

## **Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2015 – Teil II**

Repräsentative Analysen auf Basis des  
IAB-Betriebspanels 2015

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

Verfasser:

Prof. Dr. Ernst Kistler, Dipl.so. Constantin Wiegel (INIFES)

unter Mitarbeit von

Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller M. A. (IAB-Bayern),  
Carolin Baier, Antje Hoffmann, Olivia Schiller (INIFES)

Stadtbergen, Juli 2016



## **Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2015 – Teil II**

Repräsentative Analysen auf Basis des  
IAB-Betriebspanels 2015

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

Verfasser:

Prof. Dr. Ernst Kistler, Dipl.soz. Constantin Wiegel (INIFES)

unter Mitarbeit von

Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller M. A. (IAB-Bayern),

Carolin Baier, Antje Hoffmann, Olivia Schiller (INIFES)

Stadtbergen, Juli 2016



## Inhalt

<b>Darstellungsverzeichnis .....</b>	<b>I</b>
<b>Das Wichtigste in Kurzform .....</b>	<b>VI</b>
<b>1 Wichtige Hinweise zur Datengrundlage und zentrale Ergebnisse aus Teil I des Berichts ..</b>	<b>1</b>
<b>2 Investitionen und Innovationen .....</b>	<b>5</b>
2.1 Investitionen .....	5
2.2 Innovationen .....	12
2.3 Forschung und Entwicklung .....	17
2.4 Zusammenfassung .....	18
<b>3 Personalbewegungen .....</b>	<b>20</b>
3.1 Personalbewegungen im Überblick .....	20
3.2 Personaleinstellungen .....	23
3.2.1 Einstellungen nach Qualifikations-/Tätigkeitsgruppen .....	23
3.2.2 Befristete Beschäftigung .....	26
3.3 Personalabgänge .....	30
3.4 Ungedeckter Personalbedarf und vakante Stellen .....	32
3.5 Zusammenfassung .....	38
<b>4 Arbeitsbedingungen .....</b>	<b>41</b>
4.1 Entlohnung und Kapital-/Gewinnbeteiligung .....	41
4.2 Tarifbindung .....	46
4.3 Personalvertretung .....	49
4.4 Arbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten .....	50
4.5 Zusammenfassung .....	53
<b>5 Weiterbildung .....</b>	<b>55</b>
5.1 Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe .....	55
5.2 Formen der Weiterbildung .....	56
5.3 Weiterbildungsquoten .....	58
5.4 Gruppenspezifische Weiterbildungsquoten .....	60
5.5 Zusammenfassung .....	65
<b>6 Betriebliche Altersstrukturen, Maßnahmen für ältere Beschäftigte und Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren .....</b>	<b>66</b>
6.1 Betriebliche Altersstrukturen .....	66
6.2 Verbreitung von Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens .....	69



6.3 Rekrutierung Älterer .....	74
6.4 Zusammenfassung .....	76
<b>Anhang: Einige ausgewählte Befunde aus der Regionalisierung des IAB-Betriebspanels</b>	
<b>Bayern 2015 .....</b>	<b>78</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>92</b>

## Darstellungsverzeichnis

Darstellung 2.1:	Anteil der Betriebe mit Investitionen an allen Betrieben 2002 bis 2014 (Angaben in Prozent) .....	5
Darstellung 2.2:	Anteil der Betriebe mit Investitionen 2008 bis 2014 (Angaben in Prozent) .....	6
Darstellung 2.3:	Anteil der Betriebe mit Investitionen nach Bereichen in den Jahren 2008 bis 2014 (Angaben in Prozent) .....	7
Darstellung 2.4:	Hochgerechnete Investitionssumme nach Betriebsgrößenklassen 2001 bis 2014 (Angaben in Mrd. Euro) .....	9
Darstellung 2.5:	Investitionsintensität je Vollzeitäquivalent 2001 bis 2014 (Angaben in Tausend Euro) .....	9
Darstellung 2.6:	Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungserwartungen von Betrieben und Dienststellen mit versus ohne Investitionen in Bayern (Angaben in Prozent) .....	10
Darstellung 2.7:	Erweiterungsinvestitionen 2014 (Angaben in Prozent) .....	11
Darstellung 2.8:	Verteilung der Investitionen 2014 (Angaben in Prozent) .....	12
Darstellung 2.9:	Anteile der Betriebe mit Produktinnovationen 2007 bis 2014 (Angaben in Prozent) .....	12
Darstellung 2.10:	Betriebe mit Innovationen 2014 (Angaben in Prozent) .....	13
Darstellung 2.11:	Anteile der Betriebe mit verschiedenen Arten von Produktinnovationen bzw. Prozessinnovationen an allen Betrieben in Bayern 2007 bis 2014 (Angaben in Prozent) .....	14
Darstellung 2.12:	Betriebe mit geplanten, aber nicht durchgeführten Produkt- oder Verfahrensinnovationen in 2014 (Anteil an allen Betrieben; Angaben in Prozent) .....	15
Darstellung 2.13:	Durchführung von organisatorischen Veränderungen in den letzten beiden Jahren 2004 bis 2015 (Anteil an allen Betrieben – Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent) .....	16
Darstellung 2.14:	Anteile der Betriebe mit organisatorischen Veränderungen in den beiden letzten Jahren (Angaben in Prozent) .....	17
Darstellung 2.15:	Betriebe mit Forschung und Entwicklung 2015 (Anteil an allen Betrieben in Prozent) .....	18
Darstellung 3.1:	Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen 2001 bis 2015 (jeweils 1. Halbjahr; Angaben in Prozent) .....	20
Darstellung 3.2:	Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen an allen Betrieben im 1. Halbjahr 2015 (Angaben in Prozent) .....	21
Darstellung 3.3:	Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern 2001 bis 2015 (jeweils 1. Halbjahr; Angaben in Personen) .....	22
Darstellung 3.4:	Einstellungs- und Abgangsrate 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent) .....	22
Darstellung 3.5:	Betriebe mit Personaleinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2015 (Anteil an Zahl der Betriebe; Angaben in Prozent) .....	23

Darstellung 3.6:	Struktur der Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2015 – Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten (Angaben in Prozent).....	24
Darstellung 3.7:	Anteile der Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen an den Beschäftigten dieser Gruppen (Einstellungsraten) 2015 (Angaben in Prozent) .	25
Darstellung 3.8:	Personaleinstellungen insgesamt und für qualifizierte Tätigkeiten in Bayern 2001 bis 2015 (jeweils 1. Halbjahr; Angaben in Tausend und in Prozent) .....	26
Darstellung 3.9:	Betriebe mit Personaleinstellungen nach Art der Einstellung im 1. Halbjahr 2001 bis 2015; Bayern und Westdeutschland (Angaben in Prozent) .....	26
Darstellung 3.10:	Anteil der befristeten Einstellungen an allen Neueinstellungen in Bayern und Westdeutschland 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent) .....	27
Darstellung 3.11:	Hochgerechnete Anzahl der befristeten Neueinstellungen und ihr Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2015 (Angaben in Tausend und in Prozent) .....	28
Darstellung 3.12:	Frauenanteil an den Beschäftigten, den Neueinstellungen und den befristeten Neueinstellungen 2015 (Angaben in Prozent) .....	29
Darstellung 3.13:	Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten deren Befristung im 1. Halbjahr 2009 bis 2015 endete (Angaben in Prozent) .....	29
Darstellung 3.14:	Verbleib befristet Beschäftigter nach Vertragsende im ersten Halbjahr 2012 bis 2015 (Angaben in Prozent) .....	30
Darstellung 3.15:	Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2015 (Mehrfachnennungen; Angaben in Prozent) .....	31
Darstellung 3.16:	Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2015 (Anteile in Prozent) .....	32
Darstellung 3.17:	Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2005 bis 2015 (Anteile in Prozent an allen Betrieben) .....	34
Darstellung 3.18:	Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Bayern und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2000 bis 2015 an allen angebotenen Fachkräftestellen (Angaben in Prozent) .....	35
Darstellung 3.19:	Personalbedarf, Personaleinstellungen und Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2015 (Anteil am Personalbedarf; Angaben in Prozent) .....	35
Darstellung 3.20:	Anzahl der für sofort gesuchten Arbeitskräfte (vakante Stellen) in Bayern jeweils im Spätsommer 2000 bis 2015 (Angaben in Tausend) .....	36
Darstellung 3.21:	Struktur der für sofort gesuchten Arbeitskräfte im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes in Bayern und Westdeutschland Mitte 2008 bis 2015 (Angaben in Prozent) .....	37
Darstellung 3.22:	Vakanzzraten 2001, 2005 und 2008 bis 2015 (Angaben in Prozent) .....	38
Darstellung 4.1:	Durchschnittslohn/-gehalt je Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent 2001, 2009 und 2015 (Angaben in Euro und Prozent) .....	41



Darstellung 4.2:	Lohn/Gehalt im Juni 2002 bis Juni 2015 je Vollzeitäquivalent (Angaben in Euro) .....	43
Darstellung 4.3:	Verteilung der Betriebe auf Klassen der bezahlten durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter an abhängig Beschäftigte im Juni 2015 (Angaben in Prozent) .....	44
Darstellung 4.4:	Veränderung der durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent 2015 gegenüber 2001 in tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben in Bayern (Angaben in Prozent) .....	45
Darstellung 4.5:	Betriebe mit Kapital- oder Gewinnbeteiligung am Unternehmen 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich) .....	46
Darstellung 4.6:	Anteil der Betriebe und Beschäftigten ohne Tarifvertrag an den Betrieben und Beschäftigten in Bayern 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent) .....	47
Darstellung 4.7:	Anwendung von Tarifverträgen in Bayern 2002 bis 2015 (Angaben in Prozent) .....	48
Darstellung 4.8:	Anteil der Betriebe und der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag 2001 und 2015 (Angaben in Prozent) .....	48
Darstellung 4.9:	Übertarifliche Bezahlung 2015 (Angaben in Prozent) .....	49
Darstellung 4.10:	Verbreitung von Personalvertretungen in mittleren und größeren Betrieben 2015 (Angaben in Prozent) .....	50
Darstellung 4.11:	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten 2001 bis 2015 (Angaben in Stunden) .....	51
Darstellung 4.12:	Verteilung der Beschäftigten nach der betrieblich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten 2015 (Angaben in Prozent) .....	51
Darstellung 4.13:	Anteil der Betriebe mit Überstunden 2001 bis 2014 (Angaben in Prozent) .....	52
Darstellung 4.14:	Anteil der Betriebe und Beschäftigten mit Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2014 (Angaben in Prozent) .....	52
Darstellung 4.15:	Anteil der Betriebe und Anteil der Beschäftigten mit vorhandenen Arbeitszeitkonten 2015 (Angaben in Prozent) .....	53
Darstellung 5.1:	Anteil der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an den Betrieben insgesamt 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent) .....	55
Darstellung 5.2:	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben im 1. Halbjahr 2005 bis 2015 (Angaben in Prozent) .....	56
Darstellung 5.3:	Inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2015 (Anteil in Prozent an Betrieben mit Weiterbildungsförderung) .....	57
Darstellung 5.4:	Entwicklung der Bedeutung einzelner Weiterbildungsformen in der betrieblichen Weiterbildung (Anteile an allen Betrieben in Prozent) .....	58
Darstellung 5.5:	Anteil der geförderten Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent) .....	59

Darstellung 5.6:	Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in Bayern 2009 bis 2015 (Angaben in Prozent) .....	59
Darstellung 5.7:	Weiterbildungsquoten 2001 und 2015 nach Betriebsgrößenklassen und Tarifbindung in Bayern (Angaben in Prozent) .....	60
Darstellung 5.8:	Weiterbildungsquoten in gruppenspezifischer Differenzierung 2015 (Angaben bezogen auf alle Betriebe in Prozent) .....	61
Darstellung 5.9:	Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftsbereichen und Qualifikationsgruppen 2015 (Angaben bezogen auf alle Betriebe in Prozent).....	62
Darstellung 5.10:	Umfang der zeitlichen bzw. finanziellen Förderung 2015 (Angaben bezogen auf alle Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent).....	63
Darstellung 5.11:	Weiterbildungsquoten nach Qualifikationsgruppen 2007 bis 2015 (Angaben in Prozent).....	64
Darstellung 6.1:	Altersstruktur in den Betrieben und Dienststellen 2015 (Angaben in Prozent) ...	67
Darstellung 6.2:	Anteil Älterer (ab 50 Jahre) an allen Beschäftigten 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 (Angaben in Prozent) .....	67
Darstellung 6.3:	Anteil der Betriebe mit Älteren an allen Betrieben 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 (Angaben in Prozent) .....	68
Darstellung 6.4:	Betriebe und Dienststellen mit unterschiedlichen Anteilen Älterer (ab 50 Jahre) an den Beschäftigten 2015 (Angaben in Prozent).....	69
Darstellung 6.5:	Anteil der Betriebe mit Maßnahmen altersgerechten Arbeitens an allen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen, 2002 bis 2015 (Angaben in Prozent).....	70
Darstellung 6.6:	Verbreitung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen, 2002 bis 2015 (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich) .....	71
Darstellung 6.7:	Verbreitung von Maßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer 2015 (Anteil an Zahl der Betriebe mit Älteren; Angaben in Prozent) .....	72
Darstellung 6.8:	Weiterbildungsquoten insgesamt und von Älteren im 1. Halbjahr 2015 (Grundgesamtheit: Angaben in Prozent) .....	73
Darstellung 6.9:	Betriebe mit vorliegenden Bewerbungen Älterer (ab 50 Jahren) bei der letzten Stellenbesetzung und Erfolg älterer Bewerber (Angaben in Prozent).....	74
Darstellung 6.10:	Gründe für die Nichtbesetzung freier Stellen mit Älteren im 1. Halbjahr 2015 (Angaben in Prozent) .....	75



## Das Wichtigste in Kurzform

### Investitionen und Innovationen

Angesichts der sehr positiven Beurteilung ihrer wirtschaftlichen Lage durch die Betriebe selbst (Beurteilung Ertragslage, Umsatzerwartungen etc.), muss von einem eher zurückhaltenden Investitionsgeschehen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2014 gesprochen werden – in Bayern wie in West- und Ostdeutschland. Der Anteil der Betriebe, die von Investitionen berichten, ist in Bayern von 55 Prozent im Jahr 2013 auf 51 Prozent im Jahr 2014 zurückgegangen und in Westdeutschland von 56 auf 52 Prozent. Dieser Rückgang betrifft alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen außer Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung und die Kleinbetriebe. Bei diesen ist das Investitionsgeschehen jedoch sowieso gering. Investiert wurde vor allem in Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung und Produktionsanlagen/Betriebsausstattung. Dabei ist die hochgerechnete Investitionssumme deutlich eingebrochen und dementsprechend auch die Investitionsintensität je Vollzeitäquivalent.

Von Erweiterungsinvestitionen berichten 48 Prozent der Betriebe mit Investitionen (das entspricht 21 % aller Betriebe). Am Investitionsvolumen machen die Erweiterungsinvestitionen 42 Prozent aus.

Produkt- und/oder Prozessinnovationen gab es im abgeschlossenen Geschäftsjahr in 39 Prozent der Betriebe und Dienststellen (Westdeutschland: 37 %); fast alle diese Betriebe hatten Produktinnovationen, 12 Prozent auch Prozessinnovationen (dieser Anteil sinkt seit 2007 in der Tendenz). Unter den Betrieben mit Produktinnovationen berichten 31 Prozent von Weiterentwicklungen, 20 Prozent von Sortimentserweiterungen und 7 Prozent von echten Marktneuheiten. Bei den Betrieben mit Weiterentwicklungen und Marktneuheiten ist ebenfalls ein tendenziell sinkender Anteil festzustellen. 6 Prozent der bayerischen Betriebe sprechen von geplanten, aber letztlich nicht durchgeführten Innovationen. Als Hauptgründe hierfür werden hohe Investitionskosten, organisatorische Probleme und ein Mangel an Fachpersonal genannt.

#### ***Anteile der Betriebe mit verschiedenen Arten von Produktinnovationen bzw. Prozessinnovationen an allen Betrieben in Bayern 2007 bis 2014 (Angaben in Prozent)***

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

25 Prozent der bayerischen wie westdeutschen Betriebe und Dienststellen hatten in den letzten beiden Jahren organisatorische Veränderungen vorgenommen. In früheren Jahren waren die Anteile deutlich höher (z. B. 2004 und 2010 mit je 34 %). Abgenommen hat dabei vor allem der Anteil der Betriebe, die organisatorische Veränderungen zur Verbesserung der Qualitätssicherung eingeführt haben.

## **Personalbewegungen**

Die in Teil I dieses Berichts aufgezeigten Zuwächse bei den bayerischen Beschäftigtenzahlen sind nur die „Netto-Effekte“ (Salden) der wesentlich größeren Zahlen von Personalzu- und -abgängen.

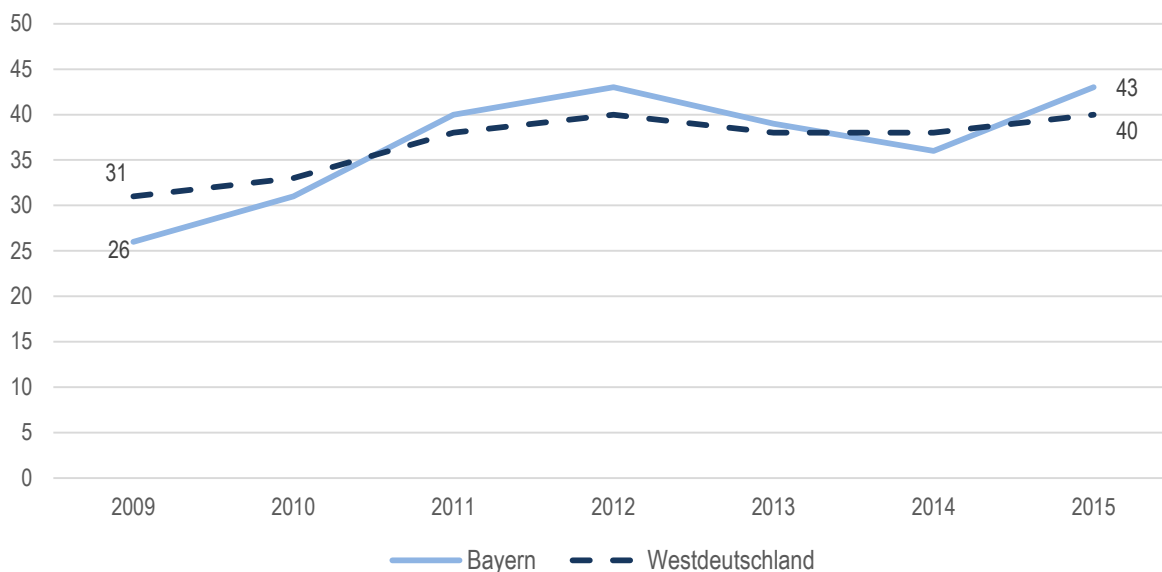
In je 29 Prozent der bayerischen Betriebe gab es Personalzu- bzw. -abgänge (Westdeutschland: 32 bzw. 30 %). Die bessere Arbeitsmarktlage im Vergleich zu Westdeutschland geht mit mehr Beschäftigungsstabilität bzw. weniger Arbeitsmarktdynamik einher. Hochgerechnet weist das IAB-Betriebspanel für das 1. Halbjahr 2015 416 Tausend Neueinstellungen und 324 Tausend Personalabgänge nach. Bei den Einstellungen ist das mit Abstand der höchste Wert seit Beginn dieses Jahrhunderts. Die Einstellungsrate übersteigt die Abgangsrate zunehmend.

11 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen haben im 1. Halbjahr 2015 Personal für einfache Tätigkeiten eingestellt und 22 Prozent solches für qualifizierte Tätigkeiten (Westdeutschland: 13 bzw. 24 %). 42 Prozent der Einstellungen waren solche für einfache Tätigkeiten. Dieser Wert ist wesentlich höher als der Beschäftigtenanteil der Un- und Angelernten, da bei dieser Gruppe die Beschäftigungsstabilität geringer ist und ein höherer Personalumschlag stattfindet. Der Anteil der Neueinstellungen am Personalbestand beträgt bei einfachen Tätigkeiten 12 Prozent und bei qualifizierten 6 Prozent. Vor allem Dienstleistungsbetriebe und mittlere bzw. große Betriebe haben im Betrachtungszeitraum Personal für einfache Tätigkeiten eingestellt.

68 Prozent der Betriebe in Bayern tätigen Neueinstellungen nur unbefristet, 21 Prozent grundsätzlich nur befristet. Auf die einzelnen Einstellungen bezogen waren 33 Prozent aller Neueinstellungen im Freistaat befristet. Das ist deutlich weniger als im Vorjahr (39 %). In Westdeutschland gab es einen Rückgang von 46 auf 43 Prozent. Der Anteil der befristeten Neueinstellungen liegt im westdeutschen Durchschnitt seit Jahren und mit zunehmendem Abstand über den bayerischen Werten.

Frauen werden deutlich häufiger befristet eingestellt als es ihrem Anteil an den Beschäftigten oder auch den Neueinstellungen entspricht. Befristet Beschäftigte werden in Bayern zu 43 Prozent nach Ablauf des Vertrages in unbefristete Beschäftigung übernommen (Westdeutschland: 40 %).

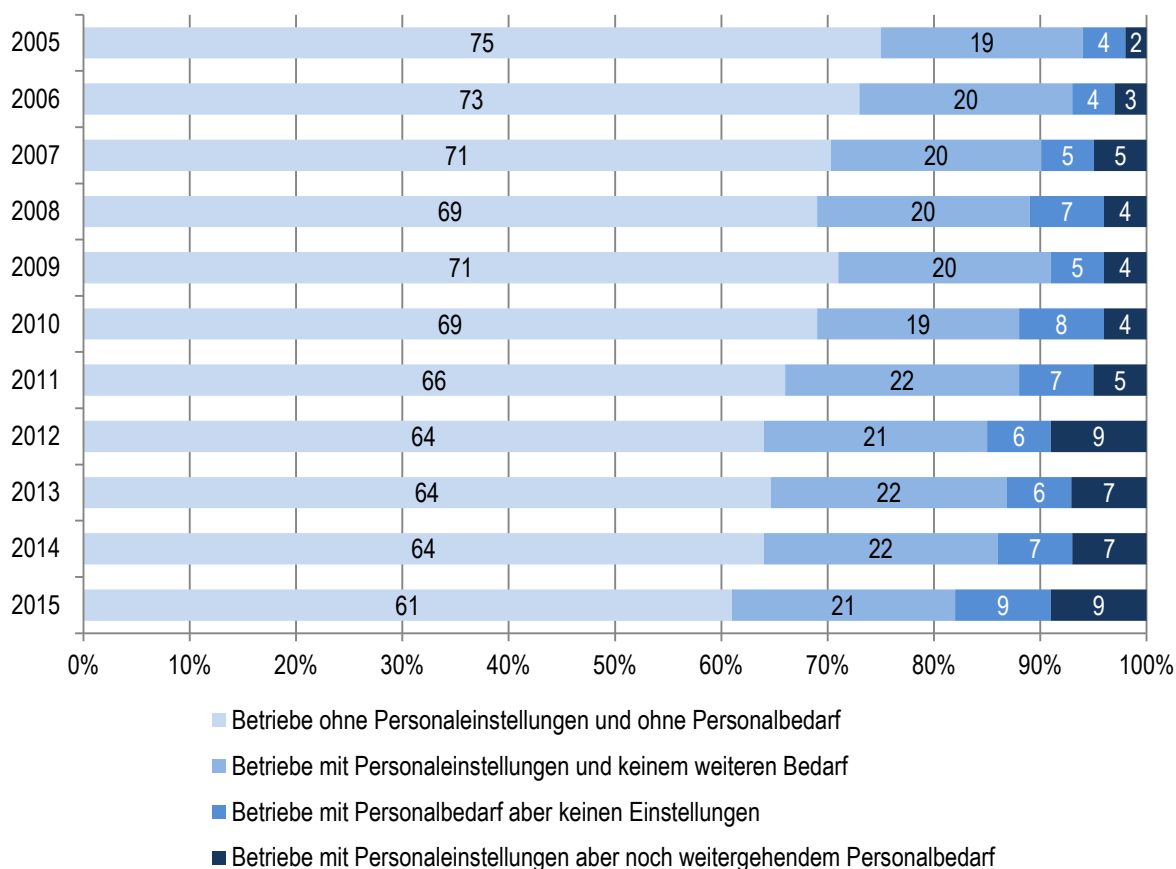
**Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten deren Befristung im 1. Halbjahr 2009 bis 2015 endete (Angaben in Prozent)**



Die 29 Prozent der Betriebe mit Personalabgängen stellen in Bayern den höchsten Wert seit 2007 dar. Die wichtigsten Abgangsgründe sind arbeitnehmerseitige Kündigungen (46 %), arbeitgeberseitige Kündigungen (20 %) und das Auslaufen befristeter Verträge (11 %).

21 Prozent aller Betriebe in Bayern konnten im 1. Halbjahr 2015 ihren Personalbedarf voll decken, 9 Prozent nur teilweise. 9 Prozent (v. a. sehr kleine Betriebe) konnten ihren Bedarf gar nicht decken. 61 Prozent hatten in diesem Zeitraum keinen Personalbedarf. Über die Jahre seit 2005 betrachtet haben die Stellenbesetzungsschwierigkeiten offensichtlich zugenommen. Ob das bereits als Fach-/Arbeitskräftemangel bezeichnet werden kann, ist eine Frage der Perspektive, d. h. der Interessen, aus denen heraus eine Analyse der Situation erfolgt. Es ist aber auch ein Thema, bei dem weitere Indikatoren mit berücksichtigt werden sollten.

**Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2005 bis 2015 (Anteile in Prozent an allen Betrieben)**



Insbesondere in Kleinst- und Kleinbetrieben gibt es einen hohen Anteil von nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Durchschnittlich sind es in Bayern 29 und in Westdeutschland 26 Prozent (im Jahr 2000 waren es genau umgekehrt in Bayern 26 und in Westdeutschland 29 Prozent).

Im IAB-Betriebspanel wird auch für den Befragungszeitpunkt (im Spätsommer) die Zahl der jeweils aktuell offenen und für sofort zu besetzenden Stellen ermittelt. Im Jahr 2015 wurde dabei der mit Abstand höchste Wert von 172 Tausend Vakanzen seit Beginn der Erhebungen errechnet.

Von diesen vakanten Stellen bezogen sich in Bayern 25 Prozent auf Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten, 60 Prozent auf solche für Beschäftigte mit Berufsabschluss und 15 Prozent auf solche für Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Im Vergleich mit den vergangenen Jahren ist beim Anteil der Vakanzen für Un-/Angelernte ein Zuwachs festzustellen. Verglichen mit ihrem Anteil am Bestand werden dagegen weniger Hochqualifizierte gesucht. Das kommt in ähnlicher Weise auch darin zum Ausdruck, dass die Vakanzraten (der Anteil der Vakanzen an den im Prinzip vorhandenen Stellen) bezogen auf einfache Tätigkeiten, inzwischen höher sind als die Raten bezogen auf qualifizierte Tätigkeiten. In längerfristiger Betrachtung ist die Vakanzrate bei Stellen für einfache Tätigkeiten im Jahr 2015 doppelt so hoch wie sie



im Jahr 2000 oder auch noch 2008/2009 war. Auch hier spielt die größere Instabilität von Arbeitsverhältnissen im unteren Qualifikationsbereich die entscheidende Rolle.

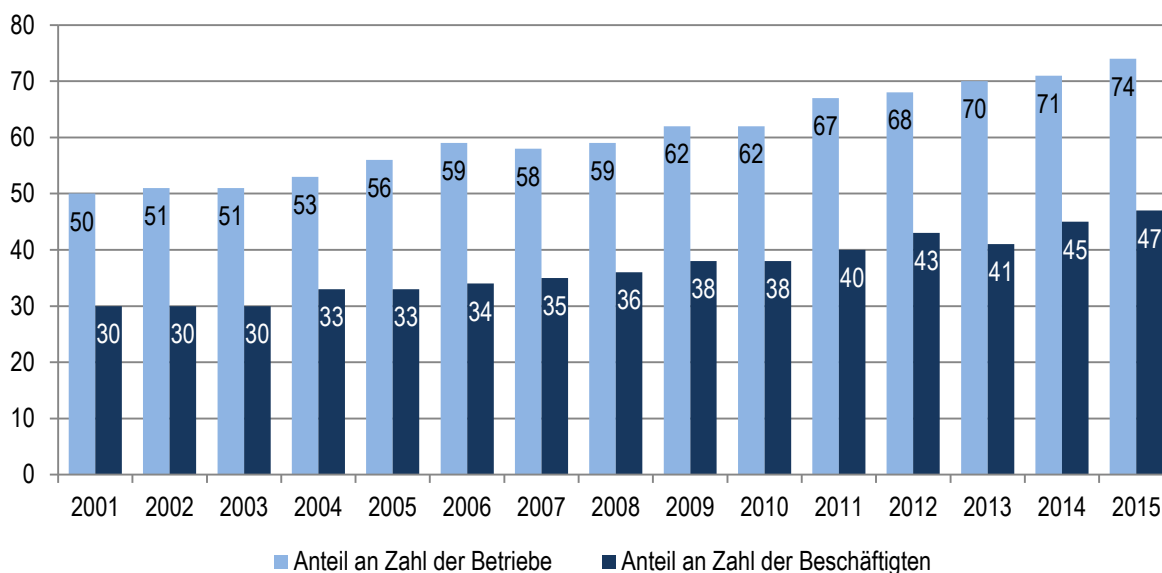
## Arbeitsbedingungen

Der Durchschnittslohn/-gehalt brutto (ohne Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und ohne Sonderzahlungen) je Vollzeitäquivalent beträgt in Bayern im Juni 2015 3.232 Euro (Westdeutschland: 3.213 Euro). Der Anstieg gegenüber dem Jahr 2001 liegt in Bayern bei 28,5 und in Westdeutschland bei 24,1 Prozent. Erst seit 2013 übersteigt der Betrag in Bayern den westdeutschen Durchschnittswert. Große Betriebe und das Produzierende Gewerbe zahlen die durchschnittlich höchsten Entgelte.

Die Spreizung der Entgelte je Vollzeitäquivalent ist im Freistaat etwas ausgeprägter als im westdeutschen Durchschnitt. In tarifgebundenen Betrieben ist die Entwicklung der Löhne/Gehälter seit 2001 deutlich positiver verlaufen als in nicht tarifgebundenen Betrieben.

Kapitalbeteiligungen gibt es in Bayern nur in 3 Prozent der Betriebe (Westdeutschland: 1 %). Gewinn-/Erfolgsbeteiligungen haben 10 Prozent der bayerischen und 9 Prozent der westdeutschen Betriebe.

### **Anteil der Betriebe und Beschäftigten ohne Tarifvertrag an den Betrieben und Beschäftigten in Bayern 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent)**



Die Tarifbindung der Betriebe hat 2014/2015 weiter abgenommen. 2001 hatten noch 50 Prozent der Betriebe mit 30 Prozent aller Beschäftigten keinen Tarifvertrag. 2015 sind es 74 Prozent aller Betriebe mit 47 Prozent aller Beschäftigten. Auch der langfristig gestiegene, in den letzten Jahren aber stagnierende Anteil der Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, kann diesen Negativtrend nicht

kompensieren. Von einer übertariflichen Bezahlung – zumindest für einen Teil der Belegschaft – berichten 38 Prozent der Betriebe, in denen es einen Tarifvertrag gibt.

7 Prozent der bayerischen Betriebe – 1 Prozentpunkt weniger als im Vorjahr – haben einen Betriebs-/ Personalrat, weitere 7 Prozent berichten von einer anderen Form der Personalvertretung; 1 Prozent hat beides.

Die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten beträgt in Bayern 38,9 Stunden (Vorjahr: 38,7 Std.). In Westdeutschland sind es wie im Vorjahr 38,8 Stunden. Seit 2001 ist diese vereinbarte Wochenarbeitszeit um 0,4 Stunden gestiegen. 11 Prozent der Vollzeitbeschäftigten haben eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von weniger als 36 Stunden; 3 Prozent dagegen von mehr als 42 Stunden.

54 Prozent der bayerischen Betriebe und 52 Prozent in Westdeutschland berichten für 2014 von Überstunden. In Bayern ist das gegenüber dem Jahr 2013 ein Rückgang um 2 Prozentpunkte. In 40 Prozent der bayerischen Betriebe gibt es für 60 Prozent aller Beschäftigten Arbeitszeitkonten. Die Verbreitung nimmt zu.

## **Weiterbildung**

Der Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung von Beschäftigten fördern, ist in Bayern zwischen 2001 und 2014 von 39 auf 52 Prozent gestiegen, 2015 aber um 3 Prozentpunkte zurückgegangen. In Westdeutschland ist 2014/2015 ein Rückgang um 2 Prozentpunkte auf 52 Prozent zu beobachten. Dieser Rückgang betrifft alle Betriebsgrößenklassen außer die Kleinstbetriebe, in denen allerdings ohnehin wenig Weiterbildungsförderung stattfindet.

Die beiden wichtigsten Formen der Weiterbildung sind externe Kurse/Lehrgänge/Seminare sowie die Teilnahme an Vorträgen/Fachtagungen/Messen.

Der Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten ist im Freistaat zwischen 2001 und 2014 von 19 auf 35 Prozent gestiegen und 2015 um 2 Prozentpunkte gesunken (aktuell in Westdeutschland: Stagnation bei 34 Prozent). Große und sehr große sowie tarifgebundene Betriebe sind besonders in der Weiterbildungsförderung aktiv.

**Anteil der geförderten Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent)**

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bayern	19	23	22	22	27	24	25	27	30	32	35	33
Westdeutschland	18	23	21	22	27	25	25	30	31	31	34	34
Ostdeutschland	19	26	26	27	31	29	30	35	35	32	37	36
Deutschland	18	24	22	22	27	26	26	31	32	32	34	35

Die Betriebe fördern die Weiterbildung von Hochqualifizierten viel häufiger als die von Beschäftigten mit Berufsabschluss oder gar von Un-/Angelernten. Zwar hat sich diese Diskrepanz 2015 geringfügig abgemildert. Die qualifikatorische Schere in der Weiterbildungsförderung ist jedoch weiterhin enorm. Daneben gibt es keinen Geschlechterunterschied in der Weiterbildungsförderung; sehr wohl aber eine deutlich unterdurchschnittliche Einbeziehung von ab 50-Jährigen in die betriebliche Weiterbildung (25 versus 33 %).

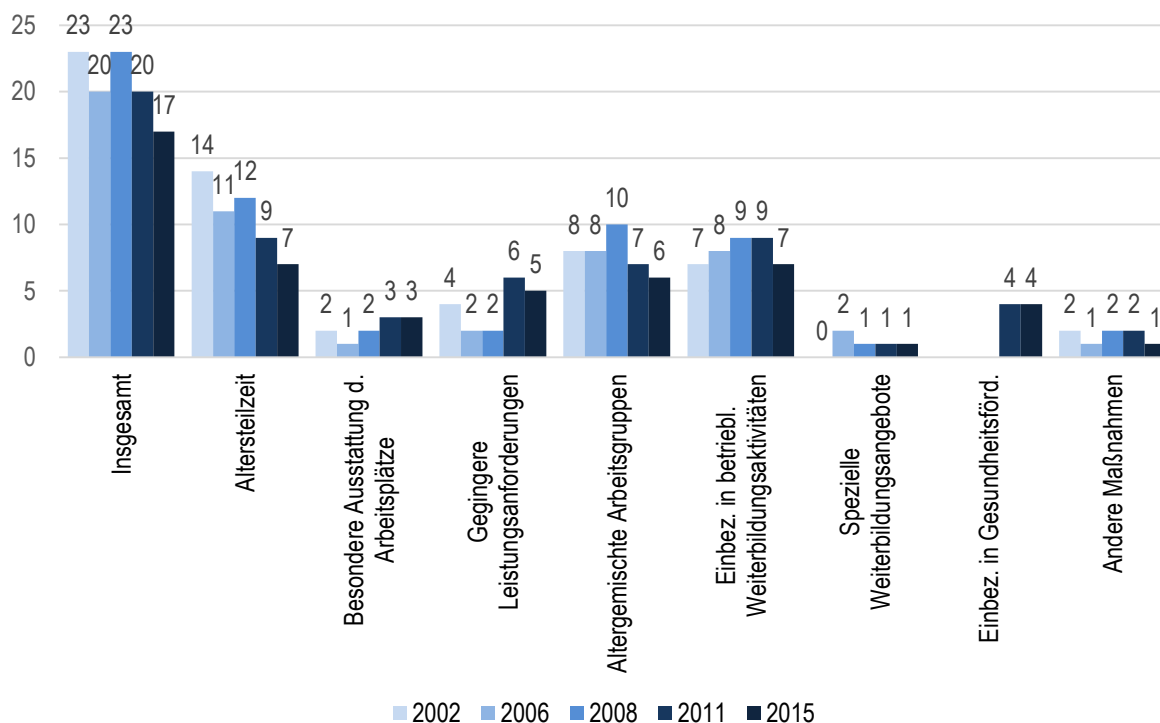
**Betriebliche Altersstrukturen, Maßnahmen für ältere Beschäftigte und Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren**

23 Prozent der Beschäftigten in bayerischen Betrieben und Dienststellen sind 50 bis unter 60 Jahre alt. Weitere 7 Prozent sind ab 60-Jährige (Westdeutschland: 24 bzw. 7 %). In Kleinstbetrieben und bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung gibt es noch mehr Ältere. Der Anteil der ab 50-Jährigen ist seit 2002 von 17 auf 30 Prozent gestiegen.

Der Anteil der Betriebe mit ab 50-Jährigen liegt in Bayern bei 76 Prozent, bezogen auf ab 60-Jährige sind es 38 Prozent (Westdeutschland: 78 bzw. 40 %). In denjenigen Betrieben mit mindestens einer/m ab 50-jährigen Beschäftigten berichten 17 Prozent von Maßnahmen für Ältere. 2002 waren es 23 Prozent und im Jahr 2011 20 Prozent. Auch im westdeutschen Durchschnitt ist ein Rückgang des Anteils solcher Betriebe mit Maßnahmen zu beobachten. Damit ist zwar eine absolute Zunahme der Zahl der Betriebe mit Maßnahmen für Ältere nicht ausgeschlossen, von einer zunehmenden Verbreitung von Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens kann aber keine Rede sein. Bezogen auf alle Betriebe in Bayern haben trotz der höheren Anteile Älterer 2015 mit 13 Prozent etwas weniger Betriebe als 2002 solche Maßnahmen (2002: 14 %).

Unter diesen Maßnahmen werden das Angebot von Altersteilzeit und die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten mit je 7 Prozent noch am häufigsten genannt (Listenvorlage, Mehrfachnennungen zugelassen). Eine überdurchschnittliche Verbreitung finden solche Maßnahmen bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung (47 %). Bei Handel und Reparatur sind es gerade einmal 10 Prozent.

**Verbreitung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen 2002 bis 2015 (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)**



In der Weiterbildungsförderung liegt der Anteil der geförderten Älteren mit 25 Prozent um 8 Prozentpunkte niedriger als im gesamten Durchschnitt (33 %). Besonders gering ist die Weiterbildungsquote Älterer bei Handel und Reparatur sowie in Dienstleistungsbetrieben; besonders hoch dagegen in Kleinstbetrieben.

Auf die letzte zu besetzende Stelle lagen 2015 bei 17 Prozent der Betriebe und Dienststellen auch Bewerbungen Älterer vor (Westdeutschland: 18 %). Besonders selten ist das in Kleinst- bzw. Dienstleistungsbetrieben der Fall. 48 Prozent der Betriebe mit Bewerbungen Älterer haben nach eigenen Angaben ältere Bewerber auf die letzte zu besetzende Stelle eingestellt.

Denjenigen Betrieben, die sich anderweitig entschieden haben, wurde die Frage nach dem Grund gestellt. In Westdeutschland – aufgrund geringer Fallzahlen sind die Ergebnisse zu dieser Frage nicht auf Landesebene auswertbar – nennen die befragten Personalverantwortlichen (als wichtigste Antworten aus der Listenvorlage; Mehrfachnennungen möglich) – zu 62 Prozent, die älteren Bewerber hätten nicht die richtigen Qualifikationen gehabt. 29 Prozent sagen, die Persönlichkeit sei nicht passend gewesen und 23 Prozent berichten von nicht passenden Gehaltsvorstellungen. Das „Alter“ selbst nennen – politisch korrekt – „nur“ 11 Prozent als Argument.

# **1 Wichtige Hinweise zur Datengrundlage und zentrale Ergebnisse aus Teil I des Berichts**

Dieser Bericht basiert auf Angaben aus Interviews mit Inhabern bzw. Personalverantwortlichen von 1.212 repräsentativ ausgewählten bayerischen Betrieben und Dienststellen (Erhebungszeitraum Juni bis Oktober 2015) im Rahmen der jährlichen bundesweiten Erhebungen des IAB-Betriebspanels. Mit der Auswertung dieser Daten hat das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration in Kooperation mit der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) beauftragt. Der Bericht 2015 wird, wie in den Vorjahren, in zwei Teilen übergeben.

Der im April vorgelegte erste Berichtsteil enthält Ergebnisse zu den Themen/Befragungsschwerpunkten Beschäftigungsentwicklung, Wirtschaftliche Lage (2014), Personalstruktur, Ausbildung und Mindestlöhne (in Kurzform sind die Ergebnisse des ersten Berichtsteils in Abschnitt 1.2 wiedergegeben).

Der vorliegende zweite Berichtsteil enthält Kapitel zu den Themen:

- Investitionen und Innovationen,
- Personalbewegungen und Personalpolitik,
- Arbeitsbedingungen,
- Weiterbildung,
- Ältere Beschäftigte.

Die wichtigsten Ergebnisse dieses zweiten Berichtsteils werden einleitend komprimiert zusammengefasst. Die einzelnen Kapitel enthalten jeweils eine detailliertere Zusammenfassung.

## **1.1 Zur Datengrundlage**

Die Ergebnisse in diesem Bericht sind repräsentativ für alle Betriebe und Dienststellen im Freistaat mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Während die mit dem Panel nachgewiesene Zahl der (sv-)Beschäftigten derjenigen aus den Daten der Bundesagentur für Arbeit entspricht, ist die hochgerechnete Zahl der Beschäftigten laut Panel geringer als die Zahl der Erwerbstätigen, die die amtliche Statistik ausweist. Es werden im Panel zwar auch Tätige Inhaber<sup>1</sup> und Beamte mit bei den Beschäftigten erfasst, nicht aber z. B. sogenannte Solo-Selbstständige und Beamte in Dienststellen, in denen es keine (sv-)Beschäftigten gibt.

Weitere Angaben zur Stichprobe des Betriebspanels Bayern enthält Abschnitt 2.1 in Teil I dieses Berichts (vgl. Kistler, Holler 2016, S. I-1ff).<sup>2</sup> An dieser Stelle sind daraus einige wichtige Hinweise zu wiederholen:

Das Panel beruht auf einer großen Stichprobe – dennoch ist zu beachten, dass alle Ergebnisse statistischen Fehlertoleranzen unterliegen. Ergebnisunterschiede von einem Prozentpunkt dürfen daher nicht überinterpretiert werden. Ergebnisse, die auf kritischen Fallzahlen beruhen, werden in diesem Bericht in

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird in diesem Bericht meist die männliche Anspracheform gewählt, gemeint sind dabei beide Geschlechter.

<sup>2</sup> Vgl. allgemein zum IAB-Betriebspanel Bellmann 1997; Fischer u. a. 2008; Bellmann 2014.

Klammern gesetzt. Ist die Fallzahl zu klein, wird das Ergebnis nicht ausgewiesen bzw. wir verzichten auf die Darstellung des Befundes und beschreiben statt des bayerischen nur das west- bzw. gesamtdeutsche Ergebnis.<sup>3</sup>

In den Tabellen sich ergebende Abweichungen der Summen von 100 Prozent bzw. bei Additionen von Prozentwerten kommen durch (kaufmännische) Rundungen zu Stande.

Die Aufbereitung des Datensatzes für das Panel erfolgt in enger Kooperation mit dem Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA), Berlin, das eine Reihe anderer Länderberichte erstellt und dem Erhebungsinstitut TNS Infratest Sozialforschung, München.<sup>4</sup> Dadurch sind zwischen Bayern und (West-/Ost-)Deutschland kompatible Querschnittsauswertungen und Zeitreihen sichergestellt.

Auf Wunsch unseres Auftraggebers wird in den Berichten zum Panel ein großes Gewicht auf die Darstellung von Zeitreihen gelegt. Wegen der Umstellung der amtlichen Statistik auf die Systematik der Wirtschaftszweige 2008 (WZ08) sind Zeitreihen in der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen allerdings nur ab 2008 möglich.

Das Panel erlaubt in Bayern seit einigen Jahren neben der Unterscheidung in Nord- und Südbayern auch weitere regionale Differenzierungen.<sup>5</sup> Die Auswertungen hierzu sind nicht Gegenstand unseres Auftrages. Als „freiwillige Zusatzleistung“ haben wir vereinzelt interessante Ergebnisse hierzu früher im Berichtstext kurz erwähnt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit der Ergebnisdarstellungen erfolgt dies im vorliegenden Bericht in einem kurzen Anhang zu diesem II. Teilbericht.

## **1.2 Zentrale Ergebnisse aus Teil I des Berichts**

Zwischen Ende Juni 2014 und Ende Juni 2015 ist die hochgerechnete Gesamtzahl der Beschäftigten in den bayerischen Betrieben und Dienststellen um 115 Tausend gestiegen; darunter gab es einen Zuwachs bei den (sv-)Beschäftigten um 94 Tausend. Außer einem erneuten Minus bei beiden Gruppen in den Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten gab es nur noch bei den nicht sv-Beschäftigten im Bereich Handel und Reparatur eine Abnahme der Beschäftigtenzahl. Träger des Beschäftigungsanstiegs waren vor allem mittelgroße Betriebe (20 bis 99 Beschäftigte) und Dienstleistungsbetriebe.

Kurz- wie längerfristig (seit 2001) sind die Beschäftigungszuwächse im Freistaat höher ausgefallen als im westdeutschen Durchschnitt.

Auch die Erwartungen zur Beschäftigungsentwicklung sind positiv. Hochgerechnet wird von den bayerischen Betrieben für den Zeitraum Juni 2015 bis Juni 2016 ein Plus bei der Beschäftigtenzahl von 103 Tausend erwartet.

Die Beschäftigungsentwicklung im Freistaat ist auch Ausdruck einer guten Beurteilung der wirtschaftlichen Lage aktuell bzw. im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2014. 76 Prozent der bayerischen Betriebe hatten 2014 ein positives Jahresergebnis. 54 Prozent der bayerischen Betriebe beurteilen ihre Ertrags-

---

<sup>3</sup> Dies trifft vor allem auf Fragen mit komplexer Filterführung im Fragebogen zu.

<sup>4</sup> Das bezieht sich z. B. auf gemeinsame Imputations-/Hochrechnungsverfahren sowie Indexbildungen und Kennziffern wie z. B. den rechnerischen „Flexibilisierungsgrad“.

<sup>5</sup> Dies sowohl nach Regierungsbezirken, Raumtypen (Verdichtungsregionen, ländliche Regionen und Regionen mit besonderem Handlungsbedarf) sowie diese Raumtypen jeweils getrennt für Nord- und Südbayern, und seit 2015 auch für den Stadtbezirk München und die Planungsregion München. Bei der Abgrenzung von Nord-/Südbayern folgen wir dabei der Abgrenzung der früheren Landesarbeitsamtsbezirke, bei den Raumtypen der Zuordnung, wie sie von der Staatsregierung verwendet wird.

lage als gut oder sehr gut – nur 5 Prozent vergeben hier die Notenstufe mangelhaft. Der von den Betrieben empfundene Wettbewerbsdruck hat abgenommen.

Der Umsatz der Betriebe je Vollzeitäquivalent lag in Westdeutschland in den Jahren 2005 und 2014 jeweils bei 206 Tausend Euro. In Bayern ist er dagegen im gleichen Zeitraum von 193 auf 213 Tausend Euro gestiegen. Der Exportanteil am Umsatz ist – trotz eines leichten Rückgangs seit 2012 – längerfristig gestiegen. 29 Prozent der bayerischen Betriebe gehen von einem steigenden Umsatz ihres Betriebes aus. 12 Prozent erwarten einen Rückgang.

44 Prozent der bayerischen Betriebe hätten im abgeschlossenen Geschäftsjahr bei einer überraschenden Nachfragesteigerung zusätzliches Personal einstellen müssen. Insbesondere mittlere bis sehr große Betriebe „nähen ihr Personal seit Jahren auf Kante“.

Kurzfristig ist zwischen 2014 und 2015 der Anteil von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten um einen Prozentpunkt gestiegen (auf 23 %) und der für Hochqualifizierte um einen Prozentpunkt gesunken (auf 14 %). Das darf nicht überinterpretiert werden und ändert nichts am langfristigen Trend zu höheren Qualifikationen. Kleinstbetriebe und sehr große Betriebe bieten – relativ gesehen – die wenigsten Arbeitsplätze für Un-/Angelernte.

Bei einem Frauenanteil an allen Beschäftigten von 45 Prozent liegt ihr Anteil an den Einfacharbeitsplätzen bei 54 Prozent. Bei den Hochqualifizierten bzw. bei Tätigen Inhabern/Vorständen/Geschäftsführern sind sie dagegen unterrepräsentiert. Die Teilzeitquote ist im Freistaat seit 2002 von 22 auf 29 Prozent gestiegen; 79 Prozent aller Teilzeitkräfte sind in Bayern weiblich. 12 Prozent aller Beschäftigten in Bayern sind Mini-Jobber, 3 Prozent Midi-Jobber. Die Zahl externer Beschäftigter (Freie Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte) ist im Trend gestiegen. Diejenige der Praktikanten ist dagegen 2015 nicht höher als 2002. 2015 waren rund 400 Tausend der Beschäftigten in Bayern befristet Beschäftigte. Der „Flexibilisierungsgrad“ ist in Bayern etwas geringer als im westdeutschen Durchschnitt.

Die Ausbildungsbetriebsquote liegt in Bayern aktuell um 1 Prozentpunkt höher als im Jahr zuvor und auf dem Niveau des westdeutschen Durchschnitts. Nur bei den mittelgroßen Betrieben (20 bis 99 Beschäftigte) liegt die Ausbildungsbetriebsquote 2015 höher als im Jahr 2001. Verfestigt hat sich die Tendenz des abnehmenden Ausbildungsengagements von Kleinstbetrieben.

Laut IAB-Betriebspanel ist 2015 im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärter um 9 Tausend auf 258 Tausend gestiegen. In Westdeutschland gab es dagegen einen Rückgang um 29 Tausend. Die Auszubildendenquote liegt bei 4 Prozent.

Von den im Ausbildungsjahr 2014/2015 angebotenen 146 Tausend Ausbildungsstellen haben die Betriebe 33 Tausend nicht besetzt. Das ist eine Nichtbesetzungsquote von 22 Prozent (Vorjahr in Bayern: 21 %; Westdeutschland 2014/2015: 17 %).

In 40 Prozent aller Ausbildungsbetriebe bzw. 11 Prozent aller Betriebe und Dienststellen in Bayern gab es 2015 erfolgreiche Ausbildungsabsolventen. 64 Prozent dieser Betriebe haben ihre Ausbildungsabsolventen „an der zweiten Schwelle“ auch übernommen. Hochgerechnet liegt die Übernahmequote mit



70 Prozent etwas höher als im westdeutschen Durchschnitt (68 %). 43 Prozent der Übernahmen erfolgten allerdings nur befristet.

Bereits im IAB-Betriebspanel 2014 gaben 5 Prozent der bayerischen und 6 Prozent der westdeutschen Betriebe an, schon im Vorfeld der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 Euro Löhne angehoben zu haben. Zum damaligen Befragungszeitpunkt (Sommer 2014) äußerten 7 Prozent der bayerischen und 9 Prozent der westdeutschen Betriebe, bei ihnen werde mindestens eine Person noch mit weniger als 8,50 Euro bezahlt. Hochgerechnet ging es damals um gut 2 Prozent der Beschäftigten (129 Tausend).

In der aktuellen Erhebung 2015 berichten 14 Prozent aller bayerischen und 17 Prozent aller westdeutschen Betriebe von einer Anhebung des Stundenlohnes auf 8,50 Euro.

Von einer Senkung von Löhnen oberhalb des Mindestlohnes berichten 0 Prozent der Betriebe. 4 Prozent haben Löhne oberhalb von 8,50 Euro angehoben (wohl um die Lohnstruktur zu erhalten). Bei 1 Prozent der Betriebe wurden aufgrund der Einführung des Mindestlohnes Sonderzahlungen gesenkt oder gestrichen.

Andere Reaktionen auf den gesetzlichen Mindestlohn spielen laut der Betriebe nur in sehr geringem Maß eine Rolle, so sind z. B. 3 Prozent der Betriebe mit einer zurückhaltenderen Einstellungspolitik, 4 Prozent mit Arbeitszeitreduzierungen bzw. Verdichtung der Arbeit oder 3 Prozent mit einer Erhöhung der Absatzpreise noch die häufigsten Nennungen. Noch weniger Betriebe planen entsprechende Maßnahmen für die nächste Zeit.

Von indirekten Reaktionen, die sie z. B. bei Konkurrenten, Lieferanten etc. beobachtet haben, berichten 6 Prozent der bayerischen und 9 Prozent der westdeutschen Betriebe.

Laut IAB-Betriebspanel 2015 haben weniger als ein halbes Prozent der bayerischen Betriebe auch noch 2015 Beschäftigte mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 Euro (aufgrund von Ausnahmeregelungen bzw. Tarifverträgen, die als Gründe je ca. die Hälfte der entsprechenden Betriebe betreffen).

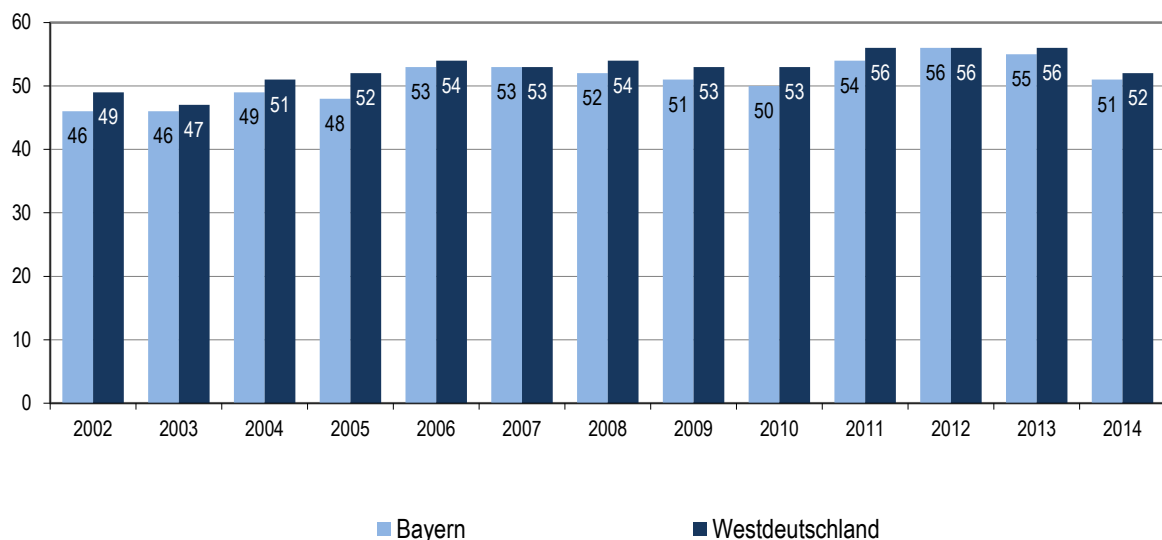
## 2 Investitionen und Innovationen

Wie bei den meisten anderen Indikatoren zur Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung durch die Betriebe (vgl. Kistler, Holler 2015, S. I-13 ff.) beziehen sich die Fragen zu Investitionen und Innovationen im IAB-Betriebspanel auf das abgeschlossene Geschäftsjahr vor dem Jahr der Befragung (hier also auf das Geschäftsjahr 2014).

### 2.1 Investitionen

Der Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Investitionen ist zwischen 2002 und heute mit leichten Schwankungen, aber durchaus merklich gestiegen (vgl. Darstellung 2.1). Allerdings ist dieser Anteil in Bayern 2014 zum zweiten Mal in Folge und dabei mit einem deutlichen Minus von 4 Prozentpunkten auf 51 Prozent gesunken. Auch für Westdeutschland ist 2013/2014 ein Rückgang von 56 auf 52 Prozent zu berichten.

Darstellung 2.1: Anteil der Betriebe mit Investitionen an allen Betrieben 2002 bis 2014 (Angaben in Prozent)



Eine wirklich tragfähige Erklärung dafür ist nicht zu finden, zumal sich dieser Rückgang 2013/2014 in allen Wirtschaftszweigen im Freistaat (außer bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung) ereignet hat (vgl. Darstellung 2.2)

Darstellung 2.2: Anteil der Betriebe mit Investitionen 2008 bis 2014 (Angaben in Prozent)

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

\* Geklammelter Wert wegen relativ geringen Fallzahlen (vgl. S. 1 f.).

Auch in Bezug auf die Betriebsgrößenklassen fällt im Vergleich der Jahre 2013 und 2014 auf, dass nur bei den Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten ein steigender Anteil der Betriebe mit Investitionen aufscheint. Ansonsten sind z. T. deutliche Rückgänge zu verzeichnen.

Der Darstellung 2.3 ist zu entnehmen, dass sich das Investitionsgeschehen im Jahr 2014 – wie schon in den Vorjahren – stark auf die Bereiche Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung bzw. Produktionsanlagen/Betriebsausstattung konzentriert (56 bzw. 57 Prozent der Betriebe mit Investitionen haben diese in den beiden genannten Bereichen getätigt; in beiden Fällen liegen die Anteile in Bayern geringfügig unter den jeweils 58 Prozent im westdeutschen Durchschnitt).

Investitionen in Grundstücke/Gebäude bzw. in Verkehrs-/Transportmittel werden mit 16 bzw. 27 Prozent von wesentlich weniger der Betriebe und Dienststellen mit Investitionen berichtet. Insgesamt gesehen steigt der Anteil der Betriebe mit Investitionen erwartungsgemäß eindeutig mit steigender Beschäftigtenzahl klar an. Dem korrespondierend gibt es auch eine positive Korrelation des Anteils der Betriebe mit Investitionen mit der Tarifbindung. Deutlich überdurchschnittlich ist der Anteil der investierenden Betriebe auch unter denjenigen Betrieben, die für sich eine positive Beschäftigungsentwicklung erwarten oder ihre Ertragslage als sehr gut oder gut einschätzen.

Darstellung 2.3: Anteil der Betriebe mit Investitionen nach Bereichen in den Jahren 2008 bis 2014 (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Investitionen							davon investierten in (Mehrfachnennungen möglich)													
								Grundstücke, Gebäude							Kommunikationstechnik, Datenverarbeitung						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>1 bis 4 Beschäftigte</b>	38	41	40	44	50	53	40	14	9	13	11	10	11	12	54	52	57	54	54	49	50
<b>5 bis 19</b>	60	57	55	57	56	52	57	25	13	12	13	11	18	15	61	54	57	58	62	64	56
<b>20 bis 99</b>	67	57	64	68	70	70	63	17	22	26	30	30	22	23	66	70	62	76	67	70	68
<b>100 bis 499</b>	79	67	79	81	77	77	70	38	31	41	40	47	38	37	77	83	79	69	81	80	71
<b>ab 500</b>	90	83	85	87	89	93	92	65	50	47	57	64	53	44	82	85	92	80	80	87	74
<b>Bayern</b>	<b>52</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>56</b>	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>56</b>
<b>Westdeutschland</b>	54	53	52	56	56	56	52	16	14	15	16	16	15	16	59	57	57	59	60	59	58
<b>Ostdeutschland</b>	50	48	50	57	54	55	53	16	16	18	17	16	18	16	54	54	52	51	51	52	50
<b>Deutschland</b>	53	52	52	56	56	56	52	16	15	16	16	16	16	16	58	56	56	57	58	58	57

Darstellung 2.3: Anteil der Betriebe mit Investitionen nach Bereichen in den Jahren 2008 bis 2014 (Angaben in Prozent) – Fortsetzung

	Betriebe mit Investitionen							davon investierten in (Mehrfachnennungen möglich)													
								Produktionsanlagen, Betriebsausstattung							Verkehrsmittel, Transportsysteme						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 bis 4 Beschäftigte	38	41	40	44	50	53	40	47	59	53	48	54	50	53	30	25	24	23	30	27	20
5 bis 19	60	57	55	57	56	52	57	59	63	54	57	59	63	57	31	23	34	31	32	25	30
20 bis 99	67	57	64	68	70	70	63	65	68	66	75	68	63	60	39	37	40	36	36	31	31
100 bis 499	79	67	79	81	77	77	70	79	74	79	80	73	76	79	31	38	38	38	43	40	32
ab 500	90	83	85	87	89	93	92	90	89	94	83	82	81	89	45	45	54	46	43	47	44
Bayern	52	50	50	54	56	55	51	57	63	57	57	59	58	57	32	26	32	30	32	28	27
Westdeutschland	54	53	52	56	56	56	52	62	61	62	61	63	61	58	30	28	31	31	32	31	30
Ostdeutschland	50	48	50	57	54	55	53	58	55	56	54	60	60	58	31	31	31	33	35	29	29
Deutschland	53	52	52	56	56	56	52	61	60	61	59	63	61	58	30	29	31	32	33	31	30

Der geschilderte deutliche Rückgang des Anteils der Betriebe mit Investitionen 2013/2014 spiegelt sich auch in einem starken Rückgang der im IAB-Betriebspanel nachgewiesenen hochgerechneten Investitionssumme wieder, von 39,0 auf 33,1 Mrd. Euro (vgl. Darstellung 2.4). Dabei ist diese Summe in allen Betriebsgrößenklassen außer bei den Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten gesunken.

Darstellung 2.4: Hochgerechnete Investitionssumme nach Betriebsgrößenklassen 2001 bis 2014 (Angaben in Mrd. Euro)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>1 bis 4 Beschäftigte</b>	3,5	1,6	2,4	2,1	1,6	2,2	1,7	1,4	1,6	1,4	3,0	2,1	2,4	1,5
<b>5 bis 19</b>	8,9	5,5	4,6	5,4	4,3	5,8	4,0	5,3	4,5	5,8	4,8	3,9	4,4	5,4
<b>20 bis 99</b>	7,1	7,8	7,7	8,2	7,6	8,6	7,6	8,6	7,1	8,6	8,5	6,9	9,2	8,1
<b>100 bis 499</b>	10,2	10,8	9,2	10,6	8,2	7,7	9,9	7,9	5,5	9,8	10,4	8,5	8,5	7,8
<b>ab 500</b>	10,3	10,1	8,7	8,5	11,2	13,3	14,9	14,8	7,8	9,7	10,5	12,9	14,6	10,4
<b>Bayern</b>	<b>40,0</b>	<b>35,7</b>	<b>32,6</b>	<b>34,8</b>	<b>32,9</b>	<b>37,4</b>	<b>38,0</b>	<b>37,9</b>	<b>26,4</b>	<b>35,3</b>	<b>37,1</b>	<b>34,3</b>	<b>39,0</b>	<b>33,1</b>

Wegen der Ausweitung der Zahl der Beschäftigten bzw. des Arbeitsvolumens bereits 2013/14 (vgl. Kistler, Holler 2016 – I) fällt der Rückgang bei den Investitionen je Vollzeitäquivalent etwas geringer aus. Sie ist im Freistaat 2013/14 gerundet von 8 auf 7 Tausend Euro gesunken, während sie im westdeutschen Durchschnitt bei 7 Tausend Euro stagnierte (vgl. Darstellung 2.5).

Darstellung 2.5: Investitionsintensität je Vollzeitäquivalent 2001 bis 2014 (Angaben in Tausend Euro)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>1 bis 4 Beschäftigte</b>	10	5	6	6	5	6	5	4	5	5	10	6	8	5
<b>5 bis 19</b>	9	5	4	5	5	6	4	5	5	6	5	4	5	5
<b>20 bis 99</b>	6	7	7	7	7	8	7	7	6	7	7	5	7	6
<b>100 bis 499</b>	9	10	8	10	8	8	9	7	5	9	9	8	7	6
<b>ab 500</b>	11	11	10	9	11	13	14	13	8	10	10	11	12	10
<b>Bayern</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<b>Westdeutschland</b>	9	8	8	8	8	9	9	8	7	8	8	7	7	7
<b>Ostdeutschland</b>	9	8	8	8	7	8	7	8	7	7	8	8	6	7
<b>Deutschland</b>	9	8	8	8	7	8	8	8	7	7	8	8	7	7

Darstellung 2.5 zeigt erneut auch für diesen Indikator, dass die durchschnittlichen Investitionen je Vollzeitäquivalent 2013/14 in allen Betriebsgrößenklassen außer bei den Kleinbetrieben gesunken sind (bei durchaus tendenziell mit steigender Beschäftigtenzahl auch steigenden Investitionen je Vollzeitäquivalent). Weiter ist der Tabelle in der längerfristigen Betrachtung seit 2001 auch zu entnehmen, dass es in Bayern wie in West- und Ostdeutschland eine leichte Tendenz zu einer abnehmenden Investitionsintensität über den betrachteten Zeitraum gibt. Man kann diesen Trend wohl durchaus als „Investitionsschwäche“ bezeichnen, da die Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel zu diesem Thema zusammenge-

nommen zeigen, dass die Investitionsintensität leicht sinkt; vor allem wegen der steigenden Erwerbstätigkeit, aber auch weil die Investitionssumme trotz guter selbst berichteter wirtschaftlicher Lage der Betriebe (Beurteilung der Ertragslage, Jahresergebnis etc.) gesunken ist.

Das ist gerade auch deshalb bedeutsam, da ein positiver Zusammenhang zwischen Investitionsverhalten und tatsächlicher unmittelbarer Beschäftigungswirkung bzw. sogar mit den Beschäftigungserwartungen besteht. Diese Effekte sind, wie Darstellung 2.6 belegt, nicht stark, aber immerhin! So berichten die Betriebe und Dienststellen mit Investitionen im Jahr 2014 von einem Beschäftigungszuwachs um 2 Prozent zwischen 2014 und 2015 (jeweils Jahresmitte). Bei Betrieben ohne Investitionen 2014 ist es nur 1 Prozent. Auch die Beschäftigungserwartungen (hier für das Jahr 2016) erweisen sich in Betrieben mit Investitionen nochmals ein Stück positiver als in investitionsabstinenten Betrieben und Dienststellen (22 versus 12 %) mit der Erwartung einer steigenden Beschäftigtenzahl.

Noch etwas deutlicher fallen – erwartungsgemäß – die Ergebnisse aus, wenn man nicht die Investitionen an sich betrachtet, sondern auf die Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen fokussiert.

Darstellung 2.6: Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungserwartungen von Betrieben und Dienststellen mit versus ohne Investitionen in Bayern (Angaben in Prozent)

	Beschäftigungsentwicklung 2014 bis 2015	voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung 2016			
		steigend	gleich bleibend	fallend	ungewiss
mit Investitionen 2014	2	22	68	5	5
ohne Investitionen 2014	1	12	79	4	5
mit Erweiterungsinvestitionen 2014	3	28	60	5	6
ohne Erweiterungsinvestitionen 2014	1	17	74	4	5
Insgesamt	2	17	73	4	5

Von solchen Erweiterungsinvestitionen berichten 48 Prozent aller Betriebe mit Investitionen in Bayern im Jahr 2014. Das entspricht etwa jedem fünften Betrieb im Freistaat (21 %). Die 48 Prozent sind der höchste Anteil seit dem Jahr 2010. In Westdeutschland sind es 46 Prozent. Besonders gering ist der Anteil der investitionsaktiven Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen im Bereich Handel und Reparatur bzw. in Kleinstbetrieben (43 bzw. 41 %). Erweiterungsinvestitionen sind in Nordbayern seltener als in Südbayern (vgl. Darstellung 2.7).



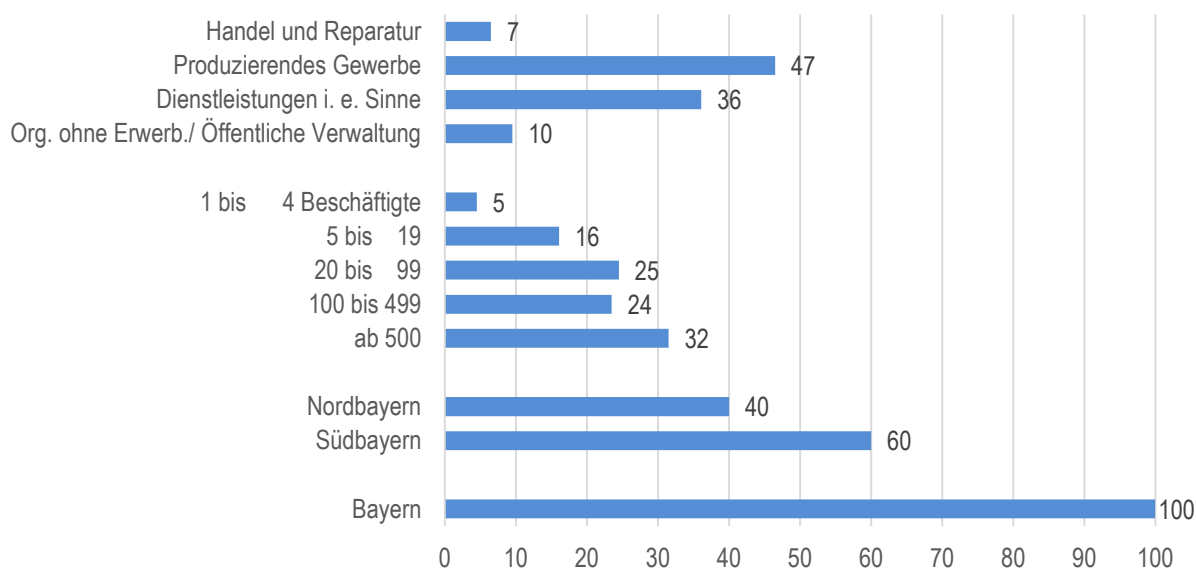
Darstellung 2.7: Erweiterungsinvestitionen 2014 (Angaben in Prozent)

	Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen an allen Betrieben mit Investitionen	Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen
Handel und Reparatur	43	36
Produzierendes Gewerbe	51	42
Dienstleistungen i. e. Sinne	49	44
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	51	42
1 bis 4 Beschäftigte	41	47
5 bis 19	51	50
20 bis 99	52	44
100 bis 499	70	44
ab 500	73	34
Nordbayern	42	40
Südbayern	53	43
Bayern	<b>48</b>	<b>42</b>
<i>(Nachrichtlich 2013)</i>	45	36
<i>(Nachrichtlich 2012)</i>	41	37
<i>(Nachrichtlich 2011)</i>	39	38
<i>(Nachrichtlich 2010)</i>	44	36
Westdeutschland	46	38
Ostdeutschland	45	36
Deutschland	46	37

Bezogen auf das gesamte Investitionsvolumen machen die Erweiterungsinvestitionen in Bayern 42 Prozent aus (ebenfalls ein deutlicher Spitzenwert seit 2010). In Westdeutschland sind es 38 Prozent. Am geringsten ist der Anteil der Erweiterungsinvestitionen im Bereich Handel und Reparatur sowie in den sehr großen Betrieben (36 bzw. 34 %).

Darstellung 2.8 zeigt abschließend zu diesem Abschnitt die Verteilung der getätigten Investitionen. Es wird sichtbar, dass ein größerer Teil der Investitionen in Südbayern getätigt wird. Differenziert nach Wirtschaftsbereichen ist das Produzierende Gewerbe der Hauptträger von betrieblichen Investitionen und unter den Betrieben verschiedener Größe sind es vor allem die sehr großen Betriebe.

Darstellung 2.8: Verteilung der Investitionen 2014 (Angaben in Prozent)



## 2.2 Innovationen

Im IAB-Betriebspanel werden seit 2007 jährlich Fragen an die Betriebe zu ihrem Innovationsverhalten gestellt (Produkt- und Prozessinnovationen). Bezugszeitraum ist dabei jeweils – wie bei den Fragen zu betriebswirtschaftlichen Kennziffern – das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr, im vorliegenden Fall also das Jahr 2014.

### 2.2.1 Produktinnovationen und Prozessinnovationen

Wie Darstellung 2.9 zu entnehmen ist, ist der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in Bayern wie in Westdeutschland seit 2007 in der Tendenz leicht kleiner geworden. Das gilt auch im Vergleich der Jahre 2013 und 2014. Dabei liegen die Werte für den Freistaat in den meisten Jahren seit 2007 geringfügig über dem westdeutschen Durchschnitt.

Darstellung 2.9: Anteile der Betriebe mit Produktinnovationen 2007 bis 2014 (Angaben in Prozent)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Produktinnovationen</b>								
<b>Bayern</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>38</b>
<b>Westdeutschland</b>	39	43	40	39	37	39	38	37

Dienstleistungsbetriebe i. e. S. berichten mit 43 Prozent am häufigsten von Produktinnovationen, ebenso eher süd- als nordbayerische Betriebe. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt auch die Wahrscheinlichkeit von Produktinnovationen (vgl. Darstellung 2.10). Aus diesem Grund fallen die Anteile der Beschäftigten in Betrieben mit Innovationen – die im Folgenden nicht im Detail wiedergegeben werden – größer aus als die betriebsbezogenen Anteile. So arbeiten in den 38 Prozent der Betriebe in Bayern mit Produktinnovationen immerhin 54 Prozent aller Beschäftigten im Freistaat.

12 Prozent der befragten Personalverantwortlichen in Bayern sagen, dass es in ihren Betrieben im Jahr 2014 Prozessinnovationen gegeben habe. Vor allem trifft das auf größere und sehr große sowie südbayerische Betriebe zu.

Unter den Betrieben mit Produktinnovationen 2014 berichten 31 Prozent (bezogen auf alle Betriebe und Dienststellen), also sehr viele der Betriebe mit Produktinnovationen, von Weiterentwicklungen bestehender Produkte und Dienstleistungen. In diesen Betrieben sind 49 Prozent aller Beschäftigten in Bayern tätig. Wiederum sind es vor allem Betriebe des Dienstleistungsbereichs i. e. S., eher große und sehr große sowie südbayerische Betriebe, die 2014 solche Weiterentwicklungen auf den Weg gebracht haben. Im westdeutschen Durchschnitt beträgt der Anteil der Betriebe mit Weiterentwicklungen 30 Prozent (vgl. Darstellung 2.10).

Darstellung 2.10: Betriebe mit Innovationen 2014 (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Innovationen	Betriebe mit Produktinnovationen				Betriebe mit Prozess-innovationen
		Insgesamt	darunter			
			Weiter-entwicklungen	Sortiments-erweiterungen	Marktneuheiten	
Handel und Reparatur	40	40	26	30	8	12
Produzierendes Gewerbe	33	31	26	14	5	12
Dienstleistungen i. e. S.	43	42	37	20	7	11
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	26	23	22	6	5	14
1 bis 4 Beschäftigte	37	36	28	18	6	7
5 bis 19	36	36	30	20	7	13
20 bis 99	51	48	42	23	7	20
100 bis 499	61	59	54	29	13	27
ab 500	67	67	65	35	26	44
Nordbayern	32	31	25	16	6	8
Südbayern	44	44	37	23	7	15
Bayern	39	38	31	20	7	12
Westdeutschland	38	37	30	18	5	11
Ostdeutschland	32	31	24	17	5	9
Deutschland	37	35	29	18	5	11

20 Prozent der bayerischen Betriebe – mit 28 Prozent der bayerischen Beschäftigten – nennen für das Jahr 2014 Sortimentserweiterungen. Am häufigsten sind das Betriebe aus dem Bereich Handel und Reparatur, große und sehr große sowie südbayerische Betriebe.

Von echten Marktneuheiten berichten für das Jahr 2014 nur 7 Prozent der bayerischen und 5 Prozent der westdeutschen Betriebe. Sie beschäftigen 14 Prozent aller bayerischen bzw. 11 Prozent aller westdeutschen Beschäftigten. Am höchsten ist der Anteil der Betriebe mit Marktneuheiten unter den großen und sehr großen Betrieben.

Darstellung 2.11 zeigt zusammenfassend für den Freistaat Bayern die Zeitreihen zu den verschiedenen Innovationsarten für die Jahre seit 2007. Dadurch wird der tendenzielle Rückgang im Innovationsgeschehen sowohl bei den Prozessinnovationen als auch bei den Produktinnovationen noch deutlicher. In allen sechs Zeilen der Tabelle fällt ein Rückgang auf.

Darstellung 2.11: Anteile der Betriebe mit verschiedenen Arten von Produktinnovationen bzw. Prozessinnovationen an allen Betrieben in Bayern 2007 bis 2014 (Angaben in Prozent)

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

Nicht jede in den Betrieben geplante Produkt- oder Verfahrensinnovation wird auch in der Praxis umgesetzt. Die Nicht-Realisierung bzw. die Einführungshindernisse stellen für die Betriebe eine wichtige Information dar. Im IAB-Betriebspanel wird daher im zweijährigen Abstand nach solchen verhinderten Innovationen und den Gründen gefragt (vgl. Darstellung 2.12).

Je 6 Prozent der bayerischen und westdeutschen Betriebe und Dienststellen berichten im Jahr 2014 von solchen geplanten, aber nicht realisierten Innovationen. Als mit Abstand wichtigster Verhinderungsgrund werden von 44 Prozent der betroffenen Betriebe die hohen Investitionskosten genannt. Auf den weiteren Plätzen folgen in Bayern die folgenden Gründe:

- Organisatorische Probleme (33 %)
- Ein Mangel an Fachpersonal (31 %) und
- heterogen Sonstige Gründe (28 %).

Darstellung 2.12: Betriebe mit geplanten, aber nicht durchgeführten Produkt- oder Verfahrensinnovationen in 2014 (Anteil an allen Betrieben; Angaben in Prozent)

	Betriebe mit verhinderten Innovationen	davon: Gründe für die Nicht-Durchführung von geplanten Innovationen*							
		A	B	C	D	E	F	G	H
Bayern	6	44	18	14	33	31	5	11	28
Westdeutschland	6	41	22	12	34	27	6	11	17
Ostdeutschland	5	41	26	16	32	33	5	13	15
Deutschland	6	41	23	13	34	28	6	11	17

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

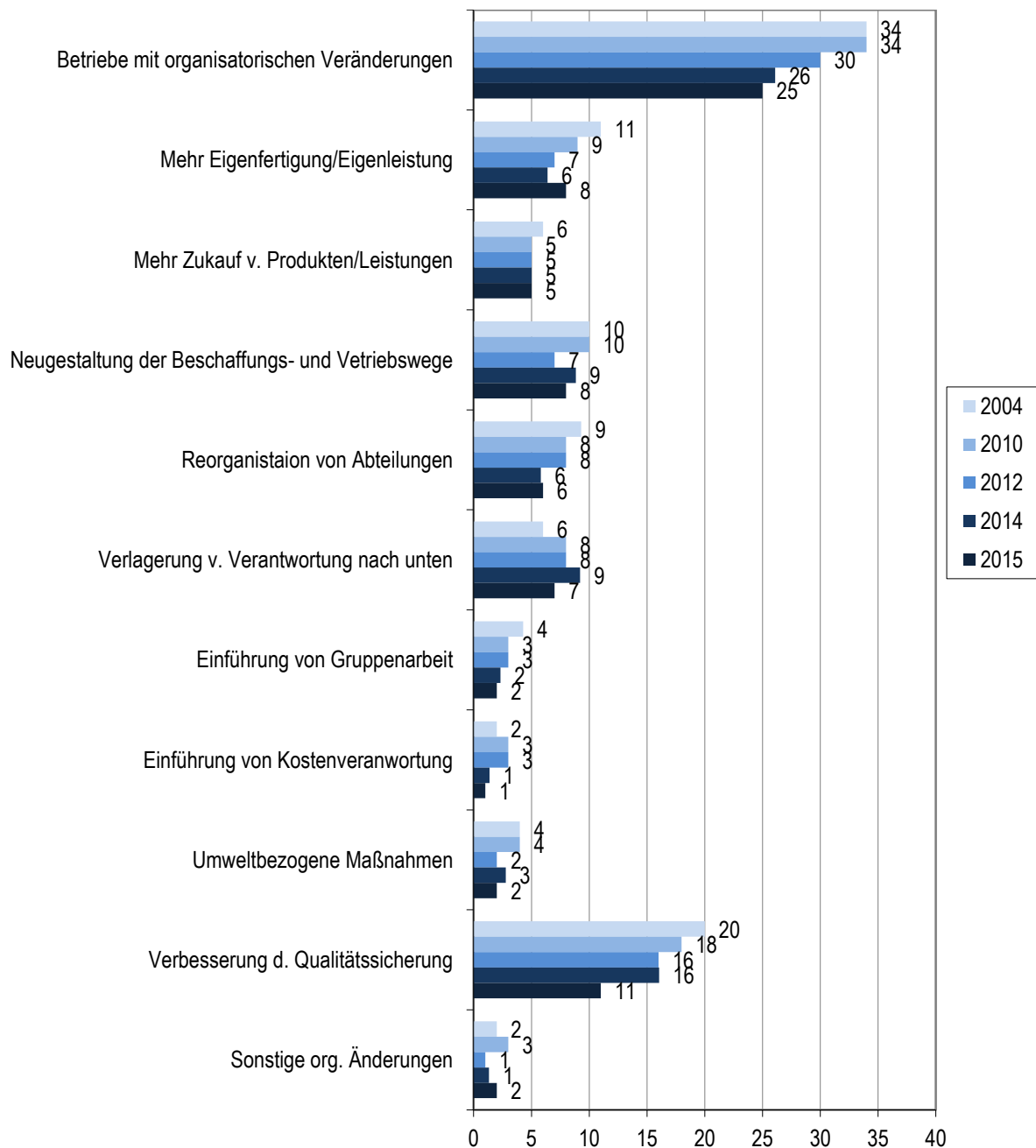
Über die Jahre 2008, 2010, 2012 und 2014 hinweg betrachtet, haben die folgenden Gründe in ihrer Bedeutung (Nennungshäufigkeit) tendenziell abgenommen: Hohe Kosten, hohes wirtschaftliches Risiko, Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital und lange Genehmigungsverfahren. Zugenommen hat dagegen die Verbreitung der Nennungen Organisatorische Probleme und Mangel an Fachpersonal. Bei den anderen Antwortkategorien schwanken die Werte bzw. bleiben relativ konstant.

### 2.2.2 Organisatorische Veränderungen

Eine andere, thematisch durchaus verwandte Frage zu derjenigen nach Prozessinnovationen wird im IAB-Betriebspanel in unregelmäßigen Abständen immer wieder gestellt. Gefragt wird in gestützter Form, d. h. mit einer längeren Listenvorlage von Antwortmöglichkeiten, nach in den letzten beiden Jahren erfolgten organisatorischen Veränderungen.

25 Prozent der bayerischen und ebenso der westdeutschen Betriebe und Dienststellen berichten von solchen organisatorischen Veränderungen (vgl. Darstellung 2.13)

Darstellung 2.13: Durchführung von organisatorischen Veränderungen in den letzten beiden Jahren 2004 bis 2015 (Anteil an allen Betrieben – Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent)



Über den Zeitraum seit 2004 hinweg betrachtet fällt vor allem der Rückgang des Anteils der Betriebe mit organisatorischen Veränderungen auf. Waren es 2004 und 2010 noch 34 Prozent, so sind es 2014 nur noch 25 Prozent. Die Hypothese ist nicht abwegig, dass die dadurch reduzierte Unruhe in den Betrieben – wenn nicht permanent neue Moden aus der Unternehmensberatung durch den Betrieb getrieben werden – mit zur (nach Eigeneinschätzung) guten und stabilen wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der bayerischen Betriebe beiträgt. Umgekehrt kann es natürlich auch sein, dass wirtschaftlicher Erfolg den Betrieben wenig Anlass gibt, organisatorische Veränderungen vorzunehmen.

Bis auf die Antwortmöglichkeit „Verlagerung von Verantwortung nach unten“ verzeichnen alle Antworten 2015 geringere oder nur gleich hohe Nennungshäufigkeiten als 2004. Zurück gegangen ist allerdings auch – und zwar deutlich von 20 auf 11 Prozent – die Nennung beim Item „Verbesserung der Qualitätssicherung“. Dabei wird diese Antwortkategorie immer noch von allen Vorgaben am häufigsten genannt.

Wie Darstellung 2.14 zu entnehmen ist, unterscheiden sich die betrieblichen organisatorischen Veränderungen in ihrer Bedeutung/Verbreitung zwischen Bayern und Westdeutschland nur unwesentlich; der größte Unterschied beträgt 2 Prozentpunkte beim Item „Mehr Eigenfertigung/Eigenleistung“.

Darstellung 2.14: Anteile der Betriebe mit organisatorischen Veränderungen in den beiden letzten Jahren (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Änderungen	Durchführung von organisatorischen Änderungen* (Mehrfachnennungen möglich)									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Bayern	25	8	5	8	6	7	2	1	2	11	2
Westdeutschland	25	6	5	7	7	6	2	1	2	12	2
Ostdeutschland	27	6	5	8	7	6	3	1	2	15	2
Deutschland	26	6	5	7	7	6	3	1	2	13	2

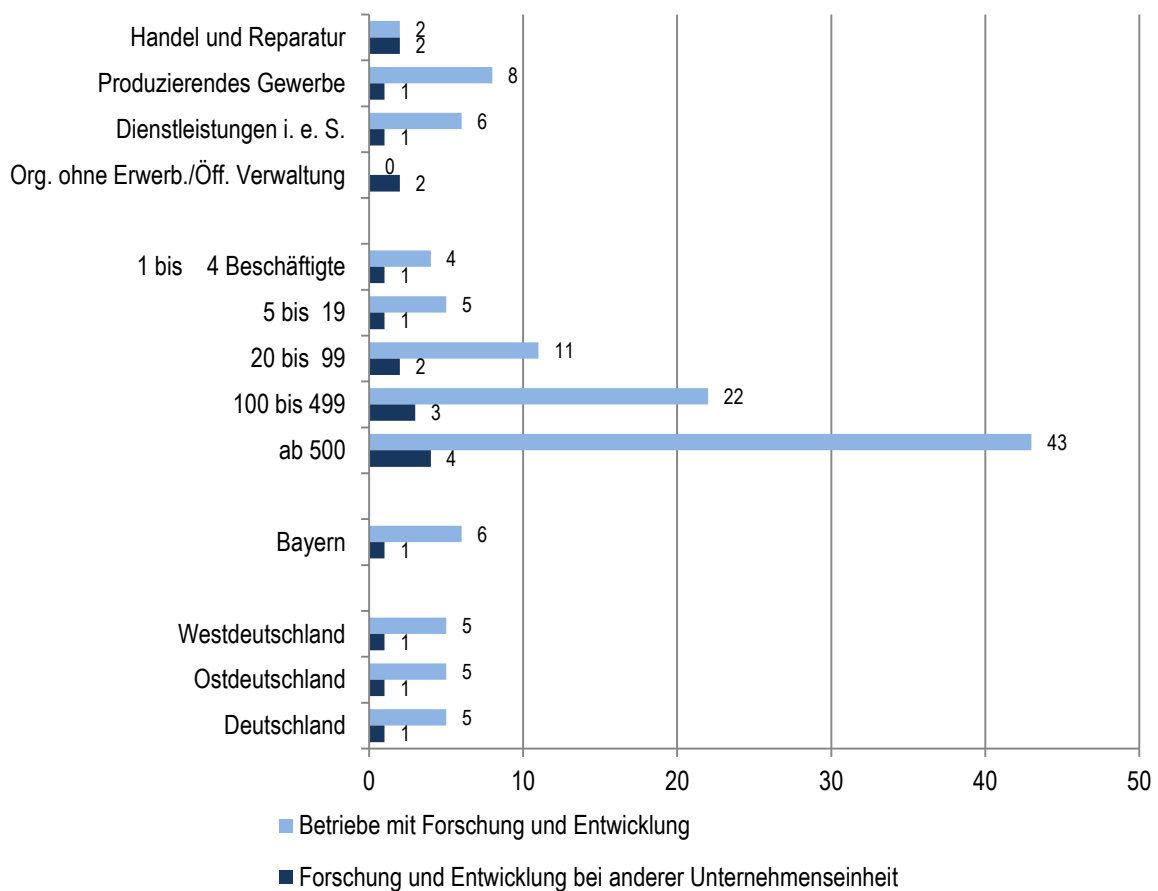
A Mehr Eigenfertigung/Eigenleistung  
 C Neugestaltung Beschaffungs-/Vertriebswege  
 E Verlagerung Verantwortung nach unten  
 G Einführung Kostenverantwortung  
 I Verbesserung der Qualitätssicherung

B Mehr Zukauf von Produkten/Leistungen  
 D Reorganisation von Abteilungen/Bereichen  
 F Einführung von Gruppenarbeit  
 H Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen  
 J Sonstige organisatorische Änderungen

## 2.3 Forschung und Entwicklung

6 Prozent der bayerischen Betriebe betreiben eigene Forschung und Entwicklung (FuE). Ein weiteres Prozent sagt, dies sei Aufgabe einer anderen Unternehmenseinheit (Westdeutschland: 5 bzw. 1 %) (vgl. Darstellung 2.15). Auch in früheren Erhebungsjahren lagen die Werte bei 5 bzw. 6 Prozent. Wie der Darstellung zu entnehmen ist, steigt der Anteil der Betriebe mit eigenständiger FuE mit zunehmender Betriebsgröße eindeutig an. Auch der Anteil der Betriebe mit FuE in einer anderen Unternehmenseinheit wird mit wachsender Beschäftigtenzahl etwas größer, bleibt aber doch die Ausnahme. Mit 8 Prozent verfügen Betriebe des Produzierenden Gewerbes überdurchschnittlich häufig über eine eigene FuE.

Darstellung 2.15: Betriebe mit Forschung und Entwicklung 2015 (Anteil an allen Betrieben in Prozent)



Betriebe mit eigener FuE wurden im Anschluss<sup>6</sup> auch gefragt, ob sie dabei mit anderen kooperieren. 83 Prozent der westdeutschen Betriebe mit FuE berichten von solchen Kooperationen, wobei der (unsichere) Wert in Bayern deutlich niedriger ausfällt. Als häufigste Kooperationspartner werden in Westdeutschland mit 70 Prozent andere Betriebe genannt, gefolgt von Universitäten/Fachhochschulen (48 %). 38 Prozent der westdeutschen Betriebe nennen externe Berater sowie 30 Prozent außeruniversitäre Forschungseinrichtungen.

Nach den Angaben der westdeutschen Betriebe und Dienststellen mit eigener FuE beschäftigen sich durchschnittlich 2,4 Prozent ihres Personals mit diesen Aufgaben, davon knapp zwei Drittel kontinuierlich und gut ein Drittel nur zeitweise.

## 2.4 Zusammenfassung

- Der Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Investitionen ist in Bayern zwischen 2002 und 2012 von 46 auf 56 Prozent gestiegen und dann laut IAB-Betriebspanel 2015 im Jahr 2014 wieder auf 51 Prozent gefallen. Besonders stark war dieser Rückgang am aktuellen Rand 2013/2014 (minus 4 Prozentpunkte), wo in allen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen außer in Organisatio-

<sup>6</sup> Aufgrund der Filterführung werden die Fallzahlen bei den nachfolgend erwähnten Fragestellungen zu klein, so dass Ergebnisse auch auf Landesebene nicht mehr in Zahlen ausgewiesen werden.



nen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung den Kleinbetrieben deutliche Rückgänge zu verzeichnen sind (vgl. **Darstellungen 2.1** und **2.2**).

- Dominante Investitionsfelder waren und sind die Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung bzw. Produktionsanlagen/Betriebsausstattung (vgl. **Darstellung 2.3**). Deutlich eingebrochen ist zwischen 2013 und 2014 die hochgerechnete Investitionssumme – außer bei den Kleinbetrieben. Auch die Investitionsintensität je Vollzeitäquivalent ist gesunken. Insgesamt kann man von einem Rückgang 2014 gegenüber 2001 über die Zeit sprechen (vgl. **Darstellungen 2.4** und **2.5**) – trotz guter wirtschaftlicher Lage.
- Zwischen dem Investitionsverhalten der Betriebe und ihrem Beschäftigungsverhalten bzw. auch den (kurzfristigen) Beschäftigungserwartungen lässt sich mit dem IAB-Betriebspanel ein enger Zusammenhang nachweisen (vgl. **Darstellung 2.6**).  
Dieser Zusammenhang wird noch klarer, wenn man bei der Analyse auf die Erweiterungsinvestitionen abstellt. Von solchen Erweiterungsinvestitionen berichten 48 Prozent der Betriebe mit Investitionen bzw. 21 Prozent aller Betriebe in Bayern. Das hochgerechnete Investitionsvolumen für Erweiterungsinvestitionen macht im Freistaat mit 42 Prozent einen hohen Anteil am gesamten Investitionsvolumen aus (vgl. **Darstellung 2.7**).
- Der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen nimmt in der längerfristigen Betrachtung ab (2007 bis 2014 von 43 auf 38 Prozent; Westdeutschland von 39 auf 37 Prozent; vgl. **Darstellung 2.9**). Von Produkt- und/oder Prozessinnovationen berichten 39 Prozent der Betriebe. 12 Prozent (Westdeutschland: 11 %) sagen, sie hätten im abgeschlossenen Geschäftsjahr Prozessinnovationen durchgeführt (vgl. **Darstellung 2.10**). Unter den Betrieben mit Produktinnovationen berichten 31 Prozent von Weiterentwicklungen bestehender Güter oder Dienstleistungen und 20 Prozent von Sortimentserweiterungen. Echte Marktneuheiten gab es in 7 Prozent der Betriebe (vgl. **Darstellung 2.11**).
- Über den Zeitraum 2007 bis 2014 nimmt jede der betrachteten Arten von Produktinnovationen ab – außer bei den Marktneuheiten (relativ konstanter Anteil); ebenso sinkt der Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen (vgl. **Darstellung 2.11**).
- Je 6 Prozent der bayerischen bzw. westdeutschen Betriebe erzählen von geplanten, aber nicht durchgeführten Innovationen im Jahr 2014 (vgl. **Darstellung 2.12**). Als wichtigste Gründe dafür werden neben hohen Kosten organisatorische Probleme und der Mangel an Fachpersonal genannt.
- 25 Prozent der bayerischen wie der westdeutschen Betriebe haben nach eigenen Angaben im Panel 2015 in den letzten beiden Jahren organisatorische Veränderungen durchgeführt. Das bedeutet gegenüber früheren Jahren, in denen diese Frage bereits gestellt wurde, einen deutlichen Rückgang (z. B. 2004 und 2010: 34 %). Deutlich seltener werden dabei gegenüber früher Maßnahmen zur Verbesserung der Qualitätssicherung genannt (2004: 20 %; 2015: 11 %), dennoch sind organisatorische Veränderungen mit dieser Zielsetzung immer noch die häufigste Antwort (vgl. **Darstellung 2.13**).
- 6 Prozent der bayerischen Betriebe betreiben eigene Forschung und Entwicklung (bei einem weiteren Prozent ist das Aufgabe einer anderen Unternehmenseinheit (vgl. **Darstellung 2.15**)). Das entspricht den Angaben aus früheren Jahren und denjenigen für den westdeutschen Durchschnitt.

### 3 Personalbewegungen

In Teil 1 dieses Berichts zum IAB-Betriebspanel 2015 wurde berichtet, dass zwischen Ende Juni 2014 und Ende Juni 2015 die Zahl der Beschäftigten insgesamt in Bayern um hochgerechnet 115 Tausend gestiegen ist und darunter die der (sv-)Beschäftigten um 94 Tausend. Hinter diesem erfreulichen „Netto-Effekt“ steht ein um ein vielfaches höherer „Umschlag“ an Personal. In Bayern ist diese Dynamik traditionell etwas geringer ausgeprägt als im westdeutschen Durchschnitt – was entgegen landläufiger Meinung auch die Hypothese nahelegt, dass etwas weniger Dynamik am Arbeitsmarkt einer sehr guten Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung (wie im Freistaat) durchaus zuträglich sein kann (et vice versa).

#### 3.1 Personalbewegungen im Überblick

Die angesprochene etwas größere Beschäftigungsstabilität im Freistaat kommt bereits in den Zahlen in Darstellung 3.1 grob zum Ausdruck. Wiedergegeben ist hier der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. -abgängen seit 2001.

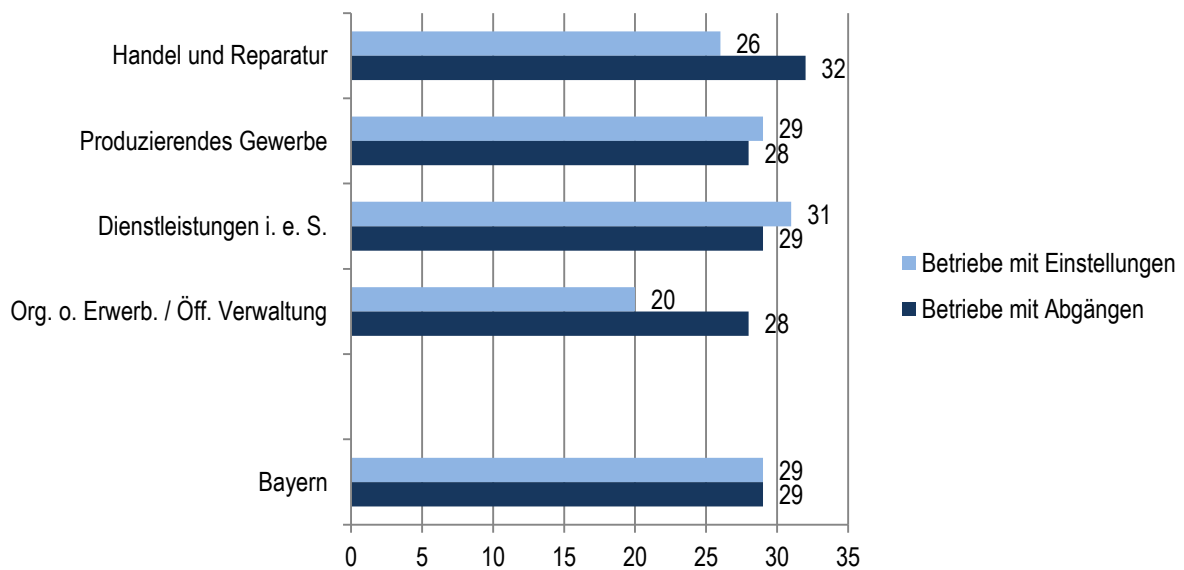
Darstellung 3.1: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen 2001 bis 2015 (jeweils 1. Halbjahr; Angaben in Prozent)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Betriebe in Bayern mit ...</b>															
<b>Personaleinstellungen</b>	26	27	21	25	21	24	24	24	24	24	27	30	28	29	29
<b>Personalabgängen</b>	31	26	25	26	24	22	25	22	25	23	25	27	24	25	29
<b>Betriebe in Westdeutschland mit ...</b>															
<b>Personaleinstellungen</b>	28	27	23	25	21	26	26	27	24	25	30	31	30	31	32
<b>Personalabgängen</b>	32	29	27	26	25	24	25	25	26	25	27	29	28	29	30

In Bayern ist der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen zwischen 2014 und 2015 mit 29 Prozent gleich geblieben (zum vierten Mal in Folge zeigen die Paneldaten einen so hohen Wert). Der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen hat dagegen deutlich von 25 auf 29 Prozent zugenommen (der zweithöchste Wert seit dem Jahr 2001). Beide Anteile sind jedoch niedriger als diejenigen für Westdeutschland (32 bzw. 30 %). Besonders auffällig ist, dass bezogen auf beide Zeitreihen der bayerische Wert nie über bzw. maximal gleich auf dem korrespondierenden westdeutschen Durchschnitt lag.

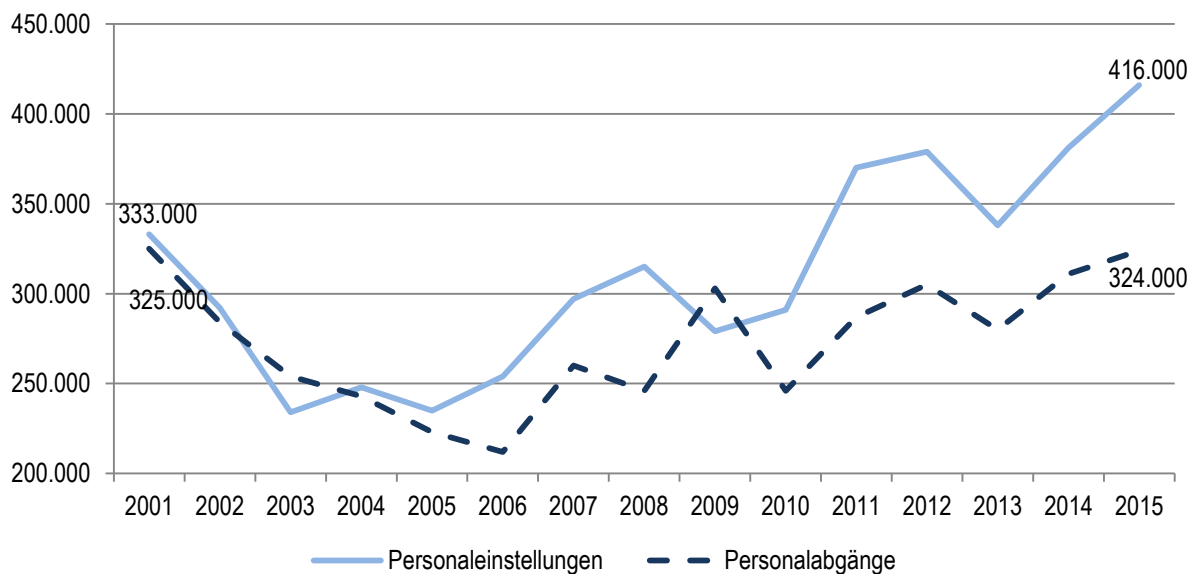
Wie zu erwarten, zeigen sich bei der Aufgliederung nach Wirtschaftszweigen einige Unterschiede. Im ersten Halbjahr 2015 berichteten deutlich mehr Betriebe bzw. Dienststellen aus den Bereichen Handel und Reparatur bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung von Personalabgängen als von Personaleinstellungen. Im Produzierenden Gewerbe und bei den Dienstleistungen i. e. S. ist das Verhältnis – wenn auch schwächer ausgeprägt – umgekehrt (vgl. Darstellung 3.2).

Darstellung 3.2: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen an allen Betrieben im 1. Halbjahr 2015 (Angaben in Prozent)



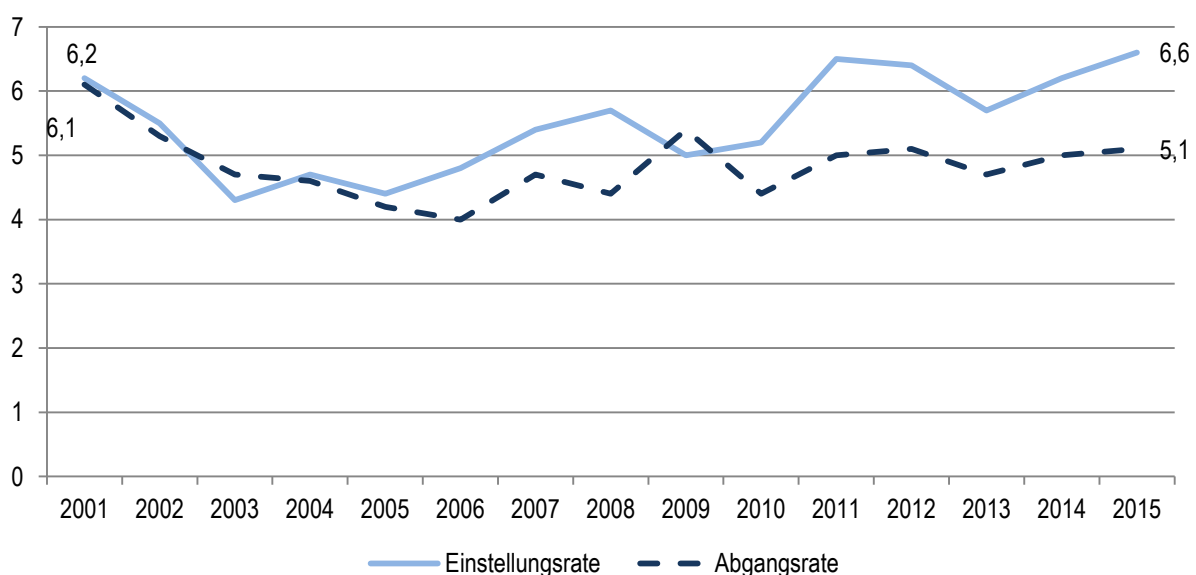
Bezogen auf das 1. Halbjahr 2015 weist das IAB-Betriebspanel hochgerechnet 416 Tausend Neueinstellungen in Bayern nach, das ist mit großem Abstand die höchste Zahl seit 2001 (vgl. Darstellung 3.3). Bei den Personalabgängen ist die Zahl im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 324 Tausend gestiegen und stellt den zweithöchsten Wert nach 2012 dar (damals: 325 Tausend). Mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 übertrifft die Zahl der Personaleinstellungen im Freistaat seit 2005 die Zahl der Personalabgänge in zunehmendem Maß.

Darstellung 3.3: Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern 2001 bis 2015 (jeweils 1. Halbjahr; Angaben in Personen)



Dividiert man die Zahl der Personaleinstellungen durch die durchschnittliche Beschäftigtenzahl des jeweiligen ersten Halbjahres, so ergibt sich die Einstellungsrate (bzw. bei den Abgängen die Abgangsrate).<sup>7</sup> Darstellung 3.4 zeigt diese beiden Raten für Bayern seit 2001. Es wird deutlich, dass die Einstellungsrate, mit einer gewissen konjunkturellen Schwankung seit 2003 steigt, während die Abgangsrate seit 2006 steigt, aber im Trend erheblich schwächer.

Darstellung 3.4: Einstellungs- und Abgangsrate 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent)



In Westdeutschland sind die Einstellungs- und Abgangsrate 2015 etwas höher als im Freistaat. Die Einstellungsrate nimmt in Bayern mit zunehmender Betriebsgrößenklasse – abgesehen von den sehr

<sup>7</sup> Einstellungsrate plus Abgangsrate ergibt den sogenannten Job-Turnover.

großen Betrieben – eindeutig zu. Bei der Abgangsrate ist diese Beziehung nicht so eindeutig, da Kleinstbetriebe 2015 eine recht hohe Abgangsrate aufweisen. In der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen weisen die Dienstleistungsbetriebe i. e. S. die höchsten Einstellungs- wie Abgangsraten auf. Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung haben die niedrigsten Einstellungs- und Abgangsraten.

## 3.2 Personaleinstellungen

### 3.2.1 Einstellungen nach Qualifikations-/Tätigkeitsgruppen

Darstellung 3.5 enthält nochmals (vgl. Darstellung 3.1) die Anteile der Betriebe mit Einstellungen in der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen sowie zusätzlich nach Betriebsgrößenklassen. Außerdem wird unterschieden, ob sich diese Anteile einstellender Betriebe auf Einstellungen für einfache Tätigkeiten bzw. solche für qualifizierte Tätigkeiten (Tätigkeiten, die normalerweise einen Berufs- oder einen Hochschulabschluss erfordern) beziehen.

Darstellung 3.5: Betriebe mit Personaleinstellungen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2015 (Anteil an Zahl der Betriebe; Angaben in Prozent)

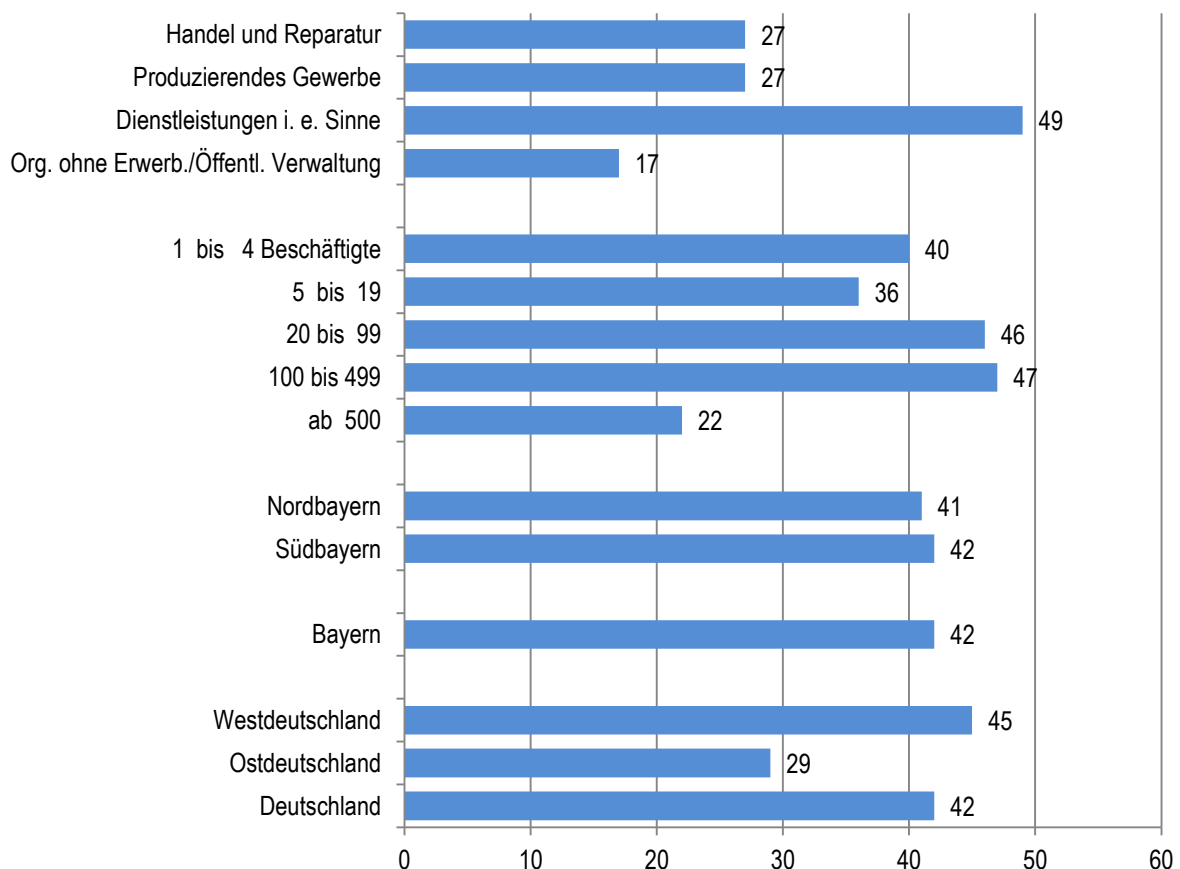
	Betriebe mit Personal- einstellungen	darunter für	
		einfache Tätigkeiten*	qualifizierte Tätigkeiten
Handel und Reparatur	26	7	20
Produzierendes Gewerbe	29	8	26
Dienstleistungen i. e. S.	31	14	23
Org. ohne Erwerb./Öffentl. Verwaltung	20	7	18
1 bis 4 Beschäftigte	10	4	7
5 bis 19	32	11	25
20 bis 99	68	29	51
100 bis 499	92	48	85
ab 500	96	63	95
Nordbayern	27	9	23
Südbayern	31	13	22
Bayern	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>22</b>
Westdeutschland	32	13	24
Ostdeutschland	32	9	26
Deutschland	32	12	25

\* Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist.

11 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen haben im 1. Halbjahr 2015 Beschäftigte für einfache Tätigkeiten eingestellt. Bei 22 Prozent der bayerischen Betriebe gab es Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten. Überproportional viele Betriebe mit Einstellungen für einfache Tätigkeiten finden sich bei den Dienstleistungen i. e. S. (14 %), während Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten mit 26 Prozent im Produzierenden Gewerbe überdurchschnittlich häufig sind. In Südbayern gibt es deutlich häufiger Betriebe mit Einstellungen für einfache Tätigkeiten als in Nordbayern (13 versus 9 %). Für beide Qualifikationsstufen gibt es im 1. Halbjahr 2015 in Westdeutschland einen höheren Anteil der Betriebe als im Freistaat.

Dabei liegt – auf Personenebene – der Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten (bezogen auf alle Einstellungen) in Bayern bei 42 Prozent (Westdeutschland: 45 %). Der im Vergleich zu oben stehenden Zahlen sehr hohe Wert erklärt sich daraus, dass bei Beschäftigten bzw. Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten ein höherer Personalumschlag besteht (inkl. z. B. befristeter Einstellungen und Beschäftigung – vgl. unten). Die Beschäftigungsstabilität ist bei Geringqualifizierten geringer. Hohe Anteile von Einstellungen von einfach Qualifizierten (Un-/Angelernte) an allen Einstellungen gibt es in mittleren und großen Betrieben (46 bzw. 47 %) sowie bei den Dienstleistungen i. e. S. (vgl. Darstellung 3.6).

Darstellung 3.6: Struktur der Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2015 – Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten (Angaben in Prozent)



Der oben angesprochene Effekt der kürzeren bzw. instabileren Beschäftigungsverhältnisse bei Geringqualifizierten auf die Häufigkeit der Einstellungen wird auch bei der Betrachtung von Einstellungsraten deutlich. Einstellungsraten messen – vgl. oben – den Anteil der Neueinstellungen einer Gruppe an der Beschäftigtenzahl dieser Gruppe (vgl. Darstellung 3.7).

Darstellung 3.7: Anteile der Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen an den Beschäftigten dieser Gruppen (Einstellungsraten) 2015 (Angaben in Prozent)

	Beschäftigte für		Insgesamt
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten	
Handel und Reparatur	7	5	6
Produzierendes Gewerbe	6	4	4
Dienstleistungen i. e. S.	17	7	10
Org. o. Erwerb. / Öff. Verwaltung	4	4	4
1 bis 4 Beschäftigte	10	6	7
5 bis 19	10	6	7
20 bis 99	14	6	8
100 bis 499	17	7	9
ab 500	5	3	4
Bayern	12	6	7
Westdeutschland	13	5	7
Ostdeutschland	15	7	8
Deutschland	13	6	7

Die Einstellungsrate für Beschäftigte für einfache Tätigkeiten liegt 2015 in Bayern mit 12 Prozent doppelt so hoch wie bei Beschäftigten mit Berufs- oder (Fach-)Hochschulabschluss. In Westdeutschland ist dieser Unterschied mit 13 zu 5 Prozent nochmals etwas ausgeprägter. Besonders hoch ist die Einstellungsrate für Geringqualifizierte (17%), aber auch insgesamt (10 %) bei den Dienstleistungen i. e. S. Mittlere bis große Betriebe (14 bzw. 17 %) stellen bezogen auf den Beschäftigtenbestand für einfache Tätigkeiten ebenfalls besonders viele Gering-/Einfachqualifizierte ein; ebenso in der Tendenz eher süd- als nordbayerische Betriebe.

Hochgerechnet wurden um 1. Halbjahr 2015 im Freistaat 242 Tausend Personen für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt. Das sind 58 Prozent aller 416 Tausend Neueinstellungen. Beide Absolutzahlen sind die höchsten Werte seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2001. Langfristig schwankt der Anteil der Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten knapp unter bzw. um die 60-Prozent-Marke. Werte von 66 Prozent wie im Jahr 2013 sind die Ausnahme (vgl. Darstellung 3.8).

Darstellung 3.8: Personaleinstellungen insgesamt und für qualifizierte Tätigkeiten in Bayern 2001 bis 2015 (jeweils 1. Halbjahr; Angaben in Tausend und in Prozent)

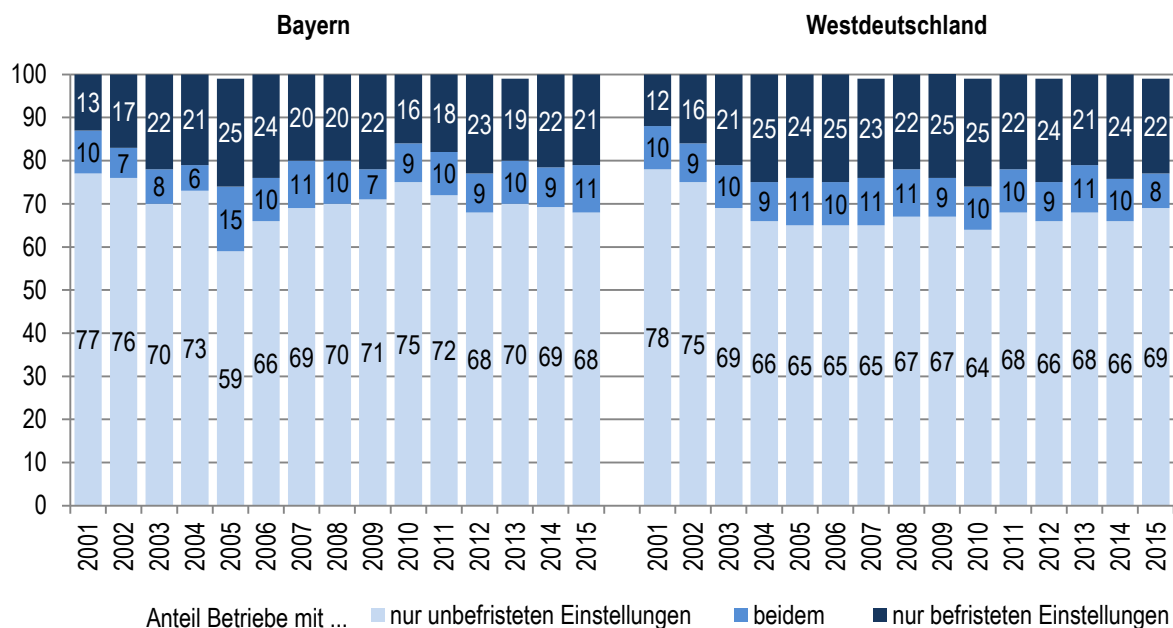
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Bayern insgesamt</b>	333	292	234	248	235	254	297	315	279	291	370	379	338	381	416
<b>für qual. Tätigkeiten</b>	188	168	125	*	141	*	174	186	158	164	219	228	221	220	242
<b>Anteil qual. Tätigkeiten (%)</b>	57	58	54	*	60	*	59	59	57	56	59	60	66	58	58

\* Frage wurde in diesen Jahren nicht gestellt.

### 3.2.2 Befristete Beschäftigung

Nur wenig verändert hat sich gegenüber dem Vorjahr im Hinblick auf das Verhalten der Unternehmen bei der Befristung von Einstellungen. Weiterhin gut zwei Drittel der bayerischen wie westdeutschen Betriebe stellen grundsätzlich nur unbefristet ein. Bei gut einem Fünftel werden zunächst nur befristete Einstellungen vorgenommen (vgl. Darstellung 3.9).

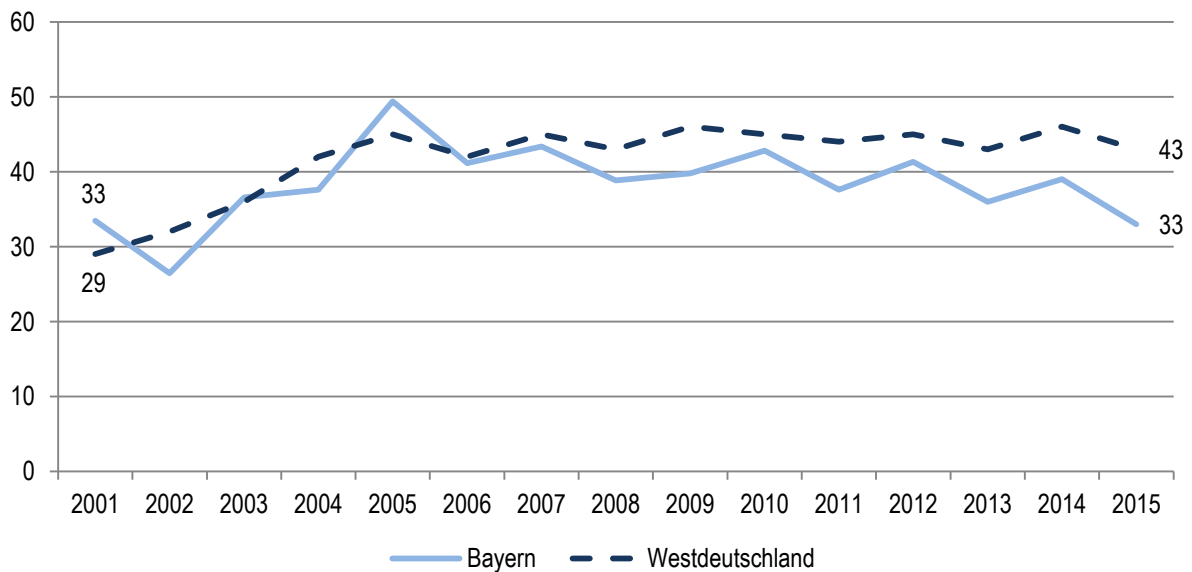
Darstellung 3.9: Betriebe mit Personaleinstellungen nach Art der Einstellung im 1. Halbjahr 2001 bis 2015; Bayern und Westdeutschland (Angaben in Prozent)



Auf die einzelnen Einstellungen bezogen waren 33 Prozent aller Neueinstellungen im Freistaat befristet. Das ist ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vorjahr (39 %) und erheblich weniger als im westdeutschen Durchschnitt; dort mit einem Rückgang von 46 auf 43 Prozent (vgl. Darstellung 3.10). So groß war der Unterschied zwischen Bayern und Westdeutschland bei diesem Indikator noch nie seit Beginn des letzten Jahrzehnts.



Darstellung 3.10: Anteil der befristeten Einstellungen an allen Neueinstellungen in Bayern und Westdeutschland 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent)



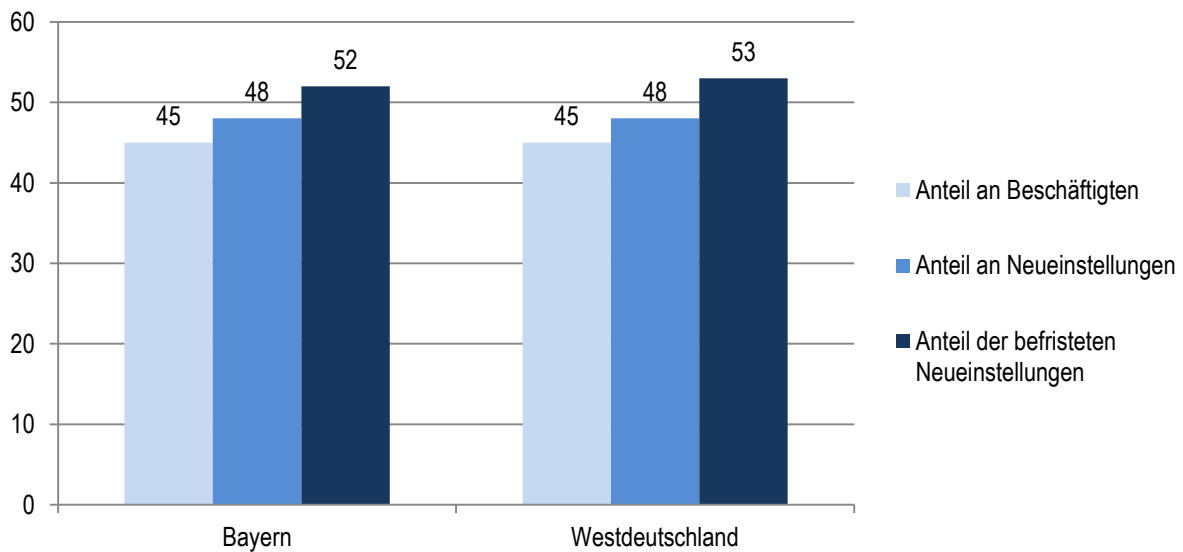
Besonders niedrig ist der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen in Kleinst- und Kleinbetrieben (19 bzw. 18 %), in Südbayern (28 %) sowie in den Dienstleistungsbetrieben (29 %). Den mit Abstand höchsten Anteil an befristeten Neueinstellungen (63 %) weist – traditionell (vgl. Hohendanner u. a. 2016) – der Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung aus. Hochgerechnet gab es im Freistaat im 1. Halbjahr 2015 135 Tausend befristete Neueinstellungen (vgl. Darstellung 3.11).

Darstellung 3.11: Hochgerechnete Anzahl der befristeten Neueinstellungen und ihr Anteil an allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2015 (Angaben in Tausend und in Prozent)

	Befristete Neueinstellungen	
	Insgesamt (in Tausend)	Anteil an Neueinstellungen (in Prozent)
Handel und Reparatur	23	47
Produzierendes Gewerbe	23	31
Dienstleistungen i. e. S.	79	29
Org. o. Erwerb./Öff. Verwaltung	10	63
1 bis 4 Beschäftigte	4	19
5 bis 19	17	18
20 bis 99	42	32
100 bis 499	47	37
ab 500	26	59
Nordbayern	63	39
Südbayern	73	28
Bayern	135	33
Westdeutschland	905	43
Ostdeutschland	210	43
Deutschland	1.115	43

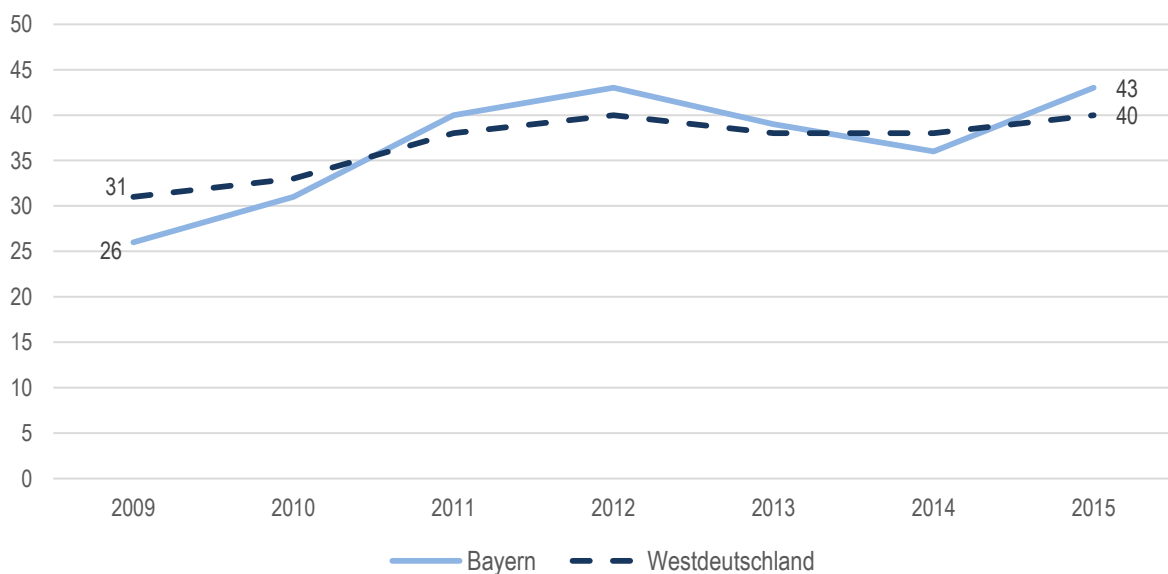
Frauen werden in Bayern zu 52 Prozent bei Einstellungen nur befristet eingestellt. Das ist ein höherer Wert, als es ihrem Beschäftigtenanteil bzw. ihrem Anteil an allen Neueinstellungen entspricht (45 bzw. 48 %; vgl. Darstellung 3.12). Auch im westdeutschen Durchschnitt stellt sich die Situation ähnlich dar.

Darstellung 3.12: Frauenanteil an den Beschäftigten, den Neueinstellungen und den befristeten Neueinstellungen 2015 (Angaben in Prozent)



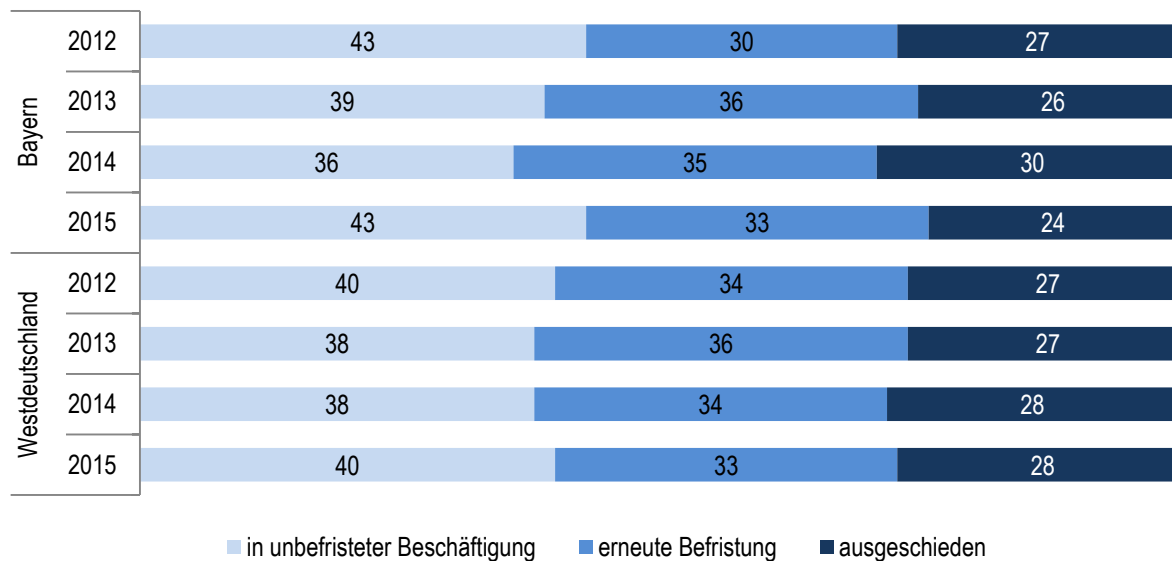
Noch in einer weiteren Hinsicht stellt sich die Arbeitssituation befristet Beschäftigter in Bayern am aktuellen Rand besser dar als im westdeutschen Durchschnitt (vgl. Darstellung 3.13). Der Anteil, der nach Ablauf des befristeten Beschäftigungsverhältnisses unbefristet Übernommenen an allen Befristungen, die im 1. Halbjahr 2015 endeten, ist in Bayern von 26 auf 43 Prozent sehr stark gestiegen (in Westdeutschland von 31 auf 40 %). Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass eine solche Situation in Bayern bzw. Westdeutschland auch im Jahr 2012 schon einmal erreicht war.

Darstellung 3.13: Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten deren Befristung im 1. Halbjahr 2009 bis 2015 endete (Angaben in Prozent)



Weitere 33 Prozent der befristet Beschäftigten in Bayern wie in Westdeutschland, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2015 ausgelaufen war, wurden im Anschluss erneut in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. 24 Prozent (Westdeutschland: 28 %) sind nach Vertragsende aus dem Betrieb/der Dienststelle ausgeschieden (vgl. Darstellung 3.14). Im Hinblick auf befristete Beschäftigungsverhältnisse ist die Situation in Bayern – und ansatzweise auch in Westdeutschland – im letzten Jahr besser geworden.

Darstellung 3.14: Verbleib befristet Beschäftigter nach Vertragsende im ersten Halbjahr 2012 bis 2015 (Angaben in Prozent)



### 3.3 Personalabgänge

29 Prozent der Betriebe und Dienststellen in Bayern und 30 Prozent in Westdeutschland berichten von Personalabgängen. Das ist der höchste Wert seit 2007. 46 Prozent dieser Personalabgänge betrafen 2015 Frauen. Das entspricht in etwa ihrem Beschäftigtenanteil. Darstellung 3.15 enthält in der Zeitreihe seit 2007 die im IAB-Betriebspanel jährlich abgefragten Abgangsgründe (dabei waren Mehrfachnennungen möglich).

Darstellung 3.15: Personalabgänge, Frauenanteile daran und Gründe für die Personalabgänge im 1. Halbjahr 2015 (Mehrfachnennungen; Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Personalabgängen	Frauenanteil an Personalabgängen	Gründe des Ausscheidens									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nordbayern	27	50	45	19	3	13	6	2	5	3	1	4
Südbayern	30	43	46	21	2	10	6	1	5	2	0	7
Bayern	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
(nachrichtl. 2014)	25	46	41	23	2	15	7	2	4	2	1	4
(nachrichtl. 2013)	24	48	39	24	2	12	9	3	5	1	0	3
(nachrichtl. 2012)	27	48	39	22	3	13	7	2	5	2	1	5
(nachrichtl. 2011)	25	45	45	20	2	11	8	2	4	3	1	3
(nachrichtl. 2010)	23	47	35	23	3	14	7	3	5	3	1	6
(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	30	44	40	22	3	13	7	2	6	3	1	4
Ostdeutschland	28	44	35	26	1	14	7	2	8	4	1	4
Deutschland	30	44	39	23	3	13	7	2	6	3	1	4

A Kündigung seitens des Arbeitnehmers

B Kündigung seitens des Betriebes

C Abgänge nach Abschluss der betriebl. Ausbildung

D Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages

E Einvernehmliche Aufhebung

F Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens

G Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze

H Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze

I Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit\*

J Sonstiges

\* Wegen der Übergangsregelung für vor dem 02.01.1961 Geborene verwendet das Panel hier die alte Regelung/Bezeichnung.

Am aktuellen Rand dominiert mit 46 Prozent das Ausscheiden aufgrund einer arbeitnehmerseitigen Kündigung, gefolgt vom Ausscheiden aufgrund einer betriebsseitigen Kündigung mit 20 Prozent. In Westdeutschland lauten die entsprechenden Zahlen 40 und 22 Prozent. Diese Reihenfolge gilt in den meisten Jahren, außer in den Krisenjahren mit einem verschlechterten Arbeitsmarkt wie für das Jahr 2009 (vgl. Darstellung 3.15). Bemerkenswert ist, dass die 46 Prozent Personalabgänge 2015 wegen einer arbeitnehmerseitigen Kündigung den höchsten Wert seit 2007 darstellen. Die 20 Prozent arbeitgeberseitiger Kündigungen sind – neben dem Jahr 2011 – gleichzeitig der geringste Wert seit 2007. An dritter Stelle erreicht als Abgangsgrund nur noch das Auslaufen eines befristeten Vertrages zweistellige Prozentwerte. 2015 sind dies 11 Prozent in Bayern und 13 Prozent im westdeutschen Durchschnitt. Ein beachtenswertes Detail ist die relative Verschiebung in der Bedeutung des Vorruhestandes als Grund für das Ausscheiden. 2015 waren es 5 Prozent der Personalabgänge, die zum gesetzlichen Regelrentenalter ausgeschieden sind. Bei 2 Prozent erfolgt der Personalabgang vor dem Regelrentenalter.

### 3.4 Ungedeckter Personalbedarf und vakante Stellen

Im 1. Halbjahr 2015 haben – wie oben schon erwähnt (Abschnitt 3.2) – 29 Prozent der Betriebe und Dienststellen in Bayern Personal eingestellt. Darunter waren 21 Prozent, die damit ihren Personalbedarf nach eigenen Angaben voll decken konnten. Bei 9 Prozent ist dies nur teilweise geschehen. Vor allem handelt es sich dabei um mittlere bis sehr große Betriebe sowie Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe (vgl. Darstellung 3.16).

71 Prozent der bayerischen Betriebe haben in diesem Zeitraum kein Personal eingestellt (Westdeutschland: 68 %). Darunter waren 61 Prozent (Westdeutschland: 61 %), die gar keinen Personalbedarf hatten sowie nochmals 9 Prozent, die trotz Personalbedarfs keine einzige Einstellung vorgenommen haben (Westdeutschland: 7 %). Bei letzteren handelt es sich vor allem um Kleinst- und Kleinbetriebe.

Darstellung 3.16: Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2015 (Anteile 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	26	21	5	74	13	60
Produzierendes Gewerbe	29	17	12	71	11	60
Dienstleistungen i. e. S.	31	23	9	69	6	62
Org. ohne Erwerb./Öffentl. Verwaltung	20	16	4	80	4	76
1 bis 4	10	9	1	90	8	82
5 bis 19	32	24	9	68	10	58
20 bis 99	68	42	26	32	7	26
100 bis 499	92	54	38	8	3	6
ab 500	96	62	34	4	0	4
Nordbayern	27	21	7	73	10	62
Südbayern	31	21	10	69	7	62
Bayern	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>71</b>	<b>9</b>	<b>61</b>
Westdeutschland	32	24	8	68	7	61
Ostdeutschland	32	22	10	68	9	59
Deutschland	32	24	8	68	7	61

Zusammengerechnet konnten damit rund 18 Prozent der Betriebe und Dienststellen im Freistaat ihren Personalbedarf teilweise oder gar nicht decken. Im westdeutschen Durchschnitt sind es zusammen genommen 15 und in Ostdeutschland 19 Prozent. Wie Auswertungen des IAB-Betriebspanels Bayern

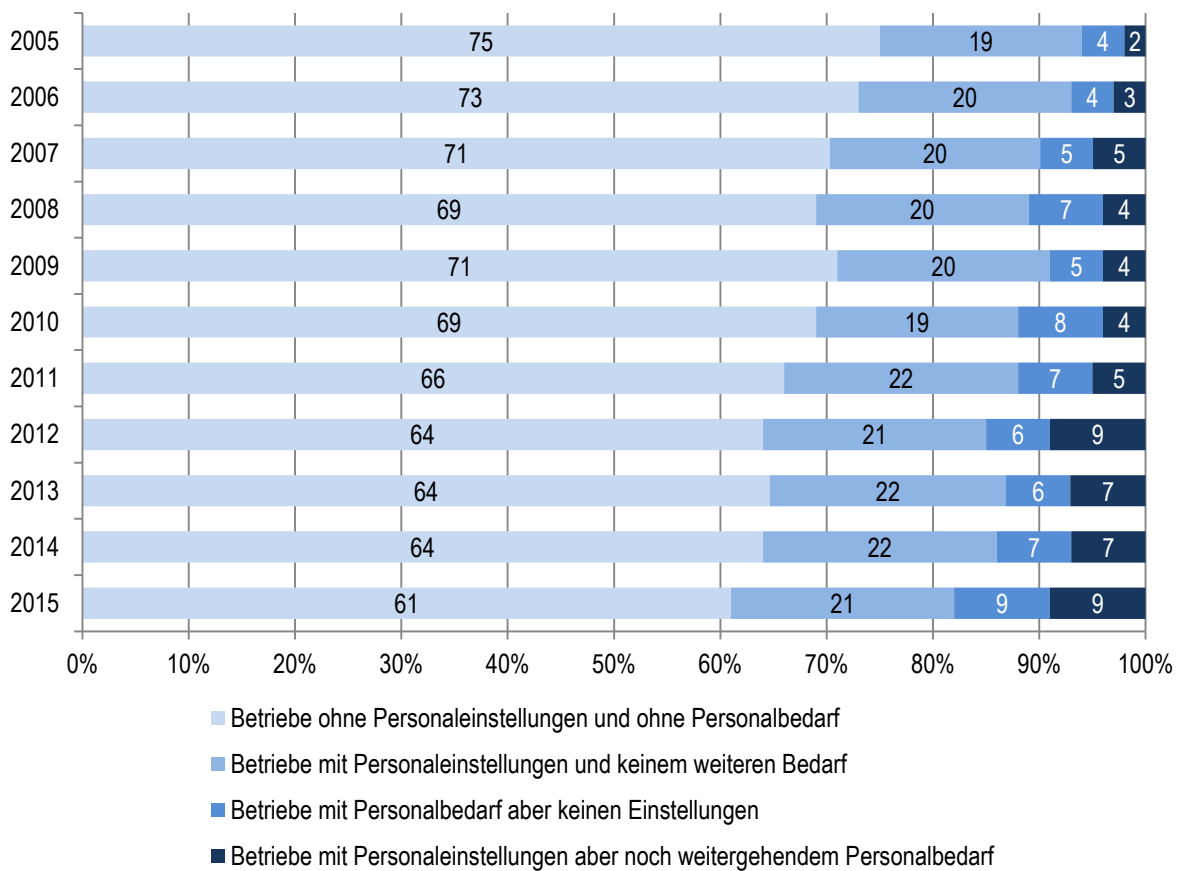
2015 nach weiteren Kriterien belegen, ist z. B. der Anteil der Betriebe mit nicht oder nur teilweise gedecktem Personalbedarf unter denjenigen Betrieben, die von der Notwendigkeit zusätzlichen Personals im Falle zusätzlicher Nachfrage im abgelaufenen Geschäftsjahr berichten, mit 24 Prozent deutlich überdurchschnittlich. Gleiches gilt für das Produzierende Gewerbe (23 %), exportorientierte Branchen (27 %) und tarifgebundene Betriebe (23 %), Betriebe, die einen Beschäftigungszuwachs erwarten (27 %) sowie Betriebe, die im abgelaufenen Geschäftsjahr Investitionen getätigt hatten (22 %).

Die Zeitreihe seit 2005 in Darstellung 3.17 zeigt einen seither – diskontinuierlich – wachsenden Anteil von Betrieben mit ganz oder teilweise ungedecktem Personalbedarf in Bayern. Unbestreitbar nehmen die Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen zu. Unseres Erachtens ist die Situation aber nicht als flächendeckender Fach- oder gar Arbeitskräftemangel zu bewerten. Dagegen spricht nicht nur die Einschätzung z. B. seitens des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (vgl. z. B. Mässig, Wolter 2015, S: 105), die bezogen auf die Entwicklung des Arbeitsangebotes in Bayern hervorhebt: „Die gute wirtschaftliche Positionierung der Region trägt dazu bei, dass die demografisch bedingte Verknappung des Arbeitskräfteangebotes erst sehr viel später zu einer Reduktion der Erwerbstätigen führen wird“, was darauf verweist, dass sich ein hoher Arbeitskräftebedarf nur bei bestimmten Tätigkeiten/Berufen konzentriert.<sup>8</sup> Dagegen spricht auch, dass die Zahlen in Darstellung 3.17 datenbedingt vom Jahr 2005 ausgehen, einem Jahr mit einer ausgeprägten Krise der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt. Dennoch muss das Problem ernst genommen und beobachtet werden.

---

<sup>8</sup> In dieser Perspektive wird auch deutlich, dass die Probleme (zumindest noch) weniger mit dem demografischen Wandel zu tun haben, sondern eher mit Arbeitsbedingungen (inkl. schlechter Bezahlung), mit zyklischen Ausbildungswellen, mit dem Numerus Clausus und Ausbildungskapazitäten und nicht zuletzt einer unverändert sehr begrenzten Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Personalrekrutierung (vgl. dazu mit entsprechenden Befunden aus dem IAB-Betriebspanel 2013, Kistler, Holler 2014, S. II-34). Versuchen Betriebe, sich einerseits am kurzfristigen und unwägbaren Ausschreibungsgeschehen auf internationaler Ebene zu beteiligen, halten aber andererseits möglichst keine personellen „Überkapazitäten“ bzw. Reserven vor, so kann es bei notwendigen Neurekrutierungen enger werden und die Anforderungen an Stellenbewerber werden höher/spezifischer. Das gilt für fachliche Qualifikationen ebenso wie z. B. für nötige Fremdsprachenkenntnisse, aber auch für Mobilitätsanforderungen.

Darstellung 3.17: Betriebe in Bayern mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2005 bis 2015 (Anteile in Prozent an allen Betrieben)



Auf Fachkräfte (genauer: nicht besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten) bezogen ist Darstellung 3.18 zu entnehmen, dass der Anteil dieser nicht besetzten Stellen an allen angebotenen Fachkräftestellen in den letzten beiden Jahren leicht zugenommen hat. Der hohe Wert von 29 Prozent wurde allerdings im Freistaat auch schon einmal im Jahr 2012 erreicht und bereits im Jahr 2000 waren es in der Zeit der „Wirtschaftsblase“ 26 Prozent. Die Darstellung zeigt außerdem, dass der Anteil nicht besetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Kleinst- und Kleinbetrieben besonders hoch ist.



Darstellung 3.18: Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Bayern und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2000 bis 2015 an allen angebotenen Fachkräftestellen (Angaben in Prozent)

	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1 bis 4 Beschäftigte	40	21	36	39	37	48	60	35	45	44	48
5 bis 19	25	10	26	19	24	35	24	37	25	25	38
20 bis 99	27	4	21	27	20	21	27	35	28	33	28
100 bis 499	29	5	14	24	9	23	21	18	26	28	23
ab 500	11	2	12	13	8	14	16	13	20	12	14
Bayern	26	7	20	23	19	26	25	29	27	28	29
Westdeutschland	29	12	20	22	16	21	22	25	24	27	26
Ostdeutschland	16	9	16	19	16	19	23	25	25	26	29
Deutschland	26	11	19	21	16	21	23	25	24	26	27

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

In der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen weist der Bereich Handel und Reparatur mit 34 Prozent den höchsten Anteil nicht besetzter Stellen an allen Fachkräftestellen aus, gefolgt vom Produzierenden Gewerbe (vgl. Darstellung 3.19). Interessanterweise ist dieser Anteil in Nordbayern mit 31 Prozent höher als in Südbayern mit 28 Prozent (vergleichbar auch in Ost- versus Westdeutschland).

Darstellung 3.19: Personalbedarf, Personaleinstellungen und Anteil der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2015 (Anteil am Personalbedarf; Angaben in Prozent)

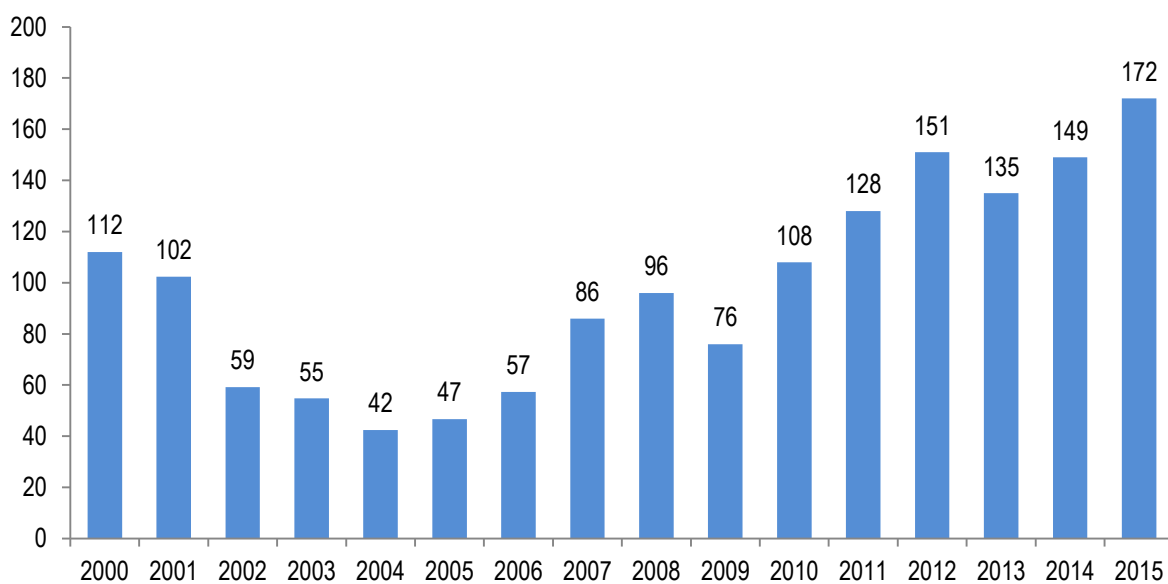
	Personalbedarf (Tausend)	Nicht besetzte Stellen	
		Anteil am Personalbedarf	Anzahl in Tausend
Handel und Reparatur	53	34	18
Produzierendes Gewerbe	73	30	23
Dienstleistungen i. e. S.	195	28	55
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	14	12	2
Nordbayern	138	31	44
Südbayern	203	28	56
Bayern	341	29	100
Westdeutschland	1.569	26	414
Ostdeutschland	485	29	141
Deutschland	2.053	27	555

Hochgerechnet handelt es sich in Bayern um 100 Tausend nicht besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, bei einem gesamten Personalbedarf von 341 Tausend Personen. 55 Tausend der nicht besetzten Stellen im 1. Halbjahr 2015 entfallen alleine auf Dienstleistungsbetriebe i. e. S.

Ein anderer wichtiger Indikator zur Messung von Fachkräftebedarf oder allgemeiner für den Arbeitskräftebedarf insgesamt ist die zeitpunktbezogene Abfrage, wie viele für sofort zu besetzende offene Stellen es in den Betrieben am Tag des Interviews gibt.

Mit 172 Tausend wurde dabei in Bayern ein absoluter Spitzenwert erreicht. Seit 2011 wird das ebenfalls schon hohe Niveau des Jahres 2000 zunehmend überschritten.

Darstellung 3.20: Anzahl der für sofort gesuchten Arbeitskräfte (vakante Stellen) in Bayern jeweils im Spätsommer 2000 bis 2015 (Angaben in Tausend)

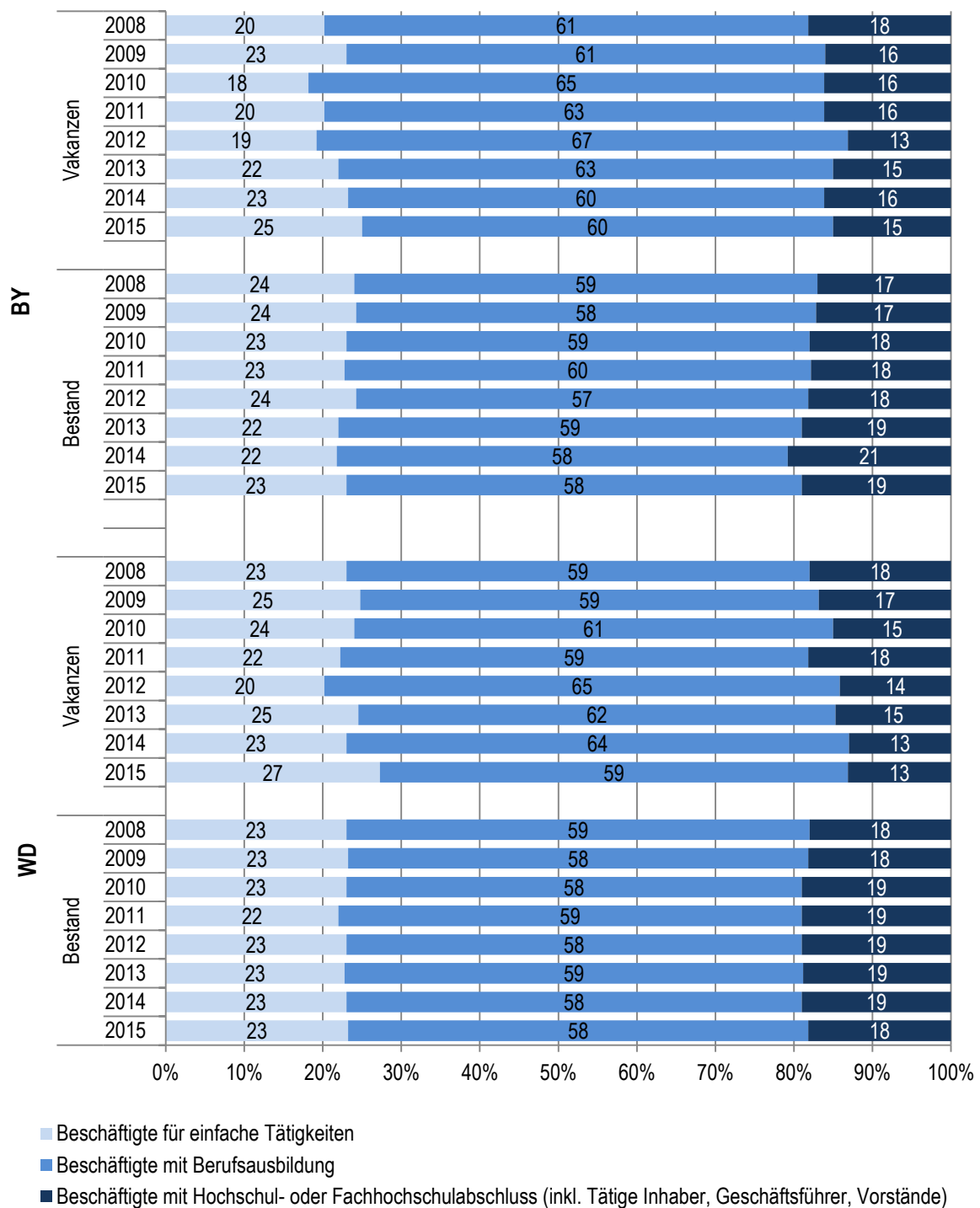


In Darstellung 3.21 werden, in einer Zeitreihe seit 2008, diese Vakanzen in der Differenzierung nach Qualifikationsgruppen dem Beschäftigtenbestand des jeweiligen Jahres gegenübergestellt.

In Bayern wie in Westdeutschland stellen die offenen Stellen für die Beschäftigten mit Berufsabschluss im Bestand mit je rund 60 Prozent die bei weitem größte Gruppe dar. Im Freistaat – und nochmals ähnlich auch im westdeutschen Durchschnitt – werden 2015 mit 25 Prozent aller Vakanzen mehr Beschäftigte für einfache Tätigkeiten aktuell gesucht als es ihrem Anteil am Beschäftigtenbestand entspricht (23 %). Umgekehrt fällt der Anteil der für sofort zu besetzenden Stellen für Hochqualifizierte mit 15 versus 19 Prozent geringer aus als im Bestand. Gegenüber den Jahren vor 2012/2013 hat sich diese Relation im Freistaat damit bei Stellen für einfache Tätigkeiten schon für mehrere Jahre umgekehrt. Bei den Hochqualifizierten zeigt die Zeitreihe für Bayern außer im Jahr 2008, dass ihr Anteil an den Vakanzen kleiner ist als ihr Anteil am Personalbestand.

Auch hier spielt der schon erwähnte Unterschied in der Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse die entscheidende Rolle.

Darstellung 3.21: Struktur der für sofort gesuchten Arbeitskräfte im Vergleich zur Struktur des Personalbestandes in Bayern und Westdeutschland Mitte 2008 bis 2015 (Angaben in Prozent)



Mit der Division der Zahl der vakanten Stellen durch die Summe aus Beschäftigtenzahl plus der Zahl der vakanten Stellen errechnen sich Vakanzraten. Diese drücken aus, wieviel Prozent der zum jeweiligen Zeitpunkt im Prinzip „nötigen“ Beschäftigten in den Betrieben fehlen (vgl. Darstellung 3.22).

Darstellung 3.22: Vakanzraten 2001, 2005 und 2008 bis 2015 (Angaben in Prozent)

	2001	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Bayern</b>										
<b>Insgesamt*</b>	1,9	0,9	1,7	1,3	1,9	2,1	2,5	2,4	2,6	2,9
<b>für einfache Tätigkeiten</b>	1,5	1,4	1,6	1,4	1,6	2,0	2,0	2,3	2,6	3,0
<b>für qualifizierte Tätigkeiten</b>	2,4	0,8	2,0	1,5	2,2	2,6	3,0	2,5	2,6	2,9
<b>Westdeutschland</b>										
<b>Insgesamt*</b>	2,1	0,9	1,8	1,2	1,8	2,2	2,2	2,3	2,6	2,7
<b>für einfache Tätigkeiten</b>	1,9	1,0	1,9	1,3	2,0	2,3	2,1	2,4	2,5	3,0
<b>für qualifizierte Tätigkeiten</b>	2,5	1,0	2,1	1,4	2,0	2,5	2,6	2,3	2,7	2,6

\* Vakanzrate = Zahl der für sofort zu besetzenden Stellen dividiert durch (Zahl der Beschäftigten plus für sofort zu besetzende Stellen) mal 100.

Die Vakanzraten für Bayern liegen 2015 bei 2,9 Prozent insgesamt bzw. bei 3,0 Prozent für einfache Tätigkeiten und 2,9 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten. In Westdeutschland ist der Wert für Stellen für qualifizierte Tätigkeiten und insgesamt niedriger (2,6 bzw. 2,7 %). Im Vergleich zu den Jahren 2001 und 2005 sowie seit 2008 ist – trotz einiger Schwankungen – ein generell steigender Trend zu beobachten. Das bedeutet eine Besserung der Arbeitsmarktposition aus Sicht von Bewerbern und gleichzeitig eine zunehmende Anspannung des Arbeitsmarktes aus Sicht der betrieblichen Personalrekrutierung.<sup>9</sup>

### 3.5 Zusammenfassung

Die verschiedenen Indikatoren zum Thema Personalbewegungen aus dem IAB-Betriebspanel 2015 zeigen erneut: Die deutlich bessere Arbeitsmarktlage in Bayern im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt geht mit mehr Beschäftigungsstabilität und – entgegen der Dogmen in der Unternehmensberatung und neoliberalen Wirtschaftstheorie – weniger Flexibilität und Dynamik um jeden Preis einher.

- Der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen liegt in Bayern im 1. Halbjahr 2015 bei 29 und im westdeutschen Durchschnitt bei 32 Prozent. Bei den Personalabgängen sind es 29 bzw. 30 Prozent (vgl. **Darstellung 3.1**). Der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen ist im 1. Halbjahr 2015 im Bereich Handel und Reparatur und bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung höher als der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen (vgl. **Darstellung 3.2**).
- Hochgerechnet weist das IAB-Betriebspanel in Bayern für das 1. Halbjahr 2015 416 Tausend Neueinstellungen nach. Das ist der mit Abstand höchste Wert seit 2001. Bei den Personalabgängen ist es der zweithöchste Wert mit 324 Tausend (vgl. **Darstellung 3.3**). Die Einstellungsrate (Einstellungen bezogen auf die Beschäftigtenzahl) übersteigt mit Ausnahme der Jahre 2003 und 2009 die Abgangsrate zunehmend (vgl. **Darstellung 3.4**).
- Im Freistaat haben – vgl. oben – im 1. Halbjahr 2015 29 Prozent der Betriebe Personal eingestellt. 11 Prozent waren Betriebe mit Einstellungen von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten; 22 Prozent haben Personal für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt (Westdeutschland: 13 bzw. 24 %). Besonders im Dienstleistungsbereich haben viele Betriebe Un-/Angelernte eingestellt (vgl. **Darstellung 3.5**).

<sup>9</sup> An dieser Stelle ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass ein gewisses Maß an vakanten Stellen auf einem funktionierenden Arbeitsmarkt genauso normal ist wie ein gewisses Maß an Sucharbeitslosigkeit.

- Dabei liegt, auf der Personenebene, der Anteil der Einstellungen für einfache Tätigkeiten an allen Einstellungen in Bayern bei 42 und in Westdeutschland bei 45 Prozent. Er ist wegen der geringeren Beschäftigungsstabilität in diesem Personalsegment deutlich höher als ihr Beschäftigtenanteil (vgl. **Darstellung 3.6**).
- Die Einstellungsrate für einfache Tätigkeiten liegt in Bayern bei 12 und in Westdeutschland bei 13 Prozent. Bei den qualifizierten Tätigkeiten sind es 6 bzw. 5 Prozent. Besonders hoch ist die Einstellungsrate für einfache Tätigkeiten in großen Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten (17 %) und in Dienstleistungsbetrieben (17 %; vgl. **Darstellung 3.7**).
- 68 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen stellen Beschäftigte nur unbefristet ein, 21 Prozent nur befristet (vgl. **Darstellung 3.9**). Außer in den Jahren 2001, 2003 und 2005 liegt der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen in Bayern seit 2001 unterhalb des westdeutschen Wertes (vgl. **Darstellung 3.10**).
- Der Frauenanteil an den befristeten Neueinstellungen (52 %) ist höher als ihr Anteil an allen Neueinstellungen (48 %) und nochmals höher als ihr Beschäftigtenanteil (45 %) (vgl. **Darstellung 3.12**). Der Anteil der zum Ende eines befristeten Arbeitsvertrages in einen unbefristeten Vertrag übernommenen Beschäftigten liegt in Bayern bei 43 Prozent (Westdeutschland: 40 %). Weitere 33 % erhielten einen erneut befristeten Arbeitsvertrag (vgl. **Darstellungen 3.13** und **3.14**).
- 29 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen (Westdeutschland: 30 %) berichten von Personalabgängen. Das ist der höchste Wert seit 2007. Dominante Abgangsgründe sind arbeitnehmerseitige Kündigungen (46 %), arbeitgeberseitige Kündigungen (20 %) und das Ablaufende eines befristeten Arbeitsverhältnisses (11 %; vgl. **Darstellung 3.15**).
- 21 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen haben im 1. Halbjahr 2015 Personal eingestellt und konnten dabei ihren Personalbedarf voll decken. 9 Prozent haben zwar Personal eingestellt, ohne aber den gesamten Personalbedarf decken zu können. Weitere 9 Prozent haben trotz Personalbedarfs niemanden eingestellt. 61 Prozent hatten im Befragungszeitraum keinen Personalbedarf. Zusammengerechnet konnten damit 18 Prozent der Betriebe ihren Personalbedarf nicht oder nur teilweise decken (Westdeutschland: 15 %). Dieser Anteil steigt seit Jahren fast kontinuierlich, im Trend aber langsam an (vgl. **Darstellungen 3.16** und **3.17**).
- Bezogen auf Stellen für qualifizierte Tätigkeiten liegt im Freistaat der Anteil der nicht besetzten Stellen im 1. Halbjahr 2015 bei 29 Prozent (im Jahr 2000 waren es 26 %), in Westdeutschland bei 26 Prozent (dort im Jahr 2000: 29 %). Besonders in Kleinst- und Kleinbetrieben bleiben Stellen für qualifizierte Tätigkeiten unbesetzt (vgl. **Darstellung 3.18**). Hochgerechnet blieben in Bayern 100 Tausend Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte unbesetzt – mehr als die Hälfte davon bei Dienstleistungsbetrieben i. e. S. (vgl. **Darstellung 3.19**).
- Ein anderer Indikator für Stellenbesetzungsprobleme ist die Zahl offener, für sofort zu besetzender Stellen, die sogenannten Vakanzen. Deren Zahl ist in Bayern von 112 Tausend im Jahr 2000 auf 42 Tausend im Jahr 2004 gesunken und seither, wenn auch mit konjunkturellen Schwankungen, so doch mit einem starken Trend auf 172 Tausend im Jahr 2015 gestiegen (vgl. **Darstellung 3.20**).
- In den letzten Jahren (seit 2010) ist der Anteil der vakanten Stellen für einfache Tätigkeiten deutlich auf 25 Prozent gestiegen und übertrifft, wie im Vorjahr, den Anteil der Un-/Angelernten am Stellenbestand. Dagegen ist der Anteil der Vakanzen für Hochqualifizierte seit Jahren geringer als ihr Beschäftigtenanteil (vgl. **Darstellung 3.21**).

- Vakanzraten setzen die Zahl der für sofort zu besetzenden Stellen in Bezug zur Summe aus Beschäftigtenbestand plus der entsprechenden Vakanzen. Die Vakanzraten sind für einfache Stellen wie für Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Bayern höher und verzeichnen insgesamt einen etwas stärkeren Anstieg als im westdeutschen Durchschnitt (vgl. **Darstellung 3.22**).

## 4 Arbeitsbedingungen

Die Befragungen zum IAB-Betriebspanel enthalten teils jährlich wiederholte, teils entsprechend des Modulkonzepts der Datenbasis in mehrjährigem Abstand gestellt auch einige Fragen zum Thema Arbeitsbedingungen.<sup>10</sup>

### 4.1 Entlohnung und Kapital-/Gewinnbeteiligung

Im IAB-Betriebspanel wird jährlich die Frage nach der Bruttolohn- und Gehaltssumme im Juni des Befragungsjahres gestellt. Nicht einbezogen werden dabei die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, das Urlaubsgeld sowie eventuelle weitere Sonderzahlungen. (Bei den sogenannten Lohnnebenkosten wird gemeinhin in der öffentlichen Debatte ein starker und anhaltender Anstieg unterstellt. Dass dies so ohne weiteres nicht zutrifft zeigt z. B. Bäcker 2015). In Darstellung 4.1 sind diese Angaben der Betriebe für Bayern und Westdeutschland zum einen für die Beschäftigtenzahl dargestellt, zum anderen auf Vollzeitäquivalente umgerechnet.

Darstellung 4.1: Durchschnittslohn/-gehalt je Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent 2001, 2009 und 2015 (Angaben in Euro und Prozent)

	2001 in Euro	2009 in Euro	2015 in Euro	Veränderung in Prozent 01/15	Veränderung in Prozent 09/15
<b>Je abhängig Beschäftigten</b>					
- Handel und Reparatur	1.839	1.883	2.074	12,8	10,1
- Produzierendes Gewerbe	2.278	2.715	3.288	44,3	21,1
- Dienstleistungen i. e. S.	2.117	2.061	2.368	11,9	14,9
- Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	(2.085)	(2.403)	(2.495)	(19,7)	(3,8)
<b>Bayern</b>	<b>2.124</b>	<b>2.269</b>	<b>2.606</b>	<b>22,7</b>	<b>14,9</b>
<b>Westdeutschland</b>	<b>2.177</b>	<b>2.318</b>	<b>2.561</b>	<b>17,6</b>	<b>10,5</b>
<b>Je Vollzeitäquivalent</b>					
- Handel und Reparatur	2.296	2.426	2.779	21,0	14,6
- Produzierendes Gewerbe	2.571	3.078	3.707	44,2	20,4
- Dienstleistungen i. e. S.	2.566	2.625	3.042	18,6	15,9
- Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	(2.477)	(2.930)	3.163	27,7	8,0
<b>Bayern</b>	<b>2.516</b>	<b>2.774</b>	<b>3.232</b>	<b>28,5</b>	<b>16,5</b>
<b>Westdeutschland</b>	<b>2.589</b>	<b>2.842</b>	<b>3.213</b>	<b>24,1</b>	<b>13,1</b>

Ohne Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld, jeweils Juni. Eigentlich sind diese Zahlungen meist Lohnbestandteile die vertraglich vereinbart sind, aber nur nicht monatlich ausbezahlt werden.

<sup>10</sup> Jährlich wiederholte Fragen sind z. B. diejenigen nach der Tarifbindung der Betriebe, den Bruttolöhnen je Vollzeitäquivalent oder (vgl. Kapitel 5) nach der Weiterbildungsförderung. Mehrjährige Abstände gibt es z. B. bei der Frage nach einer Kapital-/Gewinnbeteiligung die 2015 und zuvor zum letzten Mal 2013 gestellt wurde.

Der Durchschnittslohn/-gehalt je Beschäftigten beträgt 2015 im Freistaat 2.606 Euro und in Westdeutschland 2.561 Euro. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet das einen Anstieg um 18 Euro in Bayern und um 33 Euro in Westdeutschland (vgl. Kistler, Wiegel 2015, S. I-36). Die höchsten Beträge werden dabei im Produzierenden Gewerbe und die geringsten im Bereich Handel und Reparatur erzielt. Im Vergleich zu den Jahren 2009 bzw. 2001 errechnet sich dabei in Bayern eine deutlich stärkere Steigerung als im westdeutschen Durchschnitt.

Umgerechnet auf Vollzeitäquivalente sind die Durchschnittslöhne und -gehälter zwischen 2014 und 2015 in Bayern wie Westdeutschland um je 38 Euro gestiegen (auf 3.232 Euro in Bayern und 3.213 Euro in Westdeutschland). Je Vollzeitäquivalent fallen die Zuwächse gegenüber 2009 und 2001 etwas größer aus als bei den auf die Beschäftigten bezogenen Zahlen. Auch hier bilden das Produzierende Gewerbe und der Bereich Handel und Reparatur die Extrempole in der Streuung der absoluten Werte.

Differenziert nach der Betriebsgrößenklasse gibt es (vgl. Darstellung 4.2) einen deutlichen Zusammenhang: Mit steigender Beschäftigtenzahl steigt der durchschnittliche Lohn/Gehalt je Vollzeitäquivalent. In Südbayern sind die Beträge in allen Jahren seit 2002 höher als in Nordbayern.



Darstellung 4.2: Lohn/Gehalt im Juni 2002 bis Juni 2015 je Vollzeitäquivalent (Angaben in Euro)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1 bis 4 Beschäftigte	2.090	2.175	2.258	1.939	2.196	1.993	2.259	2.130	2.100	2.266	2.269	2.262	2.681	2.529
5 bis 19	2.186	2.225	2.297	2.237	2.412	2.400	2.512	2.330	2.533	2.424	2.555	2.571	2.728	2.734
20 bis 99	2.435	2.373	2.544	2.488	2.576	2.552	2.541	2.626	2.742	2.847	2.766	2.789	2.824	3.040
100 bis 499	2.616	2.619	2.685	2.658	2.871	2.752	2.699	2.741	2.881	3.001	3.132	3.137	3.153	3.251
ab 500	2.934	2.958	3.130	3.282	3.258	3.484	3.457	3.417	3.482	3.555	3.791	3.790	3.991	4.016
Nordbayern	2.452	2.449	2.625	2.610	2.726	2.739	2.781	2.720	2.774	2.799	2.903	2.989	3.056	3.057
Südbayern	2.573	2.572	2.650	2.656	2.797	2.811	2.799	2.818	2.959	3.062	3.148	3.149	3.296	3.373
Bayern	<b>2.519</b>	<b>2.518</b>	<b>2.639</b>	<b>2.636</b>	<b>2.766</b>	<b>2.779</b>	<b>2.790</b>	<b>2.774</b>	<b>2.876</b>	<b>2.945</b>	<b>3.035</b>	<b>3.075</b>	<b>3.194</b>	<b>3.232</b>
Westdeutschland	2.681	2.677	2.737	2.712	2.816	2.815	2.839	2.842	2.915	2.981	3.036	3.061	3.175	3.213
Ostdeutschland	2.086	2.106	2.126	2.157	2.202	2.177	2.248	2.268	2.323	2.348	2.390	2.393	2.480	2.604
Deutschland	2.568	2.569	2.622	2.609	2.700	2.695	2.729	2.734	2.803	2.862	2.916	2.936	3.046	3.099

Ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld, jeweils Juni.

Vollzeitäquivalent: Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende wurden auf Vollzeitäquivalente umgerechnet (nur abhängig Beschäftigte).

Bis zum Jahr 2012 lagen die Bruttolöhne/-gehälter je Vollzeitäquivalent in Bayern unterhalb derer im westdeutschen Durchschnitt; erst seit 2013 liegen sie etwas höher.

Kategorisiert man die Betriebe nach Klassen der durchschnittlich bezahlten Bruttolöhne/-gehälter je Beschäftigten (vgl. Darstellung 4.3), so zeigt sich, dass in Bayern wie in Westdeutschland fast in einem Viertel der Betriebe die Beschäftigten weniger als 1.000 Euro verdienen und auf der anderen Seite in je 10 Prozent der Betriebe mehr als 3.500 Euro. Bezogen auf Vollzeitäquivalente dreht sich die Verteilung um: 10 bzw. in Westdeutschland 9 Prozent der Betriebe weisen durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelte von unter 1.000 Euro auf; dagegen liegt dieser Wert bei 23 Prozent der bayerischen und 22 Prozent der westdeutschen Betriebe bei 3.500 und mehr Euro. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich diesbezüglich nur wenig verändert (außer einem leichten Klassenwechslereffekt nach oben).

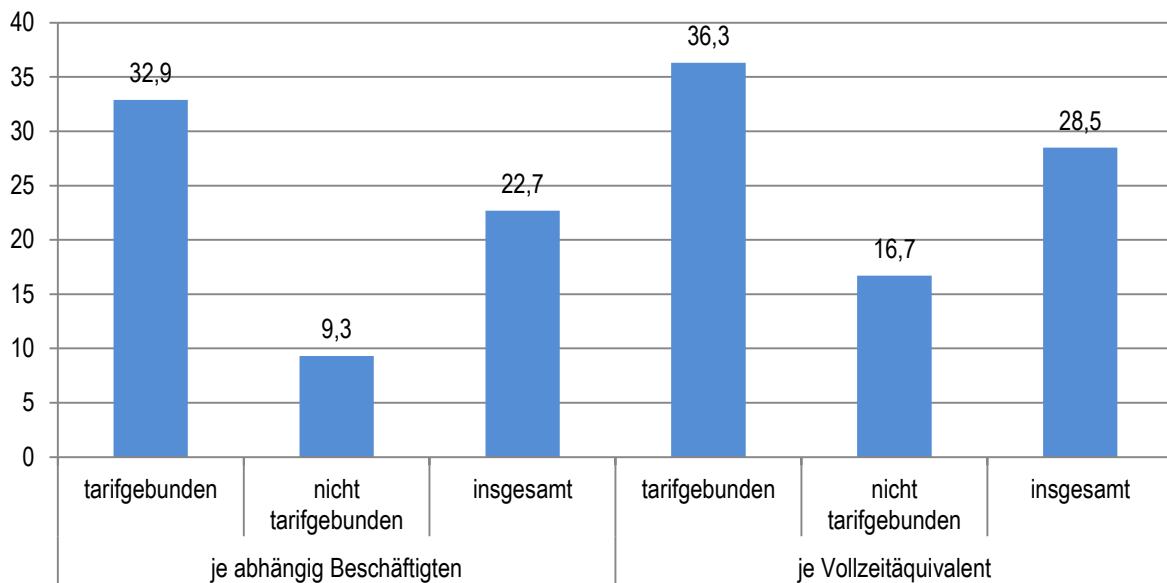
Darstellung 4.3: Verteilung der Betriebe auf Klassen der bezahlten durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter an abhängig Beschäftigte im Juni 2015 (Angaben in Prozent)

	Anteil der Betriebe im jeweiligen Intervall						
	unter 1.000	1.000 < 1.500	1.500 < 2.000	2.000 < 2.500	2.500 < 3.000	3.000 < 3.500	ab 3.500
	<b>je Beschäftigten</b>						
<b>Bayern</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
<b>Westdeutschland</b>	23	20	18	14	9	6	10
	<b>je Vollzeitäquivalent</b>						
<b>Bayern</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>23</b>
<b>Westdeutschland</b>	9	11	17	16	14	11	22

Ohne Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld.

Erwartungsgemäß gibt es bei der Veränderung der durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter über die Zeit einen deutlichen Unterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben. Dieser zeigt sich (vgl. Darstellung 4.4) sowohl bei der Berechnung je abhängig Beschäftigten wie auch je Vollzeitäquivalent. Im letzteren Fall beträgt der Zuwachs in tarifgebundenen Betrieben (nominal) 36,3 Prozent und in nicht tarifgebundenen Betrieben nur 16,7 Prozent.

Darstellung 4.4: Veränderung der durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent 2015 gegenüber 2001 in tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben in Bayern (Angaben in Prozent)



Die Entlohnung von Beschäftigten kann nicht nur über die normalen Löhne und Gehälter wie Weihnachts- und Urlaubsgeld bzw. Sonderzahlungen etc. erfolgen. Eine weitere Möglichkeit stellen Kapital- und Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen dar (vgl. Darstellung 4.5).

Kapitalbeteiligungen gibt es in Bayern im Jahr 2015 nur in einem ganz kleinen Teil der Betriebe (3 %; Westdeutschland: 1 %) und dabei erfahrungsgemäß normalerweise auch nur für einen recht kleinen Teil der Belegschaften, nämlich Führungskräfte. Am verbreitetsten ist eine Kapitalbeteiligung in sehr großen und mittelgroßen Betrieben.

Darstellung 4.5: Betriebe mit Kapital- oder Gewinnbeteiligung am Unternehmen 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)

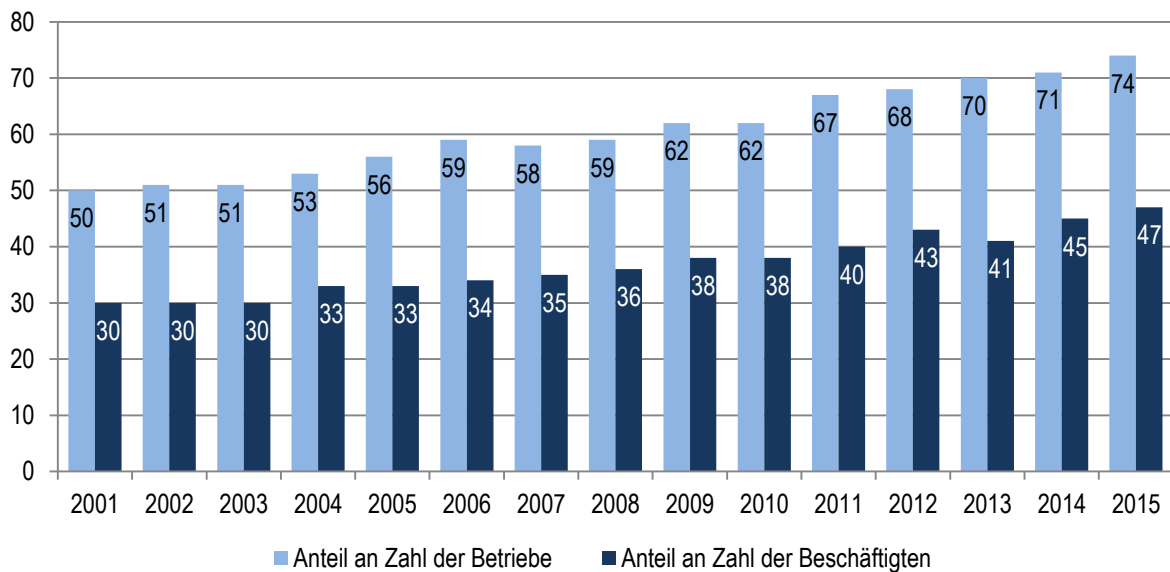
	Anteil an Zahl der Betriebe mit ...													
	Kapitalbeteiligung							Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung						
	2001	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2001	2005	2007	2009	2011	2013	2015
<b>1 bis 4 Beschäftigte</b>	9	0	2	0	4	1	2	9	5	6	3	10	4	6
<b>5 bis 19</b>	3	2	4	1	3	1	2	12	11	14	11	14	11	11
<b>20 bis 99</b>	6	4	4	3	6	3	6	19	22	23	24	24	19	18
<b>100 bis 499</b>	7	4	9	5	5	3	3	32	26	34	33	31	38	32
<b>ab 500</b>	11	7	13	11	6	10	8	39	39	49	38	40	42	40
<b>Bayern</b>	6	2	3	1	4	1	3	12	10	12	9	14	9	10
<b>Westdeutschland</b>	3	2	2	1	2	1	1	9	9	9	9	10	8	9
<b>Ost-deutschland</b>	2	1	1	1	1	1	1	8	8	10	8	10	8	9
<b>Deutschland</b>	2	2	2	1	2	1	1	9	9	10	9	10	8	9

Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen (Prämien) sind mit 10 Prozent der Betriebe weiter verbreitet (Westdeutschland: 9 %). Hier besteht auch ein eindeutiger positiver Zusammenhang mit der Betriebsgröße – während Kleinstbetriebe dieses Instrument nur zu 6 Prozent praktizieren, sind es immerhin 40 Prozent der sehr großen Betriebe. Entgegen der Erwartungen gibt es – trotz des Zusammenhangs mit der Betriebsgrößenklasse – keinen Zusammenhang mit der Tarifbindung. Tarifgebundene Betriebe im Freistaat berichten zu 2 Prozent von einer Kapitalbeteiligung und zu 9 Prozent von einer Gewinn-/Erfolgsbeteiligung. In nicht tarifgebundenen Betrieben sind es 3 respektive 11 Prozent.

## 4.2 Tarifbindung

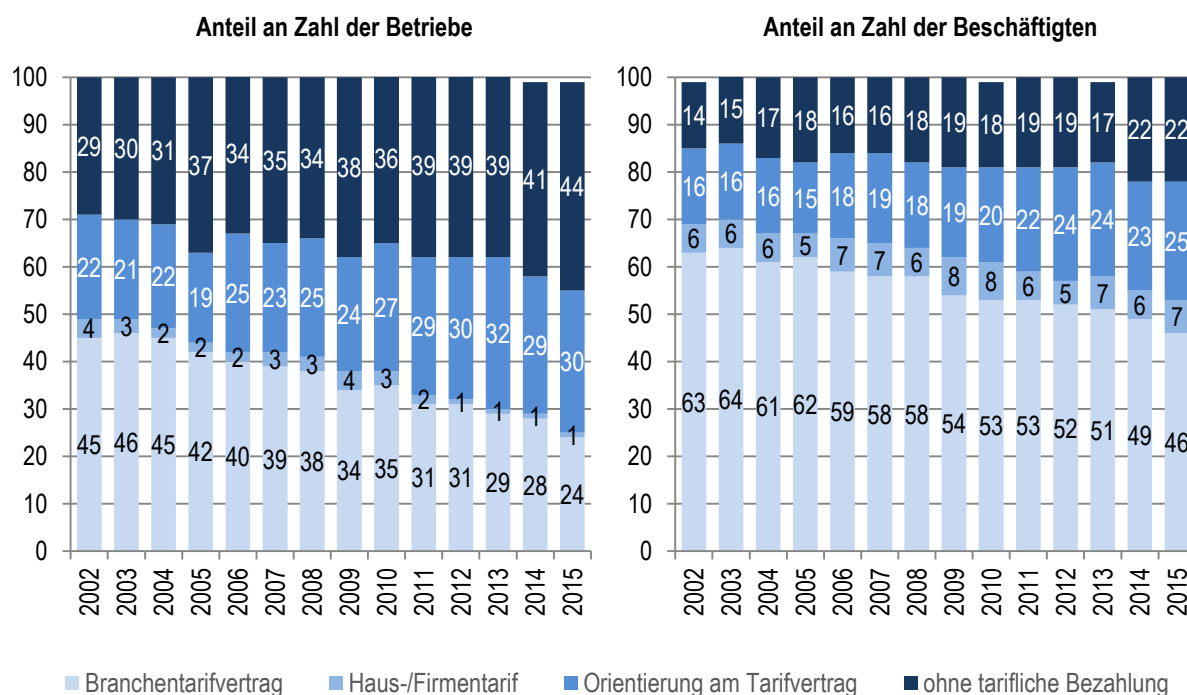
Auch zwischen 2014 und 2015 hat die Tarifbindung in der bayerischen Wirtschaft wieder deutlich abgenommen. Inzwischen haben 74 Prozent der Betriebe, die für 47 Prozent der Beschäftigten stehen, keinen Tarifvertrag. 2001 waren es noch 50 Prozent der Betriebe mit 30 Prozent aller Beschäftigten (vgl. Darstellung 4.6).

Darstellung 4.6: Anteil der Betriebe und Beschäftigten ohne Tarifvertrag an den Betrieben und Beschäftigten in Bayern 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent)



Die Erosion der Tariflandschaft durch die Tariffucht der Betriebe wird zwar dadurch etwas abgemildert, dass längerfristig der Anteil der Betriebe (bzw. betroffenen Beschäftigten) gestiegen ist, die sich zumindest an einem Tarifvertrag orientieren. Allerdings stagniert dieser Trend seit einigen Jahren eher als dass er anhält (vgl. Darstellung 4.7). 2015 orientierten sich 30 Prozent der Betriebe mit 25 Prozent der Beschäftigten an einem Tarifvertrag (in Westdeutschland waren es 29 Prozent der Betriebe mit 21 Prozent aller Beschäftigten). Damit erfolgt in 44 Prozent aller Betriebe, die 22 Prozent aller Beschäftigten repräsentieren, die Bezahlung losgelöst von Tarifverträgen.

Darstellung 4.7: Anwendung von Tarifverträgen in Bayern 2002 bis 2015 (Angaben in Prozent)



Darstellung 4.8 zeigt, dass es sich bei der Tariffahrt um ein strukturelles Problem handelt. Im Vergleich der Jahre 2015 und 2001 zeigt sich sowohl bezogen auf die Betriebe als auch bezogen auf die Beschäftigten beinahe durchgehend ein sehr starker Rückgang in der Tarifgeltung. Besonders stark ist dieser Rückgang im Bereich Handel und Reparatur sowie in Kleinbetrieben ausgeprägt.

Darstellung 4.8: Anteil der Betriebe und der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag 2001 und 2015 (Angaben in Prozent)

	Anteil Betriebe an allen Betrieben		Anteil Beschäftigte an allen Beschäftigten	
	2001	2015	2001	2015
Handel und Reparatur	59	18	71	34
Produzierendes Gewerbe	53	39	74	60
Dienstleistungen i. e. S.	44	21	63	48
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	69	62	90	93
1 bis 4 Beschäftigte	39	17	41	19
5 bis 19	57	26	58	27
20 bis 99	63	47	64	47
100 bis 499	81	63	81	63
ab 500	90	86	91	90
Bayern	50	26	70	53
Westdeutschland	48	31	71	59

Der Rückgang in der Tarifbindung ist dabei im Freistaat noch etwas dramatischer als im westdeutschen Durchschnitt. Als stärkste Bastion für die Tarifgeltung ist – sogar mit Zuwächsen bei beiden Indikatoren – nur noch der Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung anzusehen.

Von den 56 Prozent der Betriebe mit Tarifgeltung oder Orientierung an einem Tarifvertrag zahlen 38 Prozent zumindest einem Teil ihrer Belegschaft übertarifliche Löhne/Gehälter. In Westdeutschland lauten die entsprechenden Werte 61 bzw. 40 Prozent (vgl. Darstellung 4.9).

Darstellung 4.9: Übertarifliche Bezahlung 2015 (Angaben in Prozent)

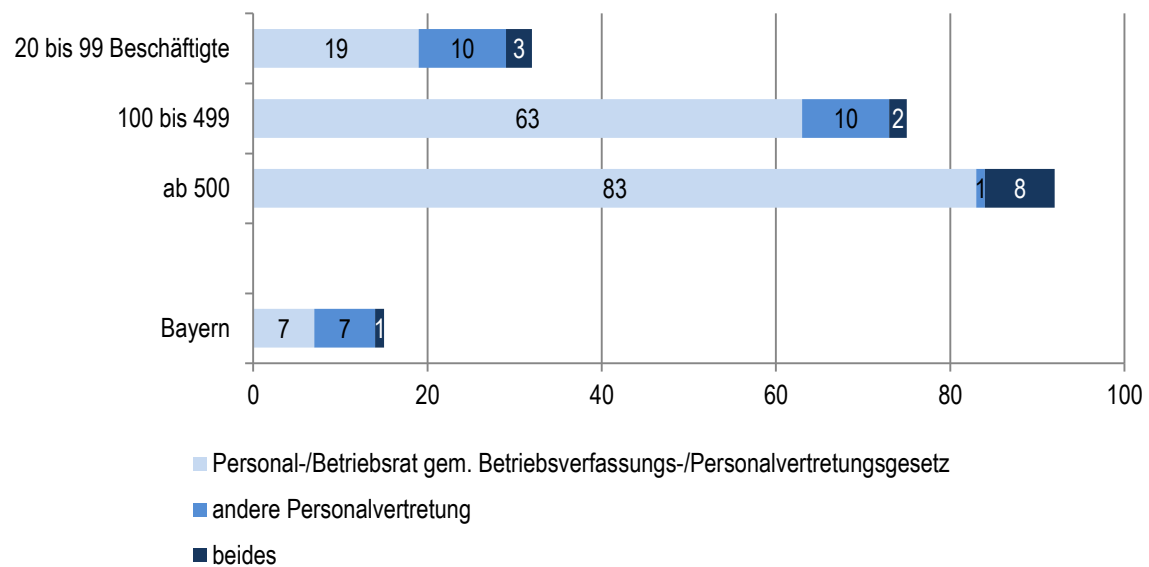
	Anteil Betriebe mit tariflicher Bezahlung	davon: Betriebe mit Bezahlung über Tarif	Beschäftigte		Durchschn. Höhe der Zahlung über Tarif
			in Betrieben mit übertarifl. Bezahlung	mit übertarifl. Bezahlung	
<b>Bayern</b>	<b>56</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>11</b>
<b>Westdeutschland</b>	61	40	45	23	11
<b>Ostdeutschland</b>	51	28	25	12	11
<b>Deutschland</b>	59	38	42	21	11

In den bayerischen Betrieben mit auch übertariflicher Bezahlung sind 44 Prozent aller Beschäftigten angestellt, 24 Prozent dieser Beschäftigten, also knapp ein Viertel, erhalten übertarifliche Gehälter. Deren Höhe liegt um rund 11 Prozent oberhalb der dem Tarifvertrag entsprechenden Bezahlung. Von den Betrieben, die an ihrer personellen Kapazitätsgrenze arbeiten, die also im abgelaufenen Geschäftsjahr bei einer überraschenden Nachfragesteigerung zusätzliches Personal hätten einstellen müssen, zahlen 44 Prozent übertarifliche Entgelte und zwar um 12 Prozent über dem entsprechenden Tariflohn. Betriebe mit einer Erwartung einer steigenden Beschäftigtenzahl zahlen dagegen mit 30 Prozent kaum häufiger übertarifliche Löhne als der Durchschnitt. Anders sieht es dagegen in denjenigen Betrieben aus, die von einer sehr guten oder guten Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr berichten: Von diesen zahlen 56 Prozent übertarifliche Löhne und Gehälter. Ebenso ist dieser Anteil bei jenen Betrieben mit 49 Prozent weit überdurchschnittlich, die von getätigten Investitionen im abgelaufenen Geschäftsjahr berichten.

### 4.3 Personalvertretung

In 7 Prozent aller bayerischen Betriebe und Dienststellen – das ist ein Prozentpunkt weniger als im Vorjahr – gibt es 2015 einen Betriebs- oder Personalrat laut Betriebsverfassungsgesetz. Weitere 7 Prozent berichten von irgendeiner anderen Form der Personalvertretung. Bei 1 weiteren Prozent der Betriebe existiert nach Angaben der befragten Personalverantwortlichen beides. Rechnerisch verfügen damit 15 Prozent aller Betriebe (Vorjahr: 16 %; Westdeutschland: 17 %) über eine Personalvertretung. Darstellung 4.10 gibt die entsprechenden Anteile für mittlere Betriebe (ab 20 Beschäftigte) bis sehr große Betriebe wieder.

Darstellung 4.10: Verbreitung von Personalvertretungen in mittleren und größeren Betrieben 2015  
(Angaben in Prozent)



Danach steigt der Anteil der Betriebe mit einem Betriebs-/Personalrat entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen mit zunehmender Betriebsgröße deutlich an – von 19 Prozent in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten bis auf 83 Prozent in den sehr großen Betrieben. Tendenziell verlieren die anderen, „weicheren“ Formen der Personalvertretung mit zunehmender Betriebsgröße etwas an Bedeutung. Beschäftigtenbezogen ist die Verbreitung von Personalvertretungen damit in großen und sehr großen Betrieben noch höher. So werden z. B. in den sehr großen Betrieben und Dienststellen mit 500 und mehr Beschäftigten in Bayern 95 Prozent aller Beschäftigten durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten. Ist der Betrieb auch tarifgebunden, so steigt dieser Anteil auf 98 Prozent.

In der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen ist die Verbreitung von Personal-/Betriebsräten im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung am höchsten (31 % der Betriebe/Dienststellen mit 79 % aller Beschäftigten). Hoch ist der Anteil der vertretenen Beschäftigten auch im Produzierenden Gewerbe (58 %). Dagegen fällt der Bereich Handel und Reparatur stark ab (5% der Betriebe mit 19 % aller dort Beschäftigten).

#### 4.4 Arbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten

Im Freistaat hat sich nach Angaben der Betriebe und Dienststellen die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten zwischen 2014 und 2015 von 38,7 auf 38,9 Stunden erhöht. Im westdeutschen Durchschnitt ist sie mit 38,8 Stunden 2015 gleich hoch wie 2014. Verglichen mit den Stundenzahlen zu Beginn des letzten Jahrzehnts ist das jeweils eine Ausweitung um ca. eine halbe Stunde. In den letzten Jahren kann aber eher von einer Stagnation mit geringfügigen Schwankungen gesprochen werden (vgl. Darstellung 4.11).



Darstellung 4.11: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten 2001 bis 2015 (Angaben in Stunden)

	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Bayern</b>	<b>38,5</b>	<b>38,3</b>	<b>38,4</b>	<b>38,3</b>	<b>38,7</b>	<b>38,8</b>	<b>38,9</b>	<b>38,7</b>	<b>38,8</b>	<b>38,7</b>	<b>38,7</b>	<b>38,7</b>	<b>38,9</b>
<b>Westdeutschland</b>	<b>38,3</b>	<b>38,2</b>	<b>38,3</b>	<b>38,4</b>	<b>38,7</b>	<b>38,8</b>	<b>38,8</b>	<b>38,7</b>	<b>38,8</b>	<b>38,8</b>	<b>38,8</b>	<b>38,8</b>	<b>38,8</b>

Bezogen auf die Beschäftigten in Vollzeit, nicht bezogen auf die Betriebe, haben in Bayern 11 Prozent (Westdeutschland: 10 %) vereinbarte Arbeitszeiten von unter 36 Stunden. So kurze Arbeitszeiten konzentrieren sich auf das Produzierende Gewerbe und finden sich vor allem in sehr großen Betrieben (vgl. Darstellung 4.12).

Darstellung 4.12: Verteilung der Beschäftigten nach der betrieblich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten 2015 (Angaben in Prozent)

	Stunden				
	Unter 36	36 bis 38	38 bis 40	40 bis 42	42 und mehr
<b>Handel und Reparatur</b>	2	16	16	63	3
<b>Produzierendes Gewerbe</b>	25	10	19	43	3
<b>Dienstleistungen i. e. S.</b>	6	3	38	50	3
<b>Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung</b>	0	0	69	30	0
<b>1 bis 4 Beschäftigte</b>	6	2	25	62	6
<b>5 bis 19</b>	3	4	25	65	3
<b>20 bis 99</b>	4	6	27	60	4
<b>100 bis 499</b>	10	11	39	38	2
<b>ab 500</b>	33	8	36	21	2
<b>Bayern</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>48</b>	<b>3</b>
<b>Westdeutschland</b>	10	9	36	42	3
<b>Ostdeutschland</b>	5	4	20	69	2
<b>Deutschland</b>	9	8	33	47	2

Lange (40 bis unter 42 Stunden) sowie sehr lange vereinbarte Arbeitszeiten (ab 42 Stunden) haben 48 bzw. 3 Prozent der Beschäftigten, wobei auffällt, dass es im westdeutschen Durchschnitt deutlich weniger Vollzeitbeschäftigte mit langen Wochenarbeitszeiten zwischen 40 und unter 42 Stunden gibt. Solche langen Arbeitszeiten gibt es vor allem im Bereich Handel und Reparatur sowie in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten. Sehr lange Arbeitszeiten von 42 und mehr Stunden haben überdurchschnittlich häufig Beschäftigte in Kleinstbetrieben (6 %).

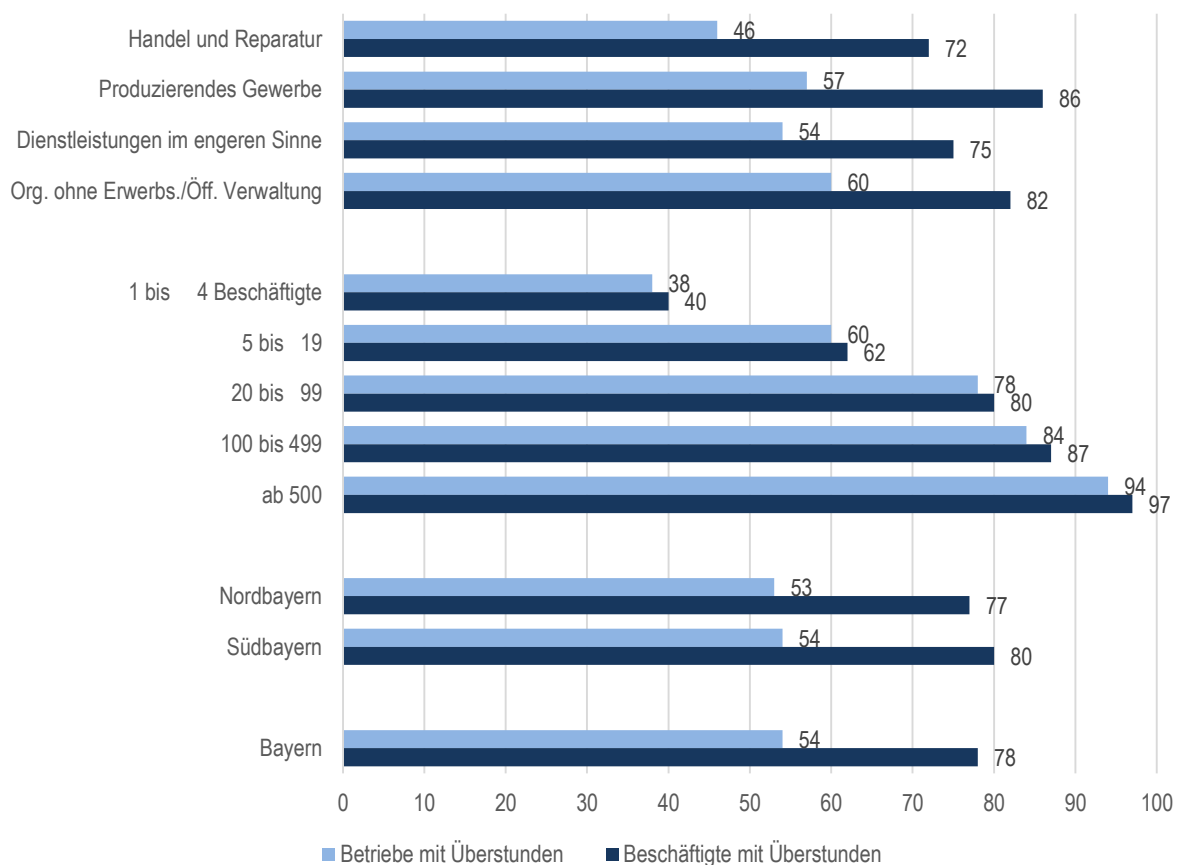
Mehr als die Hälfte der bayerischen (54 %) und westdeutschen (52 %) Betriebe berichten von Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2014 (vgl. Darstellung 4.13). Beides sind im Längsschnitt seit 2001 betrachtet relativ hohe Werte, wobei die 54 Prozent im Freistaat einen leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahreswert darstellen.

Darstellung 4.13: Anteil der Betriebe mit Überstunden 2001 bis 2014 (Angaben in Prozent)

	2001	2002	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Bayern</b>	<b>51</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>41</b>	<b>54</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>54</b>
<b>Westdeutschland</b>	<b>48</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>52</b>

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist dabei, wie Darstellung 4.14 zu entnehmen ist, im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung bzw. dem Produzierenden Gewerbe am höchsten. Beschäftigtenbezogen rangiert das Produzierende Gewerbe noch vor Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung. Je größer der Betrieb, umso häufiger werden Überstunden gefahren. Das gilt sowohl bezogen auf die Anteile an den Betrieben, als auch bezogen auf die Beschäftigtenanteile. Überdurchschnittlich ist der Anteil der Betriebe bzw. Beschäftigten in Betrieben mit Überstunden auch bei jenen Betrieben, die im abgelaufenen Geschäftsjahr eine zusätzliche Nachfrage nur mit zusätzlichem Personal hätten bewältigen können (56 %).

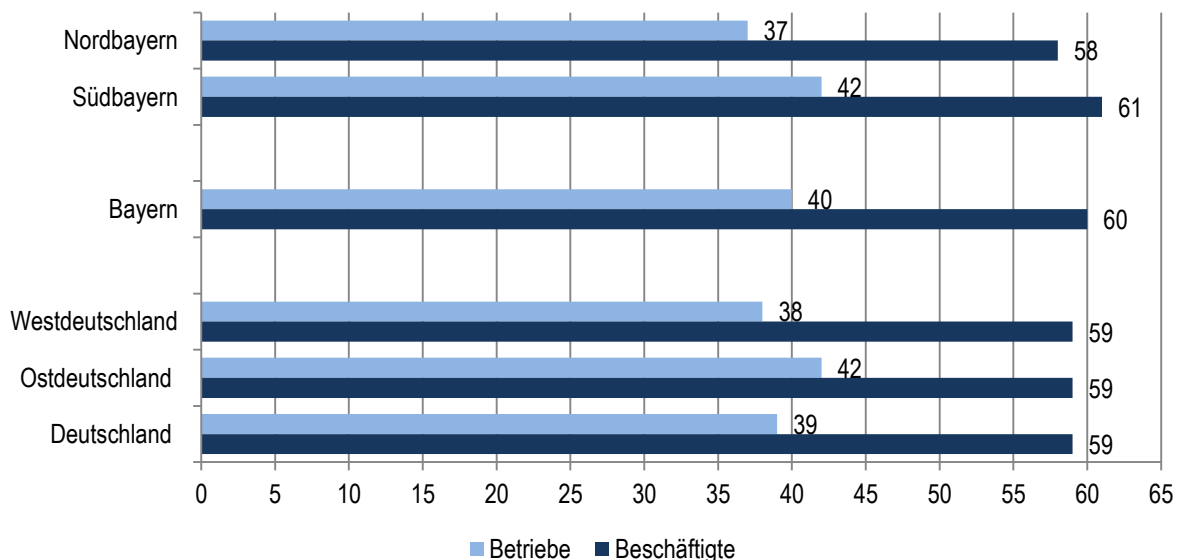
Darstellung 4.14: Anteil der Betriebe und Beschäftigten mit Überstunden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2014 (Angaben in Prozent)



In der Vergangenheit haben Arbeitszeitkonten als Instrument der Arbeitszeitsteuerung eine zunehmende Verbreitung gefunden. In den letzten Jahren hat dieser Trend aber eher stagniert. Das gilt auch für die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015. Danach gab es in 40 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen Arbeitszeitkonten, für 60 Prozent aller Beschäftigten (Westdeutschland: 38 bzw.

59 %). In einem weiteren Prozent der bayerischen Betriebe war die Einführung zum Befragungszeitpunkt gerade in Planung. Tendenziell sind Arbeitszeitkonten in Südbayern weiter verbreitet als in Nordbayern (vgl. Darstellung 4.15).

Darstellung 4.15: Anteil der Betriebe und Anteil der Beschäftigten mit vorhandenen Arbeitszeitkonten 2015 (Angaben in Prozent)



## 4.5 Zusammenfassung

- Der Durchschnittslohn/-gehalt je Vollzeitäquivalent (ohne Weihnachtsgeld und ohne Sonderzahlungen) beträgt im Juni 2015 in Bayern 3.232 Euro. Im westdeutschen Durchschnitt sind es 3.213 Euro. Die höchsten Beträge erzielt das Produzierende Gewerbe. Der Anstieg gegenüber dem Jahr 2001 beträgt im Freistaat 28,5 Prozent (Westdeutschland: 24,1 %). Erst seit dem Jahr 2013 liegt der Betrag in Bayern höher als in Westdeutschland (vgl. **Darstellung 4.1**). Zwischen der Betriebsgröße und der Höhe des Entgeltes besteht ein enger und ausgeprägter Zusammenhang (vgl. **Darstellung 4.2**).
- In 10 Prozent der bayerischen Betriebe liegt der Bruttolohn/-gehalt je Vollzeitäquivalent unter 1.000 Euro und in 23 Prozent der Betriebe über 3.500 Euro. In Westdeutschland lauten die entsprechenden Anteile 9 bzw. 22 Prozent (vgl. **Darstellung 4.3**). Dabei ist die Entwicklung der Löhne/Gehälter je Vollzeitäquivalent seit 2001 in tarifgebundenen Betrieben deutlich positiver verlaufen als in nicht tarifgebundenen Betrieben (36,3 versus 16,7 %; vgl. **Darstellung 4.4**).
- Kapitalbeteiligungen der Beschäftigten gibt es nur in einem ganz kleinen Teil der Betriebe (Bayern: 3 %; Westdeutschland: 1 %) und das meist auch nur für Teile der Belegschaften. Gewinn-/Erfolgsbeteiligungen gibt es in 10 Prozent der bayerischen und 9 Prozent der westdeutschen Betriebe (vgl. **Darstellung 4.5**).
- Die Tarifbindung der Betriebe hat 2014/15 weiter abgenommen. 2001 hatten noch 50 Prozent der Betriebe mit 30 Prozent aller Beschäftigten keinen Tarifvertrag. 2015 sind es 74 Prozent aller Betriebe mit 47 Prozent aller Beschäftigten (vgl. **Darstellung 4.6**). Auch der langfristig gestiegene, in den letzten Jahren aber eher stagnierende Anteil der Betriebe, die sich bei der Bezahlung wenig-

stens an einem Tarifvertrag orientieren, kann dem Problem nur begrenzt entgegenwirken. Besonders in Kleinst- und Kleinbetrieben sowie im Bereich Handel und Reparatur ist die Bedeutung von Tarifverträgen rückläufig und gering (vgl. **Darstellungen 4.7** und **4.8**). Eine übertarifliche Bezahlung berichten 38 Prozent derjenigen Betriebe, in denen ein Tarifvertrag gilt (vgl. **Darstellung 4.9**).

- In 7 Prozent aller bayerischen Betriebe gibt es einen Betriebs- oder Personalrat – das ist ein Prozentpunkt weniger als im Vorjahr. Weitere 7 Prozent der Betriebe berichten von einer anderen Form der Personalvertretung. In einem weiteren Prozent der Betriebe existiert beides nebeneinander. Die Verbreitung einer Personalvertretung, insbesondere eines Betriebs-/Personalrats steigt mit zunehmender Betriebsgröße an (vgl. **Darstellung 4.10**).
- Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten ist 2014/2015 im Freistaat von 38,7 auf 38,9 Stunden gestiegen und in Westdeutschland mit 38,8 Stunden gleich geblieben. Grob kann man im Vergleich zum Jahr 2001 von einem Anstieg um eine halbe Stunde sprechen (vgl. **Darstellung 4.11**). Die Streuung ist groß: Für 11 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in Bayern liegt die vereinbarte Wochenarbeitszeit unter 36 Stunden; 3 Prozent dagegen haben eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 42 und mehr Stunden (vgl. **Darstellung 4.12**).
- Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist in Bayern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2014 um 2 Prozentpunkte auf 54 Prozent gesunken und in Westdeutschland von 51 auf 52 Prozent gestiegen (vgl. **Darstellung 4.13**). Besonders viele Beschäftigte im Produzierenden Gewerbe und bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung leisten Überstunden. Mit steigender Betriebsgröße nimmt dieser Anteil bezogen auf die Betriebe wie bezogen auf die Beschäftigten deutlich zu (vgl. **Darstellung 4.14**).
- In 40 Prozent aller bayerischen Betriebe gab es für 60 Prozent aller Beschäftigten Arbeitszeitkonten (Westdeutschland: 38 bzw. 59 %). In den letzten Jahren hat die Verbreitung von Arbeitszeitkonten kaum noch zugenommen (vgl. **Darstellung 4.15**).

## 5 Weiterbildung

Dass lebenslanges Lernen sinnvoll und berufliche Weiterbildung eine notwendige, wenn auch alleine nicht hinreichende Voraussetzung für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit bzw. betriebliche Wettbewerbsfähigkeit ist, darüber besteht inzwischen ein großer gesellschaftlicher Konsens. Im Zuge dessen hat auch, wie eigentlich alle einschlägigen Quellen belegen, der Anteil der Betriebe zugenommen, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren.

### 5.1 Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe

Laut IAB-Betriebspanel waren im 1. Halbjahr 2015 49 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen in der Weiterbildungsförderung aktiv.<sup>11</sup> Gegenüber dem Jahr 2001 ist das eine wesentlich größere Verbreitung, im Vergleich zum Spitzenwert des Vorjahres aber ein Rückgang um 3 Prozentpunkte.<sup>12</sup> Auch im westdeutschen Durchschnitt ergibt sich ein marginaler Rückgang am aktuellen Rand, wobei seit 2009 die Werte in Bayern durchgängig leicht niedriger liegen als in Westdeutschland (vgl. Darstellung 5.1).

Darstellung 5.1: Anteil der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an den Betrieben insgesamt 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent)

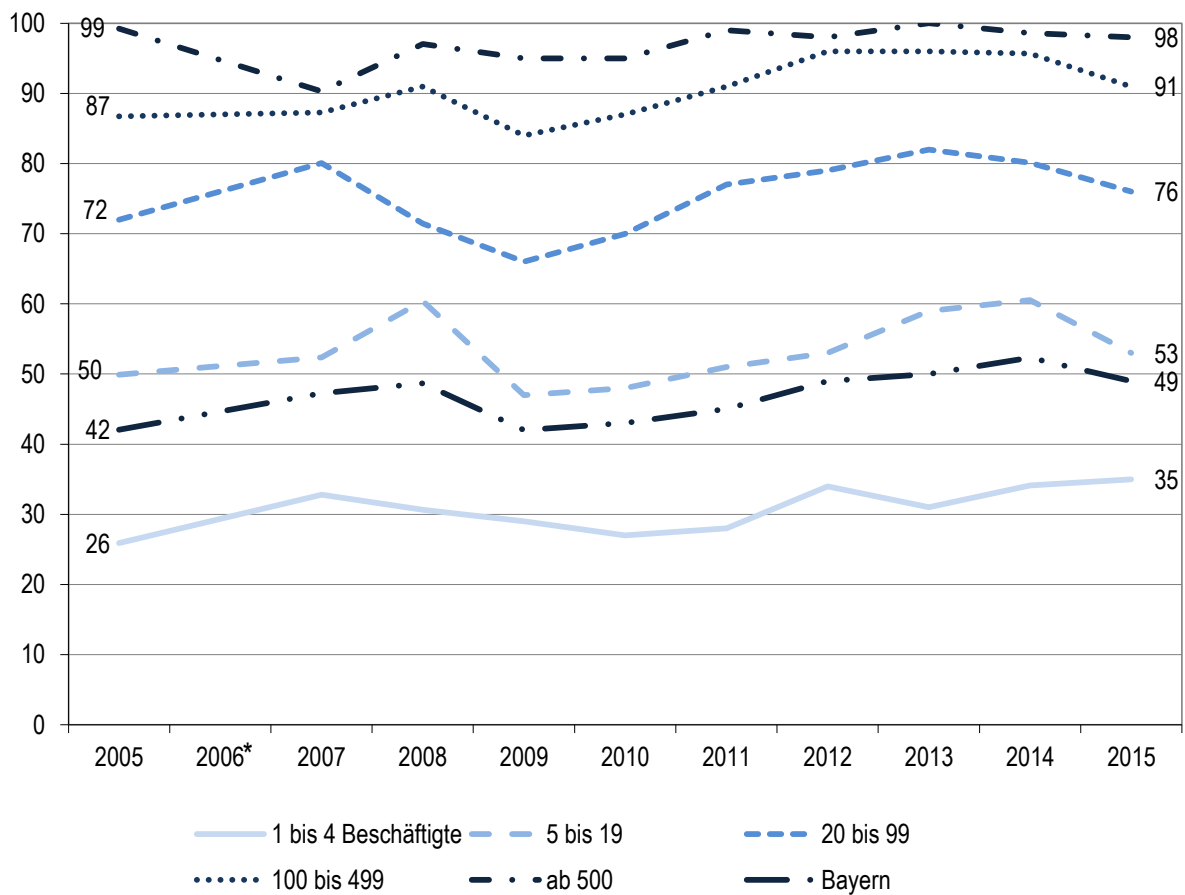
	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Bayern</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>49</b>
<b>Westdeutschland</b>	37	41	42	45	49	44	44	52	53	52	53	52
<b>Ostdeutschland</b>	36	42	44	48	51	45	45	55	52	50	55	55
<b>Deutschland</b>	36	42	43	45	49	45	44	53	53	52	54	53

Interessant ist, dass sich dieser Rückgang des Anteils weiterbildungsaktiver Betriebe für alle Betriebsgrößenklassen außer den Kleinstbetrieben nachweisen lässt. Diese haben jedoch gleichzeitig den mit Abstand niedrigsten Anteil von in der Weiterbildungsförderung engagierten Betrieben (vgl. Darstellung 5.2). Das Weiterbildungsengagement hängt klar von der Betriebsgröße ab.

<sup>11</sup> Die Ausgangsfrage des entsprechenden Moduls im Fragebogen lautet: „Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststellen im 1. Halbjahr Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?“ Damit ist beim Vergleich zu den Ergebnissen anderer Betriebs- aber auch Erwerbstätigenbefragungen zum Thema zweierlei zu beachten: a) Die Ergebnisse hängen in ihrem Niveau immer vom abgefragten Referenzzeitraum ab (hier also ein halbes Jahr); b) Mit dieser Frageformulierung gilt ein Betrieb bereits dann als in der Weiterbildung aktiv, wenn auch nur eine Person (und sei es der Geschäftsführer oder Inhaber) auch nur teilweise eine solche Förderung erhalten hat.

<sup>12</sup> Bisher waren solche zyklischen Rückgänge relativ eindeutig konjunkturellen Schwächephasen zuzuordnen.

Darstellung 5.2: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben im 1. Halbjahr 2005 bis 2015 (Angaben in Prozent)



\* Werte für 2006 sind nicht erhoben worden.

## 5.2 Formen der Weiterbildung

Die mit Abstand am häufigsten praktizierten Formen der Weiterbildung sind laut Darstellung 5.3 externe Kurse/Lehrgänge/Seminare (87 % der Betriebe mit Weiterbildungsförderung), die Teilnahme an Vorträgen/Fachtagungen/Messen (53 %), interne Kurse/Lehrgänge/Seminare (50 %) sowie die informelle Weiterbildung am Arbeitsplatz, also Unterweisungen und Einarbeitung (48 %). Alle anderen Formen (bzw. Orte) der Weiterbildung spielen demgegenüber nur eine geringere Rolle.

Darstellung 5.3: Inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2015 (Anteil in Prozent an Betrieben mit Weiterbildungsförderung)

	Anteile an Betrieben mit Weiterbildung;							
	Mehrfachnennungen							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Handel und Reparatur	85	56	50	58	4	20	9	14
Produzierendes Gewerbe	91	41	46	44	6	10	4	7
Dienstleistungen i. e. S.	87	51	47	53	5	22	13	6
Org. ohne Erwerb./ Öffentliche Verwaltung	77	63	45	61	7	21	11	16
1 bis 4 Beschäftigte	76	36	21	45	0	10	2	4
5 bis 19	93	48	51	52	5	21	13	7
20 bis 99	87	69	68	60	10	22	12	13
100 bis 499	94	88	82	73	19	43	22	19
ab 500	100	100	96	87	38	58	43	36
Nordbayern	84	49	45	48	5	18	10	8
Südbayern	90	52	50	57	5	20	10	7
Bayern	<b>87</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
Westdeutschland	85	85	48	50	5	22	9	7

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

Hinsichtlich der Reihenfolge und der Verbreitungsanteile der verschiedenen Weiterbildungsformen unterscheiden sich die bayerischen Betriebe kaum von denjenigen im westdeutschen Durchschnitt. Auch in der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen bzw. nach Betriebsgrößenklassen sind (bei allen Unterschieden im Niveau) die Unterschiede in den präferierten Weiterbildungsformen eher gering bzw. leicht einsichtig wie etwa die relativ geringere Verbreitung interner Kurse/Lehrgänge/Seminare in Kleinst- und Kleinbetrieben. Diese internen Veranstaltungen sind es auch, die im Vergleich der Anteile 2015 mit denen des Vorjahres den stärksten Rückgang zu verzeichnen haben. (vgl. Darstellung 5.4).

Darstellung 5.4: Entwicklung der Bedeutung einzelner Weiterbildungsformen in der betrieblichen Weiterbildung (Anteile an allen Betrieben in Prozent)

	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	31	33	40	41	34	35	41	43	43	45	43
Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	17	23	25	23	21	19	24	25	27	36	25
Weiterbildung am Arbeitsplatz	20	23	26	28	19	22	26	27	26	26	24
Vorträge, Fachtagungen	19	22	29	28	19	22	28	29	26	29	26
Arbeitsplatzwechsel	2	2	3	3	2	1	4	4	4	3	3
Selbstgesteuertes Lernen	6	10	12	12	7	8	11	11	10	12	10
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt	5	5	6	4	3	4	5	5	5	5	5
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	9	6	7	7	4	4	6	5	4	5	4
Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	38	42	47	49	42	43	45	49	50	52	49

Basis: Alle Betriebe.

Ansonsten haben bei einer längerfristigen Betrachtung der Weiterbildungsformen diejenigen in ihren Anteilen noch gewonnen, die bereits 2003 am weitesten verbreitet waren. Andere Weiterbildungsformen wie z. B. Job-Rotation oder Qualitätszirkel, die häufig als besonders wirkungsvoll angesehen werden, waren und bleiben eher unbedeutend. Das gilt in der Tendenz auch für das blended learning, also selbstgesteuertes Lernen mittels Medien, das nicht von der 10-Prozent-Marke wekommt.

### 5.3 Weiterbildungsquoten

Noch wichtiger als Informationen über die in der Weiterbildungsförderung aktiven Betriebe sind Informationen über die Anteile der geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten. Darstellung 5.5 zeigt auch hier einen deutlichen Anstieg in Bayern zwischen 2001 und 2015 von 19 auf 33 Prozent, der aber ebenfalls mit einem leichten Rückgang 2015 gegenüber dem Spitzenwert von 35 Prozent im Jahr 2014 verbunden ist. Im bayerisch-westdeutschen Vergleich unterscheiden sich die Anteile geförderter Beschäftigter kaum.



Darstellung 5.5: Anteil der geförderten Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten 2001 bis 2015 (Angaben in Prozent)

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Bayern</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>33</b>
<b>Westdeutschland</b>	18	23	21	22	27	25	25	30	31	31	34	34
<b>Ostdeutschland</b>	19	26	26	27	31	29	30	35	35	32	37	36
<b>Deutschland</b>	18	24	22	22	27	26	26	31	32	32	34	35

Diese Anteile, kurz: Weiterbildungsquoten, sind im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung in der Tendenz am höchsten und im Bereich Handel und Reparatur am geringsten (vgl. Darstellung 5.6), allerdings auch mit einem relativ großen Zuwachs seit 2009.

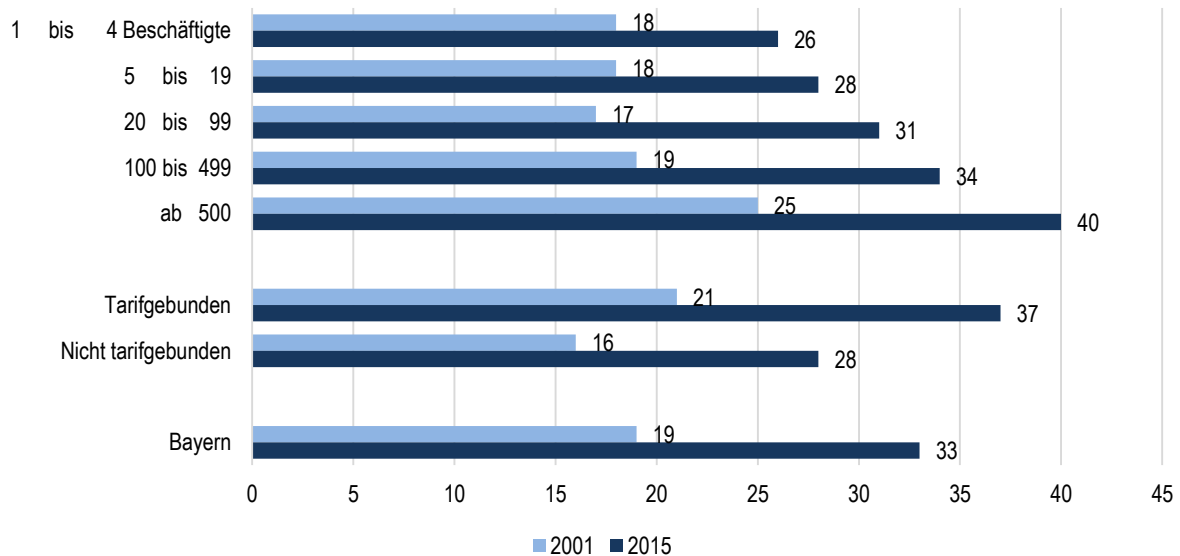
Darstellung 5.6: Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in Bayern 2009 bis 2015 (Angaben in Prozent)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Handel und Reparatur</b>	18	21	29	28	32	29	28
<b>Produzierendes Gewerbe</b>	19	19	22	25	32	32	31
<b>Dienstleistungen i. e. S.</b>	28	29	30	33	31	39	35
<b>Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung</b>	(32)	(32)	(32)	(35)	(33)	(33)	(37)
<b>Bayern</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>33</b>

Wie Darstellung 5.7 zu entnehmen ist, gibt es 2015 in der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen höhere Weiterbildungsquoten in den sehr großen und großen Betrieben. Im Jahr 2001 war die Struktur ähnlich. Am geringsten gestiegen sind im betrachteten Zeitraum die Weiterbildungsquoten in mittelgroßen Betrieben.

Nicht überraschend, in dieser Deutlichkeit aber doch beachtenswert, ist der Unterschied in Niveau und Zuwachs bei den Weiterbildungsquoten zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben.

Darstellung 5.7: Weiterbildungsquoten 2001 und 2015 nach Betriebsgrößenklassen und Tarifbindung in Bayern (Angaben in Prozent)



#### 5.4 Gruppenspezifische Weiterbildungsquoten

Eines der großen Probleme der betrieblichen Weiterbildung und Weiterbildungsförderung liegt in seiner traditionell hohen Gruppenselektivität. Die Förderung bezieht vor allem bereits besser gebildete Beschäftigte ein, insbesondere solche mit (Fach-)Hochschulabschluss. Gering Qualifizierte bleiben eher außen vor.

Wie Darstellung 5.8 zu entnehmen ist, hat sich daran auch 2015 wenig geändert. Allerdings sind gegenüber dem Vorjahr die Weiterbildungsquoten von Beschäftigten mit Berufsabschluss bzw. denen mit (Fach-)Hochschulabschluss um je 3 Prozentpunkte gesunken und bei Beschäftigten für einfache Tätigkeiten wenigstens um einen Prozentpunkt gestiegen. Die gruppenspezifische Schere ist also zumindest etwas kleiner geworden.

Zum gleichen Befund kommt auch die Erwerbstätigen-/Bevölkerungsbefragung des Adult Education Survey (vgl. Kasten).

##### Bevölkerungsumfragen bestätigen den Befund

„Trotz geringfügiger Steigerung der Weiterbildungsteilnahme (von 2012 auf 2014, Anmerkung der Verfasser) auch bei den traditionell benachteiligten Gruppen bleibt deren Abstand zu den in der Weiterbildung privilegierten Gruppen groß“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 144). Wie die Befunde des AES zeigen, gilt die gruppenspezifische Schere nicht nur in Bezug auf die Teilnahmequoten, sondern mindestens genauso eklatant ebenso für die Intensität (gemessen als jährlicher Zeitaufwand; vgl. ebenda. S. 307).

Darstellung 5.8: Weiterbildungsquoten in gruppenspezifischer Differenzierung 2015 (Angaben bezogen auf alle Betriebe in Prozent)

	Insg. 2015	A	B	C	Männer	Frauen	ab 50 Jahren
1 bis 4 Beschäftigte	26	3	51	90	27	25	23
5 bis 19	28	9	39	61	27	29	22
20 bis 99	31	19	35	51	29	33	26
100 bis 499	34	22	40	47	34	36	26
ab 500	40	27	41	52	41	38	28
Nordbayern	34	20	41	56	33	34	26
Südbayern	31	16	38	51	31	32	24
Bayern	<b>33</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>25</b>
<i>nachrichtlich 2014</i>	35	17	42	56	35	35	/
<i>nachrichtlich 2013</i>	32	16	40	45	32	31	/*
Westdeutschland	34	19	42	49	33	36	27
Ostdeutschland	36	24	42	46	33	40	29
Deutschland	35	20	42	49	33	37	27

\* Wert von 2011.

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

Diese Schere ist, wie die Darstellung zeigt, bei Kleinst- und Kleinbetrieben am größten. Und: Sie ist im Freistaat etwas größer als im westdeutschen Durchschnitt.

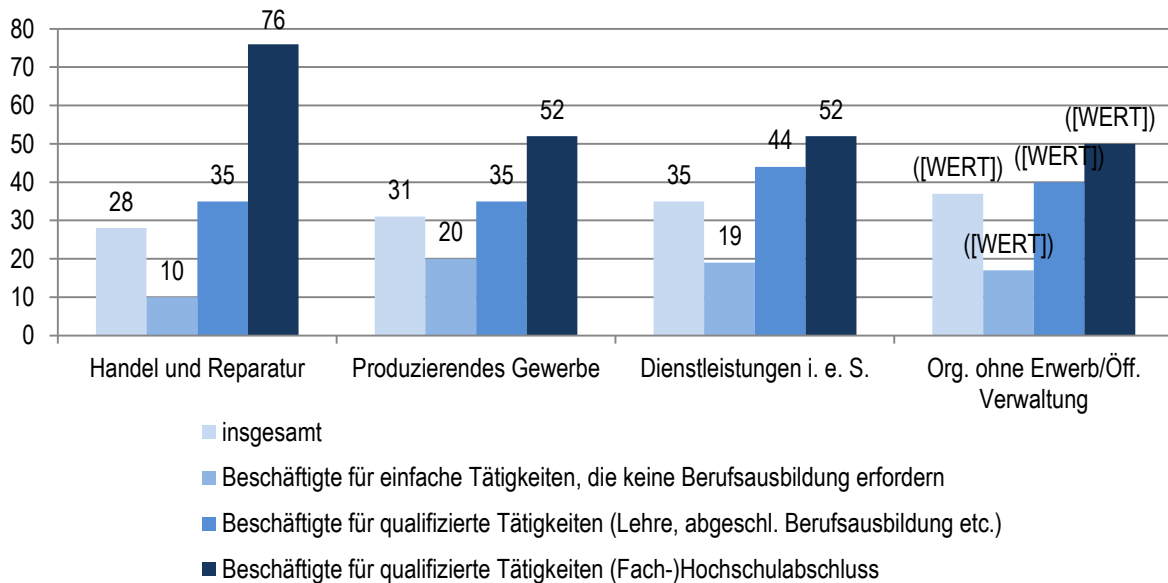
In Bezug auf die Weiterbildungsförderung von Männern und Frauen gibt es auch für das Jahr 2015 – wie schon in den Jahren zuvor – den erfreulichen Befund zu berichten, dass sich im IAB-Betriebspanel keine geschlechterspezifische Benachteiligung in der Weiterbildungsförderung zeigt. Trotz eines etwas geringeren Anteils von Frauen an allen Beschäftigten als bei den Männern sind die Weiterbildungsquoten praktisch gleich hoch.

Anders sieht es dagegen, wie schon im Panel 2011, als diese Frage zum letzten Mal untersucht wurde, im Hinblick auf das Alter aus. Mit einer Quote von 25 Prozent ist die Förderung von Weiterbildung bei ab 50-Jährigen deutlich unterdurchschnittlich. Das gilt für Nordbayern ebenso wie für Südbayern und in etwa gleichmäßig über alle Betriebsgrößenklassen hinweg (vgl. dazu auch Kapitel 6 in diesem Bericht). 2011 lag die Weiterbildungsquote der ab 50-Jährigen bei 21 Prozent – bei einer durchschnittlichen Quote für alle Altersgruppen von 27 Prozent.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ist die Gruppenspezifität der Weiterbildungsförderung eindeutig im Bereich Handel und Reparatur am stärksten ausgeprägt. Gefördert wurden dort im 1. Halbjahr 2015 gerade einmal 10 Prozent der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (der geringste Wert in allen Wirt-

schaftszweigen). Dagegen wurden 76 Prozent der Hochqualifizierten gefördert (der höchste Wert unter allen Wirtschaftszweigen) (vgl. Darstellung 5.9).

Darstellung 5.9: Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftsbereichen und Qualifikationsgruppen 2015 (Angaben bezogen auf alle Betriebe in Prozent)



Nach Angaben der Betriebe findet ein großer Teil der geförderten betrieblichen Weiterbildung während der Arbeitszeit statt. Mit leicht steigender Tendenz berichten dies inzwischen 70 Prozent der Betriebe und Dienststellen im Freistaat. In Westdeutschland sind es durchschnittlich 71 Prozent. Bei einem weiteren Viertel verteilt sich die Weiterbildungszeit teils auf die Arbeits- und teils auf die Freizeit. Ganz in die Freizeit verlagern müssen die Weiterbildungszeit bei geförderter betrieblicher Weiterbildung inzwischen nur noch die Beschäftigten von 3 Prozent der Betriebe. Am stärksten ist die geförderte Weiterbildung ein Teil der Arbeitszeit in Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung, am wenigsten in Dienstleistungsbetrieben (vgl. Darstellung 5.10).

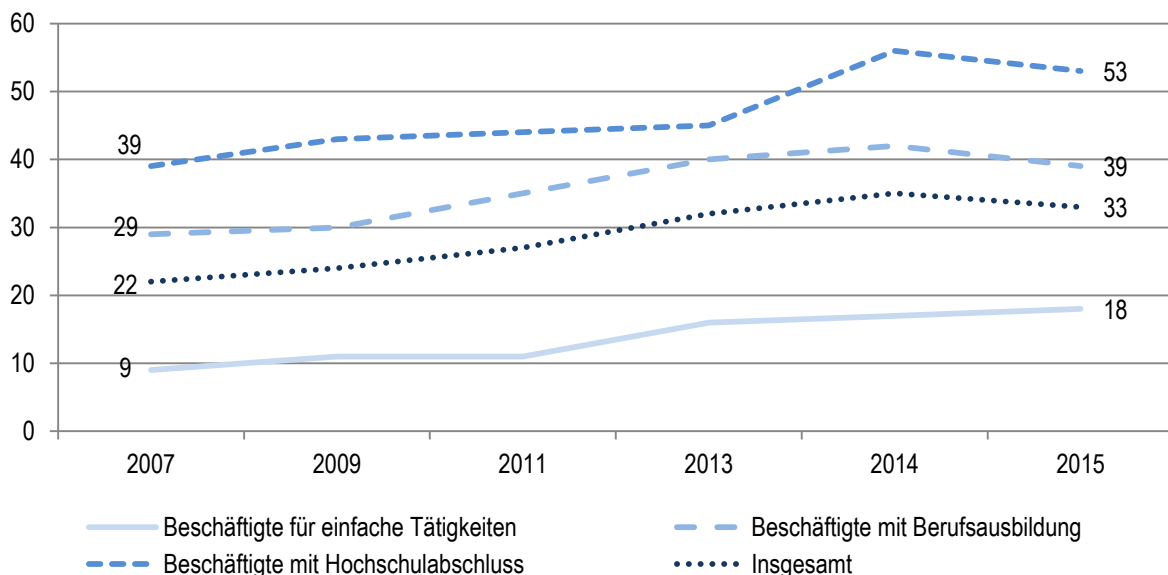
Darstellung 5.10: Umfang der zeitlichen bzw. finanziellen Förderung 2015 (Angaben bezogen auf alle Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent)

	Zeitliche Beteiligung des Betriebs				Finanzielle Beteiligung der Beschäftigten			
	während der Arbeitszeit	teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	ganz in der Freizeit	von Fall zu Fall unterschiedlich	vollständig	teilweise	nein, gar nicht	von Fall zu Fall unterschiedlich
Handel und Reparatur	71	27	0	2	15	6	78	1
Produzierendes Gewerbe	79	16	1	4	15	4	80	1
Dienstleistungen i. e. S.	65	27	5	3	17	11	69	4
Org. ohne Erwerb./ Öffentliche Verwaltung	89	5	0	6	21	1	69	9
<b>Bayern</b>	<b>70</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>73</b>	<b>3</b>
<i>nachrichtlich 2013</i>	68	22	6	4	16	10	70	4
<i>nachrichtlich 2011</i>	65	25	5	5	13	11	73	3
<b>Westdeutschland</b>	71	22	4	3	16	6	75	3
<b>Ostdeutschland</b>	70	24	4	2	12	6	80	2
<b>Deutschland</b>	71	22	4	3	15	6	76	3

Auch finanziell übernehmen die Betriebe meist die direkten Weiterbildungskosten (z. B. für Reisen, Kursgebühren, Lernmaterialien) vollständig. In Bayern ist das in 73 Prozent der Betriebe und Dienststellen der Fall (Westdeutschland: 75 %). Allerdings müssen die Beschäftigten auch in 16 Prozent der Betriebe diese Kosten ganz selbst tragen. In Westdeutschland sind es ebenfalls 16 Prozent. Letzteres ist etwas häufiger (21 %) bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung der Fall.

Die letzte Darstellung 5.11 in diesem Kapitel widmet sich noch einmal der zeitlichen Entwicklung der Weiterbildungsförderung/Weiterbildungsquoten. Wiedergegeben sind die Weiterbildungsquoten für die drei oben schon angesprochenen Qualifikationsgruppen für die Jahre seit 2007, für die entsprechende Ergebnisse vorliegen. Die Schere ist, wie oben ausgeführt am aktuellen Rand etwas geringer geworden als 2014, dennoch größer als 2007 und unübersehbar: Lag 2007 die Weiterbildungsquote der Hochqualifizierten um 30 Prozentpunkte über der der Un-/Angelernten, so waren es 2014 39 Prozentpunkte und 2015 sind es 35 Prozentpunkte.

Darstellung 5.11: Weiterbildungsquoten nach Qualifikationsgruppen 2007 bis 2015 (Angaben in Prozent)



In Verbindung mit der (zu) geringen Weiterbildungsbeteiligung von Personen im höheren Erwerbsalter und anderen Defiziten des Umgangs mit älteren Belegschaften (vgl. Kapitel 6) führt der ungebrochene soziale Gradient in der Weiterbildungsförderung bzw. -beteiligung zur Gefahr von Friktionen in der Bewältigung des demografischen Wandels.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2015 wurde auch noch – bezogen auf das Jahr 2014 – die Frage gestellt, ob die Weiterbildung von Beschäftigten durch das Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit gefördert worden war. Wegen zu geringer Fallzahlen sind die Ergebnisse nur auf der Bundesebene auswertbar. Danach berichtet 1 Prozent aller Betriebe von einer Förderung durch dieses Programm. Von diesen Betrieben sagten – bundesweit – 38 Prozent, dass die Weiterbildung auch ohne diese Förderung erfolgt wäre; 53 Prozent verneinten das explizit. Die Initiative zur Programmtteilnahme ging nach Angaben dieser Betriebe mehrheitlich (64 %) vom Betrieb aus. In 35 Prozent der Fälle kam der Anstoß von den Beschäftigten.

## 5.5 Zusammenfassung

- Der Anteil der Betriebe, die sich in der Weiterbildungsförderung engagieren ist zwischen 2001 und 2014 im Freistaat von 39 auf 52 Prozent gestiegen. Im Jahr 2015 ist er dann auf 49 Prozent zurückgegangen. Im westdeutschen Durchschnitt ist ein etwas stärkerer Anstieg von 37 auf 53 Prozent in 2014 und ein geringerer Rückgang auf 52 Prozent im Jahr 2015 zu beobachten (vgl. **Darstellung 5.1**).
- Dieser Rückgang 2014/2015 betrifft alle Betriebsgrößenklassen außer die Kleinstbetriebe. In Kleinstbetrieben ist die Weiterbildungsförderung aber sowieso schon am geringsten verbreitet (vgl. **Darstellung 5.2**). Mit steigender Beschäftigtenzahl nimmt das Engagement der Betriebe in der Weiterbildungsförderung sehr deutlich zu.
- Dominante Formen der betrieblichen Weiterbildungsförderung sind externe Kurse/Lehrgänge/Seminare, die Teilnahme an Vorträgen/Fachtagungen/Messen gefolgt von internen Kursen/Lehrgängen/Seminaren sowie die informelle Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Unterweisungen/Einarbeitung (vgl. **Darstellungen 5.3** und **5.4**).
- Die Weiterbildungsquoten (Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten) ist in Bayern zwischen 2001 und 2014 von 19 auf 35 Prozent gestiegen und dann in 2015 um 2 Prozentpunkte gesunken (in Westdeutschland 2014/2015: Stagnation bei 34 %; vgl. **Darstellung 5.5**). Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung haben tendenziell die höchsten Weiterbildungsquoten und Betriebe aus dem Bereich Handel und Reparatur die geringsten (vgl. **Darstellung 5.6**). Tarifgebundene bzw. große und sehr große Betriebe haben die höchsten Weiterbildungsquoten und verzeichnen in diesem Punkt auch die stärksten Zuwächse (vgl. **Darstellung 5.7**).
- Die betriebliche Weiterbildungsförderung ist hochgradig gruppenspezifisch. Das bezieht sich nicht auf die Geschlechterspezifität, die es in diesem Punkt eigentlich nicht gibt, sondern viel mehr auf die geringe Weiterbildungsquote bei ab 50-Jährigen sowie auf die Unterschiede zwischen Qualifikationsgruppen. Zwar ist der durchschnittliche Rückgang in der Weiterbildungsquote 2014/2015 auf ein Minus bei Beschäftigten mit Berufsabschluss bzw. mit (Fach-)Hochschulabschluss zurückzuführen – bei gleichzeitigem leichtem Anstieg bei den Un-/Angelernten. Das ändert jedoch nichts an dem langfristigen Trend, dass vor allem bereits formal höher Qualifizierte in die betriebliche Weiterbildungsförderung einbezogen werden (vgl. **Darstellungen 5.8** und **5.11**).
- Dabei finden in denjenigen Betrieben, die überhaupt aktiv in der Weiterbildungsförderung sind, in der großen Mehrheit der Fälle (Bayern: 70 %; Westdeutschland: 71 %) die Weiterbildungen während der Arbeitszeit statt. Auch die unmittelbaren Kosten (für Materialien, Kursgebühren etc.) tragen 73 Prozent der bayerischen Betriebe und Dienststellen vollständig (Westdeutschland: 75 %). Das gilt für den Freistaat und gleichermaßen auch im westdeutschen Durchschnitt (vgl. **Darstellung 5.10**).

## **6 Betriebliche Altersstrukturen, Maßnahmen für ältere Beschäftigte und Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren**

Aufgrund des demografischen Wandels ändert sich nicht nur die Einwohnerzahl und die Altersstruktur der Bevölkerung und der Erwerbsbevölkerung, sondern auch die Altersstruktur der Belegschaften in den Betrieben.

Damit sind für die Betriebe wie für die Beschäftigten besondere Herausforderungen verknüpft. Den Betrieben wird es z. B. in Zukunft etwas schwerer fallen (jüngeren) Nachwuchs zu rekrutieren. Sie müssen so die gängige Lesart – sich stärker bemühen ihre Belegschaft arbeitsfähig und sich selbst das Erfahrungswissen der Beschäftigten zu erhalten. Für die Beschäftigten geht es, noch dazu unter der zusätzlichen Randbedingung einer abschlagsbewehrten Erhöhung des Regelrentenalters und einer Absenkung des Sicherungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung, ebenfalls darum, ihre Arbeitsfähigkeit und, mehr noch, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten (Weiterbildung, Gesundheitsprävention, Motivation).<sup>14</sup> Letzteres bedeutet, auch im Falle einer Arbeitslosigkeit im höheren Erwerbsalter noch eine Chance am Arbeitsmarkt zu haben – was wiederum voraussetzt, dass die Betriebe bereit sind, auch Ältere einzustellen.

Die Voraussetzungen hierfür sind sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Betrieben unterschiedlich. Weder sind alle Beschäftigten nach langen Erwerbsjahren noch fit und können ohne weiteres mit den ständig steigenden Anforderungen mithalten (und dabei geht es nicht nur um den vielbeschworbenen Dachdecker), noch haben z. B. Kleinstbetriebe normalerweise die gleichen Ressourcen wie Großunternehmen, um alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ausdruck dessen sind deutliche Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und sogar in den Altersstrukturen zwischen den Betrieben.

### **6.1 Betriebliche Altersstrukturen**

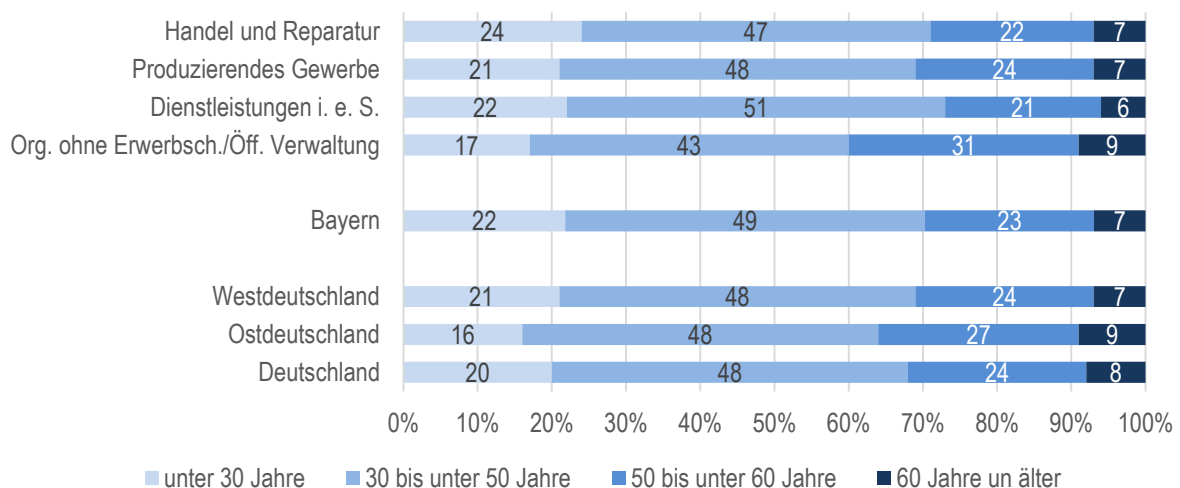
Zur Jahresmitte 2015 waren nach Angaben des IAB-Betriebspanels 30 Prozent der Beschäftigten in den bayerischen Betrieben und Dienststellen ab 50-Jährige. Darunter waren 7 Prozent bereits 60 Jahre alt oder älter. 22 Prozent dagegen gehörten der Altersgruppe unter 30 Jahre an. Diese Altersverteilung ist in Westdeutschland sehr ähnlich. In Ostdeutschland ist der Anteil der Jungen geringer und der Anteil der Älteren dagegen höher (36 % ab 50-Jährige). Der Darstellung 6.1 ist ebenfalls zu entnehmen, dass der Anteil der ab 50-Jährigen in Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung mit 40 Prozent am höchsten ist. Im Bereich Handel und Reparatur sowie Dienstleistungen i. e. S. sind es nur 29 Prozent.

---

<sup>14</sup> Entsprechende Voraussetzungen zu schaffen, ist aber eindeutig vor allem eine Aufgabe der Arbeitgeber.



Darstellung 6.1: Altersstruktur in den Betrieben und Dienststellen 2015 (Angaben in Prozent)



Hinsichtlich der Betriebsgrößenklassen ist ein unterdurchschnittlicher Anteil (18 %) von unter 30-Jährigen in Kleinstbetrieben zu berichten. Dort und in den sehr großen Betrieben ist auch der Anteil der ab 50-Jährigen am höchsten (34 bzw. 31 %). Tarifgebundene Betriebe weisen einen überdurchschnittlichen Anteil Älterer auf (31 %).

Darstellung 6.2: Anteil Älterer (ab 50 Jahre) an allen Beschäftigten 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 (Angaben in Prozent)

	Anteil der älteren Beschäftigten (ab 50 Jahre) an allen Beschäftigten					darunter: ab 60 Jahren
	2002	2006	2008	2011	2015	2015
1 bis 4 Beschäftigte	21	22	24	30	34	8
5 bis 9	16	15	20	27	28	7
10 bis 49	16	16	17	23	29	6
50 bis 249	17	19	22	24	28	6
ab 250	18	22	23	28	31	6
Bayern	17	19	21	26	30	7
Westdeutschland	18	21	23	26	31	7
Ostdeutschland	22	25	27	31	36	9
Deutschland	19	21	23	27	32	8

Über die Zeit betrachtet liegen entsprechende Daten im IAB-Betriebspanel für 5 Jahre seit 2002 vor. Laut Darstellung 6.2 ist danach der Anteil der Älteren (ab 50 Jahre) seit 2002 von 17 auf 30 Prozent gestiegen. Hintergrund dieser Entwicklung ist zweifellos, dass die politische Entscheidung für eine weitgehende Einschränkung von Vorruhestandsmöglichkeiten erfolgreich war. Wesentlich ist dafür auch der demografisch bedingt gestiegene Anteil Älterer in der Bevölkerung bzw. im Erwerbspersonenpotenzial und den Belegschaften, wobei aber zu beachten ist, dass dieser demografische Effekt nicht linear abläuft, da die einzelnen Alterskohorten historisch bedingt sehr unterschiedlich stark besetzt sind. Bemer-

kenswert ist, dass der Anstieg in den Beschäftigtenanteilen Älterer über die Betriebsgrößenklassen hinweg betrachtet ähnlich stark ausfällt. Der Anstieg in der Erwerbstätigkeit Älterer darf auch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es gruppenspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsfähigkeit Älterer und in den Graden der Erwerbsintegration gibt.

Die Darstellung 6.3 enthält für die gleichen Befragungsjahre die Anteile der Betriebe, die überhaupt ab 50-Jährige (bzw. für 2015 ab 60-Jährige) beschäftigen. Auch dieser Anteil ist deutlich gestiegen – von 60 Prozent im Jahr 2002 auf 76 Prozent im Jahr 2015. Im west- wie ostdeutschen Durchschnitt ist der Anstieg von 59 auf 78 Prozent noch etwas stärker; auch ist der Anteil der Betriebe, die ab 60-Jährige beschäftigen, leicht höher als im Freistaat (vgl. Darstellung 6.3).

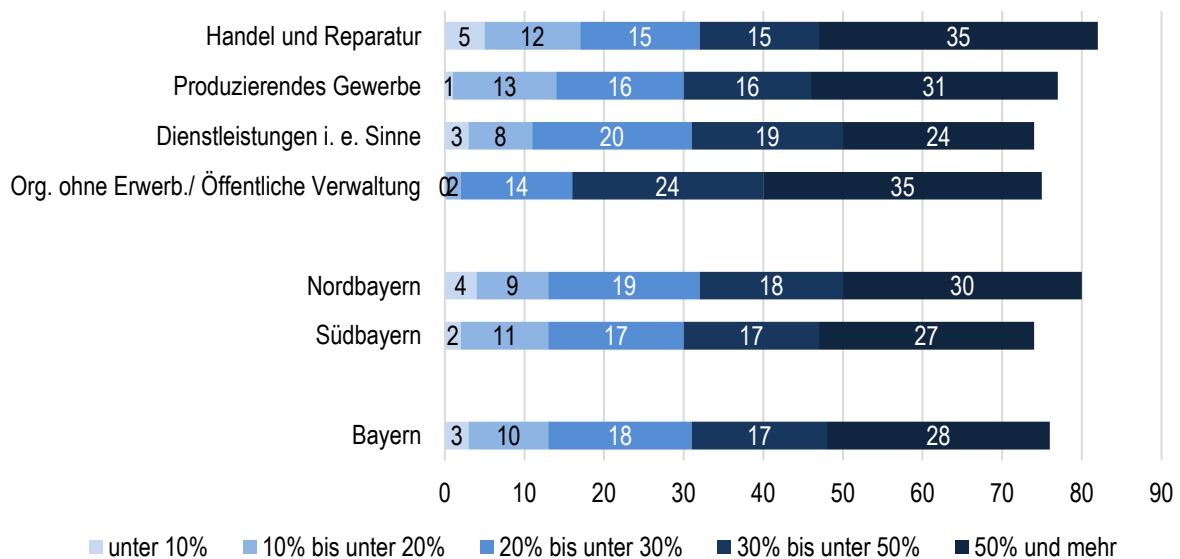
Darstellung 6.3: Anteil der Betriebe mit Älteren an allen Betrieben 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 (Angaben in Prozent)

	Anteil der Betriebe mit Älteren (ab 50 Jahre) an allen Betrieben					darunter: ab 60 Jahren
	2002	2006	2008	2011	2015	2015
1 bis 4 Beschäftigte	43	41	42	57	60	18
5 bis 9	61	63	74	78	84	43
10 bis 49	82	84	87	91	98	78
50 bis 249	99	100	99	100	98	92
ab 250	100	100	100	99	98	98
Bayern	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>64</b>	<b>74</b>	<b>76</b>	<b>38</b>
Westdeutschland	59	61	64	73	78	40
Ostdeutschland	59	60	65	74	78	41
Deutschland	59	61	64	73	78	41

Aus Darstellung 6.3 wird weiterhin ersichtlich, dass es außer bei Klein- und vor allem Kleinstbetrieben kaum noch Betriebe und Dienststellen ohne ab 50-jährige Beschäftigte gibt.

Dabei geht es in relativ vielen Betrieben durchaus um größere Anteile Älterer an den Belegschaften (vgl. Darstellung 6.4). Von denjenigen Betrieben mit mindestens einer/einem älteren Beschäftigten ab 50 Jahre liegt der Anteil dieser mit mindestens 30 Prozent Älteren bei 45 Prozent und der Anteil der Betriebe mit einem Anteil Älterer von mehr als der Hälfte bei 28 Prozent. In Westdeutschland sind diese Anteile noch etwas höher. Besonders gilt das allerdings erwartungsgemäß in Kleinst- und Kleinbetrieben. So große Anteile älterer Beschäftigter an den Belegschaften weisen auch Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung sowie der Bereich Handel und Reparatur auf.

Darstellung 6.4: Betriebe und Dienststellen mit unterschiedlichen Anteilen Älterer (ab 50 Jahre) an den Beschäftigten 2015 (Angaben in Prozent)



## 6.2 Verbreitung von Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens

Dass angesichts der demografischen Veränderungen eine weitere Verbreitung von Maßnahmen des altersgerechten<sup>15</sup> Arbeitens, hier also für ältere Beschäftigte, unverzichtbar ist, darüber besteht ein breiter Konsens. Hierzu wurden in den letzten rund 20 Jahren eine nicht mehr überschaubare Zahl von Modellvorhaben, Best Practice Studien etc. durchgeführt. Der Stand der Erkenntnisse über die Wirksamkeit von bestimmten Maßnahmen ist relativ hoch, gering ist dagegen der Wissensstand um geeignete Transferstrategien. Von Arbeitgeberverbänden und Politik wird seit Jahren behauptet, dass Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens eine immer größere Verbreitung finden würden (vgl. Kasten).

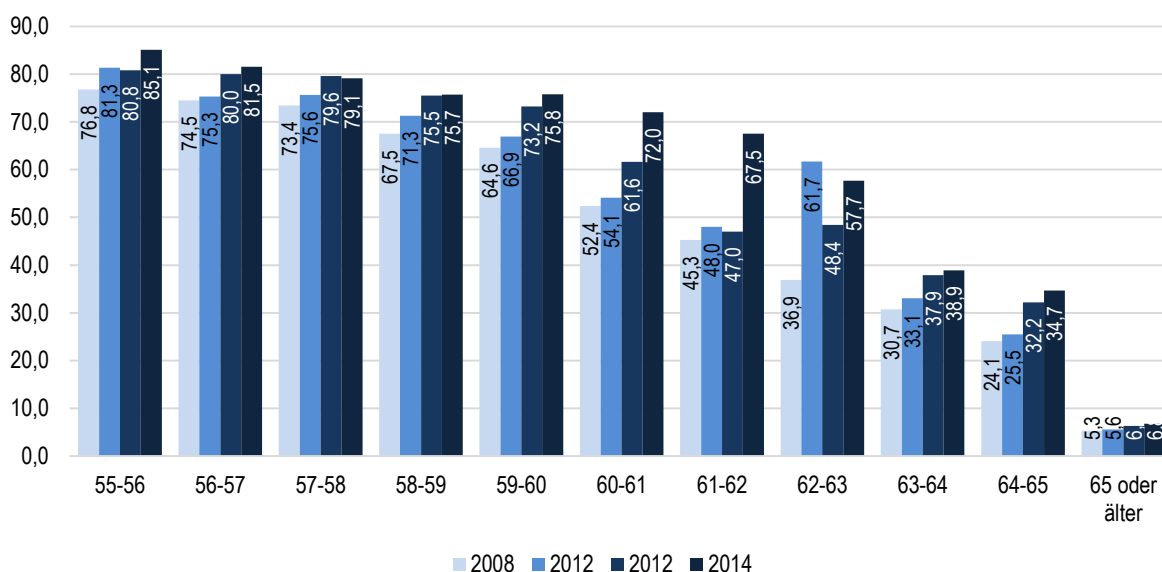
### Die Bundesregierung ist optimistisch

Zur Frage, ob sich in den Betrieben Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens angesichts des demografischen Wandels – auch in ihrem ureigensten Interesse – ausbreiten, zeigt das direkt einschlägige Dokument der Bundesregierung großen Optimismus (ähnlich lautende Aussagen werden von BDA, BDI, vbw etc. seit Jahren geradezu gebetsmühlenhaft wiederholt). Im sogenannten zweiten „Bestandsprüfungsbericht zur Rente mit 67“ schreibt das BMAS (2014, S. 12): „Immer mehr Betriebe stellen sich den Herausforderungen des demografischen Wandels, vor allem Großbetriebe ... Gleichzeitig stellen sich immer mehr Betriebe auf älter werdende Belegschaften ein. Auch wenn die altersgerechte Arbeitswelt noch nicht flächendeckend Realität geworden ist, bleibt festzuhalten, dass die Entwicklung mehr als erfreulich verläuft...“

<sup>15</sup> Unter Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens versteht man solche zum Erhalt bzw. zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit für eine bestimmte Altersgruppe. Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens sind eigentlich noch sinnvoller. Sie beziehen sich auf die gesamte Erwerbsbiografie und setzen z. B. mit Weiterbildung, Gesundheitsförderung etc. schon in frühen Jahren an.

Als wichtigster Beleg wird angeführt, dass in den letzten Jahren die Erwerbstätigenquoten Älterer, auch über 60-Jähriger deutlich gestiegen sind.

Abbildung X: Erwerbstätigenquoten Älterer in Bayern 2008 bis 2014 (Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung nach...

Das trifft unbestreitbar zu. Die Erwerbstätigenquoten bewegen sich bei den rentennahen Jahrgängen (63- bis 64- und 64- bis 65-Jährige) aber trotzdem noch auf sehr niedrigem Niveau.

Fragen zur Verbreitung von Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens liegen aus den Panel-Erhebungen 2015 ebenfalls zum fünften Mal seit 2002 vor. Sie werden naturgemäß im Fragebogen nur denjenigen Betrieben (Personalverantwortlichen) gestellt, die zuvor berichtet haben, dass sie mindestens eine/einen ab 50-Jährigen beschäftigen.

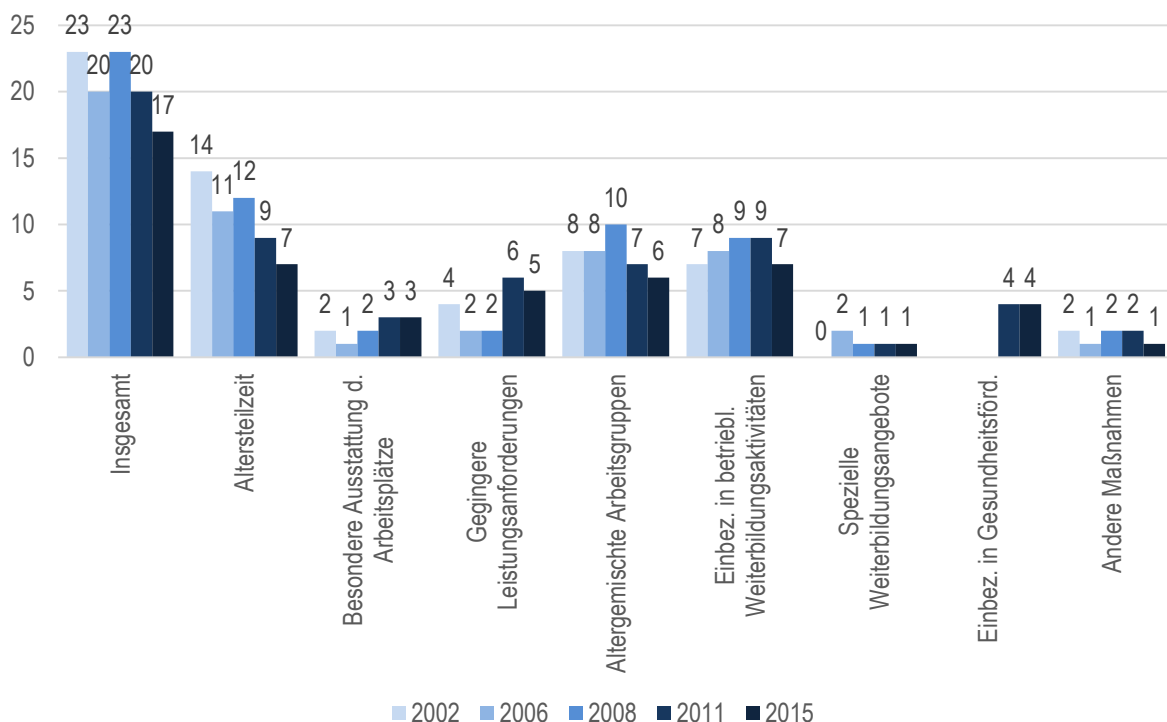
Darstellung 6.5 belegt, dass der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Maßnahmen 2015 (nach Schwankungen seit 2002) im Vergleich zum letzten Befragungszeitpunkt (2011) nochmals gesunken ist. In nur noch 17 Prozent der bayerischen Betriebe mit Älteren gibt es solche Maßnahmen. Das ist inzwischen genauso wenig wie im westdeutschen Durchschnitt. Die Anteile sind überall kleiner geworden.

Darstellung 6.5: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen altersgerechten Arbeitens an allen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen, 2002 bis 2015 (Angaben in Prozent)

	2002	2006	2008	2011	2015
Bayern	23	20	23	20	17
Westdeutschland	20	18	18	18	17
Ostdeutschland	18	16	15	18	16
Deutschland	20	17	17	18	17

Zwar ist zu bedenken, dass der Anteil der Betriebe mit (mindestens einer/einem) älteren Beschäftigten wie oben gezeigt gestiegen ist. Das bedeutet, dass durch die Verbreiterung der Basis auch bei einem sinkenden Anteil absolut betrachtet eventuell mehr Betriebe – und eventuell auch für mehr Beschäftigte – Maßnahmen anbieten bzw. in Anspruch nehmen können. Bezogen auf alle Betriebe im Freistaat gab es solche Maßnahmen für Ältere 2002 in knapp 14 Prozent der Betriebe. 2015 sind es knapp 13 Prozent. Für die ausgesprochen optimistischen Einschätzungen in Teilen der Politik und Wissenschaft ist das aber wohl zu wenig.

Darstellung 6.6: Verbreitung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen, 2002 bis 2015 (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)



In Darstellung 6.7 ist die Zeitreihe für die einzelnen (mit einer Listenvorlage, Mehrfachnennungen waren möglich) abgefragten Maßnahmen wiedergegeben. Im Detail zeigt sich:

- Zurückgegangen ist insbesondere der Anteil der Betriebe mit dem Angebot von Altersteilzeit – wohl in direktem Zusammenhang mit dem Wegfall der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit.<sup>16</sup> Mit 7 Prozent bleibt die Altersteilzeit 2015 neben der Einbeziehung Älterer in die betriebliche Weiterbildung mit ebenfalls 7 Prozent das am häufigsten genannte Instrument.
- Die Einbeziehung Älterer in die betriebliche Weiterbildung lag mit diesen 7 Prozent 2015 genauso hoch wie bereits 2002.
- Abgenommen hat die Verbreitung altersgemischter Altersgruppen, verglichen gegenüber 2011.

<sup>16</sup> Altersteilzeit ist zwar sicher kein Mittel um ein längeres aktives Arbeiten zu befördern. Sie bietet aber im Prinzip für solche Beschäftigten die Chance einen relativ glatten Übergang in den Ruhestand (ohne eine Zwischenphase in Arbeitslosigkeit etc.) zu erreichen, die nicht mehr entsprechend arbeiten können (und es sich leisten können).

- Eine leichte Zunahme verzeichneten die Verbreitung von besonderer Arbeitsplatzausstattung und geringere Leistungsanforderungen („geringere Leistungsanforderungen“). „Schonarbeitsplätze“ gibt es aber wohl dennoch sehr selten.
- Die Einbeziehung Älterer in die betriebliche Gesundheitsförderung wurde nur 2011 und 2015 abgefragt und erzielte nur je 4 Prozent Verbreitung. Da diese Antwortmöglichkeit zu Beginn der Zeitreihe in den ersten Erhebungsjahren nicht abgefragt wurde, könnte es sogar einen noch größeren Rückgang gegeben haben als er in Darstellung 6.5 gezeigt wird.

Darstellung 6.7: Verbreitung von Maßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer 2015 (Anteil an Zahl der Betriebe mit Älteren; Angaben in Prozent)

	<i>Nachrichtl. 2011</i>	Betriebe mit Maßnahmen 2015	darunter* 2015							
			A	B	C	D	E	F	G	H
Handel und Reparatur	18	10	2	2	3	2	7	2	1	0
Produzierendes Gewerbe	20	18	4	5	10	7	5	0	3	1
Dienstleistungen i. e. S.	19	18	9	3	4	6	7	1	5	1
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	46	47	32	15	7	14	13	3	17	3
1 bis 4 Beschäftigte	8	5	1	2	1	1	3	0	1	0
5 bis 19	16	15	6	2	5	5	5	1	2	1
20 bis 99	45	37	14	8	10	14	16	2	12	2
100 bis 499	83	62	41	16	17	29	34	2	28	4
ab 500	91	88	77	43	45	50	49	8	47	6
Bayern		17	7	3	5	6	7	1	4	1
nachrichtlich 2011	20		9	3	6	7	9	1	4	2
Westdeutschland	18	17	5	3	6	5	7	1	4	1
Ostdeutschland	18	16	3	2	5	6	8	1	4	1
Deutschland	18	17	5	3	5	5	7	1	4	1

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| A Altersteilzeit                   | E Einbeziehung in Weiterbildung        |
| B Ausstattung der Arbeitsplätze    | F Spezielle Weiterbildung              |
| C Anpassung Leistungsanforderungen | G Einbeziehung in Gesundheitsförderung |
| D Altersgemischte Arbeitsgruppen   | H Andere Maßnahmen                     |

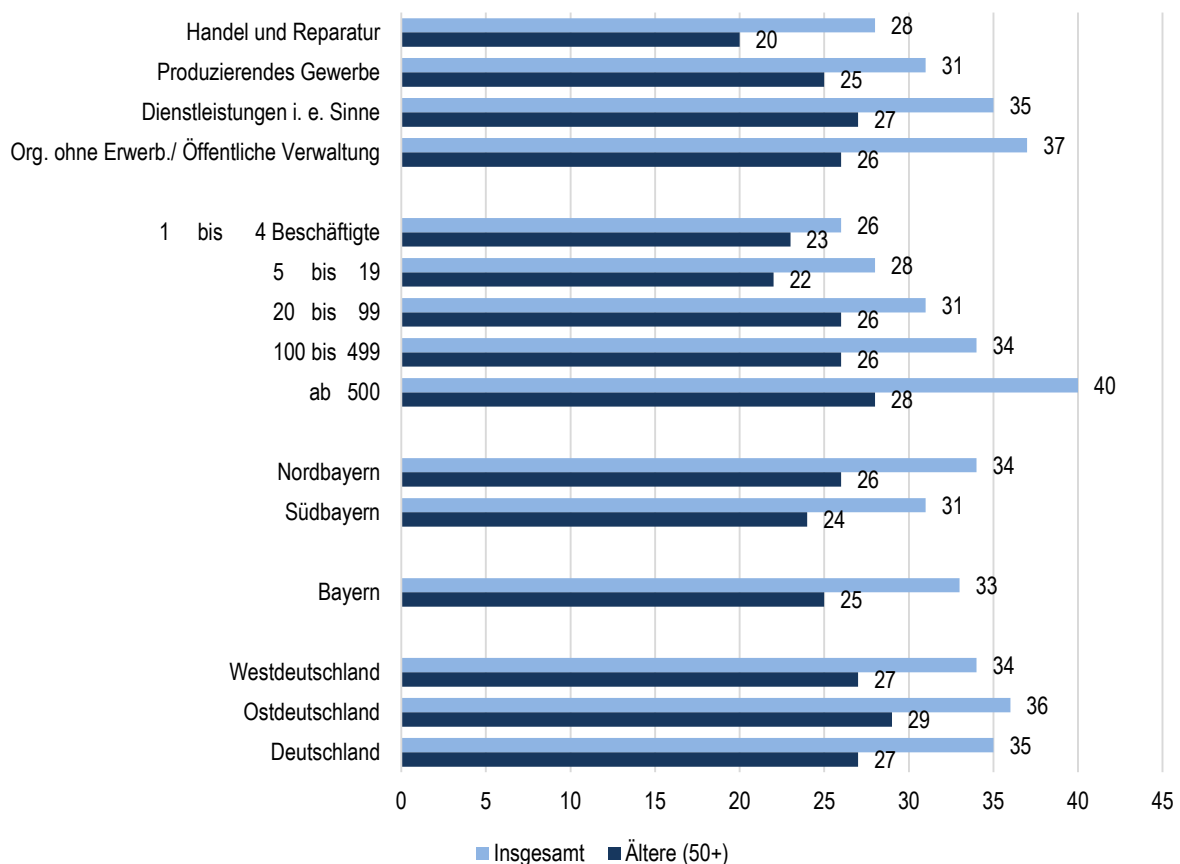
Wie zu erwarten, ist die Verbreitung von Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten in Großbetrieben um ein Vielfaches höher als in Kleinst- und Kleinbetrieben (vgl. Darstellung 6.7). In der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen liegen die Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung an der Spitze, während sich der Bereich Handel und Reparatur durch eine besonders geringe Verbreitung von einschlägigen Maßnahmen „auszeichnet“.

Dass tarifgebundene Betriebe weit häufiger Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens praktizieren als solche ohne Tarifbindung (31 versus 12 %) ist nicht verwunderlich. Ebenso ist es mit Blick auf die Fi-

finanzierung naheliegend, dass in Betrieben mit einer sehr guten oder guten Ertragslage bzw. in solchen mit einem positiven Jahresergebnis solche Maßnahmen überdurchschnittlich stark verbreitet sind.

Abschließend zu diesem Abschnitt und Thema sollen noch die Ergebnisse zur Weiterbildungsförderung Älterer wiedergegeben werden, die in Kapitel 5 nur kurz angesprochen wurden. Erwähnt wurde dort bereits, dass die Quote der ab 50-Jährigen in der Weiterbildungsförderung in Bayern mit 25 Prozent deutlich hinter der Quote für alle Beschäftigten zurück bleibt (vgl. Darstellung 6.8)

Darstellung 6.8: Weiterbildungsquoten insgesamt und von Älteren im 1. Halbjahr 2015 (Grundgesamtheit: Angaben in Prozent)



Besonders niedrig ist die Weiterbildungsquote Älterer im Bereich Handel und Reparatur sowie bei den Dienstleistungen i. e. S. Interessant ist auch, dass – entgegen der ansonsten meist positiveren Situation in Großbetrieben – die Älteren laut diesen Zahlen eher in Kleinst- bis Mittelbetrieben seitens der Betriebe gefördert werden. (Im Panel werden aber auch Geschäftsführer, Tätige Inhaber zu den Beschäftigten gezählt. Nutzen diese auf Geschäftskosten Weiterbildungsangebote, so könnte dies die hohen Quoten erklären).

### 6.3 Rekrutierung Älterer

Von besonderer Bedeutung für die Lage Älterer in den Betrieben und am Arbeitsmarkt ist die Frage nach einem diskriminierenden Verhalten der Betriebe ihnen gegenüber. Das bezieht sich sowohl auf ein mögliches Herausdrängen der Älteren aus dem Betrieb als auch auf das Einstellungsverhalten gegenüber arbeitssuchenden Älteren, gerade vom externen Arbeitsmarkt. Nicht zu vergessen ist dabei, dass es beim Rekrutierungsgeschehen sich negativ verstärkende Effekte gibt. Erfährt ein Bewerber Diskriminierung und bleibt der Erfolg von Bewerbungen über längere Zeit aus, so kann es zur Resignation und Einschränkungen im Suchverhalten kommen.

Im IAB-Betriebspanel 2015 wurde versucht, diesen Problemen mit einigen wenigen Fragen ein Stück weit näher zu kommen. Dazu wurden die Betriebe zunächst nach ihrer zuletzt erfolgten Stellenbesetzung gefragt: Lagen auch Bewerbungen Älterer vor? Wurde ein/eine Ältere(r) eingestellt?

Darstellung 6.9: Betriebe mit vorliegenden Bewerbungen Älterer (ab 50 Jahren) bei der letzten Stellenbesetzung und Erfolg älterer Bewerber (Angaben in Prozent)

	Bezogen auf alle Betriebe	
	Betriebe mit älteren Bewerbern	Falls ja: Besetzung der Stelle mit Älteren
Handel und Reparatur	27	52
Produzierendes Gewerbe	19	44
Dienstleistungen i. e. S.	14	51
Org. ohne Erwerb./Öff. Verwaltung	22	11
1 bis 4 Beschäftigte	10	73
5 bis 19	17	37
20 bis 99	35	43
100 bis 499	49	54
ab 500	38	47
Bayern	17	48
Westdeutschland	18	52
Ostdeutschland	22	59
Deutschland	19	54

Bezogen auf alle Betriebe sagen 17 Prozent, dass bei ihrer letzten Stellenbesetzung auch Bewerbungen von über 50-Jährigen vorlagen. In Westdeutschland sind es 18 Prozent. Besonders gering ist der Anteil der Betriebe mit Bewerbungen Älterer bei der letzten Stellenbesetzung bei Dienstleistungsbetrieben i. e. S. Je kleiner der Betrieb, umso seltener ist es, dass Bewerbungen auch von Älteren vorliegen.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Der genaue Zusammenhang ist nicht quantifizierbar, da nicht bekannt ist, wie viele Bewerbungen in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen durchschnittlich vorliegen. Bei den sehr großen Betrieben ist zu beachten, dass die dort befragten Personalverantwortlichen zu einem weit überproportionalen Anteil (27 % sagen, sie wüssten nicht, ob unter den Bewerbungen ursprünglich auch solche von ab 50-Jährigen waren). Das könnte darauf hindeuten, dass es weiterhin die diskriminierende Praxis gibt, beim Vorsortieren von Bewerbungen Selektionskriterien – wie das Alter – vorzugeben.



Von den Betrieben mit vorliegenden Bewerbungen Älterer bei der letzten Stellenbesetzung haben 48 Prozent auch eine ab 50-jährige Person eingestellt (Westdeutschland: 52 %). Sehr hoch ist dieser Anteil bei den Kleinstbetrieben (73 %) und bei großen Betrieben (54%). Ebenfalls sehr hohe Werte berichten die Betriebe aus dem Bereich Handel und Reparatur bzw. Dienstleistungsbetriebe i. e. S. (52 bzw. 51 %).

Bezogen auf die Grundgesamtheit aller Betriebe haben im Freistaat 8 Prozent und im westdeutschen Durchschnitt 9 Prozent die letzte Stelle mit einem/einer Älteren besetzt.

Diejenigen Betriebe, die trotz vorliegender Bewerbung(en) Älterer eine jüngere Person eingestellt haben, wurden abschließend nach den Gründen für diese Entscheidung gefragt (vgl. Darstellung 6.10).

Darstellung 6.10: Gründe für die Nichtbesetzung freier Stellen mit Älteren im 1. Halbjahr 2015 (Angaben in Prozent)

	Gründe für Nichtbesetzung mit Älteren*							
	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>Bayern</b>	<b>(71)</b>	<b>(20)</b>	<b>(10)</b>	<b>(17)</b>	<b>(26)</b>	<b>(19)</b>	<b>(17)</b>	<b>(10)</b>
<b>Westdeutschland</b>	62	29	11	23	19	15	13	15
<b>Ostdeutschland</b>	55	23	9	16	26	20	12	14
<b>Deutschland</b>	60	28	11	21	21	16	13	15

- A Bewerber hatten nicht die richtige Qualifikation
- B Bewerber passten von ihrer Persönlichkeit her nicht in unseren Betrieb
- C Bewerber passten nicht zur Altersstruktur unseres Betriebes
- D Bewerber hatten unpassende Lohnvorstellungen
- E Erwartete Probleme mit der Belastbarkeit der Bewerber
- F Erwartete Probleme mit der Flexibilität der Bewerber
- G Keine langfristige Perspektive der Bewerber
- H Sonstiges

Die Ergebnisse für Bayern ähneln in den Nennungshäufigkeiten denen für Westdeutschland bzw. Deutschland insgesamt. Sie sind jedoch wegen der geringen Fallzahl nur mit großer Vorsicht zu verwenden. Im westdeutschen Durchschnitt führen 62 Prozent der Befragten als mit Abstand häufigsten Grund an, die älteren Bewerber hätten nicht die richtige Qualifikation vorweisen können. 29 Prozent sprechen von einer nicht passenden Persönlichkeit und 23 Prozent von nicht passenden Lohnvorstellungen. Ein nicht passendes Alter wird nur von 11 Prozent als Argument angeführt; allerdings schwingt auch in den weiteren Antworten (Belastbarkeit, Flexibilität) ein potenzielles Vorurteil gegenüber Älteren mit.

Einigermaßen<sup>18</sup> vergleichbare Daten liegen nur aus dem IAB-Betriebspanel 2004 vor (vgl. Böhme u. a. 2005, S. 81 f.). Damals sagten 71 Prozent der Betriebe, für die zuletzt besetzte Stelle im 1. Halbjahr 2004 hätten keine Bewerbungen Älterer vorgelegen. 14 Prozent der Betriebe hatten Bewerbungen Älterer vorliegen und auf die letzte Stelle auch eine Person ab 50 Jahre eingestellt. 11 Prozent hatten trotz

<sup>18</sup> Vgl. dazu und zu weiteren Aspekten der Vergleiche Dahms u. a. 2016, S. 52 ff.

Vorliegen solcher Bewerbungen keine(n) Ältere(n) eingestellt.<sup>19</sup> Von letzteren begründeten 77 Prozent dies mit einem nicht passenden Bewerberprofil. 14 Prozent sagten, Ältere würden nicht zu ihrer betrieblichen Altersstruktur passen, 6 Prozent sahen – ohne einschlägige Erfahrungen – altersbedingte Probleme voraus und bei 3 Prozent spielten schlechte Erfahrungen eine Rolle.

## 6.4 Zusammenfassung

- In Bayern sind 22 Prozent der Beschäftigten unter 30 Jahre alt (Westdeutschland: 21 %). Dagegen sind 23 Prozent zwischen 50 und unter 60 Jahre alt und 7 Prozent sind ab 60-Jährige (Westdeutschland: 24 bzw. 7 %). Besonders hoch ist der Anteil von ab 50-Jährigen bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung, besonders gering in Dienstleistungsbetrieben. Kleinstbetriebe haben mehr ältere Beschäftigte als größere Betriebe (vgl. **Darstellungen 6.1 und 6.2**). Der Anteil der ab 50-Jährigen an allen Beschäftigten ist seit 2002 (17 %) deutlich gestiegen und beträgt 2015 im Freistaat 30 Prozent. Für Westdeutschland liegen die entsprechenden Anteile bei den ab 50-Jährigen geringfügig höher.
- Der Anteil der Betriebe mit ab 50-Jährigen beträgt im Freistaat 76 Prozent. Bezogen auf die ab 60-Jährigen sind es 38 Prozent der Betriebe; die westdeutschen Werte sind mit 78 bzw. 40 % etwas höher (vgl. **Darstellung 6.3**).
- Von denjenigen Betrieben, die ab 50-Jährige beschäftigen, praktizieren im Jahr 2015 17 Prozent Maßnahmen für Ältere. Das ist ein klarer Rückgang gegenüber 23 Prozent im Jahr 2008 und 20 Prozent im Jahr 2011. Auch im westdeutschen Durchschnitt ist ein Rückgang zu verzeichnen (auf ebenfalls 17 % im Jahr 2015) (vgl. **Darstellung 6.5**). Durch die Ausweitung des Anteils und der Anzahl der Betriebe mit ab 50-jährigen Beschäftigten kann das allerdings bedeuten, dass die absolute Anzahl der Betriebe mit Maßnahmen ansteigt. Gemessen am Anteil der Betriebe mit Maßnahmen an allen Betrieben ist jedoch von einem leichten Rückgang auszugehen – von knapp 14 Prozent im Jahr 2002 auf knapp 13 Prozent im Jahr 2015. Von einem wirklichen Erfolg beim Transfer von solchen Maßnahmen in die Breite kann keine Rede sein.
- Unter diesen Maßnahmen (Listenvorlage mit möglichen Mehrfachnennungen) werden Angebote zur Altersteilzeit und die Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten mit je 7 Prozent (aber rückläufigen Anteilen) am häufigsten genannt. Es folgen altersgemischte Arbeitsgruppen (6 %) und geringere Leistungsanforderungen (5 %) (vgl. **Darstellung 6.6**).
- Diese Maßnahmen zur Förderung älterer Beschäftigter sind in Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung – mit 47 Prozent aller Betriebe und Dienststellen die überhaupt Ältere beschäftigen – am weitesten verbreitet. Im Bereich Handel und Reparatur sind es gerade einmal 10 Prozent. Mit der Betriebsgröße nimmt die Verbreitung solcher Maßnahmen stark zu. In Klein- bzw. Kleinstbetrieben ist das Thema Demografie (bzw. ältere Beschäftigte) aber offensichtlich noch längst nicht angekommen (vgl. **Darstellung 6.7**).
- Das gilt auch für die Weiterbildungsförderung bei älteren Beschäftigten. Die Weiterbildungsquote der ab 50-Jährigen liegt in Bayern 2015 mit 25 Prozent um 8 Prozentpunkte niedriger als für den Durchschnitt aller Beschäftigten (Westdeutschland: 27 bzw. 34 %). Besonders gering ist die Weiterbildungsquote Älterer im Bereich Handel und Reparatur sowie bei Dienstleistungsbetrieben i. e. S.

---

<sup>19</sup> 4 Prozent berichteten von altersbeschränkten Stellenausschreibungen.

Besonders hoch ist sie in Kleinstbetrieben mit 30 Prozent, weil hier auch die Weiterbildung von Firmeninhabern mitzählt (vgl. **Darstellung 6.8**).

- Zur Untersuchung des Einstellungsverhaltens der Betriebe gegenüber Älteren wurde in der Befragung 2015 zunächst einmal untersucht, ob bei der jeweils letzten zu besetzenden Stelle auch Bewerbungen von älteren Personen vorgelegen haben. Bezogen auf alle Betriebe und Dienststellen in Bayern war das bei 17 Prozent der Fall (vgl. **Darstellung 6.9**). In Westdeutschland sind es 18 Prozent. Besonders selten ist das in Kleinstbetrieben bzw. Dienstleistungsbetrieben der Fall. 48 Prozent der Betriebe mit Bewerbungen Älterer – das entspricht 8 Prozent aller Betriebe – haben dann auch eine ältere Person eingestellt.
- Diejenigen Betriebe, die trotz vorliegender Bewerbungen Älterer niemand ab 50 Jahren eingestellt haben, wurden abschließend nach den Beweggründen hierfür gefragt (vgl. **Darstellung 6.10**). In Westdeutschland<sup>20</sup> führen 62 Prozent der befragten Betriebe als mit Abstand wichtigsten Grund an, die älteren Bewerber hätten nicht die richtigen Qualifikationen vorweisen können. 29 Prozent sagen, die Persönlichkeit sei nicht passend gewesen und 23 Prozent berichten von nicht passenden Entgeltvorstellungen. Das Alter selbst nennen „nur“ 11 Prozent als Argument.

---

<sup>20</sup> Für Bayern erlauben die Fallzahlen keine gesichert quantifizierbaren Angaben.

## **Anhang: Einige ausgewählte Befunde aus der Regionalisierung des IAB-Betriebspanels Bayern 2015**

Über den eigentlichen Auswertungs- und Berichtsauftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration hinausgehend ist seit einigen Jahren eine regional tiefergehende Differenzierung der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels in Bayern möglich<sup>21</sup>. Hintergrund dafür ist die Einsicht, dass die gängige Nord-Süd-Differenzierung zu grob ist und regionale Unterschiede nur unzureichend abbildet.

Die nachfolgend dargestellten Befunde beruhen für alle Raumeinheiten auf Fallzahlen über bzw. in zwei Fällen knapp unter 100 verwertbaren Interviews (Oberpfalz: 96; ländlicher Raum in Nordbayern: 91 Betriebe bzw. Dienststellen). Diese Werte stehen daher in Klammern. Generell ist aber auch bei den anderen Regierungsbezirken (außer Oberbayern mit 410 Betrieben und Dienststellen)<sup>22</sup> zu beachten, dass die Fallzahlen nur zwischen 100 und 200 liegen. Kleine Prozentpunktunterschiede sollten in der Differenzierung nach Regierungsbezirken also nicht überinterpretiert, sondern eher als Tendenzen betrachtet werden.

Wiedergegeben werden hier vor allem Ergebnisse zu solchen Fragen aus dem Panel, die uns im Kontext der gesamten Auswertungen als regionalisiert besonders interessant und regionalpolitisch relevant erscheinen bzw. solche, die nur oder in dieser spezifischen Operationalisierung alleine im Betriebspanel vorliegen.

Die Präsentation dieser Ergebnisse erfolgt auf Wunsch des Auftraggebers erneut kompakt in einem eigenständigen Anhang, um die eigentlichen Berichtsteile nicht durch zu viele Auswertungsdimensionen zu überfrachten.

---

<sup>21</sup> Diese erfolgt durch ein Zuspiegeln der Gemeindekennziffern zu den Befragungsdaten bei Infratest und eine Zusammenfassung nach Regierungsbezirken, Nord-/Südbayern (entlang der Grenzen der früheren Landesarbeitsamtsbezirke) und einer Differenzierung der Raumtypen Verdichtungsraum/Ländlicher Raum/ Raum mit besonderem Handlungsbedarf (in der Abgrenzung, die die Staatsregierung verwendet) bei TNS Infratest Sozialforschung. Dabei bleibt völlige Anonymität gewahrt. INIFES verfügt nur über die Regionalkennziffern.

<sup>22</sup> Erstmals haben wir mit dem vorliegenden Panelbericht auch Auswertungen für die Planungsregion München (239 befragte Betriebe) und für die Landeshauptstadt München (99 Betriebe) vorgenommen.

Darstellung A.1: Anteil der Betriebe mit Erwartung eines steigenden Umsatzes für das gesamte Jahr 2015 (Angaben in Prozent)

Region	
Oberbayern	37
Niederbayern	15
Oberpfalz	(22)
Oberfranken	26
Mittelfranken	26
Unterfranken	29
Schwaben	27
Nordbayern	26
Südbayern	32
Verdichtungsraum	39
Ländlicher Raum	25
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	19
Nordbayern	26
Verdichtungsraum	31
Ländlicher Raum	(20)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	23
Südbayern	32
Verdichtungsraum	45
Ländlicher Raum	27
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	14
Stadtkreis München	(42)
Planungsregion München	42
Bayern	<b>29</b>
Westdeutschland	26

Der Anteil der Betriebe, die für das gesamte Jahr 2015 (Befragungsjahr) eine positive Umsatzerwartung hegen, liegt in Bayern mit 29 Prozent um 3 Prozentpunkte höher als im westdeutschen Durchschnitt. Besonders positiv sind mit 37 Prozent die Erwartungen in Oberbayern. Negativ fällt hingegen Niederbayern auf, wo nur 15 Prozent einen steigenden Umsatz im laufenden gegenüber dem vorigen Geschäftsjahr erwarten. Südbayern ist in dieser Hinsicht deutlich stärker als Nordbayern, die Differenz beträgt 32 zu 26 Prozent. Speziell in Verdichtungsräumen ist der Anteil der Betriebe mit einer Erwartung in Richtung eines steigenden Umsatzes am größten. Hervor sticht der Stadtkreis München bzw. die Planungsregion München mit 42 Prozent solcher Betriebe.

Darstellung A.2: Anteil der Betriebe mit Überstunden 2015 (Angaben in Prozent)

Region	
Oberbayern	58
Niederbayern	36
Oberpfalz	(46)
Oberfranken	70
Mittelfranken	49
Unterfranken	41
Schwaben	53
Nordbayern	53
Südbayern	54
Verdichtungsraum	59
Ländlicher Raum	49
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	51
Nordbayern	53
Verdichtungsraum	53
Ländlicher Raum	(53)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	53
Südbayern	54
Verdichtungsraum	63
Ländlicher Raum	48
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	47
Stadtkreis München	(56)
Planungsregion München	51
Bayern	<b>54</b>
Westdeutschland	52

Mit 54 Prozent ist der Anteil der Betriebe, bei denen 2014 (abgeschlossenes Geschäftsjahr) Überstunden geleistet wurden, um 2 Prozentpunkte höher als im westdeutschen Durchschnitt. Besonders viele Betriebe mit Überstunden gibt es in Oberfranken (70 %), während es in Niederbayern nur rund die Hälfte davon (36 %) sind. In Verdichtungsräumen wird häufiger als in den anderen Raumeinheiten die vereinbarte Arbeitszeit um Überstunden erweitert.

Darstellung A.3: Anteil von Betrieben die 2014 an ihrer personellen Kapazitätsgrenze gearbeitet haben (Angaben in Prozent)

Region	
Oberbayern	44
Niederbayern	47
Oberpfalz	(51)
Oberfranken	36
Mittelfranken	48
Unterfranken	43
Schwaben	44
Nordbayern	44
Südbayern	45
Verdichtungsraum	41
Ländlicher Raum	43
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	49
Nordbayern	44
Verdichtungsraum	39
Ländlicher Raum	(49)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	47
Südbayern	45
Verdichtungsraum	44
Ländlicher Raum	41
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	53
Stadtkreis München	(31)
Planungsregion München	45
Bayern	<b>44</b>
Westdeutschland	42

Den Betrieben wurde im IAB-Betriebspanel 2015 die Frage gestellt, ob sie ihre personellen bzw. sachlichen Kapazitäten (Anlagen) hätten erweitern müssen, um im abgeschlossenen Geschäftsjahr eine überraschende zusätzliche Nachfrage zu befriedigen. 44 Prozent der Betriebe arbeiten in Bayern an der personellen Kapazitätsgrenze (Westdeutschland: 42 %). Am wenigsten solche Betriebe finden sich in Oberfranken. In Räumen mit besonderem Handlungsbedarf ist der Anteil am höchsten. Erstaunlich ist der Anteil von 31 Prozent im Stadtkreis München, während in der gesamten Planungsregion München 45 Prozent an ihrer personellen Kapazitätsgrenze arbeiten.

Darstellung A.4: Anteile der Betriebe mit Arbeitszeitkonten 2015 (Angaben in Prozent)

Region	Arbeitszeitkonten
Oberbayern	47
Niederbayern	22
Oberpfalz	(40)
Oberfranken	39
Mittelfranken	35
Unterfranken	36
Schwaben	39
Nordbayern	37
Südbayern	42
Verdichtungsraum	38
Ländlicher Raum	46
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	36
Nordbayern	37
Verdichtungsraum	33
Ländlicher Raum	(43)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	39
Südbayern	42
Verdichtungsraum	42
Ländlicher Raum	47
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	32
Stadtkreis München	(36)
Planungsregion München	43
Bayern	<b>40</b>
Westdeutschland	38

Arbeitszeitkonten sind ein modernes Instrument der Arbeitszeitsteuerung, das von der Idee her sowohl den Unternehmen als auch den Beschäftigten zusätzliche Freiräume verschafft. In Bayern haben 40 Prozent der Betriebe nach eigenen Angaben im IAB-Betriebspanel 2015 Arbeitszeitkonten (Westdeutschland: 38 %). Besonders viele solche Betriebe gibt es in Oberbayern mit knapp der Hälfte (47 %), während es in Niederbayern nur gut jeder fünfte Betrieb ist (22 %). Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten ist in Betrieben im ländlichen Raum am höchsten. Das erklärt im Zusammenspiel mit dem hohen südbayerischen Wert auch, dass nur 36 Prozent der Betrieb im Stadtkreis München, aber 43 Prozent in der Planungsregion München über Arbeitszeitkonten ihre Arbeitszeit mit steuern.



Darstellung A.5: Durchschnittlicher Bruttolohn/-gehalt je Vollzeitäquivalent im Juni 2015 (Basis: abhängig Beschäftigte; Angaben in Euro)

Region	
Oberbayern	3.467
Niederbayern	3.050
Oberpfalz	(2.918)
Oberfranken	2.792
Mittelfranken	3.316
Unterfranken	3.124
Schwaben	3.306
Nordbayern	3.057
Südbayern	3.373
Verdichtungsraum	3.489
Ländlicher Raum	3.076
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	3.016
Nordbayern	3.057
Verdichtungsraum	3.290
Ländlicher Raum	(2.906)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	2.893
Südbayern	3.373
Verdichtungsraum	3.637
Ländlicher Raum	3.140
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	3.219
Stadtkreis München	(3.439)
Planungsregion München	3.576
Bayern	<b>3.232</b>
Westdeutschland	3.213

Der durchschnittliche Bruttolohn/-gehalt je Vollzeitäquivalent (ohne Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld sowie ohne Sonderzahlungen) liegt in Bayern seit wenigen Jahren leicht über dem westdeutschen Durchschnittswert. Besonders hohe durchschnittliche Bruttoentgelte werden im Regierungsbezirk Oberbayern sowie Mittelfranken und Schwaben erzielt. Oberfranken fällt dagegen deutlich zurück. Wie erwartet, sind es insbesondere Betriebe in den Verdichtungsräumen, die höhere Löhne zahlen, wobei am Beispiel Münchens festzustellen ist, dass der durchschnittliche Bruttolohn/-gehalt je Vollzeitäquivalent im Planungsraum München höher ist als im Stadtkreis München selbst.

Darstellung A.6: Anteile der Betriebe und Beschäftigten, bei denen die Bruttostundenlöhne 2015 auf mindestens 8,50 Euro erhöht wurden (Angaben in Prozent)

Region	Betriebe	Beschäftigte
Oberbayern	6	2
Niederbayern	16	3
Oberpfalz	(20)	(5)
Oberfranken	28	5
Mittelfranken	20	5
Unterfranken	12	5
Schwaben	13	4
Nordbayern	21	5
Südbayern	9	2
Verdichtungsraum	10	3
Ländlicher Raum	14	3
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	21	5
Nordbayern	21	5
Verdichtungsraum	18	6
Ländlicher Raum	(24)	(5)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	22	4
Südbayern	9	2
Verdichtungsraum	4	1
Ländlicher Raum	10	2
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	19	5
Stadtkreis München	(7)	(2)
Planungsregion München	5	2
Bayern	<b>14</b>	<b>4</b>

14 Prozent der Betriebe geben an, dass bei ihnen für Beschäftigte die Bruttostundenlöhne auf 8,50 Euro erhöht wurden. Spezifisch ist das in der Differenzierung nach Regierungsbezirken in Oberfranken mit 28 Prozent am häufigsten der Fall, während es in Oberbayern nur 6 Prozent sind. Auch die Differenzierung nach Nord- und Südbayern zeigt einen klaren Unterschied mit 21 zu 9 Prozent. Speziell in Betrieben in Räumen mit besonderem Handlungsbedarf ist der Anteil derer groß, die zumindest bei einem Beschäftigten aufgrund der Mindestlohngesetzgebung eine Lohnerhöhung durchführen mussten. Im Stadtkreis München sind es nur 7 Prozent und in der Planungsregion sogar nur 5 Prozent. Da insbesondere kleine und kleinste Betriebe in diesem Kontext häufiger agieren mussten, repräsentieren diese Betriebe nur einen kleinen Anteil von 4 Prozent der Beschäftigten in Bayern. Besonders groß sind die Unterschiede jedoch nicht. Auffällig ist der niedrige Wert in Oberbayern (2 %).

Darstellung A.7: Anteil der Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss an allen Beschäftigten am 30.06.2015 (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter; Angaben in Prozent)

Region	
Oberbayern	20
Niederbayern	13
Oberpfalz	(7)
Oberfranken	9
Mittelfranken	15
Unterfranken	12
Schwaben	11
Nordbayern	11
Südbayern	17
Verdichtungsraum	20
Ländlicher Raum	13
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	8
Nordbayern	11
Verdichtungsraum	15
Ländlicher Raum	(9)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	9
Südbayern	17
Verdichtungsraum	24
Ländlicher Raum	14
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	8
Stadtkreis München	(26)
Planungsregion München	25
Bayern	<b>14</b>
Westdeutschland	14

In Bayern wie in Westdeutschland verfügt ca. jeder/jede siebte Beschäftigte über einen (Fach-)Hochschulabschluss. Besonders hoch ist der Anteil derer mit (Fach-)Hochschulabschluss mit 20 Prozent in Oberbayern, während in Oberfranken nur 9 Prozent über eine hohe formale Qualifikation verfügen. Der Schwerpunkt der Beschäftigung höher Qualifizierter liegt eindeutig im südbayerischen Raum, wobei der Stadtkreis München mit 26 und die Planungsregion München mit 25 Prozent deutlich hervorstechen.

Darstellung A.8: Gruppenspezifische Weiterbildungsquoten im ersten Halbjahr 2015 (Angaben in Prozent)

Region	Weiterbildungsquoten bei Beschäftigten für einfache Tätigkeiten	Weiterbildungsquoten bei Beschäftigten mit Berufsausbildung	Weiterbildungsquoten bei Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss
Oberbayern	18	39	53
Niederbayern	12	36	41
Oberpfalz	(13)	(51)	(66)
Oberfranken	17	31	59
Mittelfranken	27	45	51
Unterfranken	22	41	60
Schwaben	14	35	46
Nordbayern	20	41	56
Südbayern	16	38	51
Verdichtungsraum	19	43	54
Ländlicher Raum	15	33	52
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	18	40	50
Nordbayern	20	41	56
Verdichtungsraum	19	43	57
Ländlicher Raum	(23)	(33)	(62)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	20	42	53
Südbayern	16	38	51
Verdichtungsraum	20	43	52
Ländlicher Raum	11	33	50
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	14	37	46
Stadtkreis München	(20)	(52)	(57)
Planungsregion München	19	44	52
Bayern	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>53</b>
Westdeutschland	19	42	49

Die gruppenspezifische Schere in der Weiterbildungsförderung der Betriebe zeigt in Bayern, dass der Anteil der in die Weiterbildung einbezogenen Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss beinahe dreimal so hoch ist wie bei Un-/Angelernten. Besonders groß ist diese Diskrepanz in der Oberpfalz sowie im ländlichen Raum in Südbayern.

Darstellung A.9: Anteil der Betriebe und Dienststellen ohne Tarifgeltung 2015 (Angaben in Prozent)

Region	
Oberbayern	79
Niederbayern	73
Oberpfalz	(51)
Oberfranken	72
Mittelfranken	75
Unterfranken	74
Schwaben	78
Nordbayern	70
Südbayern	78
Verdichtungsraum	79
Ländlicher Raum	74
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	68
Nordbayern	70
Verdichtungsraum	79
Ländlicher Raum	(65)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	63
Südbayern	78
Verdichtungsraum	80
Ländlicher Raum	77
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	77
Stadtkreis München	(87)
Planungsregion München	81
Bayern	74
Westdeutschland	69

In 74 Prozent der bayerischen Betriebe, das ist noch mehr als in Westdeutschland (69 %), gibt es keinen gültigen Tarifvertrag. In der Differenzierung nach Regierungsbezirken sind die Unterschiede nicht sehr groß. Differenziert man nach Nord- vs. Südbayern, so zeigt sich ein höherer Anteil von 78 Prozent in Süd- als in Nordbayern (70 %). In München (Stadtkreis) ist der Anteil mit 87 Prozent sehr hoch.

Darstellung A.10: Betriebe und Dienststellen mit Beschäftigten ab 50 Jahre 2015 (Angaben in Prozent)

Region	
Oberbayern	71
Niederbayern	70
Oberpfalz	(76)
Oberfranken	76
Mittelfranken	83
Unterfranken	81
Schwaben	81
Nordbayern	79
Südbayern	73
Verdichtungsraum	76
Ländlicher Raum	(75)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	77
Nordbayern	79
Verdichtungsraum	83
Ländlicher Raum	75
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	78
Südbayern	73
Verdichtungsraum	70
Ländlicher Raum	75
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	76
Stadtkreis München	(68)
Planungsregion München	71
Bayern	<b>76</b>
Westdeutschland	78

Die demografischen Veränderungen der Gesellschaft generell, aber auch die Veränderungen am Arbeitsmarkt und in den Betrieben, erweisen sich als in regionaler Hinsicht durchaus unterschiedlich. Einem Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre von 76 Prozent in Bayern steht ein Wert von 78 Prozent in Westdeutschland gegenüber. Den höchsten Wert erzielt in Bayern der Regierungsbezirk Mittelfranken, während Oberbayern und Niederbayern mit 71 und 70 Prozent (noch) relativ niedrige Anteile Älterer aufweisen. Interessant ist, dass im Stadtkreis München nur 68 Prozent und in der Planungsregion München nur 71 Prozent der Betriebe und Dienststellen über mindestens eine/einen Beschäftigte(n) ab 50 Jahren verfügen.

Darstellung A.11: Altersstruktur in den Betrieben und Dienststellen 2015 (Angaben in Prozent)

Region	50 bis unter 60 Jahre	60 Jahre und älter	ab 50 Jahre
Oberbayern	20	6	26
Niederbayern	22	8	30
Oberpfalz	(25)	(6)	(31)
Oberfranken	26	8	34
Mittelfranken	22	5	27
Unterfranken	24	6	30
Schwaben	23	7	30
Nordbayern	24	6	30
Südbayern	21	7	28
Verdichtungsraum	21	6	27
Ländlicher Raum	22	8	30
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	24	6	30
Nordbayern	24	6	30
Verdichtungsraum	22	5	27
Ländlicher Raum	(26)	(8)	(34)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	25	6	31
Südbayern	21	7	28
Verdichtungsraum	21	6	27
Ländlicher Raum	21	7	28
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	23	7	30
Stadtkreis München	(19)	(6)	(25)
Planungsregion München	20	6	26
Bayern	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>30</b>
Westdeutschland	24	7	31

Eine differenziertere Betrachtung der Altersstruktur in den Betrieben zeigt, dass bezogen auf die Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen der Regierungsbezirk Oberfranken mit 26 Prozent den höchsten und der Regierungsbezirk Oberbayern mit 20 Prozent den niedrigsten Anteil von Beschäftigten in dieser Altersgruppe aufweist. Speziell in Räumen mit besonderem Handlungsbedarf und in Nordbayern sind diese Anteile höher. In München (Stadtkreis: 19 %; Planungsregion: 20 %) ist der Wert am niedrigsten.

Beschäftigte ab 60 Jahre sind in den Betrieben nur noch sporadisch vertreten (Bayern und Westdeutschland: 7 %). Einen leicht überdurchschnittlichen Wert erzielt der ländliche Raum sowie unter den Regierungsbezirken Oberfranken und Niederbayern.

Darstellung A.12: Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Älterer 2015 (Angaben in Prozent)

Region	
Oberbayern	15
Niederbayern	16
Oberpfalz	(20)
Oberfranken	17
Mittelfranken	19
Unterfranken	20
Schwaben	18
Nordbayern	19
Südbayern	16
Verdichtungsraum	16
Ländlicher Raum	19
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	16
Nordbayern	19
Verdichtungsraum	17
Ländlicher Raum	(22)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	19
Südbayern	16
Verdichtungsraum	16
Ländlicher Raum	18
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	12
Stadtkreis München	(13)
Planungsregion München	14
Bayern	<b>17</b>
Westdeutschland	17

Von allen Betrieben in Bayern (bzw. Westdeutschland), die mindestens eine Person im Alter von 50 Jahren und mehr beschäftigen, geben 17 Prozent an, dass sie auch spezielle betriebliche Maßnahmen praktizieren, um die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu erhalten. Besonders häufig ist dies in den Regierungsbezirken Oberpfalz und Unterfranken der Fall, während dies in Oberbayern und Niederbayern eher selten geschieht. Höhere Werte erzielt der ländliche Raum, während demgegenüber die Landeshauptstadt München mit 13 Prozent und die Planungsregion München mit 14 Prozent sehr niedrige Werte erzielen.



Darstellung A.13: Weiterbildungsquoten insgesamt und bei Älteren im Vergleich (Angaben in Prozent)

Region	Insgesamt	ab 50-Jährige
Oberbayern	34	26
Niederbayern	27	19
Oberpfalz	(35)	(29)
Oberfranken	28	21
Mittelfranken	38	30
Unterfranken	35	28
Schwaben	27	23
Nordbayern	34	26
Südbayern	31	24
Verdichtungsraum	36	27
Ländlicher Raum	29	23
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	31	25
Nordbayern	34	26
Verdichtungsraum	36	27
Ländlicher Raum	(31)	(24)
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	33	26
Südbayern	31	24
Verdichtungsraum	36	26
Ländlicher Raum	28	23
Raum mit besonderem Handlungsbedarf	28	23
Stadtkreis München	(41)	(33)
Planungsregion München	36	26
Bayern	<b>33</b>	<b>25</b>
Westdeutschland	34	27

Die Darstellung vergleicht die Weiterbildungsquote (Anteil der Beschäftigten, die in die betriebliche Weiterbildungsförderung einbezogen werden) an allen Beschäftigten und spezifisch bezogen auf die Altersgruppe der ab 50-Jährigen. Die allgemeine Weiterbildungsquote liegt in Bayern bezogen auf die Weiterbildungsförderung bei 33 Prozent, in Westdeutschland bei 34 Prozent. Mittelfranken erzielt dabei mit 38 Prozent den höchsten und Niederbayern sowie Schwaben mit je 27 Prozent den niedrigsten Anteil. Insbesondere Betriebe in Verdichtungsräumen (36 %) sowie speziell in der Landeshauptstadt München (Stadtkreis) mit 41 Prozent ist die Weiterbildungsquote hoch. Demgegenüber fällt die Weiterbildungsquote von ab 50-Jährigen deutlich geringer aus. Der Durchschnittswert liegt im Freistaat nur bei 25 Prozent (Westdeutschland: 27 %), wobei besonders Niederbayern mit 19 Prozent sehr schlecht abschneidet. Positiv dagegen sind die Werte für Mittelfranken mit 30 Prozent bzw. für die Landeshauptstadt München mit 33 Prozent.

## Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung und Migration, Bielefeld.
- Bäcker, G. (2015): Die Lohnnebenkosten sind gegenüber 2004 gesunken, in: Soziale Sicherheit, Heft 4, S. 163 ff.
- Bäcker, G.; Kistler, E. (2015): Dossier Rentenpolitik (herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung) (Internet).
- Bellmann, L. (1997): Das Betriebspanel des IAB, in: Hujer, R. u. a. (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.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2014): Zweiter Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre vom 19. November 2014, Berlin.
- Böhme, St. u. a. (2005): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2004 – Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2004. Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen sowie die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, Stadtbergen.
- Dahms, V. u. a. (2016): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 20. Welle 2015 – Bericht an die Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer, Entwurf, Berlin.
- Fischer, G. u. a. (2008): Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung, FDZ Methodenreport Nr. 01, Nürnberg.
- Hohendanner, Ch. u. a. (2016): Öffentliche Arbeitgeber befristen häufiger und kündigen seltener als private, IAB-Kurzbericht Nr. 5, Nürnberg.
- Kistler, E.; Holler, M. (2014): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2013 – Teil I. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2013. Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, Stadtbergen.
- Kistler, E.; Holler, M. (2015): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2014 – Teil I. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2014. Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, Stadtbergen.
- Kistler, E.; Holler, M. (2016): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2015 – Teil I. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2015. Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, Stadtbergen.
- Kistler, E.; Trischler, F. (2012): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2011 – Teil II. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2011. Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen sowie die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, Stadtbergen.

- Kistler, E.; Wiegel, C. (2015): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2014 – Teil II. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2014. Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, Stadtbergen.
- Mönig, A.; Wolter, M. I. (2015): Die Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs nach Bundesländern und Regionen bis 2030, in: Zika, G.; Maier, T. (Hrsg.): Qualifikation und Beruf in Deutschlands Regionen bis 2030, IAB-Bibliothek Bd. 353, Nürnberg, S. 69 ff.



ISBN: 978-3-9815237-3-7

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

© 2016 Bayerisches Staatsministerium für  
Arbeit und Soziales, Familie und Integration