zusätzlichen Nachfrage zusätzliches Personal benötigt. Immerhin antworteten im IAB-Betriebspanel 2018 mit in den letzten Jahren zunehmender Tendenz rund die Hälfte aller Betriebe in Bayern und Westdeutschland genau dies (vgl. INIFES 2019, S. I-19 ff.). Schließlich ist nicht bekannt, ob und wann die vakanten Stellen tatsächlich (nicht) besetzt werden.[8]

Dennoch passen die Zahlen in Darstellung 3.24 ins Bild einer guten Entwicklung des Arbeitsmarktes in Bayern. Nach dem Platzen der Blase in der Digitalwirtschaft im Jahre 2001 und der bis zu den Jahren 2004/2005 anhaltenden Verschlechterung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage ist die Zahl der vakanten Stellen im Freistaat massiv angestiegen, in den letzten beiden Jahren sogar besonders schnell. 2018 gab es zum jeweiligen Befragungszeitpunkt hochgerechnet 299.000 vakante Stellen. Davon betrafen 221.000 Vakanzen qualifizierte Tätigkeiten und 78.000 einfache Tätigkeiten. Letzteres entspricht 26 Prozent aller für sofort zu besetzenden Stellen. Das ist der höchste Wert seit dem Jahr 2005.

Darstellung 3.24: 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 2018 (in Tausend und in Prozent)

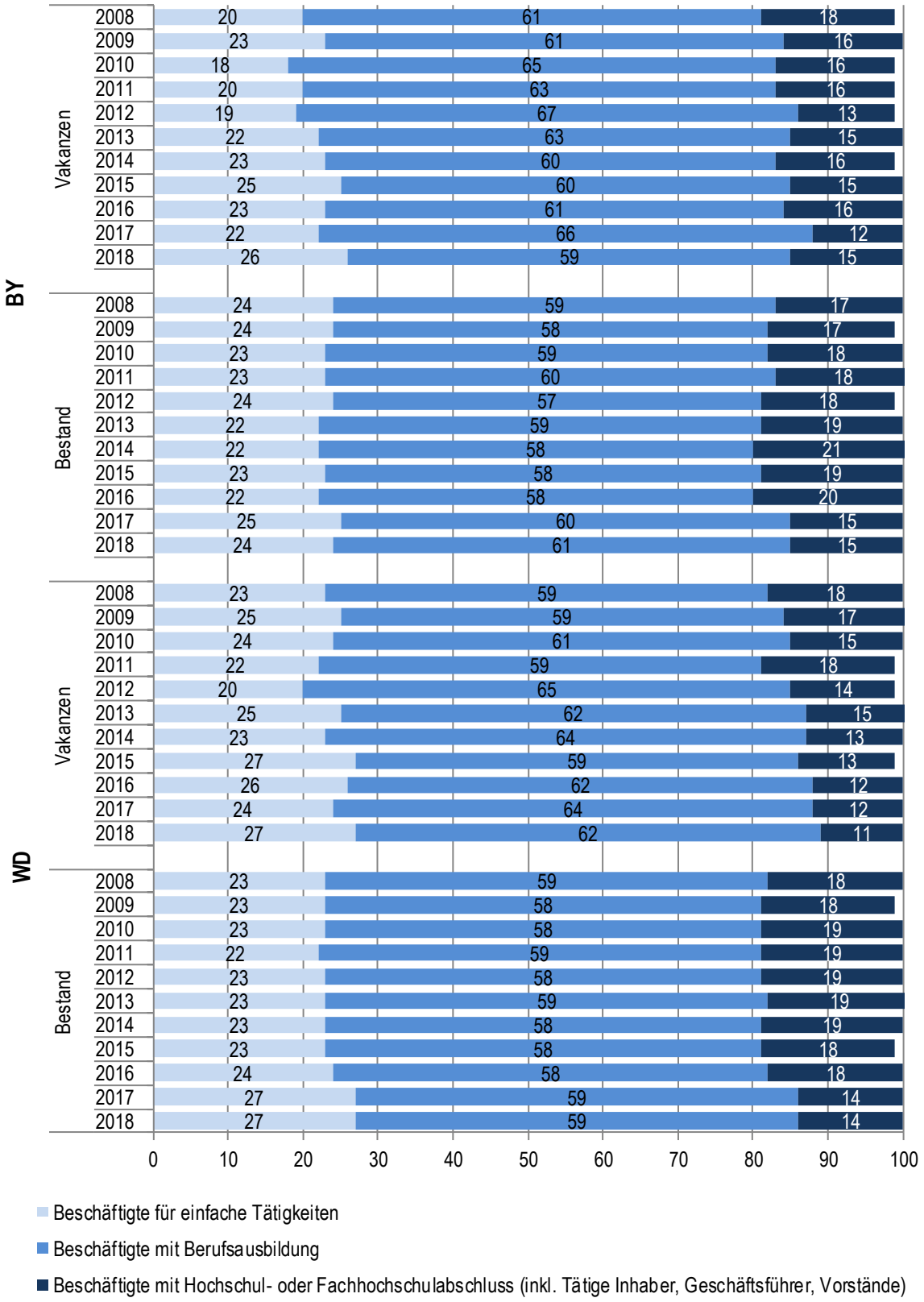


* Anteil Vakanzen für einfache Tätigkeiten

[8] Die Zeitdauer bis zur Besetzung einer offenen Stelle kann eher als Indikator für Stellenbesetzungsprobleme angesehen werden. Dazu liegen aber im IAB-Betriebspanel keine Informationen vor.

Darstellung 3.25 stellt die Verteilung der Qualifikationsstruktur der Vakanzen zum Befragungszeitpunkt den Beschäftigtenanteilen im Bestand für Bayern und Westdeutschland gegenüber. In Bayern wurde demnach im Jahr 2018 ein etwas höherer Anteil von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten für sofort gesucht (26 %) als es ihrem Anteil im Bestand entsprach (24 %). Im westdeutschen Durchschnitt lagen beide Werte bei 27 Prozent.
Bei den Hochqualifizierten – Arbeitsplätze für Tätigkeiten, die normalerweise einen (Fach-)Hochschulabschluss voraussetzen – sind es im Freistaat je 15 Prozent bei den Vakanzen und im Bestand, in Westdeutschland dagegen elf bzw. 14 Prozent. Tendenziell ist bei den Hochqualifizierten der Anteil der für sofort gesuchten Arbeitskräfte in den meisten Jahren etwas geringer als im Bestand. Bei den Un-/Angelernten ist eher das Gegenteil zutreffend. Als Hauptgrund ist auch hier auf die geringere Beschäftigungsstabilität bei den geringqualifizierten Beschäftigten hinzuweisen.

Darstellung 3.25: Struktur der für sofort gesuchten Arbeitskräfte im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2008 bis 2018 (in Prozent)



3.6 Personalabgänge im Detail

Mit 31 Prozent hat der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen in Bayern im Jahr 2019 einen Rekordwert erreicht (Westdeutschland: 32 %). Dabei entspricht der Frauenanteil an den Personalabgängen mit 46 Prozent ihrem Beschäftigtenanteil (vgl. Darstellung 3.26).

Darstellung 3.26: Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2018 (Mehrfachnennungen; in Prozent)

	Betriebe mit Personal-abgängen	Frauenanteil an Personal-abgängen	Gründe des Ausscheidens									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nordbayern	32	47	46	22	2	10	3	2	4	3	1	8
Südbayern	29	44	47	16	1	8	12	2	4	2	1	8
Bayern	**31**	**46**	**47**	**19**	**1**	**9**	**8**	**2**	**4**	**2**	**1**	**8**
(nachrichtl. 2017)	*29*	*44*	*46*	*19*	*2*	*10*	*7*	*2*	*4*	*3*	*1*	*5*
(nachrichtl. 2016)	*28*	*44*	*44*	*20*	*3*	*10*	*6*	*3*	*4*	*2*	*1*	*7*
(nachrichtl. 2015)	*29*	*46*	*46*	*20*	*2*	*11*	*6*	*2*	*5*	*2*	*0*	*5*
(nachrichtl. 2014)	*25*	*46*	*41*	*23*	*2*	*15*	*7*	*2*	*4*	*2*	*1*	*4*
(nachrichtl. 2009)	*25*	*47*	*28*	*33*	*2*	*14*	*6*	*2*	*3*	*2*	*0*	*8*
(nachrichtl. 2008)	*22*	*42*	*38*	*23*	*3*	*13*	*8*	*2*	*4*	*3*	*1*	*6*
(nachrichtl. 2007)	*25*	*46*	*34*	*21*	*4*	*14*	*5*	*9*	*4*	*3*	*1*	*6*
Westdeutschland	32	43	43	22	2	12	6	2	5	2	1	6
Ostdeutschland	28	43	40	23	1	10	7	2	7	3	1	5
Deutschland	31	43	43	22	2	11	6	2	5	2	1	6

A Kündigung seitens des Arbeitnehmers
B Kündigung seitens des Betriebes
C Abgänge nach Abschluss der betriebl. Ausbildung
D Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages
E Einvernehmliche Aufhebung
F Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens
G Ruhestand 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.

Unter den von den interviewten Personalverantwortlichen genannten Gründen dominiert – ebenfalls ein neuer Spitzenwert – die arbeitnehmerseitige Kündigung mit 47 Prozent (westdeutscher Durchschnitt: 43 %). Arbeitgeberseitige Kündigungen machen dagegen wie im Vorjahr nur 19 Prozent aus. Die Differenz zu den Anteilen der arbeitgeberseitigen Kündigungen ist, der positiven Arbeitsmarktentwicklung folgend, größer geworden.[9] Geringer geworden ist in den letzten Jahren auch der Anteil von ausscheidenden Beschäftigten aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages (2018 in Bayern 9 % und in Westdeutschland 12 %). Der Anteil der ausscheidenden Beschäftigten zur gesetzlichen Regelaltersgrenze ist doppelt so hoch (4 %) wie der Anteil vorzeitig verrenteter Personen (2 %). Hinzu kommt dabei allerdings ein Prozent von Eintritten in eine Erwerbsunfähigkeits-/-minderungsrente.

[9] Das gilt in der Tendenz auch bei Berücksichtigung der Antwortkategorie „Einvernehmliche Aufhebung“.

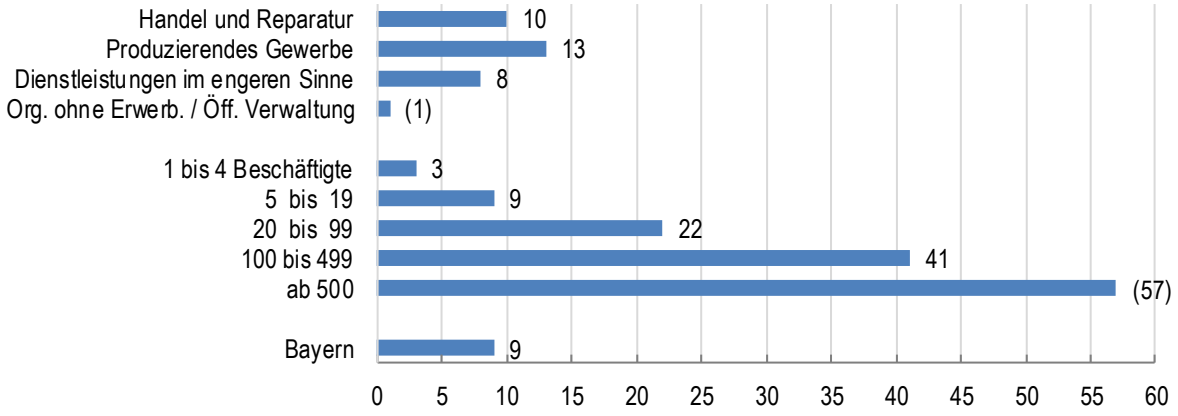
Überdurchschnittliche Anteile von Personalabgängen wegen Arbeitnehmerkündigungen weisen Dienstleistungsbetriebe im engeren Sinne sowie Kleinst- und Kleinbetriebe auf. Gleiches gilt für Betriebe ohne Geltung oder Orientierung an einem Tarifvertrag bei der Bezahlung, für Betriebe mit Investitionen im Vorjahr sowie Betriebe im ländlichen Raum.

3.7 Beschäftigung und Personalabgänge von Flüchtlingen

Im IAB-Betriebspanel 2018 wurden erneut in einem (neuen) kleineren Modul einige Fragen zum Thema Beschäftigung und vor allem Personalabgänge von Flüchtlingen gestellt.

Als Einstieg in das Thema wurden die Betriebe gefragt, ob sie seit der großen Flüchtlingswelle des Jahres 2015 zugewanderte Flüchtlinge beschäftigt haben und/oder noch beschäftigen. Neun Prozent der Betriebe und Dienststellen im Freistaat geben an, dass sie aktuell oder zumindest zweitweise solche Personen beschäftigt haben. Mit 13 Prozent ist dieser Anteil im Produzierenden Gewerbe am höchsten und mit einem Prozent bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung am geringsten. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt der Anteil solcher Betriebe deutlich an (vgl. Darstellung 3.27).

Darstellung 3.27: Anteile der Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen seit dem Jahr 2015 (in Prozent)



Mit neun Prozent solcher Betriebe liegt der Freistaat marginal unter dem westdeutschen (10 %), aber deutlich über dem ostdeutschen Durchschnittswert (5 %). Die neun Prozent entsprechen im Betriebspanel 98 Betrieben und Dienststellen in Bayern. Da diese Einstiegsfrage als Filterfrage dient,[10] sind auf Landesebene weitere Untergliederungen nur begrenzt möglich/sinnvoll.

Hochgerechnet bedeuten die neun Prozent bayerischer Betriebe, die Erfahrung mit der Beschäftigung von seit 2015 geflohenen Personen haben eine Zahl von rund 34.000 Betrieben. Von diesen geben 58 Prozent an, dass sich diese Erfahrung nur auf eine Person bezieht, bei 22 Prozent der Betriebe handelt es sich um zwei und bei 19 Prozent um drei oder mehr Personen. Die Verteilung ähnelt sehr stark dem

[10] Das bedeutet, dass die Folgefragen logischerweise nur solchen Betrieben mit einer Beschäftigung von Flüchtlingen seit 2015 gestellt wurden.

Muster in Westdeutschland. Die durchschnittliche Zahl der beschäftigten Flüchtlinge liegt in Bayern in derartigen Betrieben bei 2,2 Personen und in Westdeutschland bei 2,4 Personen (vgl. Darstellung 3.28).

Darstellung 3.28: Anzahl der aktuell oder zumindest zeitweise beschäftigten Flüchtlinge je Betrieb (in Prozent)

	Zahl der entsprechenden Betriebe (in Tsd.)	davon mit geflohenen Personen (in %)			durchschnittliche Anzahl
		1 Flüchtling	2 Flüchtlinge	3 und mehr Flüchtlinge	
Bayern	**34**	**(58)**	**(22)**	**(19)**	**(2,2)**
Westdeutschland	164	57	24	19	2,4
Ostdeutschland	23	(61)	(17)	(22)	(3,0)
Deutschland	187	57	23	20	2,5

Basis: Betriebe, bei denen mindestens eine seit dem Jahr 2015 geflohene Person beschäftigt ist oder war.

Das bedeutet (vgl. Darstellung 3.29), dass mit dem Betriebspanel 2018 seit 2015 im Freistaat rund 73.000 beschäftigte Flüchtlinge nachgewiesen werden können. In ganz Deutschland lautet die entsprechende Anzahl 460.000.
In Bayern haben in 61 Prozent der einschlägigen Betriebe eine oder mehrere der beschäftigten Flüchtlinge den Betrieb bereits wieder verlassen (Westdeutschland: 52 %). Bei den anderen 39 Prozent haben alle eingestellten Flüchtlinge zum Befragungszeitpunkt im Spätsommer 2018 noch in dem Betrieb gearbeitet.

Darstellung 3.29: Anteile der Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen, die seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind (in Tausend bzw. Prozent)

	Betriebe ohne Beschäftigung von Flüchtlingen	Betriebe mit aktueller oder zumindest zeitweiser Beschäftigung von Flüchtlingen		davon Betriebe, bei denen	
				Personen den Betrieb wieder verlassen haben	keine dieser Personen den Betrieb wieder verlassen hat
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Betrieben	Anzahl von beschäftigten Flüchtlingen	Anteil an allen Betrieben mit Beschäftigung von Flüchtlingen	
Bayern	**91**	**9**	**(72,5)**	**(61)**	**(39)**
Westdeutschland	90	10	391,5	52	48
Ostdeutschland	95	5	(68,9)	(54)	(46)
Deutschland	91	9	460,4	53	47

Nur an diese Betriebe wurde die nachfolgende Frage zu den Gründen für die Personalabgänge geflüchteter Personen gestellt. Eine Ergebnisdarstellung auf Landesebene ist wegen der geringen Fallzahlen nicht möglich. Auf Bundesebene werden als Gründe[11] am häufigsten genannt

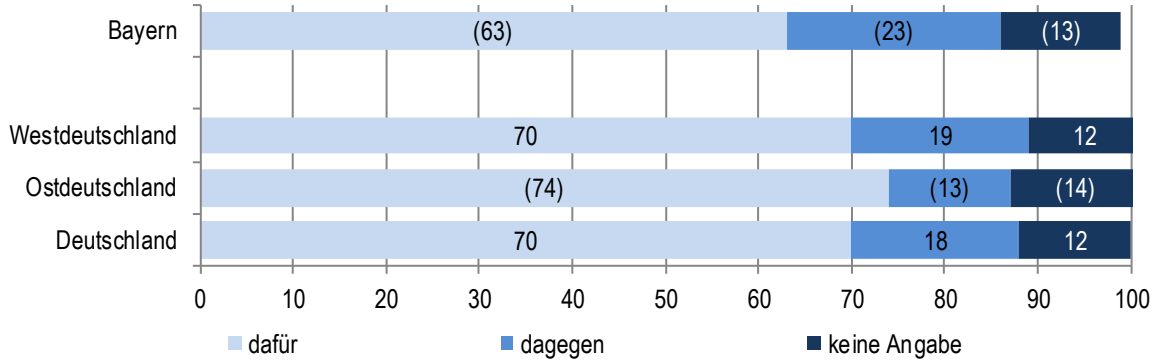
[11] Bei der vorgelegten Liste mit 9 Abgangsgründen waren Mehrfachantworten möglich.

- Ausscheiden auf eigenen Wunsch (32 %)
- Auslaufen einer befristeten Stelle (31 %)
- Unzureichende Sprachkenntnisse (28 %)
- Nicht passende fachliche Qualifikation (27 %)
- Mangelnde Arbeitsmotivation (24 %)
- Mangelnde Arbeitsleistung (22 %).

Die anderen Gründe erzielten alle weniger als 15 Prozent der Nennungen.

Abschließend wurden die Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigt hatten oder noch haben, gefragt „Sprechen Ihre Erfahrungen mit den von Ihnen beschäftigten Personen eher dafür oder eher dagegen, weitere geflüchtete Personen zu beschäftigen?“
63 Prozent der bayerischen und 70 Prozent der westdeutschen Betriebe sprechen sich dafür aus. 23 bzw. 19 Prozent äußern ein negatives Urteil. Rund jeder achte Betrieb enthält sich einer Bewertung.

Darstellung 3.30: Gesamtbewertung der Erfahrungen mit der Beschäftigung geflüchteter Personen (in Prozent)



Basis: Betriebe, bei denen mindestens eine seit dem Jahr 2015 geflohene Person beschäftigt ist oder war.

3.8 Zusammenfassung

- Bei der Frage nach in den nächsten beiden Jahren erwarteten Personalproblemen gab es im IAB-Betriebspanel 2018 im Vergleich zur letzten Erhebung dieser Frage im Jahr 2016 einige starke Veränderungen. Unter den verschiedenen Punkten der Listenvorlage ragt der stark gestiegene Anteil der Betriebe und Dienststellen heraus, die „Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften“ erwarten (von 33 auf 45 %) bzw. von einem „Personalmangel“ sprechen (von 11 auf 24 %). Bei beiden Antwortmöglichkeiten ist (abgesehen vom Ausgangsjahr 2000 der Zeitreihe) auch langfristig eine starke Zunahme der Anteile festzustellen. Deutlich abgenommen hat langfristig die Zustimmung zur Antwortmöglichkeit „Hohe Belastung durch Lohnkosten“. Bemerkenswert ist auch der kurzfristig starke Rückgang (von 54 auf 41 %) des Anteils der Betriebe, die angeben, dass sie in den nächsten beiden Jahren keine Personalprobleme erwarten (**Darstellung 3.1**).
- Den 59 Prozent bayerischer Betriebe mit Angaben zu erwarteten Personalproblem stehen 58 Prozent in Westdeutschland und 56 Prozent in Ostdeutschland gegenüber. Die Nennung der einzelnen Antwortmöglichkeiten ist recht ähnlich (**Darstellung 3.2**).

- Seit dem Jahr 2001 hat – mit einem Rückgang in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts – die Zahl der Personaleinstellungen und Personalabgänge deutlich zugenommen. Seit dem Jahr 2004 liegt in Bayern die Zahl der Personaleinstellungen immer (abgesehen von 2009) über der Zahl der Abgänge (**Darstellung 3.3**).
- Tendenziell liegt in Bayern wie in Westdeutschland in den meisten Jahren auch der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen über dem Anteil der Betriebe mit Personalabgängen (**Darstellung 3.4**).
- Besonders deutlich liegt im 1. Halbjahr 2018 der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen im Bereich Handel und Reparatur und im Produzierenden Gewerbe über dem Anteil der Betriebe mit Personalabgängen (**Darstellung 3.5**).
- Die Einstellungs- und Abgangsraten, die die Personalbewegungen in Relation zum Personalbestand setzen, sind für Westdeutschland und Bayern in ihrem weitgehend linearen Verlauf seit dem Jahr 2001 recht ähnlich. Im Freistaat liegen sie seit 2013/2014 aber etwas geringer als im westdeutschen Durchschnitt. Die bessere Arbeitsmarktlage in Bayern geht mit einer etwas geringeren Arbeitsmarktdynamik einher (**Darstellung 3.6**).
- Im 1. Halbjahr 2018 wiesen Dienstleistungsbetriebe und der Bereich Handel und Reparatur sehr hohe Einstellungs- und etwas geringere Abgangsraten auf. Die Einstellungs- und Abgangsraten sind in sehr großen und in Kleinstbetrieben am geringsten (**Darstellung 3.7**).
- Unter den 34 Prozent bayerischer Betriebe und Dienststellen mit Personaleinstellungen waren 13 Prozent, die ihren Bedarf nicht voll decken konnten; vor allem größere Betriebe. Unter den anderen 66 Prozent ohne Personaleinstellungen hätten 16 Prozent gerne eingestellt; vor allem kleinere Betriebe. Damit gab es in Bayern 29 Prozent Betriebe mit teilweise oder gar nicht gedecktem Personalbedarf (Westdeutschland: 25 %; Ostdeutschland 29 %) (**Darstellung 3.8**).
- Seit dem Jahr 2005 hat der Anteil der Betriebe ohne Personaleinstellungen und ohne Personalbedarf von 75 auf 50 Prozent abgenommen. Der Anteil der Betriebe mit völlig gedecktem Personalbedarf bewegt sich um die 20 Prozent. Deutlich zugenommen hat sowohl der Anteil mit Bedarf, aber keinen Einstellungen (von 4 auf 16 %), als auch der Anteil der Betriebe mit nur teilweise gedecktem Personalbedarf (von 2 auf 13 %) (**Darstellung 3.9**).
- Der Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen angebotenen Fachkräftestellen ist im Zeitraum 2000 bis 2009 von 26 auf 19 Prozent gesunken und seither auf 39 Prozent angestiegen. In West- und Ostdeutschland ist die Entwicklung seit 2009 noch etwas ausgeprägter. Vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe sind davon betroffen (**Darstellung 3.10**).
- Im 1. Halbjahr 2018 gab es laut der hochgerechneten Zahlen des IAB-Betriebspanels in Bayern einen Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten von 473 Tausend Personen. 183 Tausend davon (= 39 %) wurden nicht besetzt. In Westdeutschland liegt diese Quote ebenfalls bei 39 Prozent und in Ostdeutschland bei 41 Prozent. Diese Quote ist in Nordbayern höher als in Südbayern und im Bereich Handel und Reparatur mit 41 Prozent am höchsten (**Darstellung 3.11**).
- 16 Prozent der bayerischen Betriebe haben im 1. Halbjahr 2018 Personal für einfache Tätigkeiten eingestellt, 24 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten. Insgesamt haben 34 Prozent Einstellungen vorgenommen. In Nordbayern ist der Anteil der Betriebe mit Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten geringer als in Südbayern, ebenso im Bereich Handel und Reparatur sowie in Kleinst- und in Kleinbetrieben (**Darstellung 3.12**).
- Der Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten an allen Personaleinstellungen liegt in Bayern- mit 45 Prozent etwas unter dem westdeutschen (48 %) und deutlich über dem ostdeutschen Wert

(34 %). Dieser im Vergleich zur Struktur des Bestandes hohe Anteil ist der geringeren Beschäftigungsstabilität bei Un-/Angelernten geschuldet. Besonders hohe Anteile verzeichnen Nordbayern, Kleinst- und Großbetriebe so wie die Bereiche Handel und Reparatur bzw. Dienstleistungen im engeren Sinne (**Darstellung 3.13**).

- Dementsprechend liegt die Einstellungsrate (Anteil der Neueinstellungen am Beschäftigtenbestand) für einfache Tätigkeiten mit 15 Prozent viel höher als bei Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten. Die Werte im Freistaat unterscheiden sich kaum von den west- und ostdeutschen Zahlen (**Darstellung 3.14**).
- Im 1. Halbjahr 2018 wurden in Bayern hochgerechnet 290 Tausend Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen. Das sind 55 Prozent aller Neueinstellung und damit absolut gesehen der höchste Wert seit dem Jahr 2001, relativ gesehen etwas weniger als der durchschnittliche Anteil in früheren Jahren (**Darstellung 3.15**).
- Jeweils 68 Prozent der Betriebe und Dienststellen mit Einstellungen in Bayern und Westdeutschland haben alle Einstellungen unbefristet vorgenommen. Bei ebenfalls je 22 Prozent gab es nur befristete Einstellungen und bei jedem zehnten Betrieb war es eine Mischung aus beidem. Zumindest seit dem Jahr 2005 sind diese Anteile trotz leichter konjunktureller Schwankungen recht stabil (**Darstellung 3.16**).
- Der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen beträgt seit 2005 für Westdeutschland fast konstant 45 Prozent. Der bayerische Wert ist etwas volatiler, liegt aber seit dem Jahr 2007 immer unterhalb der westdeutschen Anteile (2018: 38 %) (**Darstellung 3.17**).
- Dem Anteil von 38 Prozent befristeter Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2018 entspricht eine hochgerechnete absolute Zahl von 201 Tausend. Am geringsten ist der Anteil befristeter Neueinstellung im Produzierenden Gewerbe und bei Kleinstbetrieben (**Darstellung 3.18**).
- Frauen sind – verglichen mit ihrem Anteil am Beschäftigtenbestand und ihrem Anteil an allen Neueinstellungen – von den befristeten Neueinstellungen stärker betroffen als Männer. Das ist in Bayern ausgeprägter als im westdeutschen Durchschnitt (**Darstellung 3.19**).
- Die Quote der Übernahmen von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist seit 2009 in Bayern etwas stärker angestiegen als in Westdeutschland (2018: 46 versus 42 %) (**Darstellung 3.20**).
- Der Anteil der erneuten Befristungen ist seit 2012 in Westdeutschland kleiner geworden. Im Freistaat hat dieser Anteil bis 2017 eher zugenommen und ist dann im Jahr 2018 deutlich zurückgegangen (**Darstellung 3.21**).
- Mit 58 Prozent ist der Anteil der Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes („erleichterte Befristung“) in Bayern im Jahr 2018 größer als in den Vergleichsjahren 2013 und 2017. Dieser Zuwachs ist auch in Westdeutschland – auf etwas höherem – und in Ostdeutschland – auf etwas niedrigerem Niveau – zu beobachten (**Darstellung 3.22**).
- In den Betrieben mit befristet Beschäftigten wird in Bayern wie in West- und Ostdeutschland als inhaltliche Begründung für die Befristungen vor allem das Standardargument angeführt, so, über die Probezeiten hinaus, die Eignung von Personen besser beurteilen zu können. Ein zeitlich befristeter Ersatzbedarf bzw. ein zeitlich begrenzter Zusatzbedarf und Unsicherheiten bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung sind die nächsthäufigen Argumente (**Darstellung 3.23**).
- Nach einem deutlichen Rückgang in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts aufgrund der ersten, bisherigen Krise der Digitalwirtschaft ist die Zahl der Vakanzen in Bayern, also die Zahl der für sofort zu besetzenden Stellen mit Schwankungen stark angestiegen. Das gilt besonders auch für den

Vergleich der Jahre 2017 und 2018 und es betrifft nicht nur Fachkräfte, sondern auch Vakanzen für einfache Tätigkeiten, deren Anteil aktuell von 22 auf 26 Prozent deutlich angestiegen ist (**Darstellung 3.24**).

- Im Vergleich zur Qualifikationsstruktur der für sofort gesuchten Arbeitskräfte fällt auf, dass es in Westdeutschland einen höheren Anteil vakanter Stellen für einfache Tätigkeiten gibt als im Freistaat. In Bayern werden aktuell mehr Beschäftigte für einfache Tätigkeiten gesucht, als es dem Bestand entspricht. Bezogen auf Hochqualifizierte ist in Westdeutschland der Anteil an den Vakanzen seit dem Jahr 2008 stärker gesunken als in Bayern (**Darstellung 3.25**).
- Der Anteil der Betriebe, die von Personalabgängen berichten, ist seit dem Jahr 2007 von 25 auf 31 Prozent angestiegen (Westdeutschland 2018: 32 %; Ostdeutschland: 28 %). Dominanter Grund für Personalabgänge sind mit seit dem Jahr 2007 zunehmendem Anteil – von 34 auf 47 Prozent – arbeitnehmerseitige Kündigungen. Geringer geworden ist der Anteil der Personalabgänge wegen des Ablaufens eines befristeten Arbeitsvertrages (**Darstellung 3.26**).
- Mit neun Prozent ist der Anteil der Betriebe in Bayern, die eine seit 2015 aus ihrer Heimat geflohene Person beschäftigt hatten oder noch haben marginal geringer als in Westdeutschland (10 %), aber höher als in Ostdeutschland (5 %). Mit 13 Prozent ist der Anteil im Produzierenden Gewerbe überdurchschnittlich. Mit zunehmender Betriebsgrößenklasse nimmt der Anteil stark zu (**Darstellung 3.27**).
- Dem entsprechen in absoluten Zahlen hochgerechnet 34 Tausend Betriebe im Freistaat und 164 Tausend in Westdeutschland. Von diesen Betrieben haben 58 Prozent Erfahrung mit der Beschäftigung einer geflohenen Person, 22 Prozent mit zwei und 19 Prozent mit drei oder mehr Personen (**Darstellung 3.28**).
- Hochgerechnet sind das in Bayern 72.500 beschäftigte Flüchtlinge und in Westdeutschland 391.500 Flüchtlinge. Mehr als die Hälfte davon sind in Bayern wie in Westdeutschland aktuell nicht mehr in den Betrieben beschäftigt (**Darstellung 3.29**).
  Auf Bundesebene werden als wichtigste Gründe für die beendeten Beschäftigungsverhältnisse ein Ausscheiden auf eigenen Wunsch und das Auslaufen eines befristeten Vertrages mit 32 bzw. 31 Prozent am häufigsten genannt. Es folgen als Gründe unzureichende Sprachkenntnisse, eine nicht passende fachliche Qualifikation, mangelnde Arbeitsmotivation und eine mangelnde Arbeitsleistung.
- 63 Prozent der bayerischen und 70 Prozent der westdeutschen Betriebe mit Erfahrung bei der Beschäftigung von seit 2015 geflohenen Personen sagen, dass diese Erfahrungen dafür sprechen, weitere Flüchtlinge zu beschäftigen. Gegenteiliger Ansicht sind 23 bzw. 19 Prozent (**Darstellung 3.30**).

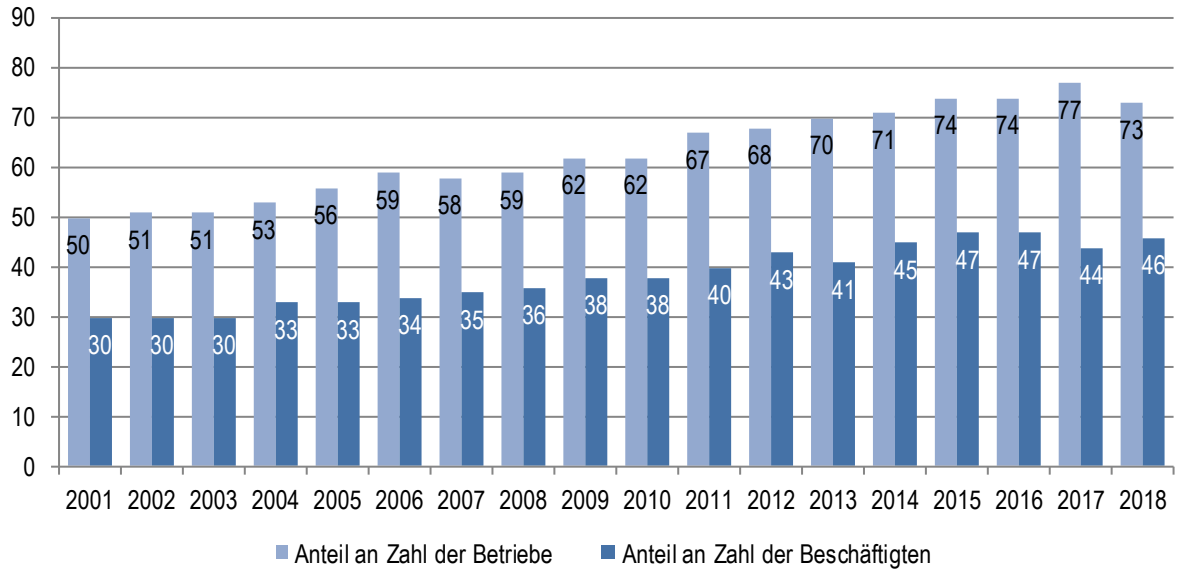
4 Personalpolitik

In Kapitel 4 werden in den einzelnen Abschnitten die Themen Tarifbindung/-geltung, Entlohnung, Personalvertretung und Frauen in Führungspositionen behandelt. Die Themen Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitsteuerung und mobiles Arbeiten, Schwerpunktthemen im Fragebogen 2018, werden in Kapitel 5 präsentiert.

4.1 Tarifbindung/-geltung

Sowohl der Anteil der Betriebe als auch der Anteil der Beschäftigten ohne Tarifvertrag an allen Betrieben bzw. Beschäftigten steigt seit Jahren (v. a. seit 2003) deutlich an (vgl. Darstellung 4.1).

Darstellung 4.1: Anteil der Betriebe und Beschäftigten ohne Tarifvertrag an allen Betrieben und Beschäftigten in Bayern in den Jahren 2001 bis 2018 (in Prozent)



In den letzten Jahren (seit 2015) scheint laut den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels dieser Trend gestoppt zu sein. So ist der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag zwischen den Jahren 2017 und 2018 um vier Prozentpunkte kleiner geworden – dies allerdings nach einem kräftigen Anstieg um drei Prozentpunkte in der Vorperiode. Mit 73 Prozent ist dieser Anteil an allen Betrieben aber sogar marginal geringer als im Jahr 2015. Der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben ohne Tarifvertrag arbeiten, hat dagegen gegenüber dem Vorjahr von 44 auf 46 Prozent zugenommen, dies allerdings nach einem Rückgang um drei Prozentpunkte zwischen den Jahren 2016 und 2017. Im Jahr 2018 ist der Anteil der Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag nur marginal geringer als im Jahr 2015.

Darstellung 4.2 betrachtet in umgekehrter Perspektive die Anteile der Betriebe bzw. Beschäftigten mit Tarifvertrag. Der Anstieg des Anteils der Betriebe mit Tarifvertrag zwischen den Jahren 2017 und 2018 ist in allen Wirtschaftsbereichen zu beobachten, in der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen aber nur bei Kleinbetrieben mit fünf bis 19 Beschäftigten. In Betrieben ab 20 Beschäftigte ist der Anteil nicht gestiegen. Der leicht rückläufige Anteil der Beschäftigten mit Tarifvertrag im Vorjahresvergleich

findet sich mehr oder weniger stark ausgeprägt in allen Wirtschaftsbereichen und in allen Betriebsgrößenklassen mit über 20 Beschäftigten.
Bemerkenswert ist, dass den Veränderungen bei beiden Indikatoren ein konstanter Wert im westdeutschen Durchschnitt in den beiden Jahren 2017 und 2018 gegenüber steht[12] (vgl. Darstellung 4.2).

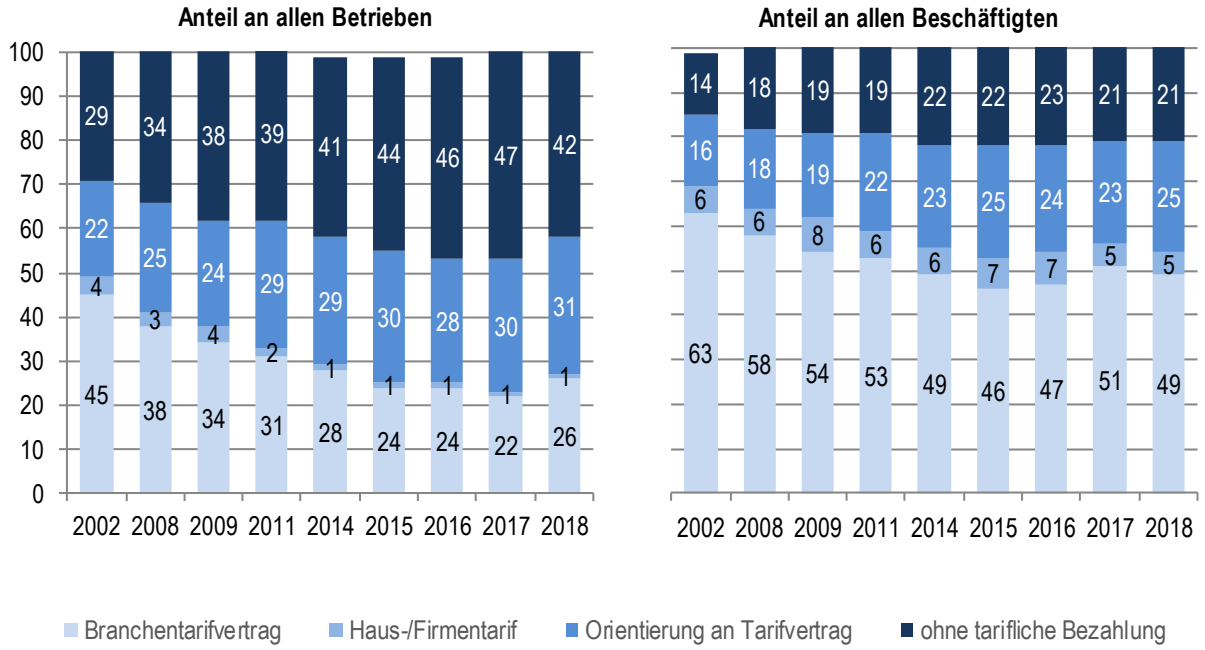
Darstellung 4.2: Anteil der Betriebe und der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag in den Jahren 2001, 2017 und 2018 (in Prozent)

	Anteil Betriebe an allen Betrieben			Anteil Beschäftigte an allen Beschäftigten		
	2001	2017	2018	2001	2017	2018
Handel und Reparatur	59	14	15	71	33	27
Produzierendes Gewerbe	53	35	41	74	67	62
Dienstleistungen i. e. S.	44	20	24	63	69	51
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	69	(59)	(67)	90	(97)	(95)
1 bis 4 Beschäftigte	39	15	15	41	16	17
5 bis 19	57	24	30	58	26	35
20 bis 99	63	44	39	64	44	41
100 bis 499	81	67	60	81	69	63
ab 500	(90)	(86)	(74)	(91)	(91)	(85)
Bayern	**50**	**23**	**27**	**70**	**56**	**54**
Westdeutschland	48	29	29	71	56	56

Über die Frage hinaus, ob im Betrieb ein Tarifvertrag gilt, wird im IAB-Betriebspanel die Frage gestellt: „Orientieren Sie sich bezüglich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag?“ Darstellung 4.3 kann entnommen werden, dass im Jahr 2018 31 Prozent der Betriebe in Bayern sich an einem Tarifvertrag orientieren, das ist marginal mehr als in früheren Jahren (Westdeutschland: 32 Prozent). Diese 31 Prozent aller Betriebe stehen für 25 Prozent aller Beschäftigten im Freistaat (Westdeutschland: 28 %).

[12] Ausführliche Differenzierungen der Ergebnisse finden sich in Deutscher Bundestag 2018.

Darstellung 4.3: Anwendung von Tarifverträgen in Bayern in ausgewählten Jahren 2002 bis 2018 (in Prozent)



39 Prozent der bayerischen und (43 Prozent der westdeutschen Betriebe) mit geltendem Tarifvertrag bezahlen über Tarif[13] (vgl. Darstellung 4.4). Besonders häufig ist dies in der Tendenz im Bereich Handel und Reparatur (57 %), in Kleinbetrieben (50 %) und in Betrieben mit vakanten Stellen (50 %) der Fall.

Darstellung 4.4: Betriebe mit übertariflicher Bezahlung im Jahr 2018 (in Prozent)

	Anteil Betriebe mit tariflicher Bezahlung	Betriebe mit Bezahlung über Tarif
Bayern	**58**	**39**
Westdeutschland	59	43
Ostdeutschland	48	31
Deutschland	57	41

Anteil an Betrieben mit Tarif.

4.2 Entlohnung

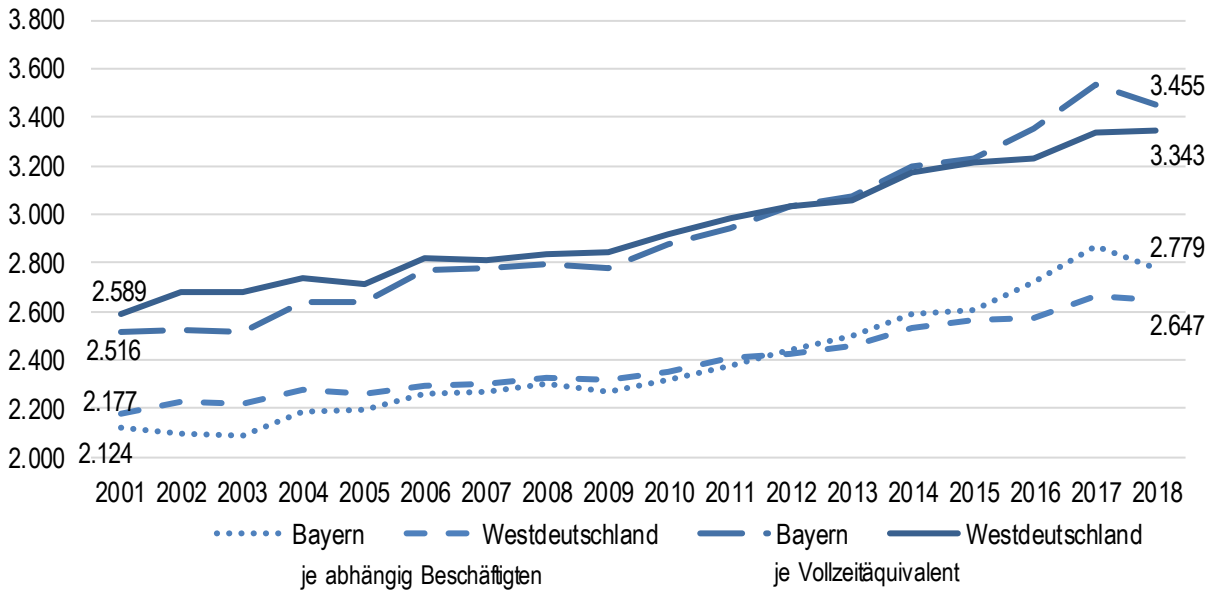
Die Zeitreihen zur Höhe der Durchschnittsentgelte[14] je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent weisen langfristig einen deutlichen Anstieg, zwischen 2017 und 2018 aber etwas überraschend in Bayern einen Rückgang auf. Der Lohn/das Gehalt je abhängig Beschäftigten ist auch in Westdeutschland

[13] Damit ist nicht die außertarifliche Bezahlung von Führungskräften gemeint.
[14] Ohne Urlaubsgeld und ohne Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung.

marginal gesunken. Ursache für diese Entwicklung dürften Veränderungen in der Zusammensetzung der Beschäftigtengruppen seien, aber auch das „statistische Rauschen“ (Zufallsfehler).[15]

Dennoch sind die Beträge mit 3.455 bzw. 2779 Euro im Freistaat deutlich höher als im westdeutschen Durchschnitt – wobei die Durchschnittslöhne und -gehälter in Bayern erst seit diesem Jahrzehnt über jenen in Westdeutschland liegen (vgl. Darstellung 4.5).

Darstellung 4.5: Durchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent in den Jahren 2001 bis 2018 (in Prozent)



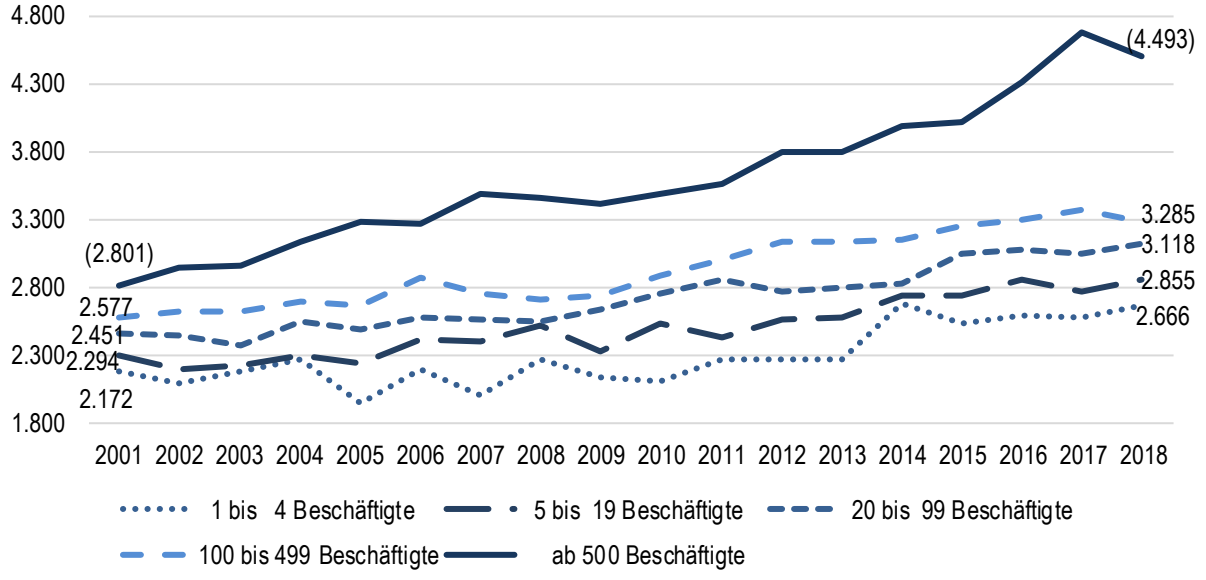
Dass die Löhne und Gehälter mit zunehmender Betriebsgröße ansteigen entspricht den Erwartungen – die Entgelte je abhängig Beschäftigten beispielsweise von 1.695 Euro in Kleinstbetrieben bis auf 3.927 Euro in sehr großen Betrieben (vgl. Darstellung 4.6). Den höchsten Betragswert weist unter den Wirtschaftsbereichen das Produzierende Gewerbe mit 3.562 Euro aus, den geringsten der Bereich Handel und Reparatur mit 2.043 Euro.
Interessant ist auch die Differenzierung der Durchschnittsentgelte in Bayern im Jahr 2018 nach Tarifbindung, die zeigt, dass die Entgelte in tarifgebundenen Betrieben deutlich höher liegen:

- Tarifgebundene Betriebe (3.126 € je abhängig Beschäftigten/3.737 € je Vollzeitäquivalent)
- Betriebe mit Orientierung an einem Tarifvertrag (2.445 € bzw. 3.113 €)
- Betriebe ohne Tarif (2.176 € bzw. 3.012 €).

Diesbezüglich zeigen sich auch enorme Unterschiede in der langfristigen Entwicklung der Bruttoentgelte nach Betriebsgrößenklassen seit dem Jahr 2001 (vgl. Darstellung 4.6).

[15] Es können aber z. B. auch Sondereffekte im Jahr 2017 sein, die im Juni den Wert noch oben getrieben haben, z. B. Nachzahlungen im Rahmen rückwirkender Tariferhöhungen.

Darstellung 4.6: Monatliches Bruttoentgelt je Vollzeitäquivalent nach Betriebsgrößenklassen in den Jahren 2001 bis 2018 (in Euro)



Sehr geringe Entgelte sind aber nicht auf Kleinst- und Kleinbetriebe beschränkt. Viel hängt dabei z. B. von der Beschäftigungsform ab (vgl. Kasten).

Niedriglohnbeschäftigte

Auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014 – die neueren Daten liegen noch nicht vor – ermittelte das Statistische Bundesamt einen Anteil von 16,8 Prozent der abhängig Beschäftigten in Bayern, die im Niedriglohnbereich arbeiten. Das ist signifikant weniger als der gesamtdeutsche Wert von 20,6 Prozent.

Das gilt für Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis (7,5 versus 10,7 %) ebenso wie für atypische Beschäftigungsformen (40,9 versus 45,7 %). Und es gilt auch für die einzelnen atypischen Beschäftigungsformen (vgl. Tabelle A).

Tabelle A: Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn nach Beschäftigungsformen 2014 (in Prozent)

	Ingesamt	Normalarbeits-verhältnis	Atypische Beschäftigte	Und zwar			
				Teilzeit-beschäftigte	Befristet Beschäftigte	Geringfügig Beschäftigte	Zeitarbeinehmer/innen
Bayern	16,8	7,5	40,9	16,6	26,3	80,0	40,2
Deutschland	20,6	10,7	45,7	21,0	30,8	83,1	51,2

Bezogen auf Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten der Wirtschaftsabschnitte B bis S (WZ2008), im Alter von 15 bis 64 Jahren, ohne Auszubildende und Altersteilzeit. Die Niedriglohnschwelle lag bei dieser Abgrenzung 2014 bei 11,09 Euro. Teilzeitbeschäftigte mit normalerweise 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche.

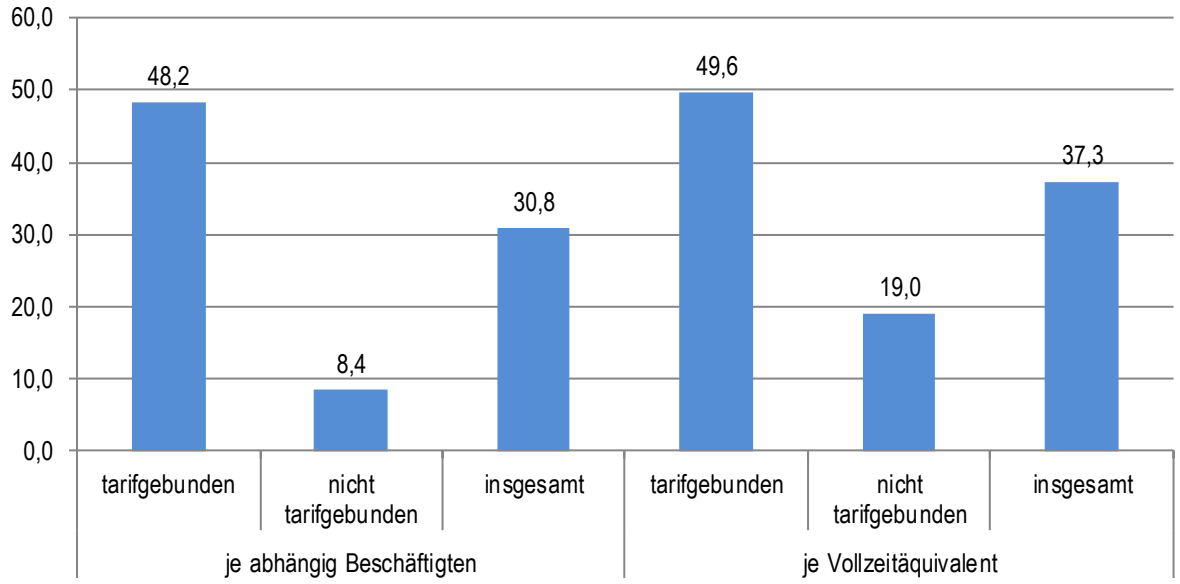
Lesehinweis: Die Prozentwerte geben an, wie hoch der Anteil der Niedriglohnbezieher in der jeweiligen Beschäftigtengruppe ist.

Quelle: Deutscher Bundestag 2019a; S. 44 f. (Verdienststrukturerhebung 2014).

Bei geringfügig Beschäftigten und Leiharbeitskräften ist der Anteil der Beschäftigten mit Stundenlöhnen im Niedriglohnbereich besonders hoch. Bei diesen Zahlen ist zu bedenken, dass die Lohnstrukturerhebung nur Betriebe ab zehn Beschäftigten enthält und Branchen wie Land-/Forstwirtschaft nicht abdeckt (vgl. Anmerkung zur Tabelle). Beides führt zu einer Verzerrung der Werte nach unten.

In diesem Zeitraum haben die Bruttoentgelte je abhängig Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben um 48,2 Prozent zugenommen, in nicht tarifgebundenen Betrieben aber nur um 8,4 Prozent – bei einer durchschnittlichen Entlohnung, die um 30,8 Prozent angestiegen ist. Bei der Umrechnung auf Vollzeitäquivalente ergibt sich ein ähnliches Bild (vgl. Darstellung 4.7).

Darstellung 4.7: Veränderung der durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent im Jahr 2018 gegenüber 2001 in tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben in Bayern (in Prozent)

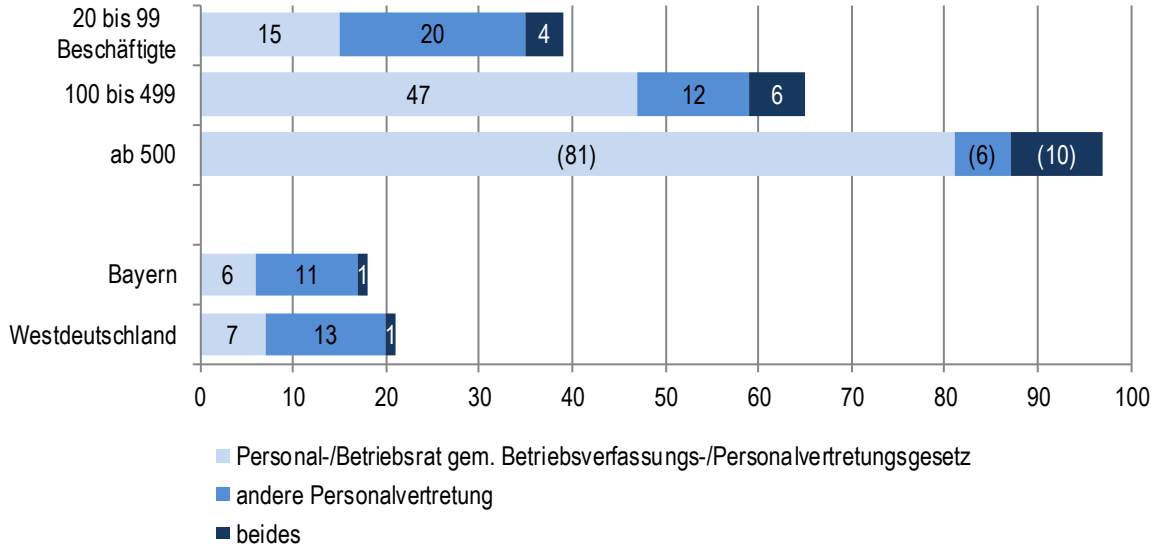


4.3 Betriebsrat/Personalvertretung

Sechs Prozent aller Betriebe und Dienststellen berichten 2018, dass es bei ihnen einen Betriebs- bzw. Personalrat gemäß Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz gibt. Elf Prozent berichten von einer anderen Form der Personalvertretung und bei einem Prozent gibt es beides. Damit haben insgesamt sieben Prozent eine gesetzliche Personalvertretung[16] (vgl. Darstellung 4.8). Im westdeutschen Durchschnitt lauten die entsprechenden Anteile sieben, 13 und ein Prozent.

[16] Bezogen auf alle Betriebe und Dienststellen ab fünf Beschäftigten sind es 2018 zehn und in Westdeutschland wie auch in Ostdeutschland zwölf Prozent.

Darstellung 4.8: Verbreitung von Personalvertretungen in mittleren und größeren Betrieben im Jahr 2018 (in Prozent)



Betrachtet man die Betriebe und Dienststellen mit 20 und mehr Beschäftigten, so steigt der Anteil derjenigen mit einem gesetzlichen Betriebsrat mit zunehmender Betriebsgröße an, die Verbreitung von sonstigen Formen der Personalvertretung nimmt hingegen ab. Der Anteil der Betriebe mit einer gesetzlichen Personalvertretung hat über alle Betriebsgrößenklassen hinweg abgenommen (Ausnahme, aber unsicher wegen geringer Fallzahlen: sehr große Betriebe).

In Nordbayern sind gesetzliche oder sonstige Personalvertretungen deutlich stärker verbreitet als in Südbayern (21 versus 16 %). Differenziert nach Branchen ist der Anteil der Betriebe bzw. Dienststellen mit einer Personalvertretung – darunter besonders mit einem gesetzlichen Betriebs-/Personalrat – bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung überdurchschnittlich hoch (47 %). Besonders niedrig ist er dagegen im Bereich Handel und Reparatur (11 %). In älteren Betrieben mit einer Gründung vor dem Jahr 2005 ist der Anteil der Betriebe mit einer Personalvertretung mit 20 Prozent signifikant höher als in seit 2005 gegründeten Betrieben.

4.4 Frauen in Führungspositionen

Im Fragebogen 2018 zum IAB-Betriebspanel wurden zum sechsten Mal seit dem Jahr 2004 Angaben zur Repräsentanz von Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene der Betriebe und Dienststellen erhoben. Diese Thematik ist von unmittelbarer Relevanz für die politische Zielsetzung Gleichstellung. Sie hat aber auch eine mittelbare, instrumentale Relevanz, da – so zumindest eine verbreitete Annahme – weibliche Führungskräfte eher dazu tendieren Frauen in den Betrieben zu fördern und auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu achten. Diese „Breitenwirkung“ wäre nach unserer Ein-

schätzung vielleicht noch wichtiger als die in der öffentlichen Debatte dominante symbolkräftige Vertretung von Frauen in DAX-Vorständen oder bei großen Behörden.[17]
Frauen sind nämlich am Arbeitsmarkt, in den Betrieben und Dienststellen in sehr vielen Dimensionen noch immer strukturell in einer schlechteren Position als Männer. Darstellung 4.9 demonstriert dies anhand einer Zusammenstellung einiger ausgewählter Befunde aus dem ersten Teil dieses Berichts zum IAB-Betriebspanel 2018.

Darstellung 4.9: Einige Kennziffern zur Frauenbeschäftigung in Bayern und Westdeutschland 2018 (in Prozent)

Frauenanteil an …	Bayern	West-deutschland	Frauenanteil an …	Bayern	West-deutschland
allen Beschäftigten	46	46	Midi-Jobs	75	74
			allen Einstellungen	48	47
Beschäftigten für einfache Tätigkeiten	53	53	allen befristeten Einstellungen	54	51
Beschäftigten mit Berufsausbildung	45	47	Übernahmen Befristete in unbefristete Stellung	57	53
Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss	41	42	Personalabgängen	46	43
Tätigen Inhabern/ Vorständen/Geschäftsführern	19	22	Auszubildenden	46	43
Teilzeitbeschäftigten	79	76	erfolgreichen Ausbildungsabsolventen	50	48
Befristeten	55	53	Übernahmen an der 2. Schwelle	65	70
Mini-Jobs	71	67			

Ausgangspunkt der Darstellung ist die schlichte Feststellung, dass Frauen in Bayern einen Anteil von 46 Prozent aller Beschäftigten stellen. In Westdeutschland lautet dieser Vergleichswert ebenfalls 46 Prozent.
Gemessen an diesem Vergleichswert ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit jeweils 53 Prozent deutlich höher, der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss dagegen mit 41 bzw. 42 Prozent deutlich geringer. Bei den Tätigen Inhabern, Vorständen oder Geschäftsführern sind es sogar nur 19 bzw. 22 Prozent.
Zwei weitere Beispiele aus Darstellung 4.9: Der Frauenanteil an den Minijobs beträgt 71 bzw. 67 Prozent und ihr Anteil an allen befristeten Einstellung liegt bei 54 bzw. 51 Prozent.

Als Hintergrundinformation zeigt Darstellung 4.10 bezüglich der Frauenanteile unter den verschiedenen Qualifikationsgruppen, dass sich die Verteilung der weiblichen Beschäftigten mit geringer und derjenigen mit hoher Qualifikation durchaus langfristig verändert hat. In Bayern sogar etwas stärker als im westdeutschen Durchschnitt. Erstgenannter Anteil nimmt ab, der zweitgenannte nimmt zu – allerdings eher im letzten Jahrzehnt und nur noch gering in diesem Jahrzehnt.

[17] Bei den Ausführungen in diesem Abschnitt ist zu beachten, dass die Betrachtungseinheit des Panels Betriebe und Dienststellen und nicht Unternehmen sind. Führungskraft auf der ersten Ebene in einem Betrieb ist z. B. im Einzelhandel die Marktleitung, auf der zweiten Ebene die stellvertretende Marktleitung eines Supermarktes. Weitere Ergebnisse – auch über das IAB-Betriebspanel hinaus – finden sich z. B. bei Holst, Friedrich 2017.

Darstellung 4.10: Verteilung der weiblichen Beschäftigten in Bayern und Westdeutschland (ohne Auszubildende) auf Tätigkeitsgruppen 2003 bis 2018 (in Prozent)

		2003	2008	2009	2011	2014	2016	2017	2018
Einfache Tätigkeiten	BY	**33**	**29**	**31**	**29**	**27**	**26**	**28**	**28**
	WD	32	27	28	26	28	28	29	29
Mit Berufsausbildung	BY	**58**	**59**	**58**	**58**	**57**	**58**	**57**	**57**
	WD	58	60	59	60	59	58	57	56
Mit (Fach-)Hochschule	BY	**5**	**8**	**9**	**10**	**13**	**13**	**13**	**13**
	WD	6	9	10	10	11	11	12	12

In den hochgerechnet rund 362 Tausend bayerischen Betrieben und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gab es im Jahr 2018 hochgerechnet 478 Tausend Vorgesetzte auf der ersten Führungsebene und nach Angaben der befragten Personalverantwortlichen 228 Tausend Vorgesetzte auf der zweiten Führungsebene. Die geringere Zahl auf der zweiten Führungsebene geht darauf zurück, dass nur 24 Prozent der Betriebe und Dienststellen im Freistaat von einer zweiten Führungsebene berichten.[18] In Westdeutschland sind es 27 und in Ostdeutschland 22 Prozent.

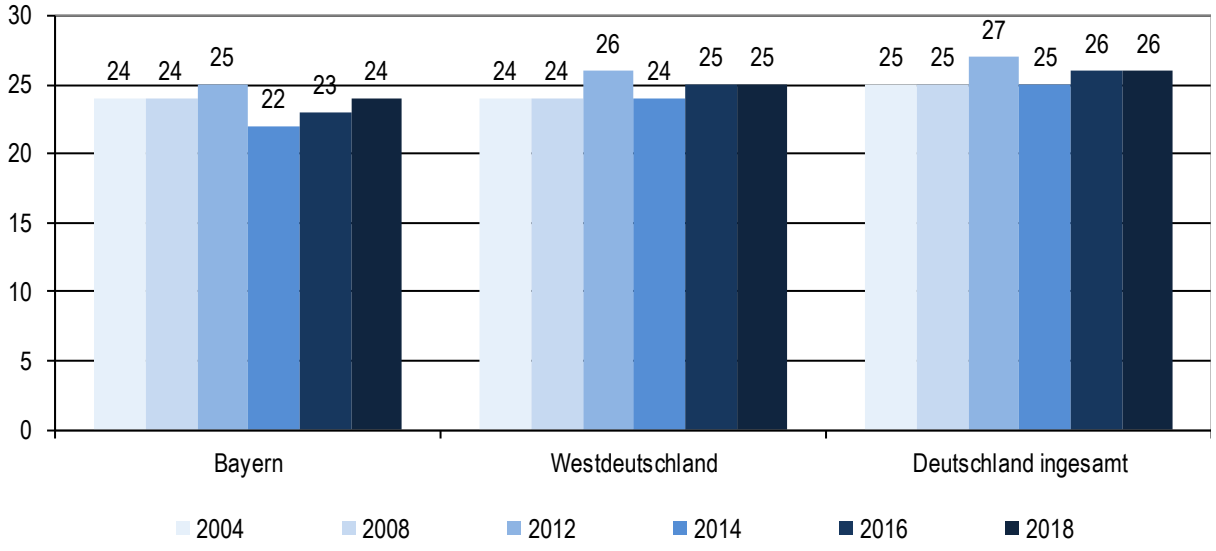
Die Zahl der Führungskräfte auf der ersten Ebene beschränkt sich damit in Bayern in 77 Prozent der Betriebe auf eine Person. Bei 18 Prozent sind es zwei Personen und bei fünf Prozent sind es drei und mehr Personen.

In 27 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen gibt es im Jahr 2018 mindestens eine Frau auf der ersten Führungsebene. Auf der zweiten Führungsebene sind es 16 Prozent aller Betriebe und Dienststellen (Westdeutschland: 29 bzw. 16 %). Bezüglich dieser zweiten Führungsebene hat der Anteil der Betriebe mit mindestens einer Frau in der entsprechenden Position gegenüber dem Jahr 2004 in Bayern und Westdeutschland um vier Prozentpunkte zugenommen (von 12 auf 16 %). Der entsprechende Wert für den Anteil der Betriebe mit mindestens einer Frau auf der ersten Führungsebene ist dagegen im Freistaat um zwei Prozentpunkte von 29 auf 27 Prozent gesunken und hat sich in Westdeutschland mit je 29 Prozent nicht verändert.

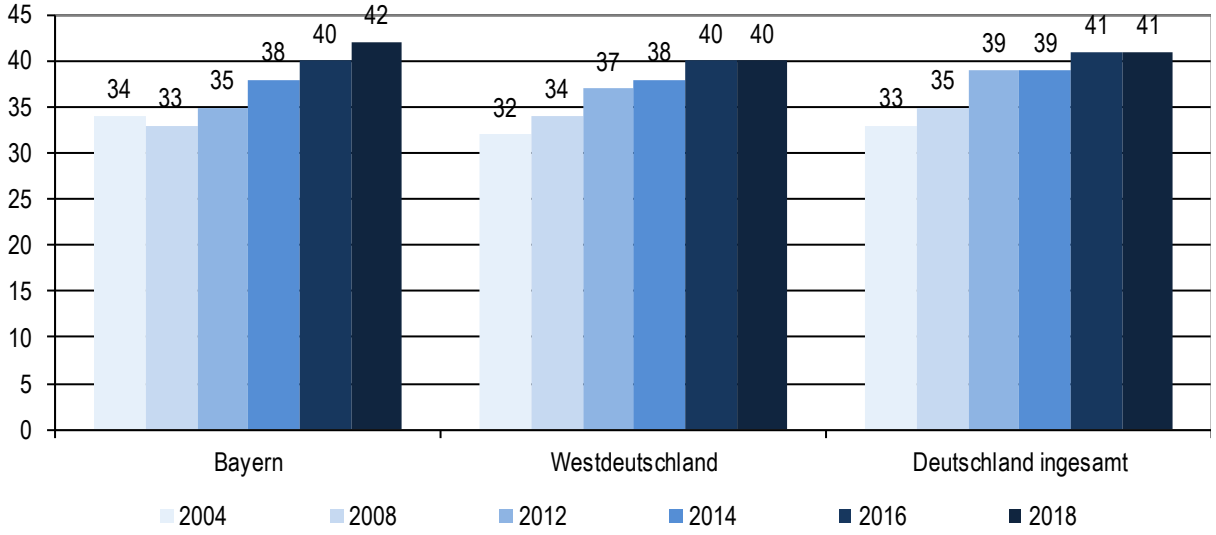
Der Anteil der Frauen unter den Führungskräften der ersten Ebene ist in Bayern im Jahr 2018 mit 24 Prozent genauso niedrig wie im Jahr 2004 als diese Frage erstmals erhoben wurde (vgl. Darstellung 4.11). In Westdeutschland ist mit einem Wert von 25 Prozent allenfalls ein marginaler Fortschritt zu verzeichnen. In Ostdeutschland liegt der Wert im Jahr 2018 mit 26 Prozent höher, sowohl im Vergleich zu Westdeutschland als auch im Vergleich zum Jahr 2004. Eindeutige Fortschritte im Hinblick auf das Ziel einer stärkeren Vertretung von Frauen werden dagegen hinsichtlich der – soweit vorhanden – zweiten Führungsebene erzielt (vgl. Darstellung 4.12). Hier ist der Anteil im Freistaat und in Westdeutschland um je acht Prozentpunkte auf 42 bzw. 40 Prozent angestiegen. In Ostdeutschland ist der Anstieg seit dem Jahr 2004 mit ebenfalls acht Prozentpunkten gleich stark.

[18] Dieser Anteil steigt mit wachsender Beschäftigtenzahl stark an. In Kleinstbetrieben sind es sieben Prozent, in großen und sehr großen Betrieben 92 bzw. 100 Prozent.

Darstellung 4.11: Frauenanteile bei Führungskräften auf der ersten Führungsebene (in Prozent)



Darstellung 4.12: Frauenanteile bei Führungskräften auf der – soweit vorhanden – zweiten Führungsebene (in Prozent)



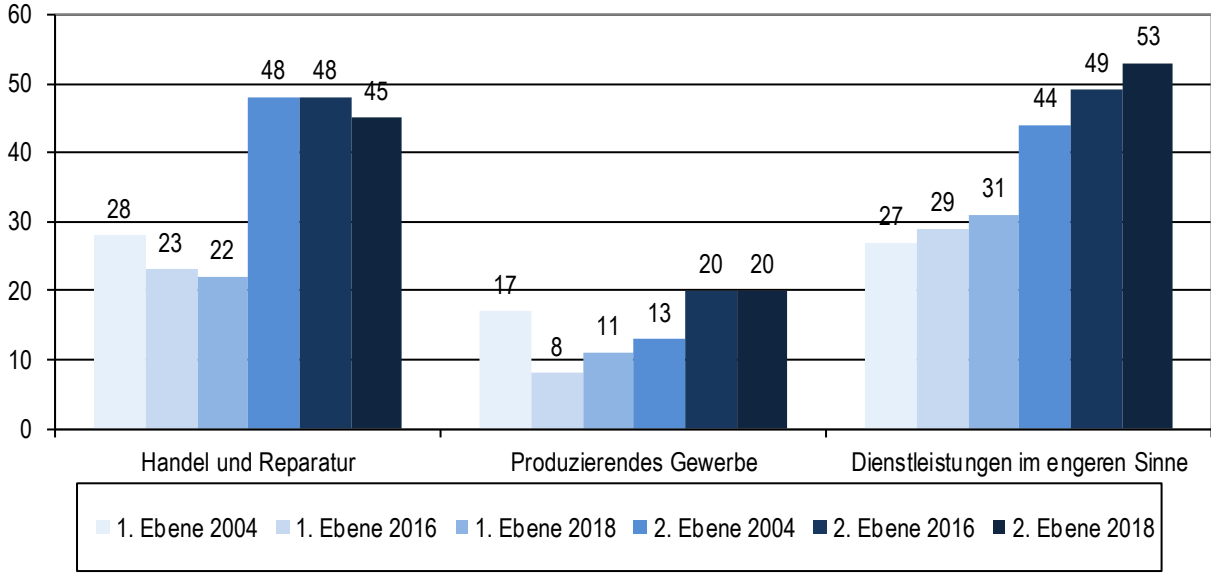
Zwischen der Betriebsgrößenklasse und dem Frauenanteil auf der ersten Führungsebene gibt es offensichtlich keinen klaren Zusammenhang, außer einer Tendenz zu geringen Anteilen in sehr großen Betrieben (vgl. Darstellung 4.13). Bezüglich des Anteils weiblicher Führungskräfte auf der zweiten Ebene sind die Werte insbesondere bei Kleinst- und Kleinbetrieben am höchsten und nehmen mit steigender Beschäftigtenzahl deutlich ab.

Darstellung 4.13: Frauenanteile bei Vorgesetzten auf der ersten und zweiten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen 2004 bis 2018 (in Prozent)

	Frauenanteil bei Vorgesetzten der 1. Führungsebene						Frauenanteil bei Vorgesetzten der 2. Führungsebene					
	2004	2008	2012	2014	2016	2018	2004	2008	2012	2014	2016	2018
1 bis 4 Beschäftigte	28	25	22	19	24	21	73	55	65	51	62	61
5 bis 19	23	26	29	25	23	28	55	46	46	59	55	58
20 bis 99	22	21	25	26	21	21	27	30	32	32	35	40
100 bis 499	11	11	16	20	24	24	20	22	25	27	32	33
ab 500	(5)	(12)	(11)	(11)	(11)	(16)	(14)	(16)	(17)	(19)	(21)	(26)
Bayern	**24**	**24**	**25**	**22**	**23**	**24**	**34**	**33**	**35**	**38**	**40**	**42**

Im Vergleich der Jahre 2004 und 2018 ist der Anteil weiblicher Vorgesetzter auf der ersten Führungsebene im Bereich Handel und Reparatur sowie im Produzierenden Gewerbe deutlich kleiner geworden und in Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinne angestiegen.
Bei diesen Dienstleistungsbetrieben ist ebenso ein sehr starker Anstieg des Anteils von Frauen auf der zweiten Führungsebene zu verzeichnen, auch in den letzten beiden Jahren (vgl. Darstellung 4.14).

Darstellung 4.14: Frauenanteile bei Personen auf der ersten und zweiten Führungsebene nach Branchen in den Jahren 2004, 2016 und 2018 (in Prozent)



In Westdeutschland (und ähnlich auch im Freistaat) ist der Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene in privaten Betrieben geringer als in solchen in öffentlichem Eigentum. Auf der zweiten Führungsebene ist in den meisten Jahren seit 2004 das Gegenteil der Fall.

Darstellung 4.15: Frauenanteile auf der 1. und 2. Führungsebene 2004 bis 2018 in privaten versus öffentlichen Betrieben (in Prozent)

		1. Prüfungsebene						2. Prüfungsebene					
		2004	2008	2012	2014	2016	2018	2004	2008	2012	2014	2016	2018
Bayern	priv. Eigentum	**25**	**23**	**26**	**22**	**23**	**22**	**35**	**34**	**36**	**39**	**41**	**42**
	öff. Eigentum	**(20)**	**(30)**	**(26)**	**(26)**	**(22)**	**(38)**	**(19)**	**(24)**	**(26)**	**(33)**	**(34)**	**(38)**
West-deutschland	priv. Eigentum	24	24	26	24	25	24	30	34	37	38	40	39
	öff. Eigentum	27	34	31	30	29	37	26	28	36	34	36	40

4.5 Zusammenfassung

- Zwischen der Jahresmitte 2017 und der Jahresmitte 2018 ist der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag nach einem deutlichen Anstieg in der Vorperiode von 77 auf 73 Prozent gesunken. Gleichzeitig ist der Anteil der Beschäftigten in solchen Betrieben um zwei Prozentpunkte größer geworden. Der langfristige Trend einer abnehmenden Tarifbindung ist unbestreitbar; die Entwicklung seit dem Jahr 2015 könnte aber auf einen Stillstand dieses Trends hindeuten (**Darstellung 4.1**).
- Der aktuelle Anstieg 2018/2017 des Anteils der Betriebe mit Tarifvertrag betrifft alle Wirtschaftsbereiche. In der Differenzierung nach der Betriebsgröße ist diese Entwicklung nur bei den Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten beobachtbar (**Darstellung 4.2**).
- Den langfristig abnehmenden Anteilen von Betrieben und Beschäftigten mit Tarifvertrag steht eine Zunahme des Anteils der Betriebe und der bei ihnen beschäftigten Personen gegenüber, in denen eine Orientierung an einem Tarifvertrag gilt (**Darstellung 4.3**).
- In Bayern zahlen 58 Prozent der Betriebe nach oder in Orientierung an einen Tarifvertrag (Westdeutschland: 59 %). Von diesen zahlen 39 % (Westdeutschland: 43 %) über Tarif (**Darstellung 4.4**).
- Langfristig sind die Löhne und Gehälter seit dem Jahr 2001 (jeweils Juni-Gehälter ohne Urlaubsgeld und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) in Bayern stärker gestiegen als im westdeutschen Durchschnitt. Das gilt sowohl bezogen auf die abhängig Beschäftigten als auch bezogen auf Vollzeitäquivalente. Die bayerischen Beträge übersteigen die westdeutschen Beträge aber erst seit wenigen Jahren (**Darstellung 4.5**).
- Je größer die Betriebe, umso höher das monatliche Bruttoarbeitsentgelt. Langfristig nehmen die Unterschiede zu. Das gilt besonders für die sehr großen Betriebe (**Darstellung 4.6**).
- Gegenüber der Entlohnung im Jahr 2001 sind die Löhne und Gehälter pro abhängig Beschäftigten im Jahr 2018 insgesamt um 30,8 Prozent angestiegen. In tarifgebundenen Betrieben waren es 48,2 Prozent und in nicht tarifgebundenen Betrieben nur 8,4 Prozent. Bezogen auf Vollzeitäquivalente sind die Unterschiede nicht ganz so groß, aber ähnlich (**Darstellung 4.7**).
- In sechs Prozent aller Betriebe und Dienststellen in Bayern gibt es einen Betriebs- oder Personalrat gemäß Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz. Bei elf Prozent gibt es eine Personalvertretung anderer Art und in einem Prozent gibt es beides. Das sind etwas geringere Werte als im westdeutschen Durchschnitt. Je größer die Betriebe, umso häufiger sind die gesetzlichen Formen der Personalvertretung und umso seltener kommen die anderen Formen der Personalvertretung vor. (**Darstellung 4.8**).

- Gemessen am Frauenanteil an den Beschäftigten in Bayern und Westdeutschland (jeweils 46 %) zeigt sich eine schlechtere Position von Frauen z. B. bei ihrem Anteil an den Beschäftigten für einfache bzw. hochqualifizierte Tätigkeiten, an den Tätigen Inhabern/Vorständen/Geschäftsführern, an den Teilzeit-, Mini-, Midi- und befristeten Jobs (**Darstellung 4.9**).
- Seit dem Jahr 2003 hat der Anteil der Frauen auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten deutlich ab- und auf Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte deutlich zugenommen. Das gilt in Bayern noch etwas stärker als im westdeutschen Durchschnitt (**Darstellung 4.10**).
- Der Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene ist in Bayern, in Westdeutschland und in Deutschland insgesamt zwischen den Jahren 2004 und 2012 leicht angestiegen. Im Jahr 2014 ist überall ein Rückgang zu verzeichnen. Seither gibt es wieder leichte Anstiege. In Bayern sind es 2018 wie schon im Jahr 2004 je 24 Prozent, das ist marginal weniger als in Westdeutschland (**Darstellung 4.11**).
- Auf der zweiten Führungsebene (soweit vorhanden) sind die Frauenanteile stärker und kontinuierlicher gewachsen und sie sind deutlich höher als auf der ersten Führungsebene. Im Freistaat ist z. B. ein Anstieg von 34 auf 42 Prozent seit 2004 festzustellen (Westdeutschland: von 32 auf 30 %) (**Darstellung 4.12**).
- Der Frauenanteil an den Vorgesetzten auf der ersten Führungsebene ist seit 2004 bei Kleinstbetrieben gesunken und hat in mittelgroßen Betrieben stagniert. In allen anderen Betriebsgrößenklassen ist ein Anstieg zu beobachten. Auf der zweiten Führungsebene (soweit vorhanden) gab es in Kleinstbetrieben ebenfalls einen Rückgang und bei Kleinbetrieben ist nur marginal ein Fortschritt im Vergleich der Jahre 2004 (55 %) und 2018 (58 %) zu konstatieren. Dennoch haben Kleinstbetriebe und Kleinbetriebe die bei weitem höchsten Frauenanteile auf der zweiten Führungsebene (**Darstellung 4.13**).
- Im Vergleich der Jahre 2004, 2016 und 2018 ist der Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene im Bereich Handel und Reparatur gesunken. Im Produzierenden Gewerbe sind die aktuellen Werte auf der ersten Führungsebene deutlich kleiner als 2004 und auf der zweiten Führungsebene deutlich höher – mit 20 Prozent aber weit unterdurchschnittlich. Bei den Dienstleistungsbetrieben im engeren Sinne gab es auf beiden Ebenen Zuwächse (**Darstellung 4.14**).

5 Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten

Wie bereits in Teil I dieses Berichts dargestellt, gibt es in Bayern im Jahr 2018 30 Prozent Teilzeitbeschäftigte (vgl. INIFES 2019, S. I-29 ff.). Der Teilzeitanteil ist seit Beginn des letzten Jahrzehnts um zehn Prozentpunkte gestiegen; liegt aber immer noch, in 2018 sogar stärker als in der Vergangenheit, unter dem westdeutschen Anteil von 33 Prozent.[19] Ein besonders wichtiges Teilergebnis aus dem ersten Berichtsteil ist (vgl. ebenda, S. I-30), dass sich nach den Eingriffen der Regierung Schröder in den Arbeitsmarkt und die Sozialsysteme ab dem Jahr 2005 die substanzielle Teilzeitarbeit ausgeweitet hat, nicht aber Teilzeitarbeit in geringfügigem Umfang. Dabei ist zu beachten, dass nicht nur Teilzeitarbeit mit sehr verschiedenen Arbeitszeitumfängen (Wochenarbeitszeit in Stunden) geleistet wird, sondern dass auch Vollzeitarbeit sehr heterogen im Hinblick auf die vereinbarten und die tatsächlich geleisteten Wochenstunden ist.

5.1 Vereinbarte Wochenarbeitszeiten

Nach den Angaben der befragten Personalverantwortlichen liegt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten 2018 in den bayerischen Betrieben und Dienststellen bei 38,8 Stunden. Im westdeutschen Durchschnitt sind es mit 38,9 Stunden praktisch gleich viel. Hinter diesen Zahlen steckt eine breite Streuung von Betrieben nach Arbeitszeitklassen – die sich zwischen Bayern und Westdeutschland ebenfalls praktisch nicht unterscheidet. In jeweils vier Prozent der Betriebe im Freistaat beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit unter 36 bzw. zwischen 36 und weniger als 38 Stunden. Bei gut einem Viertel (28 %) sind es 38 bis unter 40 Stunden, 60 Prozent haben eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 40 bis unter 42 Stunden und bei drei Prozent sind es ab 42 Stunden (vgl. Darstellung 5.1).

Darstellung 5.1: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und Verteilung der Betriebe auf Arbeitszeitklassen im Jahr 2018 (in Stunden und in Prozent)

	Durchschnittl. Wochenarbeitszeit	Betriebe mit … Stunden				
		unter 36	36 bis unter 38	38 bis unter 40	40 bis unter 42	42 und mehr
Bayern	**38,8**	**4**	**4**	**28**	**60**	**3**
Westdeutschland	38,9	4	6	28	59	3

Da die Anteile der Betriebe in den verschiedenen Arbeitszeitklassen sehr stark mit ihrer Tarifgeltung und der Größe/Branche zusammenhängen,[20] ist es wichtiger, die Verbreitung bezüglich der Beschäftigten zu betrachten.

Für 13 Prozent aller Beschäftigten mit Vollzeittätigkeiten in Bayern gilt im Jahr 2018 eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von unter 36 Stunden. In Westdeutschland sind dies neun und in Ostdeutschland

[19] Diese Angaben in Teil I des Berichts bezogen sich auf die Beschäftigten der Betriebe und Dienststellen ohne Leiharbeitskräfte. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich aus fragebogentechnischen Gründen (Filterführung der Frage) auf die Beschäftigten inklusive der Leiharbeitskräfte.

[20] So haben z. B. sechs bzw. drei Prozent der tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betriebe eine vereinbarte Arbeitszeit von unter 36 Stunden. Bei Betrieben mit unter bzw. ab 250 Beschäftigten sind es vier bzw. zwölf Prozent.

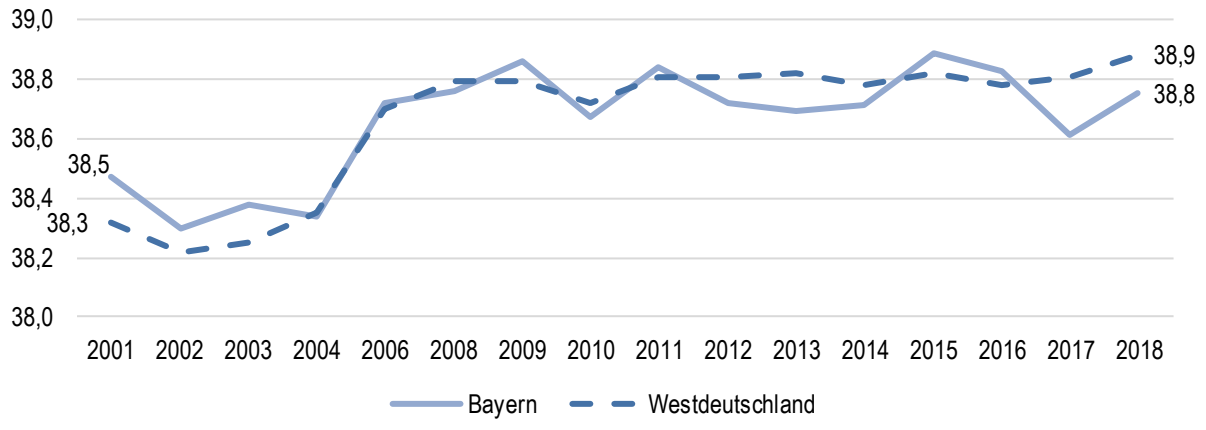
nur drei Prozent. Vereinbarte Arbeitszeiten von 40 und mehr Stunden gelten für 48 Prozent der Beschäftigten in Bayern. Mit 44 Prozent sind es im Westdeutschland etwas weniger, mit 68 Prozent in Ostdeutschland dagegen erheblich mehr. Neben dem erwähnten Effekt der Betriebsgröße fällt insbesondere der hohe Anteil von Beschäftigten mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von unter 36 Stunden im Produzierenden Gewerbe auf (32 %) und die damit in diesem Wirtschaftsbereich mit 37,9 Stunden wesentlich geringere durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit (vgl. Darstellung 5.2).

Darstellung 5.2: Durchschnitt und Verteilung der Beschäftigten in Betrieben mit einer vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (in Stunden) von Vollzeitbeschäftigten 2018 (in Prozent)

	Durchschnittl. Wochenarbeitszeit	Beschäftigte mit … Stunden				
		Unter 36	36 bis 38	38 bis 40	40 bis 42	42 und mehr
Handel und Reparatur	39,4	1	16	19	60	4
Produzierendes Gewerbe	37,9	32	10	16	40	1
Dienstleistungen i. e. S.	39,1	6	4	43	44	3
Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung	(39,5)	(0)	(0)	(54)	(45)	(1)
1 bis 4 Beschäftigte	39,5	5	3	28	63	2
5 bis 19	39,4	4	4	28	60	3
20 bis 99	39,6	2	6	32	55	5
100 bis 499	38,7	10	11	36	42	1
ab 500	(37,2)	(41)	(7)	(31)	(21)	(0)
Bayern	**38,8**	**13**	**7**	**32**	**46**	**2**
Westdeutschland	38,9	9	9	37	42	2
Ostdeutschland	39,5	3	3	26	66	2
Deutschland	39,0	8	8	35	46	2

Wie Darstellung 5.3 verdeutlicht, gibt es in Bayern und Westdeutschland langfristig seit 2006 keine großen Veränderungen, allenfalls einen ganz schwach ansteigenden Trend in der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten. In Bayern wie Westdeutschland ist dieser Wert allerdings zwischen den Jahren 2017 und 2018 sichtbar angestiegen.

Darstellung 5.3: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den Jahren 2001 bis 2018 in Bayern und Westdeutschland (in Stunden)



Werte für 2005 und 2007 sind nicht verfügbar.

Dieser aktuelle Anstieg betrifft in Bayern sowohl das Produzierende Gewerbe als auch den Bereich Handel und Reparatur sowie alle Betriebsgrößenklassen außer den Großbetrieben mit 100 bis unter 500 Beschäftigten.

Darstellung 5.4: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit 2018 (in Prozent)

	Vollzeit-beschäftigte	Teilzeit-beschäftigte insgesamt	darunter		
			unter 15 Std	15 < 24 Std	ab 24 Std
Handel und Reparatur	61	39	13	11	13
Produzierendes Gewerbe	85	15	5	5	4
Dienstleistungen i. e. S.	62	38	14	9	12
Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung	(59)	(41)	(16)	(13)	(10)
1 bis 4 Beschäftigte	63	37	5	9	18
5 bis 19	57	43	11	10	18
20 bis 99	66	34	11	9	10
100 bis 499	75	25	12	7	5
ab 500	(77)	(23)	(11)	(8)	(4)
Bayern	**69**	**30**	**11**	**9**	**10**
Westdeutschland	66	34	11	10	11
Ostdeutschland	70	30	17	5	6
Deutschland	67	33	12	9	10

Darstellung 5.4 vertieft die bereits in Teil I dieses Berichts diskutierten Ergebnisse zur substanziellen Teilzeit versus geringfügiger Beschäftigung durch eine Unterscheidung der Arbeitszeitumfänge von Teilzeitbeschäftigten.

Die rund 30 Prozent Teilzeitbeschäftigten in Bayern – genauso viele wie in Ostdeutschland, aber signifikant weniger als im westdeutschen Durchschnitt – verteilen sich hinsichtlich der für sie gültigen vereinbarten Wochenarbeitszeit in etwa zu je einem Drittel in solche mit unter 15 Stunden, mit 15 bis unter 24 Stunden und solche mit ab 24 Stunden. Diese Verteilung ist derjenigen in Westdeutschland ähnlich; in Ostdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten mit unter 15 Wochenstunden deutlich höher.

Je größer der Betrieb bzw. die Dienststelle, umso größer ist der Anteil der Beschäftigten mit sehr kurzen vereinbarten Wochenarbeitszeiten. Umgekehrt ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von 24 Stunden und mehr in Kleinst- und Kleinbetrieben überdurchschnittlich hoch.

Neben den bisher in diesem Kapitel behandelten Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten wurden im IAB-Betriebspanel auch zwei Prozent der Beschäftigten ohne fest vereinbarte Arbeitszeit ermittelt (Westdeutschland; 2 %; Ostdeutschland: 1 %; Deutschland: 1 %). Dieses ist aber offensichtlich nicht der gesamte Anteil der Arbeit auf Abruf.[21] Ein Teil der Arbeit auf Abruf wird aufgrund der Konstruktion der Frage unter der jeweiligen Antwortkategorie der Bandbreite von (Teilzeit)Arbeitszeitumfängen zugeordnet,[22] wahrscheinlich vor allem der Kategorie bis zu 15 Stunden (Arbeit auf Abruf findet sich nämlich besonders im Bereich geringfügig Beschäftigter).

Zumindest deuten Beschäftigtenbefragungen auf eine stärkere Verbreitung von Arbeit auf Abruf hin als die oben genannten zwei Prozent (vgl. z.B. Hank, Stegmeier 2018 mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels; Deutscher Bundesstag 2016, 2018c).

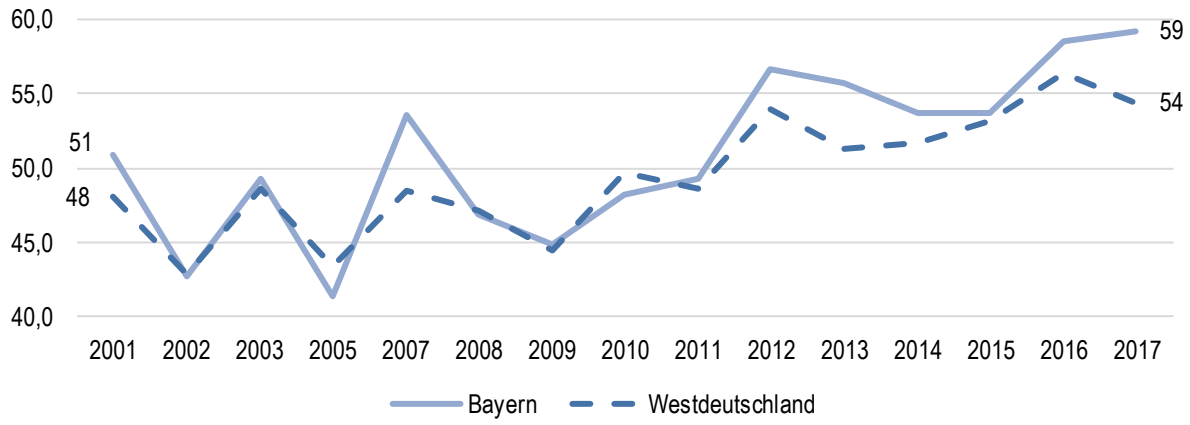
5.2 Überstunden

Mit relativ starken zyklischen Schwankungen steigt in Bayern wie in Westdeutschland der Anteil der Betriebe und Dienststellen langfristig an, in denen im abgelaufenen Geschäftsjahr vor dem Befragungsjahr Überstunden geleistet wurden. In Bayern waren es im Jahr 2001 51 Prozent und im Jahr 2017 59 Prozent (Westdeutschland: 54 %) (vgl. Darstellung 5.5).

[21] Arbeit auf Abruf ist von der Rufbereitschaft und dem Bereitschaftsdienst zu unterscheiden (vgl. dazu Hank, Stegmaier 2018).

[22] Dies entspricht, wenn die entsprechenden Grenzen und Schutzvorschriften eingehalten werden, auch der Gesetzeslage bzw. der Rechtsprechung.

Darstellung 5.5: Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Überstunden an allen Betrieben in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2017 (in Prozent)



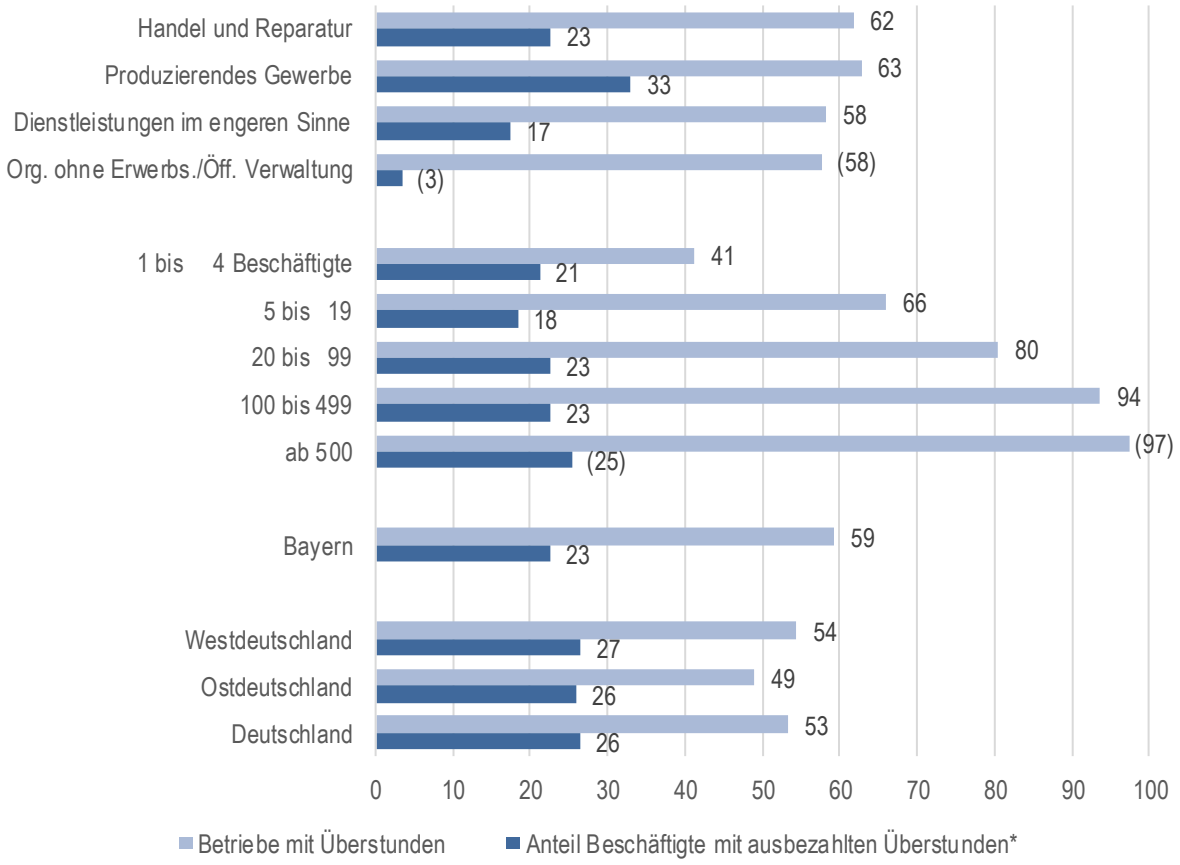
Werte für 2004 und 2006 nicht verfügbar.

Dieser Anstieg findet sich in allen Wirtschaftsbereichen. Er ist in kleinen und mittelgroßen Betrieben am deutlichsten.

Aktuell, bezogen auf das abgelaufene Geschäftsjahr 2017, ist der Anteil der Betriebe mit Überstunden im Produzierenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur mit 63 und 62 Prozent etwas höher als der Landesdurchschnitt. Je größer die Beschäftigtenzahl umso eher sind in den Betrieben Überstunden abgeleistet worden. Darstellung 5.6 enthält einen zweiten wichtigen Indikator zum Thema Überstunden: Den Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an allen Beschäftigten in Betrieben, in denen Überstunden geleistet wurden. Dieser Anteil beläuft sich in Bayern auf 23 Prozent. Er ist in West- wie Ostdeutschland mit 27 bzw. 26 Prozent höher. Sehr viele Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden gibt es im Produzierenden Gewerbe. In der Tendenz nimmt der Anteil mit steigender Betriebsgrößenklasse zu, aber nur sehr leicht.

Ausbezahlte Überstunden in größerem Umfang werden gemeinhin im Gegensatz zum Freizeitausgleich als problematisch angesehen: An ihrer Stelle könnten – so die dominierende Sichtweise – auch neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Es geht immerhin um erhebliche Größenordnungen (vgl. Kasten). Aber auch bei ausbezahlten Überstunden ist zu beachten, dass es in relevantem Ausmaß Beschäftigte gibt, die – trotz aller wissenschaftlich nachgewiesenen negativen Effekte von „zu viel“ Überstunden auf die Gesundheit und die spätere, langfristige Arbeitsfähigkeit (vgl. z. B. Beermann u. a. 2019) – länger arbeiten wollen und „gerne“ Überstunden machen. In Zeiten, in denen eine Vollzeittätigkeit selbst bei gehobenen Einkommen nicht mehr ausreicht, um eine Familie zu ernähren und einigermaßen adäquat zu wohnen, nimmt die Verbreitung des Modells mit „eineinhalb Jobs“ beider Partner, von Zweit- und Drittjobs etc. zu. In solchen Zeiten gibt es auch verbreitete Wünsche nach ausbezahlten Überstunden.

Darstellung 5.6: Anteil der Betriebe mit Überstunden sowie der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017 (in Prozent)



* Anteil an allen Beschäftigten in Betrieben mit Überstunden.

Eindeutig negativ sind dagegen – abgesehen von der betrieblichen Sichtweise – unbezahlte Überstunden zu bewerten, solche ohne Freizeitausgleich und ohne monetäre Kompensation.
Nach Angaben der bayerischen und westdeutschen Betriebe gibt es bei jeweils fünf Prozent von ihnen (Ostdeutschland: 3 %) grundsätzlich keinen Überstundenausgleich (vgl. Darstellung 5.7).[23]

[23] Laut der IAB-Arbeitszeitrechnung gab es in Deutschland im Jahr 2018 je abhängig Beschäftigten 26,5 bezahlte und ebenso viele unbezahlte Überstunden (vgl. Fuchs u. a. 2019, S. 11).

Darstellung 5.7: Anteil der Betriebe mit Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017 und Art des Überstundenausgleichs (in Prozent)

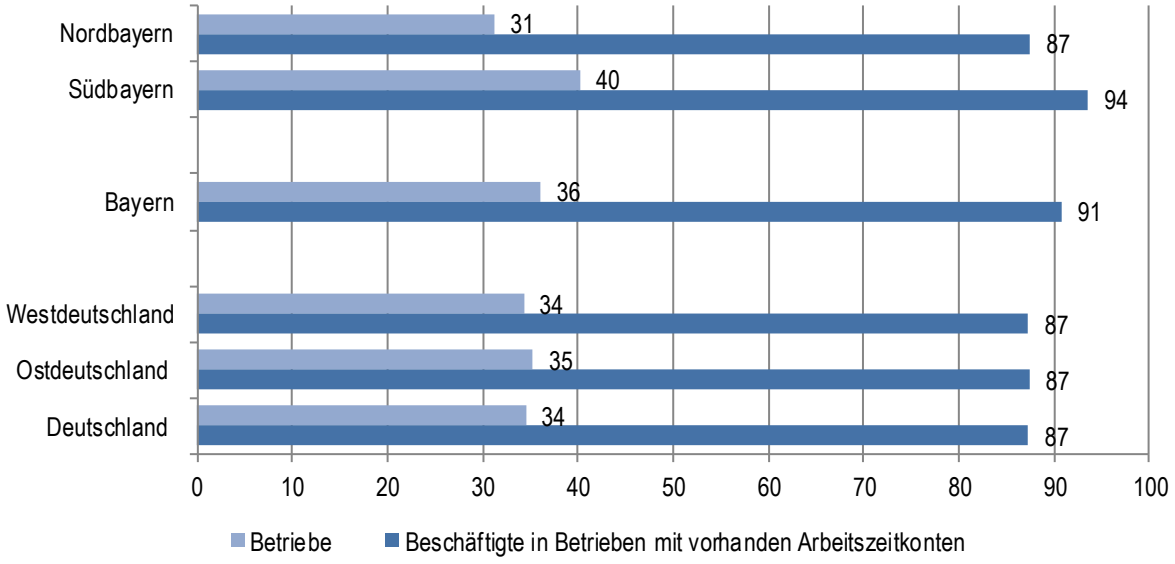
	Betriebe mit Überstunden				
	insgesamt	davon:			
		mit ausbezahlten Überstunden	mit Freizeit-ausgleich	mit beidem	ohne Ausgleich
Handel und Reparatur	62	5	53	34	7
Produzierendes Gewerbe	63	12	51	36	1
Dienstleistungen i. e. S.	58	7	59	28	6
Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung	(58)	(5)	(72)	(23)	(0)
1 bis 4 Beschäftigte	41	7	59	25	9
5 bis 19	66	8	63	26	4
20 bis 99	80	9	43	46	2
100 bis 499	94	6	29	64	1
ab 500	(97)	(2)	(20)	(78)	(0)
Nordbayern	56	9	50	35	6
Südbayern	62	7	62	28	4
Bayern	**59**	**8**	**57**	**31**	**5**
Westdeutschland	54	10	48	38	5
Ostdeutschland	49	10	51	36	3
Deutschland	53	10	49	37	4

5.3 Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind in ihrer Vielfalt der Ausgestaltungsmöglichkeiten an sich ein idealer Weg für die Arbeitszeitsteuerung und den Ausgleich von Überstunden. Allerdings sind sie auch hinsichtlich der Rahmenbedingungen voraussetzungsreich (Stichworte: Transferierbarkeit auf neue Arbeitgeber, Insolvenzsicherung).
Den entsprechenden Block an Fragen leitet im IAB-Betriebspanel die folgende Frage ein: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Regelungen zu Arbeitszeitkonten, also von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen? Oder sind solche Regelungen geplant?“. Die Folgefrage – nur an die Betriebe mit vorhanden Arbeitszeitkonten gestellt – lautete: „Bitte schätzen Sie: Für wieviel Prozent der Beschäftigten gelten diese vorhandenen Regelungen?“.

In 36 Prozent aller bayerischen Betriebe und Dienststellen berichten die befragten Personalverantwortlichen von vorhandenen Arbeitszeitkonten. Ein Prozent plant solche Regelungen. Das ist nur geringfügig mehr als in West- und Ostdeutschland (34 bzw. 35 %). Dabei ist der Anteil solcher Betrieb in Südbayern signifikant höher als in Nordbayern (vgl. Darstellung 5.8).

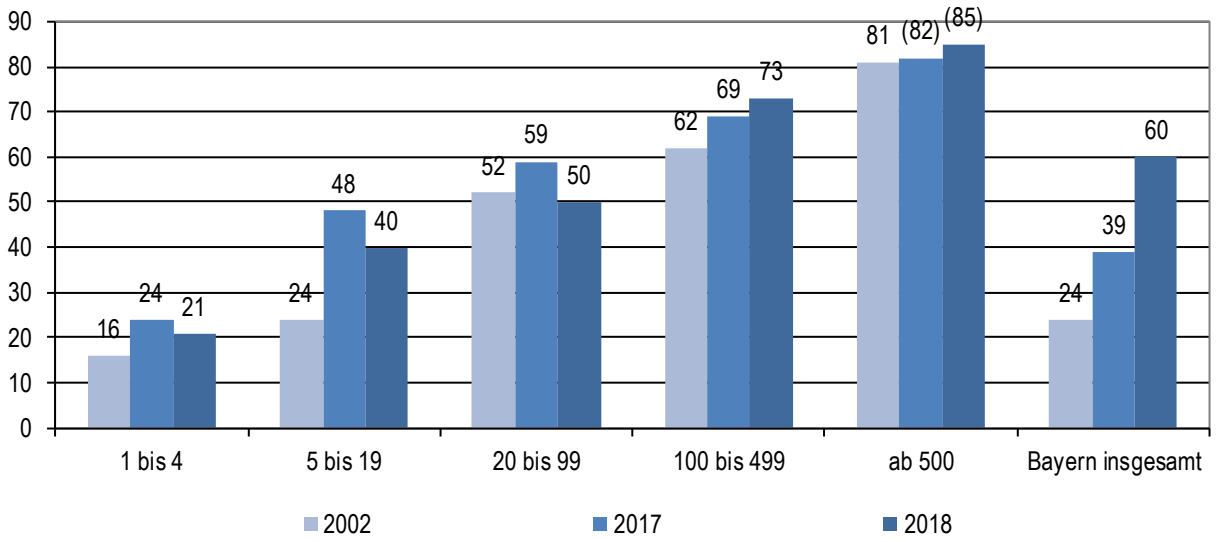
Darstellung 5.8: Anteil der Betriebe und Anteil der Beschäftigten mit entsprechenden Regelungen in Betrieben mit vorhandenen Arbeitszeitkonten 2018 (in Prozent)



Der Anteil der Betriebe mit vorhandenen Arbeitszeitkonten ist bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung am höchsten (54 %), gefolgt vom Produzierenden Gewerbe (43 %).
In diesen Betrieben wird zwar die Mehrheit der Beschäftigten normalerweise in die Regelungen zu Arbeitszeitkonten einbezogen, aber bei weitem nicht alle. In Bayern sind es mit 91 Prozent etwas mehr als im west- und ostdeutschen Durchschnitt (87 %).

Bezogen auf alle Betriebe bzw. Beschäftigten in Bayern ergeben sich in der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen die in Darstellung 5.9 gezeigten Werte zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten im Vergleich der Jahre 2002, 2017 und 2018. Der Anteil an allen Betrieben ist zwischen den Jahren 2002 und 2017 durchgängig angestiegen, im Jahr 2018 in den vielen Betrieben mit bis unter 100 Beschäftigten aber wieder gesunken, so dass die bayernweite Verbreitung nicht nur gegenüber dem Jahr 2017, sondern sogar gegenüber dem Jahr 2002 zurückgegangen ist.
Dagegen ist der Anteil an allen Beschäftigten dank der Entwicklung bei den Beschäftigten aus großen und sehr großen Betrieben auch 2018 auf 60 Prozent gewachsen.

Darstellung 5.9: Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten 2002, 2017 und 2018 (in Prozent)



In 45 Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten gilt im Jahr 2018 als Ausgleichszeitraum ein Jahr, bei 16 Prozent der Betriebe ist es nur ein halbes Jahr. Längere Ausgleichszeiträume gibt es nur bei sehr wenigen Betrieben. Allerdings haben mehr als ein Drittel der Betriebe mit Arbeitszeitkonten gar keinen festen Ausgleichszeitraum (vgl. Darstellung 5.10).

Darstellung 5.10: Zeitraum in dem Arbeitszeitkonten ausgeglichen werden müssen, Bayern in ausgewählten Jahren von 2006 bis 2018 (Anteile an den Betrieben mit Arbeitszeitkonten; in Prozent)

	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
bis zu einem halben Jahr	24	20	16	13	13	20	16
bis zu einem Jahr	42	40	47	37	45	41	45
bis zu zwei Jahren	4	4	3	6	2	1	3
mehr als zwei Jahre	0	1	0	0	0	0	1
kein fester Ausgleichszeitraum	30	35	34	43	39	38	35

Auf weitere Fragen im IAB-Betriebspanel 2018 zum Vorhandensein separater Langzeitkonten bzw. zu der Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben im Rahmen der bestehenden Regelungen zu Arbeitszeitkonten anzusparen, den möglichen Nutzungszwecken sowie der Verbreitung in den Betrieben antworteten nur sehr wenige Betriebe in Bayern, dass das für sie zutrifft. Wegen der daher geringen Fallzahlen sind nur sehr begrenzte Ergebnisdifferenzierungen möglich.
In sechs Prozent aller bayerischen und ostdeutschen Betriebe und Dienststellen gibt es solche Langzeitkonten; in Westdeutschland sind es fünf Prozent. In rund der Hälfte der Fälle werden diese als separate Langzeitkonten geführt. Dominante Zwecke, für die diese Langzeitguthaben genutzt werden können sind deutschlandweit Freistellungen für Familienzeiten und Langzeitfreistellungen im Sinne von Sabbaticals (vgl. Darstellung 5.11).

Darstellung 5.11: Verbreitung und Nutzungsmöglichkeiten von Langzeitkonten 2018 (in Prozent)

	Betriebe mit Langzeit-arbeitszeitguthaben	davon (Mehrfachnennungen möglich)*				
		A	B	C	D	E
Bayern	**6**	**(40)**	**(30)**	**(31)**	**(49)**	**(43)**
Westdeutschland	5	40	37	25	44	34
Ostdeutschland	6	(44)	(33)	(20)	(46)	(35)
Deutschland	5	41	36	24	44	35

* A Langzeitfreistellungen (Sabbaticals)
B Weiterbildungszeiten
C Verkürzung Lebensarbeitszeit
D Freistellung für Familienzeiten
E Sonstiges

In den Betrieben, in denen größere Arbeitszeitguthaben angespart werden können, wird diese Möglichkeit in Deutschland 76 Prozent der Beschäftigten eingeräumt (Bayern: 75 %). Rund jede fünfte dieser Personen nutzt die Möglichkeit dann auch (Deutschland: 23 %; Bayern: 19 %).

Darstellung 5.12 stellt im Überblick die bisherigen zentralen Ergebnisse zur betriebsbezogenen Verbreitung von Arbeitszeitkonten (inklusive größerer Arbeitszeitguthaben), separaten Langzeitkonten und Überstunden nochmals zusammen. Hinzugefügt werden in der Darstellung die Ergebnisse einer weiteren Frage zur Verbreitung von anderen Formen der Arbeitszeitsteuerung (mit Listenvorlage). Insgesamt nennen 90 Prozent aller bayerischen Betriebe und Dienststellen mindestens ein Instrument der Arbeitszeitsteuerung. In West- und Ostdeutschland sind es mit 89 bzw. 86 Prozent ähnlich viele. Nur in Kleinstbetrieben und im Produzierenden Gewerbe sind es etwas weniger.

Darstellung 5.12: Anteile der Betriebe mit verschiedenen Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung 2018 (in Prozent)

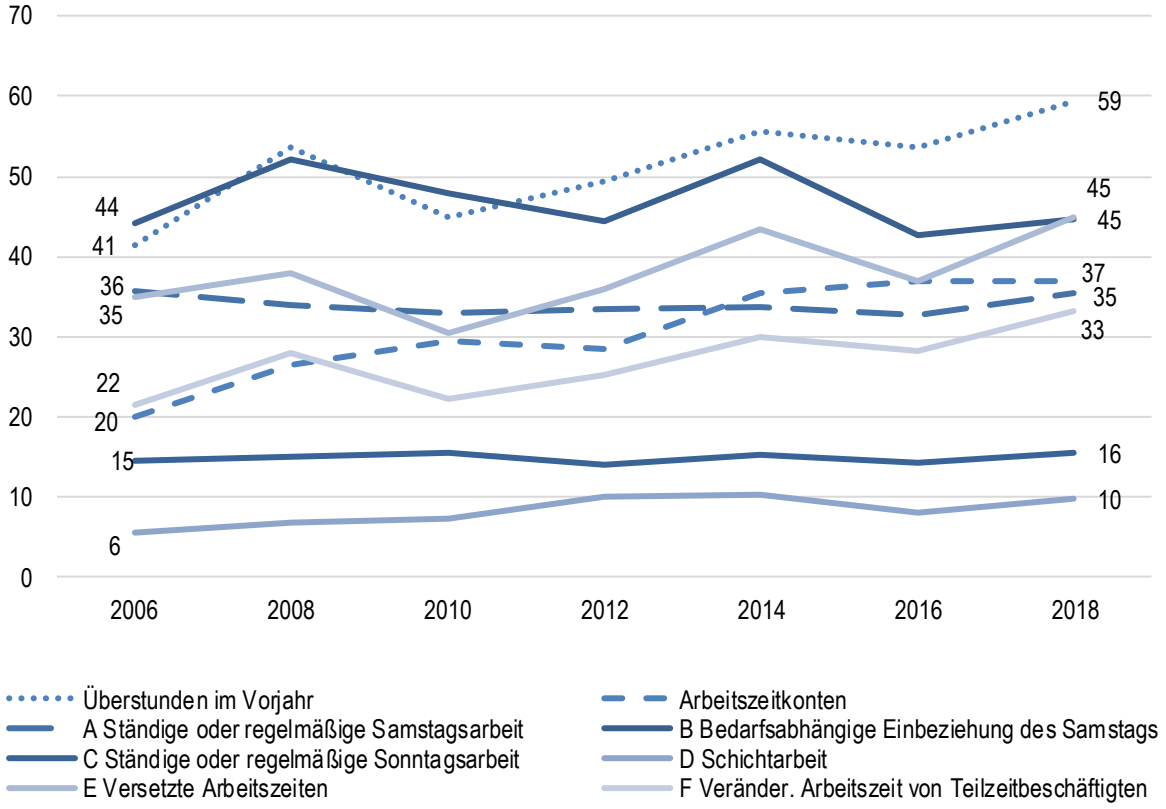
	Betriebe mit Nutzung von Instrumenten	darunter mit Nutzung von (Mehrfachnennungen möglich)										
		Arbeitszeitkonten	Separate Langzeit-konten	Überstunden	weiteren Instrumenten							
					A	B	C	D	E	F	G	H
Handel und Reparatur	89	35	3	62	68	29	8	8	51	34	15	2
Produzierendes Gewerbe	85	44	4	63	14	60	4	8	28	15	8	3
Dienstleistungen i. e. S.	91	35	3	58	32	42	21	11	50	39	13	3
Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung	(94)	(55)	(14)	(58)	(15)	(50)	(19)	(11)	(51)	(38)	(12)	(0)
1 bis 4 Beschäftigte	84	22	2	41	29	45	13	3	35	25	8	2
5 bis 19	93	41	3	66	38	42	15	8	48	39	14	3
20 bis 99	95	54	5	80	41	48	24	26	58	36	14	4
100 bis 499	99	84	13	94	44	63	24	57	67	38	26	10
ab 500	(99)	(95)	(18)	(97)	(51)	(71)	(37)	(80)	(74)	(64)	(42)	(16)
Nordbayern	89	32	4	56	40	46	17	11	42	32	11	4
Südbayern	91	41	3	62	31	44	14	9	48	34	13	2
Bayern	**90**	**36**	**3**	**59**	**35**	**45**	**15**	**10**	**45**	**33**	**12**	**3**
Westdeutschland	89	35	3	54	35	47	16	11	43	27	9	2
Ostdeutschland	86	36	3	49	31	42	15	16	44	22	8	2
Deutschland	88	36	3	53	34	46	16	12	43	26	9	2

* A regelmäßige Samstagsarbeit
B bedarfsabhängige Samstagsarbeit
C regelmäßige Sonntagsarbeit
D Schichtarbeit
E versetzte Arbeitszeiten
F Änderung Teilzeit-Arbeitszeit
G Arbeitszeitkorridore
H beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung

Unter den per Listenvorlage erfragten weiteren Instrumenten dominieren im Freistaat die bedarfsabhängige Samstagsarbeit und versetzte Arbeitszeiten, die in je 45 Prozent aller Betriebe zur Anwendung kommen. Ca. ein Drittel aller Betriebe praktiziert regelmäßige Samstagsarbeit und Änderungen bei der Teilzeit-Arbeitszeit. Eine regelmäßige Sonntagsarbeit (15 %), Arbeitszeitkorridore (12 %) und Schichtarbeit (10 %) kommen deutlich seltener vor. Eine beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung nennen drei Prozent der Betriebe.

Die zeitliche Entwicklung des Anteils der Betriebe mit verschiedenen Instrumenten der Arbeitszeitänderung ist Darstellung 5.13 zu entnehmen. Deutlich wird die zunehmende Verbreitung von Überstunden und Arbeitszeitkonten seit dem Jahr 2006, dem Jahr, in dem diese Frage zum ersten von bisher siebenmal gestellt wurde.[24] Ebenso ist betriebsbezogen eine zunehmende Verbreitung bei der Schichtarbeit, versetzten Arbeitszeiten und einer Veränderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten zu beobachten. Keine Zunahme gab es im Betrachtungszeitraum beim Anteil der Betriebe mit Wochenendarbeit.

Darstellung 5.13: Anteil der Betriebe mit Nutzung von Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung, ausgewählte Jahre 2006 bis 2018 (in Prozent)



[24] Wobei nicht für alle Instrumente solche Zeitreihen möglich sind.

In West- und Ostdeutschland sind die Ergebnisse sehr ähnlich, das gleiche gilt im Vergleich von Nord- und Südbayern. Auch über die verschiedenen Betriebsgrößenklassen hinweg ist das „Ranking“ der verschiedenen abgefragten Instrumente ähnlich, wobei die Anteile mit zunehmender Beschäftigtenzahl in der Tendenz steigen (In größeren Betrieben ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass verschiedene Instrumente der Arbeitszeitsteuerung gleichzeitig – z. B. in verschiedenen Abteilungen oder Funktionsbereichen bzw. verschiedene Beschäftigtengruppen – zur Anwendung kommen)[25] (vgl. Kasten).

Beschäftigtenbezogene Angaben zur Verbreitung von Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung

Die tatsächliche beschäftigtenbezogene Verbreitung der verschiedenen Instrumente der Arbeitszeitregulierung lässt sich besser mit Befragungen von Beschäftigten ermitteln als mit Betriebsbefragungen. Aber auch bei diesen Befragungen gibt es, abhängig von der Definition der einzelnen Instrumente/der Operationalisierung der jeweiligen Antwortalternativen und der genauen Grundgesamtheit der Befragungen erwartete Differenzen.

Die beiden nachfolgenden Tabellen beruhen auf dem Mikrozensus, der größten systematischen Bevölkerungs-/Erwerbstätigenstichprobe in Deutschland (sogenannte „1 % Stichproben“).

Tabelle B zeigt, dass zwischen den Jahren 2010 und 2016 bei vier besonderen Arbeitszeitformen eine recht große Konstanz des Anteils der Beschäftigten mit Nachtarbeit, Wochenendarbeit, Sonn-/Feiertagsarbeit und der Schichtarbeit besteht, die Schwankungen sind recht gering. Allerding wurden zwischen den Mikrozensus 2010 und 1016 einige Details der Stichprobe und Fragebogen geändert (vgl. Deutscher Bundestag 2018a, S. 35 ff.), so dass hinter den Zahlen auch Methodeneffekte stecken könnten.

Tabelle B: Abhängig Beschäftigte mit ständig/regelmäßig besonderen Arbeitszeiten (in Prozent)

	Nachtarbeit 1)	Wochenend-arbeit 2)	Sonn-/ Feiertags-arbeit	Schicht-arbeit 3)
2010	9,0	24,1	12,7	15,4
2012	9,2	24,9	13,8	15,7
2014	9,0	24,7	13,7	15,3
2016	8,9	24,5	13,9	15,6

1) Zumindest ein Teil der Arbeitszeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr
2) Samstags- oder Sonn-/Feiertagsarbeit
3) Wechselschicht

Quelle: Deutscher Bundestag 2018a, S. 33 ff. (Mikrozensus).

[25] Insgesamt kommt das IAB (vgl. Weber, Zapf 2018) zu dem Ergebnis „Arbeitszeitflexibilität ist primär arbeitgeberorientiert“.

Eine sehr starke Revision des Erhebungskonzepts zu diesen Fragen erfolgte mit dem Mikrozensus 2017, wodurch die Ergebnisse für 2017 nicht mit den Vorjahren vergleichbar – unseres Erachtens aber methodisch und inhaltlich „besser“ – sind.

Die in Tabelle C aufscheinenden Anteile von Beschäftigten in besonderen Arbeitszeitregelungen für das Jahr 2017 fallen höher aus als in der vorherigen Tabelle. Auffällig ist vor allem, dass nur bei der Abendarbeit der bayerische Wert geringfügig höher ist als im Bundesdurchschnitt. Ansonsten fallen die Werte im Freistaat etwas geringer aus als in Deutschland insgesamt.

Tabelle C: Abhängig Beschäftigte mit ständig/regelmäßig besonderen Arbeitszeiten im Jahr 2017 in Bayern und Deutschland (in Prozent)

	A	B	C	D	E
Bayern	22,2	11,4	18,7	4,9	13,5
Deutschland	24,2	12,7	18,3	5,3	14,2

A: Wochenendarbeit (an jedem Samstag oder Sonn-/Feiertag oder mindestens an zwei Samstagen oder Sonn-/Feiertagen in den letzten vier Wochen)
B: Sonn- und Feiertagsarbeit (an jedem Sonn-/Feiertag oder mindestens an zwei Sonn-/Feiertagen in den letzten vier Wochen)
C: Abendarbeit (zumindest zum Teil zwischen 18:00 und 23:00 Uhr an jedem Arbeitstag oder an mindestens der Hälfte der Arbeitstage in den letzten vier Wochen)
D: Nachtarbeit (zumindest zum Teil zwischen 22:00 und 06:00 Uhr an jedem Arbeitstag oder an mindestens der Hälfte der Arbeitstage in den letzten vier Wochen)
E: Schichtarbeit (Wechselschicht an jedem Arbeitstag oder an mindestens der Hälfte der Arbeitstage in den letzten vier Wochen)

Quelle: Mikrozensus; Deutscher Bundestag 2019a; S.59ff.

Immerhin arbeitet jedoch auch in Bayern – um nur zwei der Ergebnisse herauszugreifen – jede(r) neunte Beschäftigte sehr oft an Sonn- und Feiertagen und fast jede(r) siebte in Wechselschicht.

Eine weitere Frage zum Thema Arbeitszeit im Fragebogen zum IAB-Betriebspanel 2018 widmete sich dem Thema „Vertrauensarbeitszeit“: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle so genannte Vertrauensarbeitszeitregelungen? Damit sind Regelungen gemeint, bei denen die Beschäftigten Ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich gestalten.“. Wurde diese Frage bejaht, so lautete die Nachfrage: „Bitte schätzen Sie: Für wieviel Prozent der Beschäftigten gelten diese Vertrauensarbeitszeitregelungen?“.
Laut Darstellung 5.14 haben 30 Prozent aller Betriebe und Dienststellen im Freistaat Vertrauensarbeitszeitregelungen – marginal mehr als im west- und ostdeutschen Durchschnitt (29 bzw. 28 %). Besonders niedrig ist dieser Anteil mit 20 Prozent im Bereich Handel und Reparatur sowie mit 26 Prozent in Kleinbetrieben. In Südbayern gibt es in einem deutlich höheren Anteil der Betriebe Vertrauensarbeitszeitregelungen (35 versus 24 %) als in Nordbayern.

In Vertrauensarbeitszeit einbezogen ist in den allermeisten Betrieben nur ein kleinerer Anteil der Beschäftigten. In Bayern sind es 36 Prozent der Belegschaft solcher Betriebe bzw. gewichtet 14 Prozent aller abhängig Beschäftigten. Die Werte in Westdeutschland sind ähnlich. Auch hier liegen die Anteile in

Südbayern höher als in Nordbayern. Die Verbreitung von Vertrauensarbeitszeitregelungen ist bei Beschäftigten des Produzierenden Gewerbes am geringsten.[26]

Darstellung 5.14: Betriebe und Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeitregelungen 2018 (in Prozent)

	Betriebe mit Vertrauens-arbeitszeit-regelungen	Beschäftigte mit Vertrauenarbeitszeitregelungen	
		Anteil an Beschäftigten insgesamt	Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Vertrauensarbeitszeit-regelung
Handel und Reparatur	20	12	34
Produzierendes Gewerbe	24	10	23
Dienstleistungen i. e. S.	35	17	42
Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung	(49)	(21)	(54)
1 bis 4 Beschäftigte	33	25	79
5 bis 19	26	18	70
20 bis 99	33	15	46
100 bis 499	48	10	21
ab 500	(54)	(12)	(22)
Nordbayern	24	10	28
Südbayern	35	18	42
Bayern	**30**	**14**	**36**
Westdeutschland	29	15	36
Ostdeutschland	28	15	43
Deutschland	29	15	37

5.4 Mobiles Arbeiten

Fragen zum mobilen Arbeiten wurden im IAB-Betriebspanel erstmals im Jahr 2018 gestellt. Der kurze Block an Fragen zu diesem Thema wurde wie folgt eingeleitet: „Bietet Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte mobil, d. h. von unterwegs oder von Zuhause aus, zu arbeiten? Damit ist nicht gemeint, wenn Mitarbeiter im Außen- oder Bereitschaftsdienst arbeiten.“.

24 Prozent der bayerischen Betrieb antworten, dass es in ihrem Betrieb solche Angebote gibt. In Westdeutschland ist dieser Anteil mit 27 Prozent höher (Ostdeutschland: 25 %). Deutlich mehr süddeutsche Betriebe als in Nordbayern bieten Möglichkeiten des mobilen Arbeitens (vgl. Darstellung 5.15).

[26] Zu einem ergänzend interessanten Befund kommt auch die Arbeitszeiterhebung 2017 der BAuA. Danach arbeiten in Bayern wie in Westdeutschland 51 Prozent aller abhängig Beschäftigten in einem starren Arbeitszeitmodell. Die Möglichkeit von Gleitzeit haben 45 Prozent der Beschäftigten in Bayern und 46 Prozent in Deutschland (vgl. Deutscher Bundestag 2019, S. 13, 15).

Darstellung 5.15: Betriebe mit Angeboten mobilen Arbeitens mittels digitaler Endgeräte 2018 (in Prozent)

	Anteil Betriebe mit solchen Angeboten	darunter:			Anteil Beschäftigte, die diese Angebote nutzen können
		nur von unterwegs aus	nur von zu Hause aus	mit beiden Möglichkeiten	
Nordbayern	20	3	8	9	9
Südbayern	27	5	10	13	14
Bayern	**24**	**4**	**9**	**11**	**12**
Westdeutschland	27	4	8	15	11
Ostdeutschland	25	3	7	14	11
Deutschland	26	4	8	15	11

Der Anteil der Betriebe mit solchen Angeboten ist im Bereich Handel und Reparatur sowie bei Kleinstbetrieben am geringsten (10 bzw. 17 %).

Unter den 24 Prozent Betrieben mit Angeboten des mobilen Arbeitens finden sich vier Prozent, die solches nur von unterwegs aus (z. B. bei Dienstreisen) erlauben und neun Prozent, wo dies nur von zu Hause aus erlaubt ist. Darstellung 5.15 zeigt, dass bei weiteren elf Prozent beides möglich ist. Dabei bieten die bayerischen Betriebe und Dienststellen mit Möglichkeiten des mobilen Arbeitens im Jahr 2018 dies allerdings nur zwölf Prozent ihrer Beschäftigten an. Die tatsächliche Nutzung dieser Möglichkeiten ist noch weitaus geringer (vgl. Kasten).

Home-Office – ein überschätztes Phänomen?

Bezieht man Bevölkerungs- bzw. Beschäftigtenbefragungen in die Betrachtung mit ein, so zeigen sich erstaunliche Befunde. So ist laut den Ergebnissen des Mikrozensus 2006 bis 2016 der Anteil der abhängig Beschäftigten die zumindest manchmal zu Hause arbeiten im Betrachtungszeitraum sogar marginal kleiner geworden und mit 6,4 Prozent im Jahr 2016 auch sehr gering. Noch geringer und ebenfalls tendenziell marginal geringer geworden ist der Anteil der abhängig Beschäftigten mit hauptsächlicher Arbeit von zu Hause aus. Nur 1,6 Prozent der abhängig Beschäftigten arbeiten in Deutschland mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice (vgl. Tabelle D).

Tabelle D: Abhängig Beschäftigte (ohne Auszubildende) mit Arbeit von zu Hause (in Prozent)

	mit Arbeitszeit zu Hause	
	hauptsächlich 1)	manchmal
2006	1,9	6,7
2008	2,1	6,7
2010	1,5	7,3
2012	1,6	6,1
2014	1,6	6,0
2016	1,6	6,4

1) Mindestens die Hälfte der Arbeitszeit zu Hause gearbeitet.

Quelle: Deutscher Bundestag 2018a; S. 28 (Mikrozensus).

Grunau u.a. (2018, S. 2 f.) heben die Ergebnisse ihrer Datenbasis, die auf einer Verknüpfung von IAB-Betriebspanel und Beschäftigungsbefragungen in Panelbetrieben beruht, hervor:

- „Arbeiten zu Hause ist kein Massenphänomen“
- „Es wird eher stunden- als tageweise zu Hause gearbeitet“.

Die Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel korrespondieren sehr gut mit der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015. Laut dieser Quelle haben im Freistaat elf Prozent der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber Telearbeit oder Home-Office vereinbart. Im Bundesdurchschnitt sind es neun Prozent (vgl. Deutscher Bundestag 2018b, S. 13).

Was motiviert Arbeitgeber, Angebote für mobiles Arbeiten zu machen? Den befragten Personalverantwortlichen wurde hierzu eine Liste von möglichen Antworten vorgelegt, Mehrfachnennungen waren erlaubt (vgl. Darstellung 5.16).
Am häufigsten wurde in Bayern wie in Ost- und Westdeutschland als Motivation die Erhöhung der Flexibilität der Beschäftigten genannt (Bayern: 66 %), gefolgt von der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (62 %). Eine Produktivitätssteigerung nannten 53 Prozent. Eine erweiterte Erreichbarkeit und eine Steigerung der Attraktivität des Betriebes als Arbeitgeber führten je 41 Prozent der Befragten an. 38 Prozent verwiesen auf die Einsparung der Fahrtzeit.

Darstellung 5.16: Motive für das Angebot mobilen Arbeitens 2018 (Mehrfachnennungen möglich; in Prozent)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Bayern	**53**	**41**	**62**	**12**	**28**	**66**	**41**	**38**	**11**
Westdeutschland	46	36	56	11	25	62	49	37	12
Ostdeutschland	41	32	53	10	29	63	42	33	14
Deutschland	45	35	55	10	26	62	48	36	13

Betriebe mit Angeboten für mobiles Arbeiten.

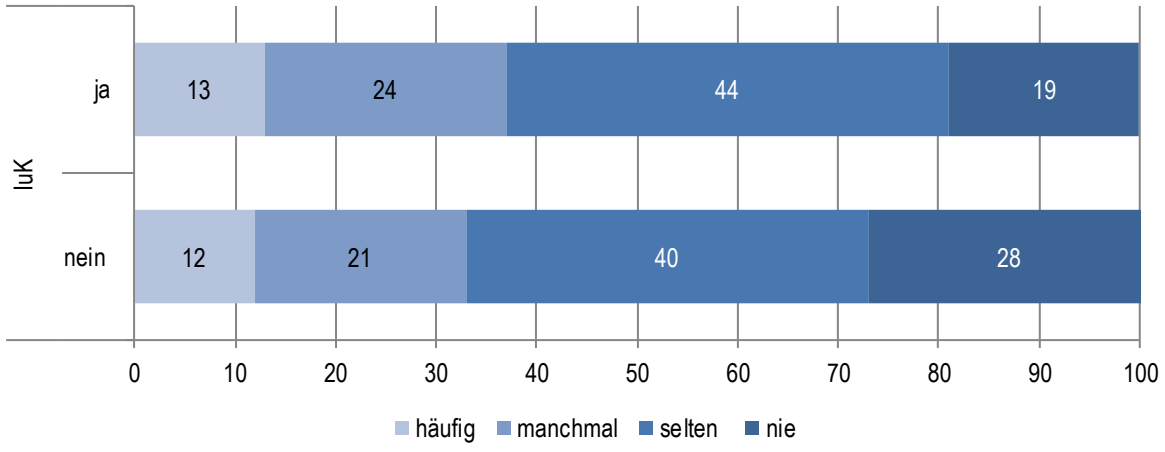
A Produktivität erhöhen
B Attraktivität AG erhöhen
C Vereinbarkeit Beruf/Familie
D Optimierung Nutzung Büroflächen
E Ruhigere Arbeitsorte
F Flexibilität Beschäftigter erhöhen
G Erweiterte Erreichbarkeit
H Einsparung Fahrzeit
I Sonstiges

Arbeiten für den Betrieb in der Freizeit, das Problem der Entgrenzung von Arbeit gibt es auch jenseits digitaler Kommunikationsmittel und jenseits offizieller Möglichkeiten mobilen Arbeitens (vgl. Kasten).

Kontaktierungen wegen beruflicher Belange gibt es nicht nur bei Digitalarbeitskräften

Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die nie wegen beruflicher Belange in ihrer Freizeit/im Privatleben kontaktiert werden, ist bei jenen Beschäftigten, die mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien arbeiten zwar größer (28 versus 19 %) als bei jenen ohne moderne IuK-Technik in der Arbeit. Der Anteil derer mit häufig oder manchmal solchen Kontakten unterscheidet sich aber kaum, so die Ergebnisse der bundesweiten repräsentativen Arbeitszeiterhebung 2018 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (vgl. Abbildung A).

Abbildung A: Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien und Häufigkeit der Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben (in Prozent)



Quelle: Deutscher Bundestag 2019; S. 17 (BAuA-Arbeitszeiterhebung 2015).

Abschließend wurden im Kontext des Themas mobiles Arbeiten mit digitalen Mitteln, aber darüber hinausweisend, alle Betriebe gefragt: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten, z. B. das Abschalten von Servern am Abend?“. Zwölf Prozent aller Betriebe in Bayern bejahten dies; 15 Prozent bei Betrieben mit offiziellen Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und elf Prozent bei denjenigen Betrieben, die kein Angebot mobilen Arbeitens machen. In West- und Ostdeutschland sind es weniger (9 bzw. 10 %).
In Nordbayern sind solche Maßnahmen verbreiteter als in Südbayern, speziell unter Betrieben ohne offizielle Möglichkeiten mobiler Arbeit. Gleiches gilt für das Produzierende Gewerbe bzw. mittelgroße Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten (vgl. Darstellung 5.17).

Darstellung 5.17: Vorhandensein betrieblicher Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer vor den Folgen ständiger Erreichbarkeit oder verlängerter Arbeitszeiten (in Prozent)

	Anteil von Betrieben mit Regelungen an…		
	allen Betrieben	Betrieben mit der Möglichkeit mobil zu arbeiten	Betrieben ohne die Möglichkeit mobil zu arbeiten
Handel und Reparatur	11	13	11
Produzierendes Gewerbe	15	25	14
Dienstleistungen i. e. S.	12	13	12
Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung	(12)	(28)	(1)
1 bis 4 Beschäftigte	7	14	6
5 bis 19	14	14	14
20 bis 99	20	21	19
100 bis 499	15	14	15
ab 500	(17)	(19)	(13)
Nordbayern	15	14	15
Südbayern	10	16	8
Bayern	**12**	**15**	**11**
Westdeutschland	9	15	7
Ostdeutschland	10	16	8
Deutschland	9	15	7

5.5 Zusammenfassung

- Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten liegt 2018 in Bayern bei 38,8 und in Westdeutschland bei 38,9 Stunden. Acht Prozent der bayerischen und zehn Prozent der westdeutschen Betriebe haben eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von weniger als 38 Stunden. Bei jeweils drei Prozent sind es 42 Stunden und mehr (**Darstellung 5.1**).

- Die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit ist im Produzierenden Gewerbe und in großen und sehr großen Betrieben am geringsten. Dort finden sich jeweils auch die höchsten Anteile von Vollzeitbeschäftigten mit Arbeitszeiten unter 38 bzw. unter 36 Stunden (**Darstellung 5.2**).
- Langfristig, seit 2001, ist die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten zunächst gesunken und dann bis ca. 2006 wieder gestiegen. Seither ist in Bayern wie Westdeutschland nur ein sehr schwach ansteigender Trend zu beobachten (**Darstellung 5.3**).
- In Bayern arbeiten mit 30 Prozent weniger Beschäftigte als in Westdeutschland (34 %) Teilzeit. Unter den Teilzeitbeschäftigten haben elf Prozent eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden, neun Prozent eine solche von 15 bis unter 24 Stunden und bei zehn Prozent sind es 24 Stunden und mehr. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit sehr kurzen Arbeitszeiten ist in Kleinstbetrieben und im Produzierenden Gewerbe am geringsten (**Darstellung 5.4**).
- Der Anteil von Betrieben und Dienststellen mit Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr ist in Bayern ebenso wie in Westdeutschland langfristig deutlich angestiegen. Aktuell, das bedeutet für das abgelaufenen Geschäftsjahr 2017, sind es in Bayern 59 Prozent und in Westdeutschland 54 Prozent (**Darstellung 5.5**).
- Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist im Produzierenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur (63 bzw. 62 %) sowie in großen und sehr großen Betrieben am höchsten. In Bayern gab es im Jahr 2017 23 Prozent der Beschäftigten deren Überstunden ausbezahlt wurden; in Westdeutschland waren es 27 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden ist ebenfalls im Produzierenden Gewerbe und bei sehr großen Betrieben am höchsten (**Darstellung 5.6**).
- Von den Betrieben mit Überstunden gleichen in Bayern 8 Prozent nur finanziell aus (Westdeutschland: 10 %). In 57 Prozent der Betriebe gibt es nur einen Freizeitausgleich (Westdeutschland: 48 %). Eine Mischung aus beiden Ausgleichsformen praktizieren in Bayern bzw. Westdeutschland 31 bzw. 38 Prozent. Bei je 5 Prozent werden Überstunden gar nicht ausgeglichen. Letzteres gilt vor allem (9 %) in Kleinstbetrieben (**Darstellung 5.7**).
- Im Freistaat berichten für das Jahr 2018 36 Prozent der Betriebe, dass es bei ihnen Arbeitszeitkonten gibt und dass diese für 91 Prozent ihrer Beschäftigten angewandt werden. In Westdeutschland sind dies 34 bzw. 87 und in Ostdeutschland 35 bzw. 87 Prozent. In Südbayern sind die Werte mit 40 bzw. 94 Prozent höher als in Nordbayern (31 bzw. 87 %) (**Darstellung 5.8**).
- Der Anteil der Beschäftigten, für die in Betrieben mit Arbeitszeitkonten solche auch gelten, steigt mit zunehmender Betriebsgrößenklasse an. Bei Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten ist zwischen den Jahren 2016 und 2018 allerdings ein Rückgang zu beobachten (**Darstellung 5.9**).
- Die Ausgleichszeiträume für Arbeitszeitkonten liegen laut der befragten Personalverantwortlichen in Bayern für 16 Prozent der Betriebe bei einem halben Jahr und für 45 Prozent bei einem Jahr. Der erstgenannte Wert ist deutlich geringer als im Jahr 2006, der Wert für Ausgleichszeiträume bis zu einem Jahr ist kaum angestiegen. Abgenommen hat der Anteil mit längeren Ausgleichszeiträumen. Der Anteil der Betriebe ohne eine zeitliche Begrenzung der Ausgleichszeiträume an allen Betrieben mit Arbeitszeitkonten liegt im Freistaat bei 35 Prozent (**Darstellung 5.10**).
- In sechs Prozent der bayerischen und ostdeutschen Betriebe bzw. fünf Prozent der westdeutschen Betriebe gibt es spezielle Langzeitkonten zum Ansparen größerer Arbeitszeitguthaben. Dies vor allem für Freistellungen für Familienzeiten und für Langzeitfreistellungen (Sabbaticals) (**Darstellung 5.11**).

- 90 Prozent der bayerischen Betriebe nutzen mindestens ein Instrument zur Arbeitszeitsteuerung. Neben Überstunden und Arbeitszeitkonten (inklusive Langzeitkonten) sind dies – abgefragt anhand einer längeren Liste (mit Mehrfachantwortmöglichkeit) – insbesondere eine bedarfsabhängige Samstagsarbeit und versetzte Arbeitszeiten (je 45 % der bayerischen Betriebe). Auch eine regelmäßige Samstagsarbeit (35 %) oder eine Änderung der Arbeitszeitumfänge von Teilzeitbeschäftigten werden häufig genannt. Seltener, aber gewichtig werden mit zehn Prozent Schichtarbeit oder mit 15 Prozent eine regelmäßige Sonntagsarbeit angeführt (**Darstellung 5.12**).
- Vertrauensarbeitszeitregelungen gibt es in 30 Prozent der bayerischen Betriebe (Westdeutschland: 29 %; Ostdeutschland: 28 %). Am wenigsten sind Vertrauensarbeitszeiten in Nordbayern, im Bereich Handel und Reparatur sowie in Kleinbetrieben verbreitet. Vertrauensarbeitszeiten gelten aber nur für einen Teil der Beschäftigten in solchen Betrieben (Bayern und Westdeutschland: 36 %). Insgesamt haben im Freistaat 14 Prozent der Beschäftigten Vertrauensarbeitszeit (vor allem solche in Dienstleistungsbetrieben und in Kleinstbetrieben) (**Darstellung 5.14**).
- In 24 Prozent der bayerischen und 27 Prozent der westdeutschen Betriebe und Dienststellen gibt es Angebote des mobilen Arbeitens, darunter in vier Prozent der Betriebe nur von unterwegs aus und neun Prozent nur von zu Hause aus. In elf Prozent dieser Betriebe ist beides möglich. Dabei gelten diese Angebote mobilen Arbeitens nur für zwölf Prozent der Beschäftigten in diesen Betrieben. Mobiles Arbeiten ist in Südbayern verbreiteter als in Nordbayern (**Darstellung 5.15**).
- Hauptsächliche Motive für das Angebot mobilen Arbeitens sind eine Erhöhung der Flexibilität für die Beschäftigten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (66 bzw. 62 %) sowie eine Steigerung der Produktivität (53 %) (**Darstellung 5.16**).
- In zwölf Prozent aller Betriebe in Bayern (Westdeutschland: 9 %; Ostdeutschland: 10 %) gibt es betriebliche Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor den Folgen ständiger Erreichbarkeit oder verlängerten Arbeitszeiten („Entgrenzung von Arbeit“). In Betrieben mit Möglichkeiten mobilen Arbeitens ist dies häufiger der Fall als in solchen ohne diese Möglichkeiten (15 versus 11 %). Entsprechende Regelungen sind im Produzierenden Gewerbe überdurchschnittlich häufig zu finden (**Darstellung 5.17**).

Literaturverzeichnis

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

Beermann, B. u. a. (2019): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, BAuA-Fokus, Dortmund/Berlin/Dresden.

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.

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

Deutscher Bundestag (2016): Arbeit auf Abruf. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, BTDrs. 18/10356.

Deutscher Bundestag (2018): Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, BTDrs. 19/6502.

Deutscher Bundestag (2018a): Flexibilität und Zeitsouveränität bei der Arbeitszeit. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, BTDrs. 19/2746.

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

Deutscher Bundestag (2018c): Arbeit auf Abruf. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, BTDrs. 19/766.

Deutscher Bundestag (2019): Zeitsouveränität, Arbeitszeitflexibilisierung und Entgrenzung. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, BTDrs. 19/11469.

Deutscher Bundestag (2019a): Prekäre Beschäftigung in Bayern. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, BTDrs. 19/7315.

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. (2019): Trotz Konjunkturflaute: Arbeitsmarkt hält Kurs. IAB-Prognose 2019, IAB-Kurzbericht Nr. 7, Nürnberg.

Grunau, Ph u. a. (2019): Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten, IAB-Kurzbericht Nr. 11, Nürnberg.

Hank, E.; Stegmaier, J. (2018): Wenn die Arbeit ruft. Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst, IAB-Kurzbericht Nr. 14, Nürnberg.

INIFES (2018): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2017 – Teil I und II. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2017, Stadtbergen.

KfW-Research (Kreditanstalt für Wiederaufbau) (2019): KfW-Innovationsbericht Mittelstand 2018. Innovatorenquote wieder rückläufig, Frankfurt am Main.

Kritikos, A. S.; Hafenstein, M.; Schiersch, A. (2017): Auch kleinste Betriebe stoßen erfolgreich Innovationen an, sie tun es nur seltener, DIW-Wochenbericht Nr. 37, S. 755 ff.

Weber, E.; Zapf, I (2018): Arbeitszeitflexibilität ist primär arbeitgeberorientiert, IAB-Forum vom 16. Februar 2018, Nürnberg.

ISBN: 978-3-9819341-4-4

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

© 2019 Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales