

**Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2024
– Teil II**

**Repräsentative Analysen auf Basis des
IAB-Betriebsp Panels 2024**

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

Verfasser:

Dr. Björn Alecke und Dr. Johannes Burmeister
unter Mitarbeit von Prof. Dr. Timo Mitze

Hamburg, im Juli 2025

Inhaltsverzeichnis

Darstellungsverzeichnis.....	2
1 Datengrundlage und methodische Hinweise	1
1.1 Die bayerische Stichprobe zum IAB-Betriebspanel.....	1
1.2 Methodische Hinweise	1
2 Investitionen und Innovation, Forschung und Entwicklung	3
2.1 Investitionen	3
2.2 Innovationen	5
2.3 Grüner Wasserstoff	7
3 Personalbewegungen und Personalsuche	11
3.1 Personalbewegungen im Überblick	11
3.2 Personaleinstellungen und unbesetzte Stellen	13
3.2.1 Personaleinstellungen nach Qualifikationsgruppen.....	15
3.2.2 Befristete Einstellungen.....	18
3.3 Vakanzen.....	21
3.4 Personalabgänge im Detail.....	22
3.5 Entwicklung des Fachkräftebedarfs.....	23
4 Personalpolitik	25
4.1 Tarifbindung/-geltung.....	25
4.2 Entlohnung.....	28
4.3 Betriebsrat/Personalvertretung	29
4.4 Arbeitszeit	30
4.4.1 Vereinbarte Arbeitszeit	30
4.4.2 Überstunden.....	32
4.4.3 Außergewöhnliche Arbeitszeiten (Schicht- und Wochenendarbeit) und Arbeitszeitgestaltung.....	34
4.4.4 Arbeitszeitkonten.....	37

Darstellungsverzeichnis

Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2024 – Teil II	
Darstellung 2.1: Anteil der Betriebe mit Investitionen an allen Betrieben in den abgelaufenen Geschäftsjahren 2013 bis 2023 (in Prozent).....	3
Darstellung 2.2: Investitionen bayerischer Betriebe insgesamt in den abgelaufenen Geschäftsjahren 2013 bis 2023 (in Mrd. Euro).....	4
Darstellung 2.3: Anteil der Betriebe mit Investitionen in den abgelaufenen Geschäftsjahren 2022 und 2023 nach Bereichen (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich).....	5
Darstellung 2.4: Anteil der Betriebe mit verschiedenen Arten von Innovationen an allen Betrieben in Bayern in den abgelaufenen Geschäftsjahren 2013 bis 2023 (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)	6
Darstellung 2.5: Anteil der Betriebe mit verschiedenen Arten von Innovationen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 an allen Betrieben nach Betriebsgruppen (Mehrfachnennungen möglich; in Prozent)	7
Darstellung 2.6: Einsatz von grünem Wasserstoff oder Folgeprodukten für Fahrzeuge (Anteil der Betriebe in Prozent)	8
Darstellung 2.7: Einsatz von grünem Wasserstoff oder Folgeprodukten für Produktion oder Erbringung von Dienstleistungen (Anteil der Betriebe in Prozent).....	9
Darstellung 2.8: Tatsächliche oder geplante Geschäftstätigkeit in der Wasserstoffwirtschaft (Anteil der Betriebe in Prozent)	10
Darstellung 3.1: Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern in den Jahren 2014 bis 2024 (jeweils 1. Halbjahr; in Tausend).....	11
Darstellung 3.2: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen in ausgewählten Jahren 2014 bis 2024 in Bayern und Westdeutschland (jeweils 1. Halbjahr; in Prozent).....	12
Darstellung 3.3: Einstellungs- und Abgangsraten in den Jahren 2014 bis 2024 in Bayern und Westdeutschland (in Prozent)	13
Darstellung 3.4: Betriebe mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2024 (in Prozent)	14
Darstellung 3.5: Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2014 bis 2024 nach Branchen und Größenklassen (Anteil an allen Betrieben; in Prozent)	15
Darstellung 3.6: Betriebe mit Personaleinstellungen für einfache, qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2024 (Anteil an allen Betrieben; in Prozent)	16

Darstellung 3.7: Kompromissbereitschaft bei Einstellungen von Bewerbern für qualifizierte Tätigkeiten (Anteil an allen Betrieben; in Prozent)	17
Darstellung 3.8: Kompromissbereitschaft bei Einstellungen von Bewerbern für qualifizierte Tätigkeiten (Anteil an allen Betrieben; in Prozent)	18
Darstellung 3.9: Betriebe mit Personaleinstellungen nach Art der Einstellung im 1. Halbjahr 2014 bis 2024 in Bayern (in Prozent)	19
Darstellung 3.10: Anteil der befristeten Einstellungen an allen Neueinstellungen in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2014 bis 2024 (in Prozent)	20
Darstellung 3.11: Frauenanteil an den Beschäftigten, den Neueinstellungen und den befristeten Neueinstellungen im Jahr 2024 (in Prozent)	20
Darstellung 3.12: Anzahl der für sofort gesuchten Arbeitskräfte (Vakanzen für qualifizierte und für einfache Tätigkeiten) in den Jahren 2014 bis 2024 (in Tausend)	22
Darstellung 3.13: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens im jeweils 1. Halbjahr 2014 bis 2024 (Anteile an allen Personalabgängen; in Prozent)	23
Darstellung 3.14: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten voraussichtlich in den kommenden zwei Jahren ((Anteil an allen Betrieben; in Prozent).....	24
Darstellung 4.1: Anteil der Betriebe und Beschäftigten ohne Tarifvertrag an allen Betrieben und Beschäftigten in den Jahren 2014 bis 2024 (in Prozent)	25
Darstellung 4.2: Anteil der Betriebe und der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag im Jahr 2024 (in Prozent).....	26
Darstellung 4.3: Anteil der Betriebe mit Tarifvertrag an allen Betrieben in Bayern, West- und Ostdeutschland in den Jahren 2014 bis 2024 (in Prozent).....	26
Darstellung 4.4: Anwendung von Tarifverträgen in Bayern in den Jahren 2016 bis 2024 (in Prozent)	27
Darstellung 4.5: Betriebe mit tariflicher und übertariflicher Bezahlung im Jahr 2024 (in Prozent)	28
Darstellung 4.6: Durchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent in den Jahren 2014 bis 2024 (in Euro).....	29
Darstellung 4.7: Verbreitung von Personalvertretungen in Betrieben im Jahr 2024 (in Prozent)	30
Darstellung 4.8: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den Jahren 2014 bis 2024 in Bayern und Westdeutschland (in Stunden)	31
Darstellung 4.9: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (in Stunden) und Verteilung der Beschäftigten auf Arbeitszeitklassen 2024 (in Prozent)	32

Darstellung 4.10: Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Überstunden an allen Betrieben in Bayern und Westdeutschland in den abgelaufenen Geschäftsjahren 2013 bis 2023 (in Prozent)	33
Darstellung 4.11: Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Überstunden an allen Betrieben im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 nach Branche und Betriebsgröße (in Prozent)	34
Darstellung 4.12: Anteil der Betriebe mit Schicht- und Bereitschaftsdiensten oder Wochenend- und Feiertagsarbeit im Jahr 2024 (in Prozent)	35
Darstellung 4.13: Optionen der Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten in bayerischen Betrieben (Anteile in Prozent)	37
Darstellung 4.14: Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten 2024 nach Branche und Betriebsgröße (in Prozent)	38

Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2024 – Teil II

Glossar

Dienstleistungen im engeren Sinne	Alle Betriebe, die nicht den Bereichen Handel und Reparatur, dem Produzierenden Gewerbe oder Organisationen ohne Erwerbszweck bzw. der öffentlichen Verwaltung zugeordnet sind.
Einstellungs- und Abgangsrate	Die Abgangsrate ist als Division der Zahl der Abgänge im 1. Halbjahr durch die Beschäftigtenzahl im Durchschnitt des 1. Halbjahrs definiert, die Einstellungsrraten entsprechend.
Große Betriebe	Gemäß der Definition der Europäischen Kommission zählt ein Unternehmen als Großbetrieb, wenn es mindestens 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst.
Klein- und Kleinstbetriebe	Gemäß der Definition der Europäischen Kommission zählt ein Unternehmen als Kleinstbetrieb, wenn es bis zu 9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst. Kleinbetriebe beschäftigten bis zu 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Mittlere Betriebe	Mittlere Unternehmen sind gemäß der Definition der Europäischen Kommission Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
Organisationen ohne Erwerbszweck	Organisationen, die für die Allgemeinheit tätig sind, wie z.B. Berufsverbände, wissenschaftliche Gesellschaften, karitative Einrichtungen.

Zusammenfassung

Investitionen und Innovationen, Forschung und Entwicklung

- › Der Anteil der Betriebe in Bayern mit **Investitionen** im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 war mit 45 % geringer als im Vorjahr (2022: 48 %, Darstellung 2.1). Auch gegenüber den Jahren zuvor ist die Investitionsbeteiligung der Betriebe im Trend rückläufig.
- › Das **Investitionsvolumen** lag im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 bei 61 Mrd. Euro und war damit um 8 Mrd. Euro niedriger als im Geschäftsjahr 2022. Mit diesem Wert überschritt das Investitionsvolumen deutlich das Niveau der Jahre 2013 bis 2020, lag aber unterhalb des in den letzten beiden Jahren erreichten Niveaus (Darstellung 2.2).
- › Der Anteil von Betrieben mit **Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäfts- ausstattung** stieg in Bayern im Vergleich zu 2022 an (+9 Prozentpunkte). Insbesondere im Produzierenden Gewerbe lag die Investitionsbeteiligung der Betriebe in diesem Bereich spürbar höher als im Vorjahr (+24 Prozentpunkte, Darstellung 2.3). Bei **anderen Investitionsarten** wie Grundstücken und Gebäuden, Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung sowie Verkehrsmitteln und Transportsystemen war die **Investitionsbeteiligung** nahezu durchgängig in den verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen **rückläufig**.
- › Der Anteil der Betriebe in Bayern mit **Produkt- und/oder Prozessinnovationen** betrug im Jahr 2023 wie im Vorjahr 45 % und war damit höher als in den Jahren zuvor (2018 bis 2021: jeweils 40 %). Darunter fielen insbesondere Produktinnovationen mit 42 % (2022: ebenfalls 42 %) Weiterentwicklungen mit 34 %, (2022: 35 %) und Sortimentserweiterungen mit 21 % (2022: 20 %). Der Anteil der Betriebe mit Marktneuheiten blieb bei 7 %, bei den Prozessinnovationen gab es einen leichten Anstieg auf 15% (2022: 14 %) (Darstellung 2.4).

Schwerpunkt grüner Wasserstoff und Wasserstofftechnologien

- Im Rahmen der Befragungswelle 2024 wurde schwerpunktmäßig ermittelt, inwieweit **grüner Wasserstoff oder dessen Folgeprodukte** bereits in den Betrieben genutzt oder die Nutzung in den kommenden Jahren geplant wird. Mit Blick auf den **Betrieb von Fahrzeugen**, die **Nutzung** in der **Produktion** oder die Erbringung von **Dienstleistungen** berichteten in Bayern nur 1 % der Betriebe von einer Nutzung oder konkreten Planung (Darstellung 2.6 und Darstellung 2.7).
- Die Frage, ob eine **Tätigkeit** in den Bereichen **Herstellung von grünem Wasserstoff** oder dessen Folgeprodukten, Bereitstellung von **Wasserstoffinfrastruktur**, Herstellung von **Wasserstofftechnologien** oder **Dienstleistungen** für die Wasserstoffwirtschaft vorliegt oder diese in den nächsten Jahren als mögliche Tätigkeitsfelder angesehen werden, bejahten ebenfalls jeweils 1 % der bayerischen Betriebe (Darstellung 2.8).
- › Die Ergebnisse für Bayern im Hinblick auf die Wasserstoffwirtschaft sind nahezu identisch mit denen Westdeutschlands, Ostdeutschlands und Deutschlands insgesamt. Das generelle Bild wird auch nur wenig von der Sektorzugehörigkeit oder der Größe der Betriebe beeinflusst. Der Großteil der Betriebe hat gegenwärtig keinen Bezug zum **Thema Wasserstoff**. Die Wasserstoffwirtschaft steht in Bayern wie in Deutschland noch am **Anfang ihres Hochlaufs**.

Personalbewegungen und Personalsuche

- › Insgesamt berichteten die bayerischen Betriebe für das 1. Halbjahr 2024 ca. 527.000 **Personaleinstellungen** – weniger als im 1. Halbjahr 2023 (563.000, vgl. Darstellung 3.1). Auch die hochgerechnete Zahl der **Personalabgänge** ist mit 396.000 gesunken (Jahr 2023: 441.000).
- › 65 % der Betriebe hatten im 1. Halbjahr 2024 keine Personaleinstellungen, im Vergleich zum Vorjahr sind das 2 Prozentpunkte weniger. 17 % hätten gerne eingestellt. Dieser sog. **ungedeckte Fachkräftebedarf** lag damit auf dem gleichen Niveau wie im Jahr 2023 (Darstellung 3.4)
- › Im Jahr 2024 lag die Anzahl **vakanter Stellen** in bayerischen Betrieben bei hochgerechnet 285.000 Stellen, überwiegend für qualifizierte Tätigkeiten. Gegenüber dem Vorjahr 2023 (380.000) und dem Höchststand 2022 (405.000) ist die Anzahl vakanter Stellen damit wieder ungefähr auf das Niveau der Jahre 2021 und 2019 gesunken, (Darstellung 3.12).

Personalpolitik

- › Im Jahr 2024 entlohnnten 75 % aller Betriebe in Bayern außerhalb eines **Tarifvertrags** (-2 Prozentpunkte zum Vorjahr), was exakt dem Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag in den Jahren 2019 bis 2022 entsprach. Diese Betriebe standen für **50 %** aller Beschäftigten (vgl. Darstellung 4.1).
- › 54 % der bayerischen Betriebe mit Tarifvertrag bezahlten im Jahr 2024 **über Tarif** (2023: 52 %), mehr als in Westdeutschland mit 52 % und in Ostdeutschland mit 46 % (Darstellung 4.5).
- › Im Jahr 2024 entlohnnten die bayerischen Betriebe mit **4.067 Euro je Vollzeitäquivalent** deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt (3.764 Euro). Im Vergleich zum Vorjahr bedeutete dies ein leichtes Lohnplus von durchschnittlich 33 Euro mehr Lohn je Vollzeitäquivalent (Westdeutschland: +90 Euro, Darstellung 4.6).
- › Insgesamt hatten 6 % der Betriebe in Bayern im Jahr 2024 einen **Personal- bzw. Betriebsrat** (Westdeutschland: 8 %) (Darstellung 4.7)

Arbeitszeit

- › Die **durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit** von Vollzeitbeschäftigen betrug in Bayern im Jahr 2024 39,1 Stunden (Darstellung 4.8).
- › Im Produzierenden Gewerbe (39,2 Stunden) war die **durchschnittlich vereinbarte Arbeitszeit** leicht höher als im Bereich Handel und Reparatur und im Dienstleistungsbereich mit jeweils 39,1 Stunden (Darstellung 4.9).
- › Während coronabedingt im Jahr 2020 in deutlich weniger Betrieben **Überstunden** angeordnet wurden (2020: 48%) als in den Jahren zuvor (zwischen 54 % bis 66 %), stieg deren Anteil in den letzten Jahren wieder an. Im aktuellen Berichtsjahr 2023 betrug der Anteil von Betrieben mit Überstunden 57 %. In Westdeutschland waren es im Jahr 2023 53 % (Darstellung 4.10).
- › Im Jahr 2024 gab es in 56 % der Betriebe und Dienststellen im Freistaat Regelungen zu **Arbeitszeitkonten**. Dieser Anteil ist etwas höher als im westdeutschen Durchschnitt (52 %). Bezogen auf die Beschäftigtenzahl profitierten von diesen Regelungen rund 82 % der Beschäftigten in Bayern (Darstellung 4.14).

1 Datengrundlage und methodische Hinweise

1.1 Die bayerische Stichprobe zum IAB-Betriebspanel

Seit dem Jahr 2001 beteiligt sich der Freistaat Bayern mit einer Aufstockungsstichprobe an der jährlichen Betriebsbefragung „Beschäftigungstrends“, dem so genannten Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Mit dieser von VERIAN (Mantle Germany GmbH) durchgeführten Erhebung liegen aus dem Jahr 2024 repräsentative Angaben von 1. 269 bayerischen Betrieben und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis vor. In diesem Jahr legt die Gesellschaft für Finanz- und Regionalanalysen, GEFRA, dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit eine umfassende Auswertung zum Betriebspanel Bayern 2024 vor. Im Wesentlichen erfolgt die Auswertung der bayerischen Ergebnisse im Vergleich zu den west-, ost- sowie gesamtdeutschen Zahlen, nach zusammengefassten Branchen und Betriebsgrößenklassen. Darüber hinaus werden die Ergebnisse punktuell nach weiteren Betriebsmerkmalen aufgeschlüsselt. Neben der vergleichenden Betrachtung von Regionen und Betriebsmerkmalen spielen zudem Zeitreihen eine wichtige Rolle bei der Darstellung und Einordnung der aktuellen Ergebnisse.

1.2 Methodische Hinweise

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind die folgenden Hinweise zu beachten:

- › Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung. Trotz der relativ großen Stichprobe gibt es daher immer einen statistischen Unsicherheitsbereich. Ergebnisunterschiede von wenigen Prozentpunkten sollten daher nicht (über)interpretiert werden.
- › Bei Stichprobenerhebungen ist stets eine statistische Fehlertoleranz zu beachten: Je stärker das betrachtete Merkmal in der Grundgesamtheit streut und je geringer die ungewichtete Fallzahl der interessierenden Teilgruppe, desto größer ist der statistische Unsicherheitsbereich. Ergebnisse, die auf weniger als 100 befragten Betrieben basieren, werden deshalb in Klammern dargestellt und sollten mit größerer Vorsicht als die anderen Ergebnisse interpretiert werden. Bei Fallzahlen unter 50 Interviews werden die Ergebnisse nicht ausgewiesen, sondern durch - gekennzeichnet.
- › In einigen wenigen Fällen wurden Imputationen der Daten vorgenommen. Die Imputationen erfolgten für ausgewählte Variablen dann, wenn die Zahl der Antworten ohne Angabe von konkreten Werten für das Fragenitem relativ hoch war. Die Imputation erfolgte auf Basis der durchschnittlichen Angaben von Referenzbetrieben und insbesondere auf Grundlage von Branchenzugehörigkeit und Betriebsgrößenklasse. Wo relevant, wird auf die Imputation per Fußnote hingewiesen.

- › Abgesehen von einigen abgeleiteten Kennziffern (z.B. errechneten Quoten) werden die Ergebnisse kaufmännisch auf ganze Prozentzahlen gerundet. Dadurch können sich bei Summen bzw. verschiedenen Differenzierungen Abweichungen von 100 % bzw. der Gesamtsumme ergeben.
- › Aus Platzgründen werden nicht alle im Text angesprochenen Ergebnisse auch mit Abbildungen oder Tabellen hinterlegt. Das gilt insbesondere für Verweise auf das Vorjahresergebnis sowie für die Aufgliederung von Kreuztabellen nach zusätzlichen Merkmalen. Solcherart weiter aufgegliederte Ergebnisse werden aus Gründen der Übersichtlichkeit in einem gesonderten Absatz verschriftlicht.
- › Bei Zeitreihen werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht alle Jahre wiedergegeben. In der Regel werden die letzten 10 Jahre betrachtet. Teilweise wechseln die verwendeten Jahre, da wegen des Modulkonzepts des Betriebspanels nicht alle Fragen in jedem Jahr zur Verfügung stehen.
- › Es ist zu beachten, dass sich nicht alle Fragen/Ergebnisse auf das Befragungsjahr 2024 (bzw. die ersten 6 Monate desselben) beziehen. Zum Teil wird nach Kennziffern gefragt, die sich auf das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr beziehen – normalerweise also das Vorjahr, z.B. „Wie war die Ertragslage im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr?“.

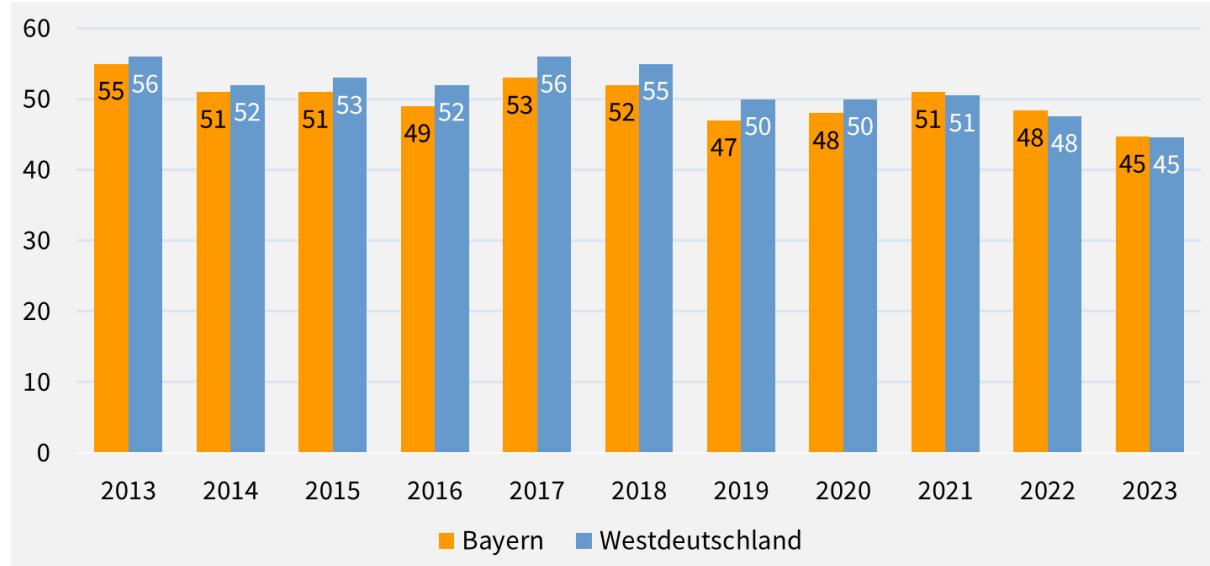
2 Investitionen und Innovation, Forschung und Entwicklung

Im IAB-Betriebspanel werden jährlich einige Fragen zu Investitionen und Innovationen in den Betrieben gestellt, die sich jeweils auf das vor dem Befragungszeitpunkt abgeschlossene Geschäftsjahr, im vorliegenden Fall das Geschäftsjahr 2023, beziehen.

2.1 Investitionen

Der Anteil der Betriebe und Dienststellen im Freistaat, die während des abgeschlossenen Geschäftsjahrs 2023 Investitionen getätigt haben, lag mit 45 % leicht unter dem Niveau des Vorjahres (48 %). Der Zeitreihe seit 2013 ist zu entnehmen, dass die Anteile der Betriebe mit Investitionen in Bayern den westdeutschen Durchschnitt zu keinem Zeitpunkt überschritten, aber eine vergleichbare zeitliche Entwicklung genommen haben (Darstellung 2.1).

Darstellung 2.1: Anteil der Betriebe mit Investitionen an allen Betrieben in den abgelaufenen Geschäftsjahren 2013 bis 2023 (in Prozent)



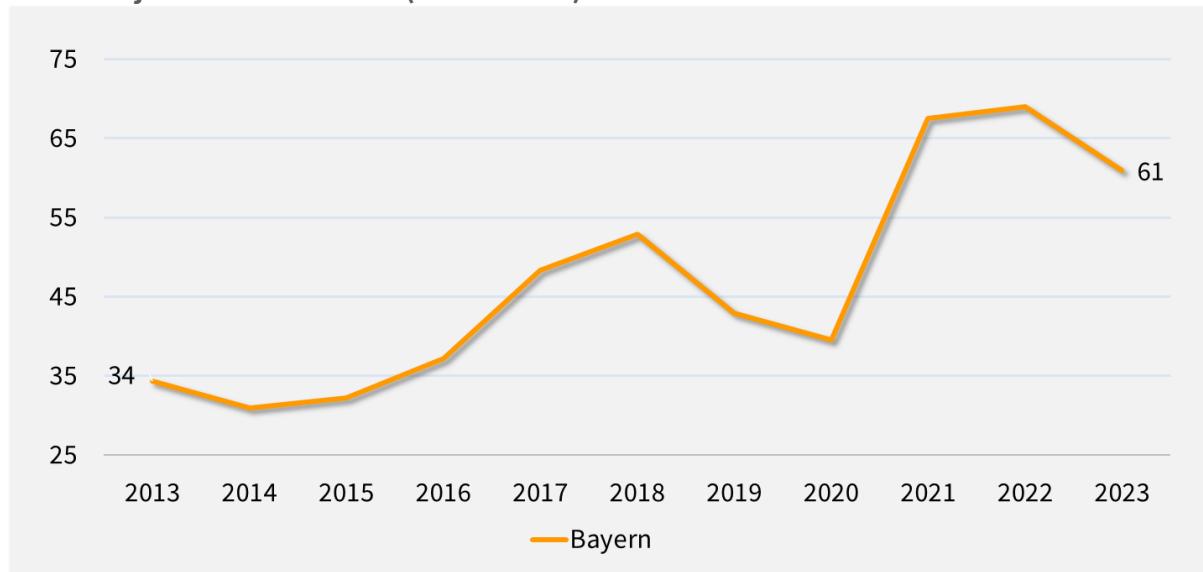
Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 betrug der Anteil an Betrieben mit Investitionen in Ostdeutschland 46 %, im gesamtdeutschen Durchschnitt belief sich der Anteil auf 45 %.

Das Investitionsvolumen lag im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 bei 61 Mrd. Euro und war damit um 8 Mrd. Euro niedriger als im Geschäftsjahr 2022 (vgl. Darstellung 2.2).¹ Dieser Investitionsrückgang verdeutlicht die angespannte wirtschaftliche Lage im Jahr 2023, die von hohen Energiepreisen

¹ Die hochgerechneten Werte für das Investitionsvolumen beruhen auf imputierten Daten, d. h. für Betriebe ohne Angabe wurden die Investitionssummen geschätzt.

aufgrund des Ukraine-Krieges und einem rückläufigen BIP in Deutschland (-0,3 % gegenüber dem Vorjahr) gekennzeichnet war. Nach wie vor wiesen die Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) mit einem Gesamtvolumen von knapp 32 Mrd. Euro die höchsten Investitionssummen auf und machten ca. 52 % des gesamten Investitionsvolumens im Jahr 2023 aus.

Darstellung 2.2: Investitionen bayerischer Betriebe insgesamt in den abgelaufenen Geschäftsjahren 2013 bis 2023 (in Mrd. Euro)



Welche Investitionen bei den Betrieben im Vorjahresvergleich gestiegen oder zurückgegangen sind, kann der Darstellung 2.3 entnommen werden. Demnach ging bayernweit die Investitionsbeteiligung in Kommunikationstechnik, die während der Corona-Pandemie stark angestiegen war, weiter zurück (-11 Prozentpunkte). Ebenfalls leicht rückläufig war der Anteil von Betrieben mit Investitionen in Grundstücke und Gebäude (-3 Prozentpunkte). Im Gegensatz dazu lag die Investitionsbeteiligung in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung im Jahresvergleich deutlich höher (+9 Prozentpunkte). Der Anteil von Betrieben mit Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme blieb in etwa konstant bei einem Anteil von 30 % (Vorjahr: 29 %).

Differenziert nach Branchen stieg die Investitionsbeteiligung im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr im Produzierenden Gewerbe um 4 Prozentpunkte an. Im Bereich Handel und Reparatur und im Dienstleistungsbereich im engeren Sinne ging die anteilige Zahl von Betrieben mit Investitionen jeweils zurück. Während nach Investitionsarten in nahezu sämtlichen Bereichen die Investitionsbeteiligung zurückgingt, zeigte sich in allen Sektoren ein Anstieg der Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung. Im Produzierenden Gewerbe war der Zuwachs mit 24 Prozentpunkten besonders ausgeprägt, im Bereich Handel und Reparatur (+8 Prozentpunkte) und Dienstleistungsbereich im engeren Sinne (+2 Prozentpunkte) war die Zunahme weniger deutlich.

Im Vergleich zu West- und Ostdeutschland (15 % bzw. 17 %) investierten die bayerischen Betriebe (12 %) im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 anteilig etwas weniger in Grundstücke und Gebäude. In den anderen Investitionsbereichen waren die Unterschiede zwischen den Regionen mit Bezug auf das Geschäftsjahr 2023 gering.

Darstellung 2.3: Anteil der Betriebe mit Investitionen in den abgelaufenen Geschäftsjahren 2022 und 2023 nach Bereichen (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

	Betriebe mit Investitionen		davon in: Grundstücke, Gebäude		davon in: Kommunikationstechnik, Datenverarbeitung		davon in: Produktionsanlagen, Betriebsausstattung		davon in: Verkehrsmittel, Transportsysteme	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Produzierendes Gewerbe	50	54	14	8	48	31	65	89	44	40
Handel und Reparatur	38	31	9	6	73	46	54	62	24	22
Dienstleistungen im engeren Sinne	52	45	13	13	67	63	50	52	23	27
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	(42)	(42)	(67)	(51)	(62)	(40)	(42)	(39)	(26)	(69)
1 bis 9 Beschäftigte	42	40	11	8	59	48	49	60	26	30
10 bis 49 Beschäftigte	59	51	18	13	65	54	58	66	30	29
50 bis 249 Beschäftigte	68	65	22	33	82	65	67	70	40	40
ab 250 Beschäftigte	(81)	(65)	(55)	(57)	(87)	(70)	(73)	(69)	(40)	(53)
Bayern	48	45	15	12	63	52	54	63	29	30
Westdeutschland	48	45	15	15	61	51	55	63	30	30
Ostdeutschland	48	46	15	17	55	50	58	64	31	31
Deutschland	48	45	15	16	60	51	56	63	30	30

2.2 Innovationen

Während der Anteil der Betriebe mit Produkt- bzw. Prozessinnovationen in Bayern in den letzten 10 Jahren nahezu konstant bei 40 % lag, ist er im Jahr 2022 sprunghaft um 5 Prozentpunkte auf 45 % angestiegen und verharrete auch im Geschäftsjahr 2023 auf diesem Niveau (vgl. Darstellung 2.4).

Darstellung 2.4: Anteil der Betriebe mit verschiedenen Arten von Innovationen an allen Betrieben in Bayern in den abgelaufenen Geschäftsjahren 2013 bis 2023 (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Betriebe mit Produkt und/oder Prozessinnovationen	40	39	40	37	38	40	40	40	40	45	45
Betriebe mit Produktinnovationen	40	38	38	36	37	37	37	38	38	42	42
darunter:											
Betriebe mit Weiterentwicklungen	35	31	33	32	30	29	31	30	30	35	34
Betriebe mit Sortimentserweiterungen	21	20	20	18	19	21	19	21	20	20	21
Betriebe mit Marktneuheiten	6	7	6	6	5	7	6	9	5	7	7
Betriebe mit Prozessinnovationen	13	12	14	13	12	15	13	16	14	14	15

Im Einzelnen wurden 3 Arten von Produktinnovationen und zusätzlich Prozessinnovationen abgefragt. Für das Geschäftsjahr 2023 ergibt sich folgendes Bild zu den innovativen Veränderungen bei den bayerischen Betrieben (vgl. Darstellung 2.5):

- › Weiterentwicklungen von Produkten wurden von 34 % der Betriebe im Freistaat als häufigste Innovationsart genannt (Vorjahr: 35 %),
- › Sortimentserweiterungen wurden von 21 % der befragten Betriebe angeführt (Vorjahr: 20 %),
- › 7 % der befragten Betriebe meldeten wie im Vorjahr echte Marktneuheiten,
- › 15 % (Vorjahr: 14 %) berichteten von Prozessinnovationen, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen erheblich verbessert haben.

Bei allen 4 abgefragten Arten von Innovationen gilt, dass sich die bayerischen kaum von den westdeutschen Zahlen unterscheiden. Je größer die Betriebe, umso häufiger wurden Innovationen im abgelaufenen Geschäftsjahr berichtet. Mit Blick auf die Branchen lagen im Dienstleistungsbereich

im engeren Sinne die Anteile der Betriebe mit Innovationen im Geschäftsjahr 2023 (47 %) leicht über dem Durchschnitt. Marktneuheiten, die als Innovationen eher selten realisiert werden, wurden von Betrieben im Bereich Handel und Reparatur noch am häufigsten gemeldet. Betriebe im Produzierenden Gewerbe berichteten in leicht überdurchschnittlichem Maße die Umsetzung von Prozessinnovationen.

Darstellung 2.5: Anteil der Betriebe mit verschiedenen Arten von Innovationen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 an allen Betrieben nach Betriebsgruppen (Mehrfachnennungen möglich; in Prozent)

	Betriebe mit Innovationen	Betriebe mit Produktinnovationen	darunter: Weiterentwicklungen	darunter: Sortimentsweiterungen	darunter: Marktneuheiten	Betriebe mit Prozessinnovationen
Produzierendes Gewerbe	44	40	30	22	10	16
Handel und Reparatur	44	42	27	22	12	14
Dienstleistungen i. e. S.	47	44	40	22	5	15
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	-	-	-	-	-	-
1 bis 9 Beschäftigte	45	42	33	23	6	14
10 bis 49 Beschäftigte	45	42	36	24	10	16
50 bis 249 Beschäftigte	59	55	48	29	13	25
ab 250 Beschäftigte	63	59	57	17	16	26
Bayern	45	42	34	21	7	15
Westdeutschland	46	43	35	21	6	14
Ostdeutschland	38	37	29	20	6	13
Deutschland	44	42	34	21	6	14

2.3 Grüner Wasserstoff und Wasserstofftechnologien

Im Rahmen der Befragungswelle 2024 wurde erstmals ermittelt, inwieweit grüner Wasserstoff oder dessen Folgeprodukte bereits in bayerischen Betrieben genutzt oder die Nutzung in den kommenden Jahren geplant wird. Dabei wurde differenziert zwischen dem Einsatz in Fahrzeugen sowie in der Produktion. Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass Wasserstoff in den bayerischen Betrieben bislang nur in sehr geringem Umfang tatsächlich genutzt oder die Nutzung auch nur konkret geplant wird. Die Ergebnisse für Bayern, Westdeutschland, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt sind diesbezüglich nahezu identisch.

Im Hinblick auf die Nutzung von grünem Wasserstoff oder dessen Folgeprodukten für den Betrieb von Fahrzeugen berichten in Bayern nur jeweils 1 % der Betriebe von einer Nutzung oder konkreten Planung. Die überwältigende Mehrheit gibt an, keinen Bezug zu Wasserstoff zu haben, entweder in

dem Sinne, dass Wasserstoff noch nicht genutzt wird oder eine Planung hierfür nicht besteht, eine Nutzung oder Planung nicht als zutreffend erachtet wird oder zu diesem Fragenkomplex keine Aussagen getroffen werden können.

Das generelle Bild wird nur wenig von der Sektorzugehörigkeit oder der Größe der Betriebe beeinflusst, auch wenn größere Betriebe oder Betriebe im Produzierenden Gewerbe den Einsatz von Wasserstoff für den Fahrzeugbetrieb etwas häufiger planen. In Betrieben im Dienstleistungsbereich im engeren Sinne und im Bereich von Organisationen ohne Erwerbszweck und der öffentlichen Verwaltung sieht der Großteil der Betriebe keinen Bezug zum Thema Wasserstoff.

Darstellung 2.6: Einsatz von grünem Wasserstoff oder Folgeprodukten für Fahrzeuge (Anteil der Betriebe in Prozent)

	Ja, Nutzung	Ja, Planung	Nein, weder Nutzung noch Planung	Kann ich nicht sagen, kenne ich nicht	Gibt es nicht/trifft nicht zu	Keine Angabe
Produzierendes Gewerbe	1	3	47	5	42	3
Handel und Reparatur	1	0	43	6	49	1
Dienstleistungen im engeren Sinne	1	1	34	4	57	2
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	0	2	36	2	59	1
1 bis 9 Beschäftigte	1	1	38	4	54	2
10 bis 49 Beschäftigte	1	2	40	6	49	3
50 bis 249 Beschäftigte	0	2	50	8	33	1
ab 250 Beschäftigte	1	5	41	11	37	5
Bayern	1	1	39	5	51	2
Westdeutschland	0	1	40	4	52	2
Ostdeutschland	0	1	40	6	50	2
Deutschland	0	1	40	5	52	2

Auch im Hinblick auf die Nutzung in der Produktion oder die Erbringung von Dienstleistungen ist noch keine Relevanz für Technologien im Bereich von grünen Wasserstoff oder Folgeprodukten zu erkennen. Unabhängig von der Betriebsgröße bleibt der tatsächliche oder geplante Nutzungsgrad sehr niedrig. Nur ganz vereinzelt gibt es Unternehmen mit bestehender oder geplanter Nutzung von Wasserstoff für Produktionszwecke. Bei den befragten Betrieben überwiegen die Angaben „trifft nicht zu“ (57 %) oder „weder Nutzung noch Planung“ (32 %). In den verbleibenden Fällen werden keine Angaben gemacht oder es können keine Aussagen getroffen werden.

Darstellung 2.7: Einsatz von grünem Wasserstoff oder Folgeprodukten für Produktion oder Erbringung von Dienstleistungen (Anteil der Betriebe in Prozent)

	Ja, Nutzung	Ja, Pla-nung	Nein, we-der Nut-zung noch Planung	Kann ich nicht sa-gen, kenne ich nicht	Gibt es nicht/trifft nicht zu	Keine An-gabe
Produzierendes Ge-werbe	0	1	42	4	50	3
Handel und Repara-tur	0	0	39	8	51	2
Dienstleistungen im engeren Sinne	0	0	25	4	64	7
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	0	3	30	2	64	1
1 bis 9 Beschäftigte	0	0	31	4	59	6
10 bis 49 Beschäf-tig	0	0	33	6	55	4
50 bis 249 Beschäf-tig	0	0	42	6	47	4
ab 250 Beschäftigte	0	0	36	11	43	7
Bayern	0	1	32	5	57	5
Westdeutschland	0	0	36	4	56	4
Ostdeutschland	0	0	36	6	54	3
Deutschland	0	0	36	4	56	3

Neben der Frage nach der tatsächlichen oder geplanten Nutzung von Wasserstoff oder dessen Folgeprodukten wurden die Betriebe in der aktuellen Welle auch dahingehend befragt, ob sie in den Bereichen

- Herstellung von grünem Wasserstoff oder dessen Folgeprodukten
- Bereitstellung von Wasserstoffinfrastruktur
- Herstellung von Wasserstofftechnologien
- Dienstleistungen für die Wasserstoffwirtschaft, z. B. Anlagenbau, Zertifizierung, Weiterbil-dung

tätig sind oder dies in den nächsten Jahren als mögliches Tätigkeitsfeld ansehen.

Darstellung 2.8 zeigt, dass eine tatsächliche oder geplante Geschäftstätigkeit in der Wasserstoffwirt-schaft nur sehr vereinzelt vorkommt – unabhängig von der Branchenzugehörigkeit oder Be-triebsgröße: Nur jeweils 1 % der bayerischen Betriebe ist derzeit in der Wasserstoffwirtschaft tätig bzw. plant eine Tätigkeit in diesem Bereich.

Darstellung 2.8: Tatsächliche oder geplante Geschäftstätigkeit in der Wasserstoffwirtschaft² (Anteil der Betriebe in Prozent)

	Ja, in mindestens einem Bereich bereits tätig	Ja, für mindestens einen Bereich geplant	Nein, weder noch	Kann ich nicht sagen	Keine Angabe
Produzierendes Gewerbe	1	2	91	5	1
Handel und Reparatur	0	1	91	6	1
Dienstleistungen im engeren Sinne	1	0	94	4	1
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	1	1	97	1	1
1 bis 9 Beschäftigte	0	0	93	4	1
10 bis 49 Beschäftigte	1	1	90	7	1
50 bis 249 Beschäftigte	0	1	90	8	1
ab 250 Beschäftigte	2	1	82	12	4
Bayern	1%	1%	92%	5%	1%
Westdeutschland	1%	1%	93%	5%	1%
Ostdeutschland	0%	1%	93%	5%	0%
Deutschland	1%	1%	93%	5%	1%

Obwohl Expertinnen und Experten das Marktpotenzial für Wasserstoff gerade in der Industrie als hoch bis sehr hoch einschätzen, wird dies aktuell durch die Ergebnisse der Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht durch aktiven Einsatz oder umfassende Planung bei den Betrieben bestätigt. Die geringe Nutzung könnte an fehlender Infrastruktur, hohen Kosten, mangelnder Information oder organisatorischer Relevanz liegen. Vielmehr ist eine breite Anwendung von Wasserstoff in der Unternehmenslandschaft allenfalls ein mittelfristiges bis langfristiges Ziel – gegenwärtig bleibt die Durchdringung minimal. Die Wasserstoffwirtschaft steht in Bayern wie in Deutschland noch am Anfang ihres Hochlaufs.

² Die Wasserstoffwirtschaft umfasst die Herstellung von grünem Wasserstoff oder dessen Folgeprodukten, Bereitstellung von Wasserstoffinfrastruktur, Herstellung von Wasserstofftechnologien sowie Dienstleistungen für die Wasserstoffwirtschaft, z. B. Anlagenbau, Zertifizierung, Weiterbildung.

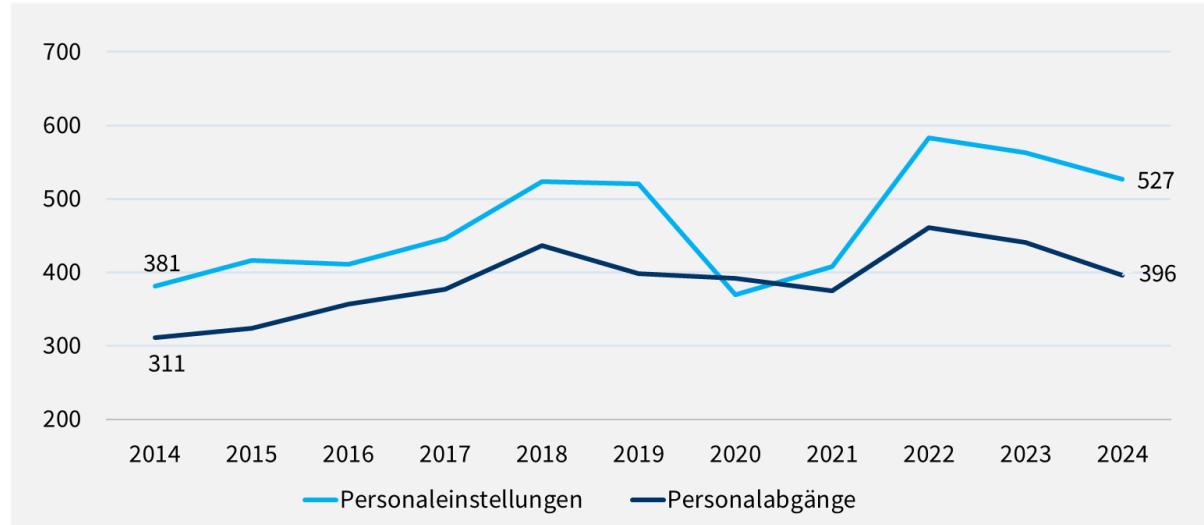
3 Personalbewegungen und Personalsuche

3.1 Personalbewegungen im Überblick

Laut IAB-Betriebspanel liegt die hochgerechnete Zahl der Personaleinstellungen in Bayern im 1. Halbjahr 2024 bei 527.000 und war damit etwas niedriger als noch im Vorjahr (2023: 563.000), in dem der hohe Anstieg insbesondere auf Nachholeffekte nach der Corona-Krise zurückzuführen war (vgl. Darstellung 3.1). Auch die hochgerechnete Zahl der Personalabgänge ist mit 396.000 niedriger als in 2023 (441.000).³

Die Darstellung 3.1 belegt auch, dass (mit Ausnahme des Jahres 2020) der Personalsaldo der bayerischen Betriebe seit 2014 positiv ist (mehr Personaleinstellungen als Personalabgänge).

Darstellung 3.1: Personaleinstellungen und Personalabgänge in Bayern in den Jahren 2014 bis 2024 (jeweils 1. Halbjahr; in Tausend)



Tendenziell gilt das auch für den Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. -abgängen, der sich im Jahr 2024 auf 35 % bzw. 28 % beläuft (vgl. Darstellung 3.2). Der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen ist im Vergleich zum Vorjahr 2023 leicht um 2 Prozentpunkte gestiegen und erreichte damit im Jahr 2024 wieder exakt das Niveau des Vorkrisenjahres 2019 (vor Corona-Krise und Ukraine-Krieg). Der korrespondierende Anteil der Betriebe mit Personalabgängen liegt ebenfalls mit 28 % auf einem mit dem Vorjahr vergleichbaren Niveau (+1 Prozentpunkt). In Westdeutschland hingegen ist der Anteil an Betrieben mit Personaleinstellungen im Vorjahresvergleich um 2 Prozentpunkte auf 32 % gesunken. Der Anteil an Betrieben mit Personalabgängen verminderte sich hier im Vergleich zum Vorjahr leicht um einen Prozentpunkt.

³ Die hochgerechneten Werte für die Personaleinstellungen und Personalabgänge beruhen auf imputierten Daten, d. h. für Betriebe ohne Angabe wurden die Werte für die Personaleinstellungen und Personalabgänge geschätzt.

Darstellung 3.2: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen bzw. Personalabgängen in ausgewählten Jahren 2014 bis 2024 in Bayern und Westdeutschland (jeweils 1. Halbjahr; in Prozent)

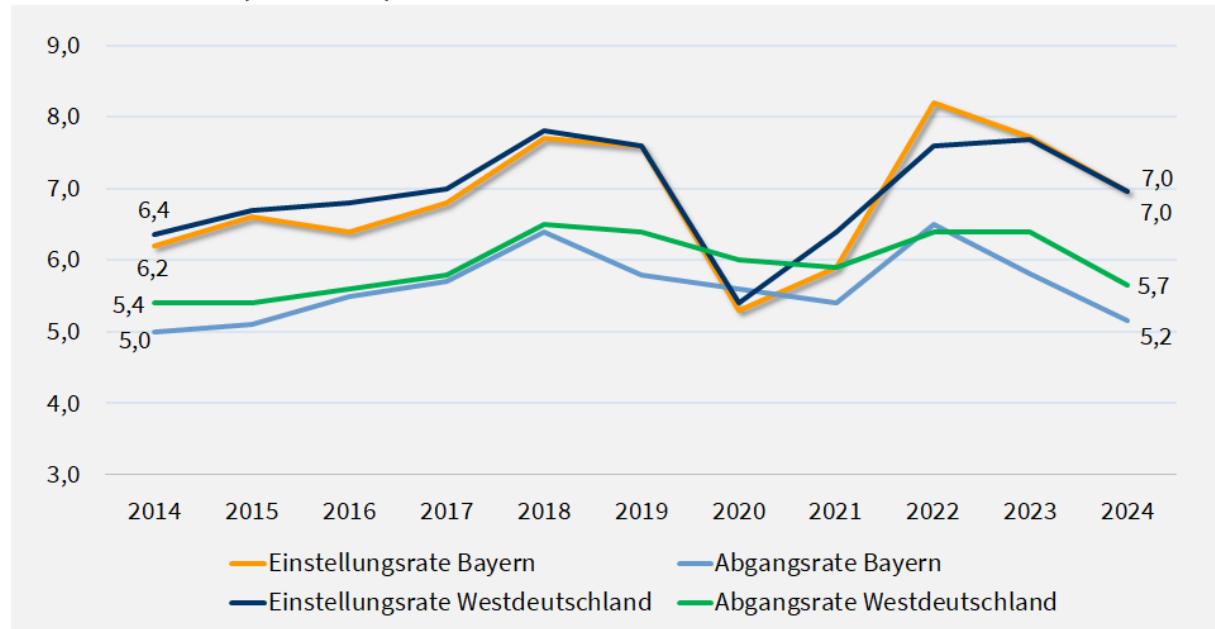
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Betriebe in Bayern mit ...											
Personaleinstellungen	29	29	32	31	34	35	29	28	38	33	35
Personalabgängen	25	29	28	29	31	30	29	27	29	27	28
Betriebe in Westdeutschland mit ...											
Personaleinstellungen	31	32	33	33	35	35	29	29	35	34	32
Personalabgängen	29	30	29	31	32	32	32	30	31	30	29

Darstellung 3.3 stellt die Zeitreihen der Einstellungs- und Abgangsraten⁴ im Freistaat und in Westdeutschland einander gegenüber. Diese Raten können als einfache Indikatoren für die Dynamik von Arbeitsmärkten angesehen werden. Die bayerischen Raten liegen mit Ausnahme des Jahres 2022 in den meisten Jahren seit 2014 nicht über, sondern eher unter denjenigen für Westdeutschland; ein Indiz, dass der Freistaat ein gutes Beispiel dafür ist, dass eine gute Arbeitsmarktlage (hoher Beschäftigungsstand und geringe Arbeitslosigkeit) nicht mit einer besonders ausgeprägten Dynamik am Arbeitsmarkt einhergehen muss.

Im Vergleich zum Jahr 2023 ist in Bayern die Einstellungsrate leicht gesunken (von 7,7 % auf 7,0 %) und liegt aktuell ebenso wie der westdeutsche Durchschnitt (7,0 %) leicht unter dem Niveau der Vorkrisenjahre (2019: 7,6 %, 2018: 7,7 %).

⁴ Die Einstellungsrate ist als Division der Zahl der Einstellungen im Verlauf des ersten Halbjahres durch die Beschäftigtenzahl zum Halbjahresstand definiert, die Abgangsrate entsprechend.

Darstellung 3.3: Einstellungs- und Abgangsraten in den Jahren 2014 bis 2024 in Bayern und Westdeutschland (in Prozent)



3.2 Personaleinstellungen und unbesetzte Stellen

Im Freistaat gab es im 1. Halbjahr 2024 35 % Betriebe und Dienststellen mit Personaleinstellungen (vgl. Darstellung 3.2) und damit etwas mehr als im Vorjahr (33 %). Von den Betrieben insgesamt konnten 20 % ihren Personalbedarf vollständig und weitere 15 % ihren Personalbedarf zumindest teilweise decken. Unter den 65 % der Betriebe ohne Personaleinstellungen waren 17 %, die gerne Personaleinstellungen vorgenommen hätten, dies aber im 1. Halbjahr 2024 doch nicht getan haben (vgl. Darstellung 3.4).

48 % der bayerischen Betriebe hatten im 1. Halbjahr 2024 keinen Personalbedarf bzw. haben kein Personal gesucht (, im Vorjahr lag dieser Anteil mit 50 % höher. Wie schon im Vorjahr sind es besonders Kleinstbetriebe, die keinen Personalbedarf anmelden (61 %). Großbetriebe, die nicht einstellen, haben auch keinen ungedeckten Personalbedarf.

Darstellung 3.4: Betriebe mit Personaleinstellungen und (un-)gedecktem Personalbedarf im 1. Halbjahr 2024 (in Prozent)

	Betriebe mit Personaleinstellungen	darunter: Bedarf vollständig gedeckt	darunter: Bedarf nicht vollständig gedeckt	Betriebe ohne Personaleinstellungen	darunter: hätten gerne eingestellt	darunter: kein Bedarf*
Produzierendes Gewerbe	27	12	15	73	12	61
Handel und Reparatur	41	27	14	59	27	32
Dienstleistungen i. e. S.	37	21	16	62	21	41
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	(43)	(37)	(6)	(57)	(37)	(00)
1 bis 9 Beschäftigte	20	13	7	79	19	61
10 bis 49 Beschäftigte	57	33	25	42	15	28
50 bis 249 Beschäftigte	84	33	50	16	4	12
ab 250 Beschäftigte	96	36	58	2	0	2
Bayern	35	20	15	65	17	48
Westdeutschland	32	18	14	67	17	50
Ostdeutschland	33	19	14	67	19	48
Deutschland	32	18	14	67	17	50

*inklusive keine Angabe

In Darstellung 3.5 wird ersichtlich, dass der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, d. h. Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine entsprechende Berufserfahrung oder ein Hochschulabschluss erforderlich ist, seit 2014 in Bayern von 10 % auf 26 % im Jahr 2019 deutlich angestiegen ist. Beeinflusst durch die Corona-Pandemie fiel der Wert auf 16 % bzw. 18 % in den Jahren 2020 und 2021. Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen lag in den letzten drei Jahren mit 27 %, 25 % und 22 % zwar wieder deutlich höher, war allerdings bedingt durch die zunehmend stärkere konjunkturelle Eintrübung wieder rückläufig. Regional betrachtet lag der ungedeckte Fachkräftebedarf in Bayern ein Prozentpunkt unter dem Niveau von West- bzw. Ostdeutschland.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Fachkräfteengpass im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich spürbar zurückgegangen (-6 Prozentpunkt bzw. -4 Prozentpunkte).

Darstellung 3.5: Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2014 bis 2024 nach Branchen und Größenklassen (Anteil an allen Betrieben; in Prozent)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Produzierendes Gewerbe	8	17	9	11	17	22	10	18	32	31	25
Handel und Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
Dienstleistungen i. e. S.	11	11	14	16	23	24	17	17	29	27	23
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(7)
1 bis 9 Beschäftigte	(5)	(9)	(9)	(9)	(18)	(19)	(11)	(14)	(18)	(18)	18
10 bis 49 Beschäftigte	18	22	18	31	32	43	24	24	41	37	27
50 bis 249 Beschäftigte	33	28	36	32	42	44	31	37	58	50	43
ab 250 Beschäftigte	(28)	(31)	(36)	(43)	(50)	(45)	(35)	(43)	(60)	(62)	(53)
Bayern	10	13	13	16	23	26	16	18	27	25	22
Westdeutschland	10	11	14	16	21	22	15	20	27	24	23
Ostdeutschland	13	14	20	20	24	25	18	22	27	24	23
Deutschland	10	11	15	17	22	23	15	20	27	24	23

3.2.1 Personaleinstellungen nach Qualifikationsgruppen

Im 1. Halbjahr 2024 haben, wie Darstellung 3.6 zeigt, 35 % der bayerischen Betriebe und Dienststellen Personaleinstellungen vorgenommen. Darunter waren 17 % (Vorjahr 14 %) aller Betriebe mit Personalrekrutierung für Arbeiten, die keinen Berufsabschluss erfordern, und 25 % (Vorjahr 22 %) mit Einstellungen für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten.

In Westdeutschland stellten 15 % der Betriebe Geringqualifizierte und 25 % der Betriebe qualifizierte und hochqualifizierte Personen ein. Erwartungsgemäß ist der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen sowohl für einfache als auch für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten umso höher, je größer der Betrieb ist (Darstellung 3.6). Während der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten im Produzierenden Gewerbe, bei den Dienstleistungen im engeren Sinn und in der öffentlichen Verwaltung deutlich höher als für einfache Tätigkeiten war, war der Anteil neu eingestellter Beschäftigter mit geringer Qualifikation im Bereich Handel und Reparatur sogar etwas größer als für qualifizierte und hochqualifizierte Personen.

Darstellung 3.6: Betriebe mit Personaleinstellungen für einfache, qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2024 (Anteil an allen Betrieben; in Prozent)

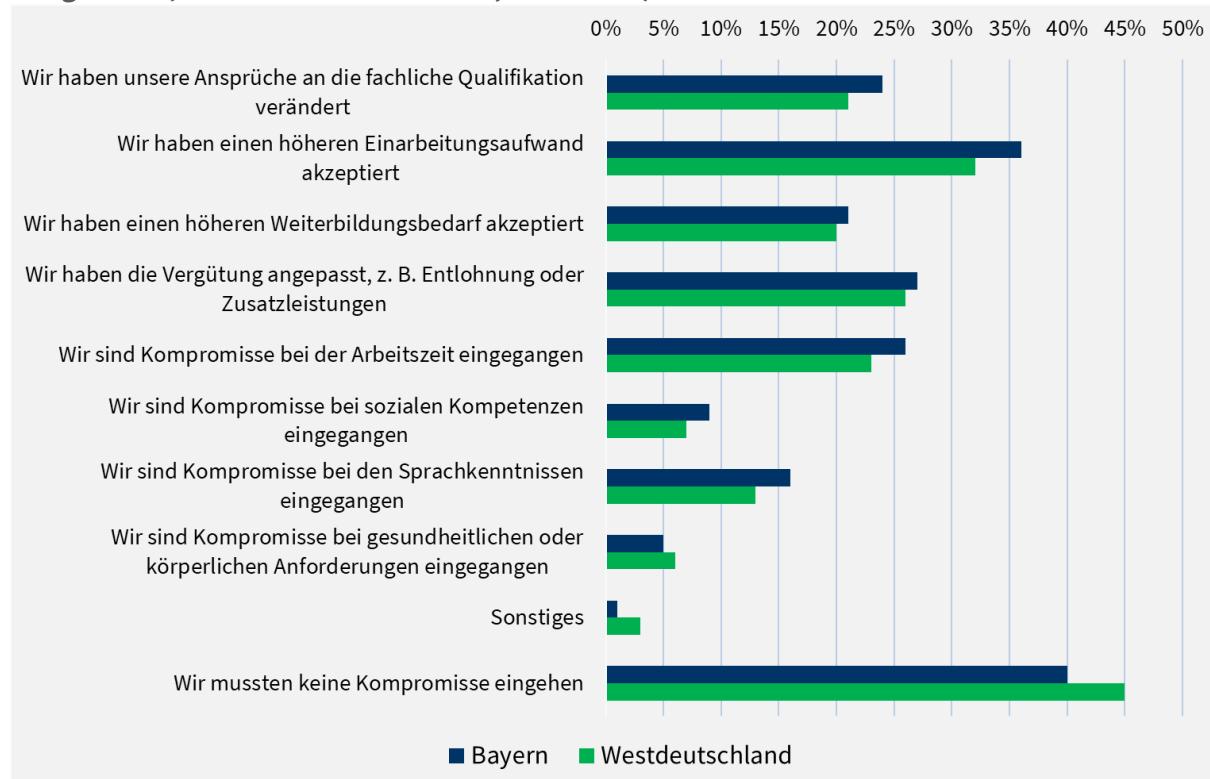
	Betriebe mit Personaleinstellungen	darunter für: einfache Tätigkeiten	darunter für: qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern	darunter für: qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern
Produzierendes Gewerbe	27	13	20	1
Handel und Reparatur	41	24	21	1
Dienstleistungen i. e. S.	37	17	22	6
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	(43)	18	26	7
1 bis 9 Beschäftigte	20	10	10	1
10 bis 49 Beschäftigte	57	27	34	6
50 bis 249 Beschäftigte	84	41	69	20
ab 250 Beschäftigte	96	68	91	55
Bayern	35	17	21	4
Westdeutschland	32	15	20	5
Ostdeutschland	33	13	22	5
Deutschland	32	14	21	5

Da es nicht immer möglich ist, Stellen genau mit den Bewerbern oder Bewerberinnen zu besetzen, die den betrieblichen Vorstellungen entsprechen, wurde in der aktuellen Welle nach der Kompromissbereitschaft der Betriebe gefragt, um den Fachkräftebedarf zu überwinden. Konkret wurden die Betriebe gebeten, mehrere mögliche Lösungen für Kompromisse anzugeben, die sie bei den Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2024 eingehen mussten.

Darstellung 3.7 zeigt, dass in Bayern rund 40 % der Betriebe bei Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten keine Kompromisse eingehen mussten, um Stellen mit passenden Bewerbern oder Bewerberinnen zu besetzen. Dieser Anteil war in Westdeutschland 45 % um 5 Prozentpunkte höher.

Als Kompromisslösung wurde von den bayerischen Betrieben am häufigsten genannt, dass ein höherer Einarbeitungsaufwand akzeptiert wurde. Dies traf für 36 % der Betriebe zu. Ebenfalls wichtige Möglichkeiten für einen Kompromiss bildeten Anpassungen bei der Vergütung (wie z. B. bei der Entlohnung oder die Gewährung von Zusatzleistungen) oder Arbeitszeit. Entsprechende Kompromisse wurden von 27 % bzw. 26 % der Betriebe eingegangen. 24 % der Betriebe haben ihre Ansprüche an die fachliche Qualifikation der Bewerber oder Bewerberinnen verändert, während 21 % einen höheren Weiterbildungsbedarf akzeptierten. Kompromisse bei den Sprachkenntnissen, sozialen Kompetenzen oder bei gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen mussten von deutlich weniger Betrieben eingegangen werden.

Darstellung 3.7: Kompromissbereitschaft bei Einstellungen von Bewerbern für qualifizierte Tätigkeiten (Anteil an allen Betrieben; in Prozent)



Im Hinblick auf Unterschiede zwischen den Branchen ist auffällig, dass im Bereich Handel und Reparatur bei qualifizierten Neueinstellungen mit 33 % weniger Betriebe anteilig Kompromisse eingehen mussten als in den anderen Branchen. Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe und den Dienstleistungen im engeren Sinne berichten mit 41 % und 42 % häufiger, dass für sie keine Kompromisse erforderlich waren. Bezüglich der relativen Bedeutung von möglichen Kompromisslösungen unterscheiden sich die Branchen mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung nur wenig. Am häufigsten wird von Betrieben aus dem Produzierenden Gewerbe, Handel und Reparatur und den Dienstleistungen im engeren Sinne ein höherer Einarbeitungsaufwand akzeptiert, danach folgen Kompromisse bei Vergütung und Arbeitszeit. In der Öffentlichen Verwaltung werden dagegen Abstriche bei der fachlichen Qualifikation der Neueinstellungen gemacht sowie ein höherer Weiterbildungsaufwand in Kauf genommen. Kompromisse bei Vergütung und Arbeitszeit oder auch bei den Sprachkenntnissen bilden hier Kompromisslösungen, die weniger oft zum Tragen kommen.

Bei der Unterscheidung nach Betriebsgrößen zeigt sich, dass mit zunehmender Betriebsgröße seltener keine Kompromisse eingegangen werden mussten. Während bei immerhin 43 % der Kleinstbetriebe keine Kompromisse notwendig waren, trifft dies nur für 29 % der großen Betriebe zu. Große Betriebe waren auch deutlich häufiger bereit Kompromisse hinsichtlich zentraler Aspekte wie Einarbeitungsaufwand, fachlicher Qualifikation, Weiterbildungsbedarf, Vergütung und Arbeitszeit einzugehen. Die zentrale Stellschraube, um bei Einstellungen von Bewerberinnen und Bewerbern für qualifizierte Tätigkeiten Nachteile auszugleichen, liegt bei allen Betriebsgrößen darin, einen höheren Einarbeitungsaufwand in Kauf zu nehmen.

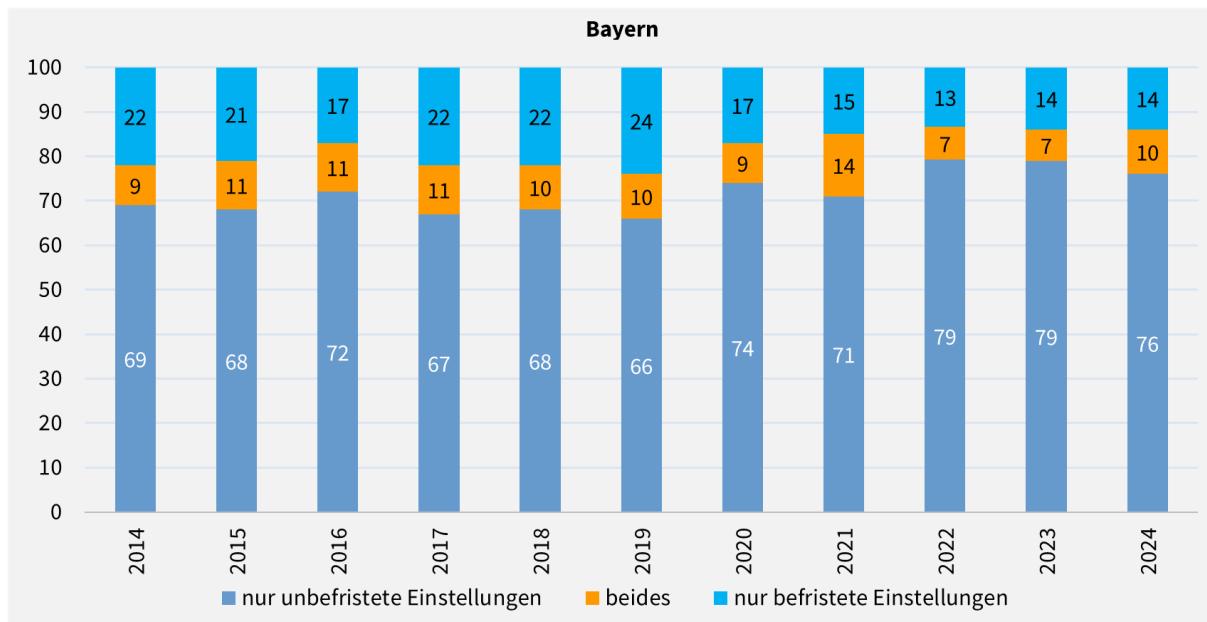
Darstellung 3.8: Kompromissbereitschaft bei Einstellungen von Bewerbern für qualifizierte Tätigkeiten (Anteil an allen Betrieben; in Prozent)

	Fachliche Qualifikation	Höherer Einarbeitsaufwand	Höherer Weiterbildungsbedarf	Vergütung	Arbeitszeit	Soziale Kompetenzen	Sprachkenntnisse	Ge-sundheitlichen oder körperlichen Anforderungen	Sons-tige Kompro-misse	Keine Kom-pro-misse einge-gangen
Produzierendes Gewerbe	18	35	16	22	16	8	19	9	0	41
Handel und Reparatur	23	43	11	40	33	7	11	3	2	33
Dienstleistungen i. e. S.	26	35	25	26	28	11	18	4	2	42
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	28	24	28	14	18	5	5	1	0	37
1 bis 9 Beschäftigte	21	34	18	18	29	3	9	3	0	43
10 bis 49 Beschäftigte	22	33	19	30	24	12	15	6	2	40
50 bis 249 Beschäftigte	35	47	29	31	27	12	29	7	2	35
ab 250 Beschäftigte	39	50	37	42	32	14	37	8	3	29
Bayern	24	36	21	27	26	9	16	5	1	40

3.2.2 Befristete Einstellungen

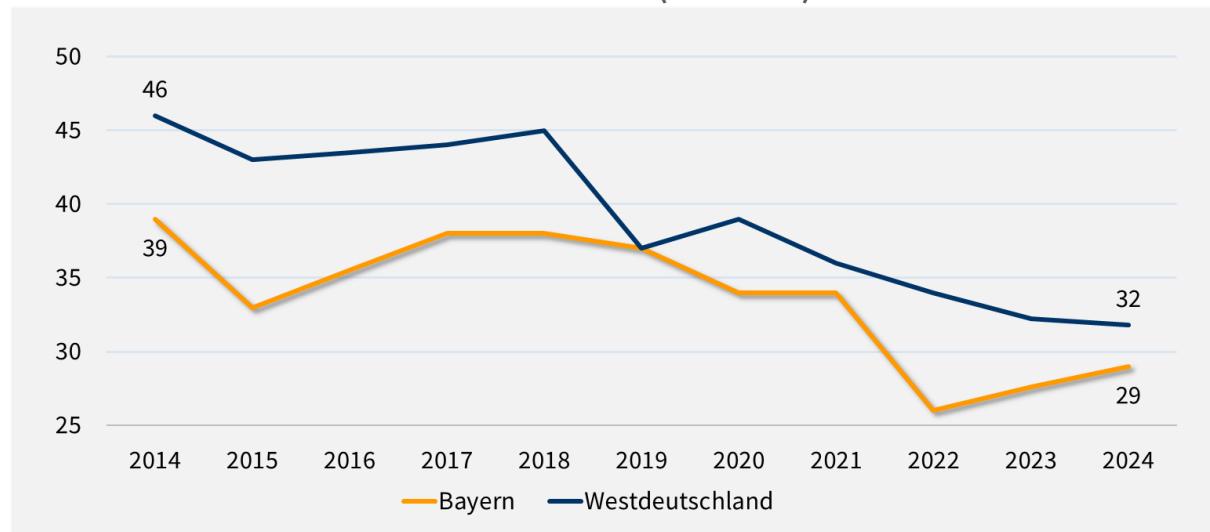
Darstellung 3.9 zeigt für die Personaleinstellungen zunächst betriebsbezogen für die Jahre seit 2014, dass sich die Anteile der Betriebe mit Personaleinstellungen in Bayern, die sich mit der normalen gesetzlichen Probezeit begnügen und nur unbefristete Einstellungen vornehmen, in Bayern in einer Spannweite von zwei Dritteln (2019) bis zu knapp vier Fünfteln (2022 und 2023) bewegten. Im Jahr 2024 lag dieser Anteil in Bayern bei 76 %. Der Anteil von Dienststellen und Betrieben, die ausschließlich befristet einstellen, ist in Bayern seit 2019 rückläufig, seit 2023 stieg der Anteil jedoch wieder leicht um einen Prozentpunkt auf 14% an. Auch im Jahr 2024 stellte sich dieser Anteilswert wieder ein.

Darstellung 3.9: Betriebe mit Personaleinstellungen nach Art der Einstellung im 1. Halbjahr 2014 bis 2024 in Bayern (in Prozent)



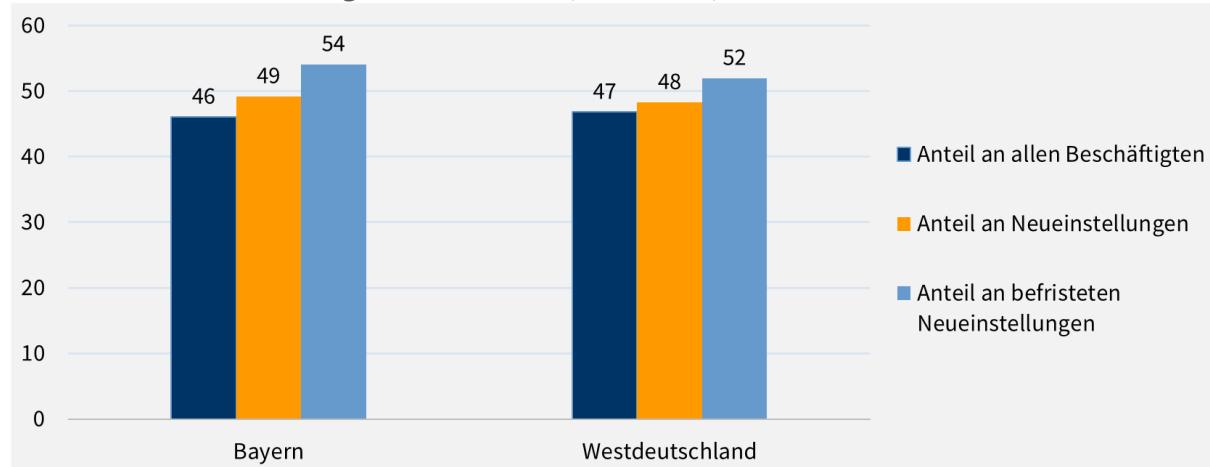
Personenbezogen ist der Anteil der befristeten Einstellungen an allen Neueinstellungen ausgehend vom Jahr 2014 in Bayern und Westdeutschland insgesamt rückläufig (vgl. Darstellung 3.10). Während die Anzahl befristeter Einstellungen (an allen Einstellungen) in Bayern über die Jahre hinweg zum Teil deutlich unter dem westdeutschen Anteil lag, haben sich die Anteile bis zum Berichtsjahr 2019 nahezu angeglichen. Seitdem liegen die bayerischen Werte wieder (teils deutlich) unter dem westdeutschen Durchschnitt. Im Jahr 2024 war ihr Anteil an allen Neueinstellungen 3 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland, dabei allerdings verglichen zum Vorjahr leicht um einen Prozentpunkt angestiegen.

Darstellung 3.10: Anteil der befristeten Einstellungen an allen Neueinstellungen in Bayern und Westdeutschland in den Jahren 2014 bis 2024 (in Prozent)



Wie Darstellung 3.11 zeigt, sind Frauen im Freistaat wie in Westdeutschland stärker bei den befristeten Neueinstellungen vertreten als es ihrem Anteil am Beschäftigtenbestand und an allen Einstellungen entspricht. Ihr Anteil an allen Beschäftigten lag in Bayern im 1. Halbjahr 2024 bei 46 %. Ihr Anteil an den befristeten Neueinstellungen war mit 54 % deutlich höher und lag auch leicht über dem westdeutschen Durchschnitt (52 %).

Darstellung 3.11: Frauenanteil an den Beschäftigten, den Neueinstellungen und den befristeten Neueinstellungen im Jahr 2024 (in Prozent)



Die im IAB-Betriebspanel erhobene Frage, ob im ersten Halbjahr 2024 Beschäftigte aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes übernommen wurden, wurde von 5 % der bayerischen Betriebe bejaht. In Summe wurden rund 55.000 befristete Beschäftigungsverhältnisse in diesem Halbjahr entfristet (Übernahmen). Gleichzeitig haben 3 % der Betriebe in Bayern befristet Beschäftigte mit einem im 1. Halbjahr 2024 auslaufenden befristeten Arbeitsvertrag unmittelbar nach Auslaufen des Vertrags befristet weiterbeschäftigt (Verlängerungen). Dies traf für ca. 39.000 befristete

Beschäftigungsverhältnisse zu. Die Zahl der Personalabgänge im 1. Halbjahr 2024 aufgrund des Ablaufens von befristeten Arbeitsverträgen belief sich auf etwa 25.000 Personen.⁵ Bezogen auf diese Stromgrößen im Verlauf des ersten Halbjahres 2024 ergibt sich für die Übernahmequote ein Wert von 46 %, für die Verlängerungsquote ein Wert von 33 % und für die Quote der Personalabgänge ein Wert von 21 %.⁶

3.3 Vakanzen

Vakanzen sind im Gegensatz zu den während eines bestimmten Zeitraumes (wie z.B. Januar bis Juni eines Jahres) nicht besetzten Stellenangeboten ein zeitpunktbezogener Indikator. Es geht bei vakanten Stellen um sofort zu besetzende Stellen etwa an dem Tag der Befragung. Neben eventuellen Stellenbesetzungsproblemen spielen für die Zahl der Vakanzen unter anderem auch die Ausweitung der Beschäftigung, die Planbarkeit und das vorausschauende Planungsverhalten der Betriebe eine Rolle. Zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2024 suchten 30 % der bayerischen Betriebe Arbeitskräfte für eine sofortige Einstellung.

Darstellung 3.12 zeigt, wie sich die Zahl der Vakanzen in Bayern seit 2014 bis 2024 entwickelt hat.⁷ Ausgehend vom Jahr 2014 ist insbesondere für qualifizierte Tätigkeiten ein starker Anstieg gesuchter Arbeitskräfte bis zu den Jahren 2018/2019 zu beobachten, auf den ein pandemiebedingter Einbruch im 1. Halbjahr 2020 folgte. Im Jahr 2021 stieg die Anzahl vakanter Stellen wieder, für qualifizierte stärker als für einfache Tätigkeiten. Den Höhepunkt stellte das Jahr 2022 mit insgesamt 405.000 vakanten Stellen dar. Seitdem ist die Zahl vakanter Stellen in Bayern wieder rückläufig und zuletzt von 380.000 auf 285.000 deutlich gesunken. Dabei ist sowohl die Zahl der Stellen für sofort gesuchte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten (- 46.000) als auch für qualifizierte Arbeitskräfte (-49.000) deutlich gesunken.

⁵ Die hochgerechneten Werte für die Übernahmen, Verlängerungen und Personalabgänge von befristeten Beschäftigungsverhältnissen im 1. Halbjahr 2023 beruhen auf imputierten Daten, d. h. für Betriebe ohne Angabe wurden die Werte für die Übernahmen, Verlängerungen und Personalabgänge geschätzt.

⁶ Die Anteile der Übernahmen/Verlängerungen/Personalabgänge beziehen sich auf die befristeten Verträge, die im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres innerhalb des Betriebs in unbefristete Verträge umgewandelt oder verlängert wurden sowie auf befristete Verträge, die abgelaufen sind und einen Betriebsaustritt zur Folge hatten.

⁷ Die hochgerechneten Werte für die Vakanzen beruhen auf imputierten Daten, d. h. für Betriebe ohne Angabe wurde die Zahl der vakanten Stellen geschätzt.

Darstellung 3.12: Anzahl der für sofort gesuchten Arbeitskräfte (Vakanzen für qualifizierte und für einfache Tätigkeiten) in den Jahren 2014 bis 2024 (in Tausend)

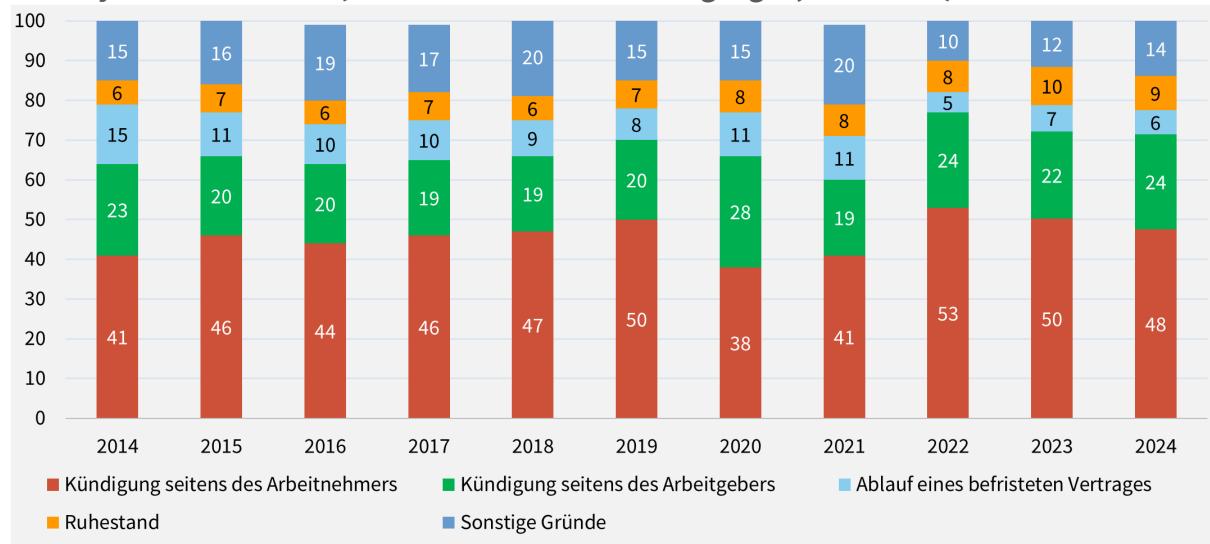


Hochgerechnet entfallen 169.000 vakante Stellen auf den Dienstleistungsbereich im engeren Sinn, im Produzierenden Gewerbe sind es 59.000 gesuchte Arbeitskräfte und im Bereich Handel und Reparatur 48.000. In der Öffentlichen Verwaltung bzw. in Organisationen ohne Erwerbszweck ist der akute Bedarf an Arbeitskräften mit 6.000 Stellen spürbar geringer und entspricht dem Vorjahreswert.

3.4 Personalabgänge im Detail

In Bayern hatten im 1. Halbjahr 2024 28 % aller Betriebe Personalabgänge (Vorjahr: 27 %). Der am häufigsten genannte Grund für die Personalabgänge war mit 48 % die Kündigung seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers (vgl. Darstellung 3.13). Dieser Anteilswert lag in den Jahren während der Corona-Pandemie 2020 und 2021 bei niedrigeren 38 % bzw. 41 %. 24 % der Kündigungen wurden 2024 betriebsseitig ausgesprochen, was einem leichten Zuwachs um 2 Prozentpunkte zum Vorjahr (22 %) entspricht. Hingegen sind Kündigungen aufgrund des Ablaufs eines befristeten Vertrages (6 %) und Eintritts in den Ruhestand (9 %) um jeweils einen Prozentpunkt leicht gesunken.

Darstellung 3.13: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens im jeweils 1. Halbjahr 2014 bis 2024 (Anteile an allen Personalabgängen; in Prozent)



3.5 Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Angesichts des Umstands, dass in Bayern 30 % der Betriebe Arbeitskräfte für eine nächstmögliche Einstellung suchen und etwa 227.000 Fachkräfte sofort einstellen möchten wurde im IAB-Betriebspanel nach der voraussichtlichen Entwicklung der Zahl der qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten in den Betrieben gefragt.

Darstellung 3.14: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten voraussichtlich in den kommenden zwei Jahren ((Anteil an allen Betrieben; in Prozent))

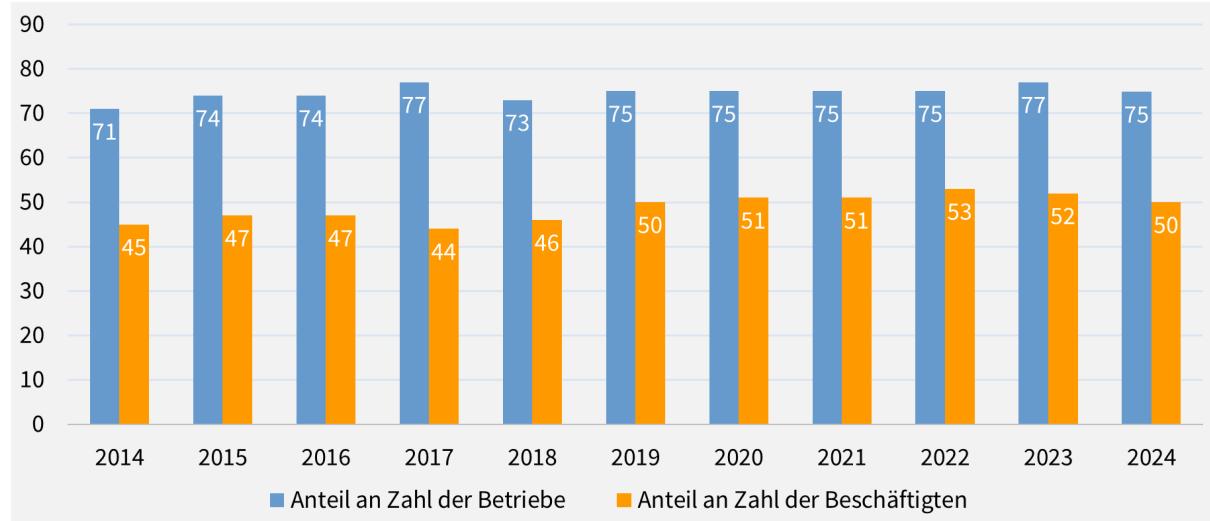
	Anzahl wird etwa gleichbleiben	Anzahl wird eher steigen	Anzahl wird eher fallen	keine Stellen für Fachkräfte	Noch unklar	Keine Angabe
Produzierendes Gewerbe	52	16	9	1	22	0
Handel und Reparatur	56	10	11	1	22	0
Dienstleistungen i. e. S.	58	21	3	2	15	3
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	71	9	(0)	-	19	-
1 bis 9 Beschäftigte	57	14	5	3	17	2
10 bis 49 Beschäftigte	55	20	6	0	18	1
50 bis 249 Beschäftigte	53	23	7	-	17	1
ab 250 Beschäftigte	44	30	7	-	20	-
Bayern	57	17	6	2	18	1
Westdeutschland	57	16	6	3	18	1
Ostdeutschland	58	15	6	2	17	1
Deutschland	57	16	6	3	18	1

4 Personalpolitik

4.1 Tarifbindung/-geltung

In Bayern hatten im Jahr 2014 71 % aller Betriebe keinen Tarifvertrag. In diesen Betrieben waren 45 % aller Beschäftigten tätig. Bis zum Jahr 2023 sind diese Anteile unter Schwankungen angewachsen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag 2024 wieder leicht um 2 Prozentpunkte auf 75 % zurückgegangen. Diese Betriebe stehen für 50 % aller Beschäftigten (Darstellung 4.1).⁸

Darstellung 4.1: Anteil der Betriebe und Beschäftigten ohne Tarifvertrag an allen Betrieben und Beschäftigten in den Jahren 2014 bis 2024 (in Prozent)



Bei einer Branchendifferenzierung der Fragestellung, wie viele Betriebe bzw. Beschäftigte dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages unterliegen, ist festzustellen, dass dies 2024 in Betrieben des Produzierenden Gewerbes häufiger der Fall ist als im Dienstleistungssektor. Während im Produzierenden Gewerbe 37 % der Betriebe und 69 % der Beschäftigten über einen Tarifvertrag verfügen, ist dies bei Dienstleistungen im engeren Sinne nur zu 18 % bzw. 43 % der Fall (Handel und Reparatur 19 % bzw. 20 %, vgl. Darstellung 4.2).

Mit Blick auf die Betriebsgrößen zeigt sich, dass sowohl der Anteil der Betriebe, die einem Branchentarifvertrag unterliegen oder bei denen zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften ein Haustarif- oder FirmenTarifvertrag geschlossen wurde, als auch der Beschäftigtenanteil mit steigender Betriebsgröße zunehmen. Bei den Kleinstbetrieben unterliegen nur 20 % der Betriebe über einen Ta-

⁸ Bei der Zunahme des Anteils der Betriebe und Beschäftigten ohne Tarifvertrag handelt es sich um eine längerfristige Entwicklung. So betrug der Anteil der Betriebe bzw. der Beschäftigten ohne Tarifvertrag in Bayern im Jahr 2001 50 % bzw. 30 % (vgl. INIFES 2021).

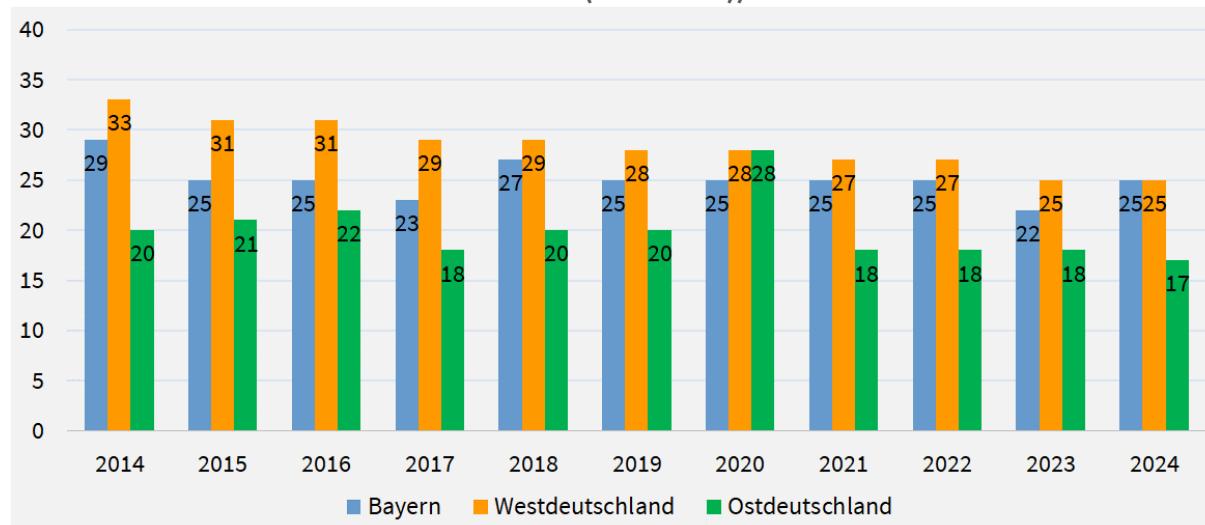
rifvertrag. Damit verfügen rund 23 % der Beschäftigten in dieser Größenklasse über einen Tarifvertrag. Bei den großen Betrieben ab 250 Beschäftigte sind diese beiden Anteilswerte mit 68 % der Betriebe und 77 % der Beschäftigten deutlich höher.

Darstellung 4.2: Anteil der Betriebe und der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag im Jahr 2024 (in Prozent)

	Anteil Betriebe mit Tarifvertrag an allen Betrieben	Anteil Beschäftigte mit Tarifvertrag an allen Beschäftigten
Produzierendes Gewerbe	37	69
Handel und Reparatur	19	20
Dienstleistungen im engeren Sinne	18	43
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	67	87
1 bis 9 Beschäftigte	20	23
10 bis 49 Beschäftigte	28	32
50 bis 249 Beschäftigte	47	49
ab 250 Beschäftigte	68	77
Bayern	25	50

In Bayern entspricht der Anteil der Betriebe mit Tarifbindung dem westdeutschen Durchschnittswert. Sowohl der bayerische als auch der westdeutsche Anteilswert liegt aber deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt. Im Zeitverlauf sind differenziert nach Regionen ähnliche Unterschiede in der Tarifbindung festzustellen, wenn auch auf etwas niedrigerem Niveau.

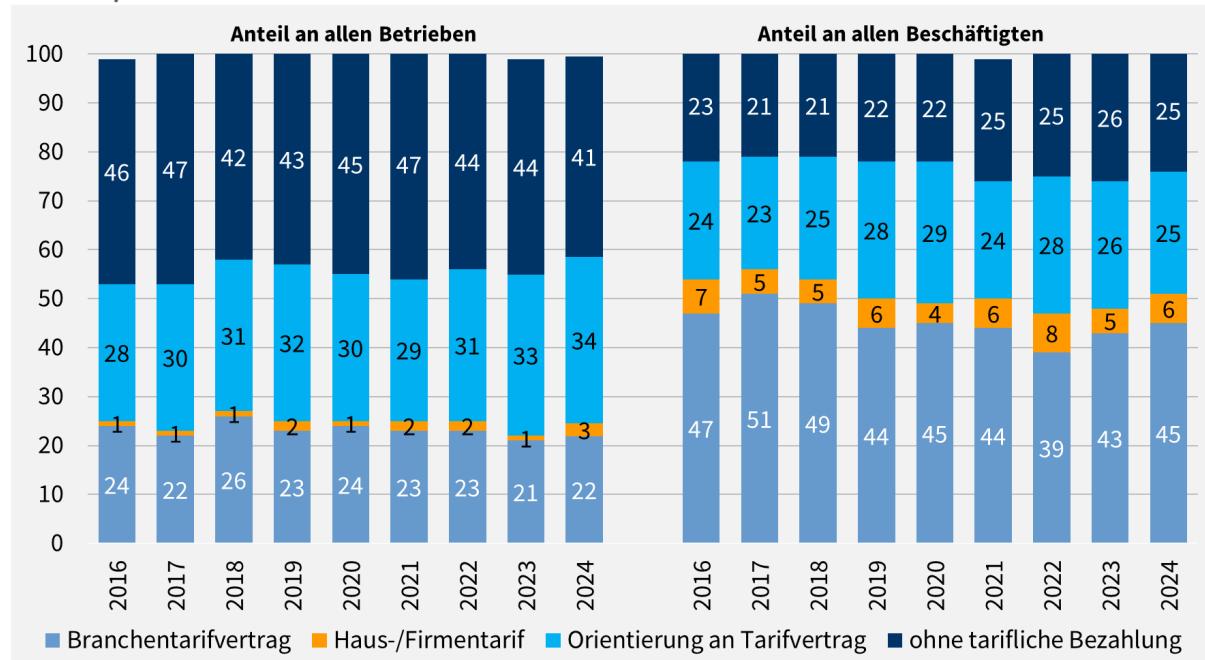
Darstellung 4.3: Anteil der Betriebe mit Tarifvertrag an allen Betrieben in Bayern, West- und Ostdeutschland in den Jahren 2014 bis 2024 (in Prozent)



Über die Frage hinaus, ob im Betrieb ein Tarifvertrag gilt, wird im IAB-Betriebspanel jährlich die Frage gestellt: „Orientieren Sie sich bezüglich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag?“ Der Darstellung 4.4 kann für das Jahr 2024 entnommen werden, dass bezogen auf alle Betriebe der Großteil der Tarifverträge auf Branchentarifverträge (22 %) entfällt und Haus-/Firmentarifverträge eher selten sind (3 %). Darüber hinaus orientierte sich im Jahr 2024 jeder dritte Betrieb in Bayern an einem Tarifvertrag.

Bezogen auf alle Beschäftigten in Bayern zeigte sich im Jahr 2024 eine Orientierung an einem Tarifvertrag für 25 %. 45 % werden den Angaben der Personalverantwortlichen zufolge nach Branchentarif entlohnt, was im Vergleich zum Jahr 2022, in dem der Anteil auf den niedrigsten Wert seit 2014 gesunken war (39 %), einen Anstieg um 6 % entsprach. Hingegen ist der Anteil an Beschäftigten, die nach einem Haus- oder Firmentarif entlohnt wurden, gegenüber 2022 von 8 % auf 6 % gesunken.

Darstellung 4.4: Anwendung von Tarifverträgen in Bayern in den Jahren 2016 bis 2024 (in Prozent)



25 % der bayerischen Betriebe unterliegen dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages und 58 % der Betriebe orientieren sich an einem Tarifvertrag (vgl. Darstellung 4.5). Diese Anteile sind gleich bzw. leicht über dem west- und deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt. Von den Betrieben mit Tarifvertrag bezahlen nach eigenen Angaben 54 % in Bayern über Tarif. Dieser Wert liegt 2 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt und deutlich über dem Wert Ostdeutschlands (46 %).

Darstellung 4.5: Betriebe mit tariflicher und übertariflicher Bezahlung im Jahr 2024 (in Prozent)

	Betriebe mit Tarifvertrag (Anteil an allen Betrieben)	Betriebe mit tariflicher Bezahlung (Anteil an allen Betrieben)	Betriebe mit Bezahlung über Tarif (Anteil an allen Betrieben mit Tarif)
Bayern	25	58	54
Westdeutschland	25	57	52
Ostdeutschland	17	44	46
Deutschland	24	54	51

4.2 Entlohnung

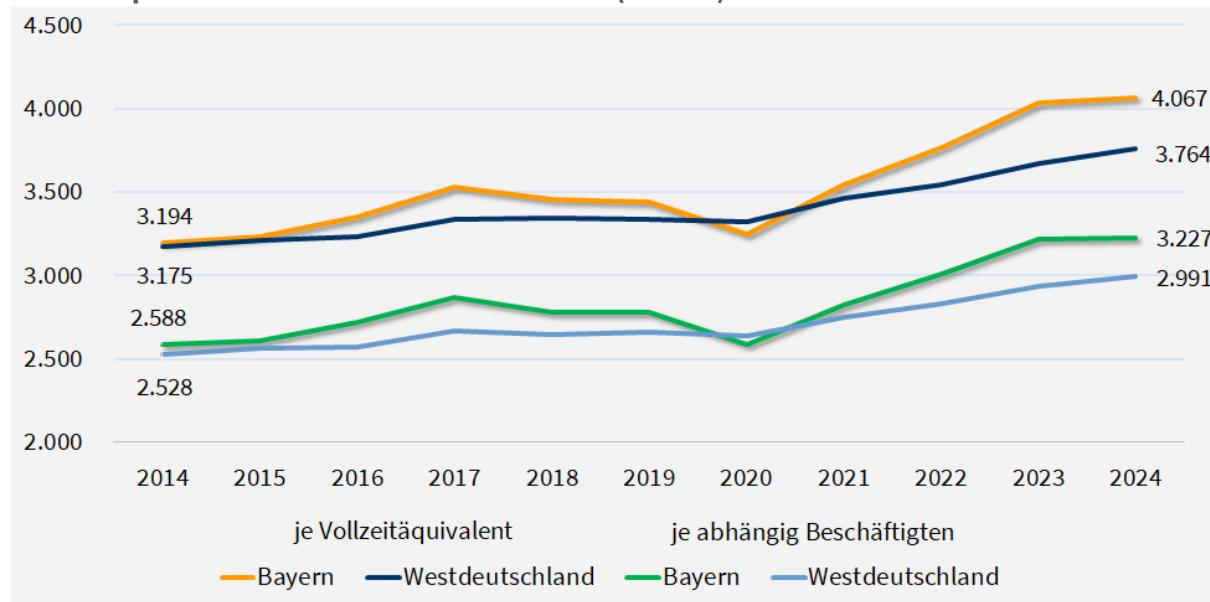
Darstellung 4.6 enthält 4 Zeitreihen für die Jahre 2014 bis 2024 für Bayern und Westdeutschland. Wiedergegeben sind die Durchschnittslöhne/-gehälter⁹ je Vollzeitäquivalent (die beiden oberen Linien) und je abhängig Beschäftigter/Beschäftigtem (die beiden unteren Linien). Erwartungsgemäß weisen alle 4 Zeitreihen einen steigenden Trend auf. Die Durchschnittslöhne/-gehälter in Bayern sind im Zeitraum 2015 bis 2017 deutlich gestiegen, haben sich aber nach diesem „Ausreißer“¹⁰ bis zum Jahr 2020 wieder zurück entwickelt, und zwar in etwa auf das Niveau vom Jahr 2015. In den Jahren nach der Corona-Krise 2021 und 2022 sind die Durchschnittslöhne/-gehälter in Bayern besonders stark gestiegen (+9 % bzw. +6 %). Im aktuellen Berichtsjahr 2024 stiegen die Durchschnittslöhne/-gehälter nur noch wenig an (knapp 1 % bezogen auf Durchschnittslöhne/-gehälter je Vollzeitäquivalent).

Auffällig ist, dass bei aller Ähnlichkeit der Verläufe die bayerischen Löhne/Gehälter ab 2014 den westdeutschen Durchschnitt übertroffen haben und nach einem kurzzeitig leicht unterdurchschnittlichen Wert im Jahr 2020 seit 2021 wieder deutlich darüber lagen.

⁹ Ohne Urlaubsgeld und ohne Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung. Die hochgerechneten Werte für die Löhne und Gehälter beruhen auf imputierten Daten, d. h. für Betriebe ohne Angabe wurden die Werte für die Löhne und Gehälter geschätzt.

¹⁰ Ursachen für diesen Ausreißer können z. B. Änderungen in der Zusammensetzung der Beschäftigten, Nachzahlungen im Rahmen rückwirkender Tariferhöhungen im Juni 2017 oder das „statistische Rauschen“ durch Zufallsfehler sein.

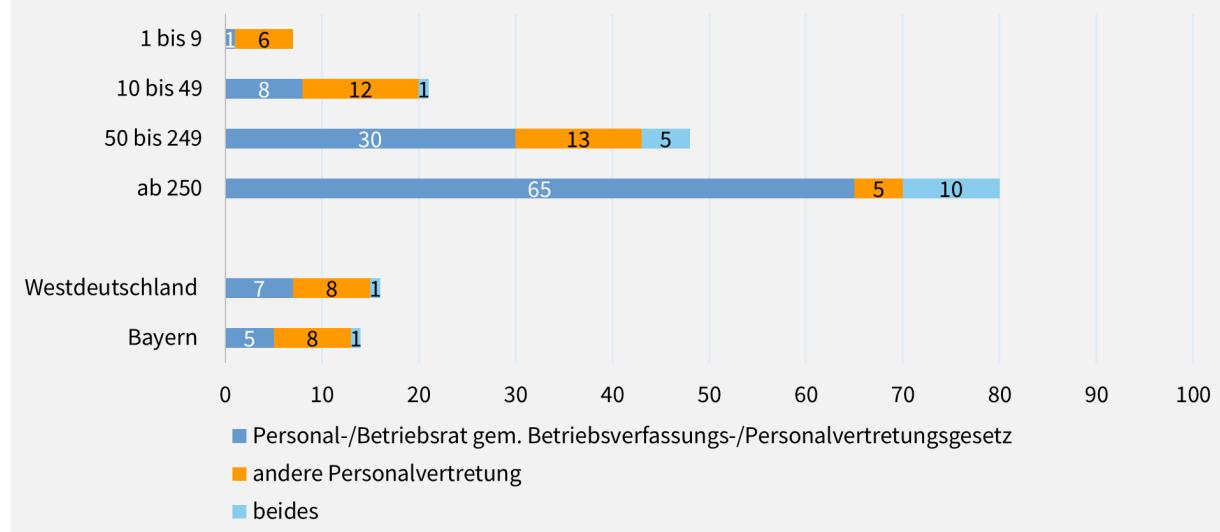
Darstellung 4.6: Durchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten und je Vollzeitäquivalent in den Jahren 2014 bis 2024 (in Euro)



Die höchsten Bruttoentgelte je abhängig Beschäftigten wies in Bayern unter den Wirtschaftsbereichen das Produzierende Gewerbe mit 4.062 Euro aus. Im Dienstleistungssektor im engeren Sinne lag das Bruttoentgelt bei 3.008 Euro. Im Bereich Handel und Reparatur belief es sich nur auf 2.325 Euro, im Bereich der Öffentlichen Verwaltung betrug das Bruttoentgelt 2.960 Euro. Mit zunehmender Betriebsgröße werden im Durchschnitt höhere Löhne und Gehälter gezahlt. In Mikrobetrieben belief sich das durchschnittliche Bruttoentgelt je abhängig Beschäftigten auf 2.041 Euro, in Kleinbetrieben auf 2.513 Euro und in mittleren Betrieben auf 3.262 Euro. Am höchsten waren die Löhne und Gehälter mit 4.175 Euro in großen Betrieben. Bemerkenswert ist, dass Betriebe mit einer Tarifbindung bzw. -orientierung ein deutlich höheres durchschnittliches Entgelt je abhängig Beschäftigten auswiesen (3.550 Euro) als nicht tarifgebundene Betriebe (2.885 Euro).

4.3 Betriebsrat/Personalvertretung

5% aller Betriebe und Dienststellen im Freistaat berichteten 2024, dass es bei ihnen einen Betriebs- bzw. Personalrat gemäß Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz gibt. 8 % berichteten von einer anderen betriebsspezifischen Form der Mitarbeitendenvertretung, wie z. B. einen Belegschaftssprecher oder eine -sprecherin, einen runden Tisch oder Ähnliches. Darüber hinaus gab es in 1 % der Betriebe beide Formen. Betrachtet man diese nach Betriebsgröße, so steigen die Anteile der Personalvertretungen gemäß Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz mit der Zunahme an Beschäftigten (vgl. Darstellung 4.7).

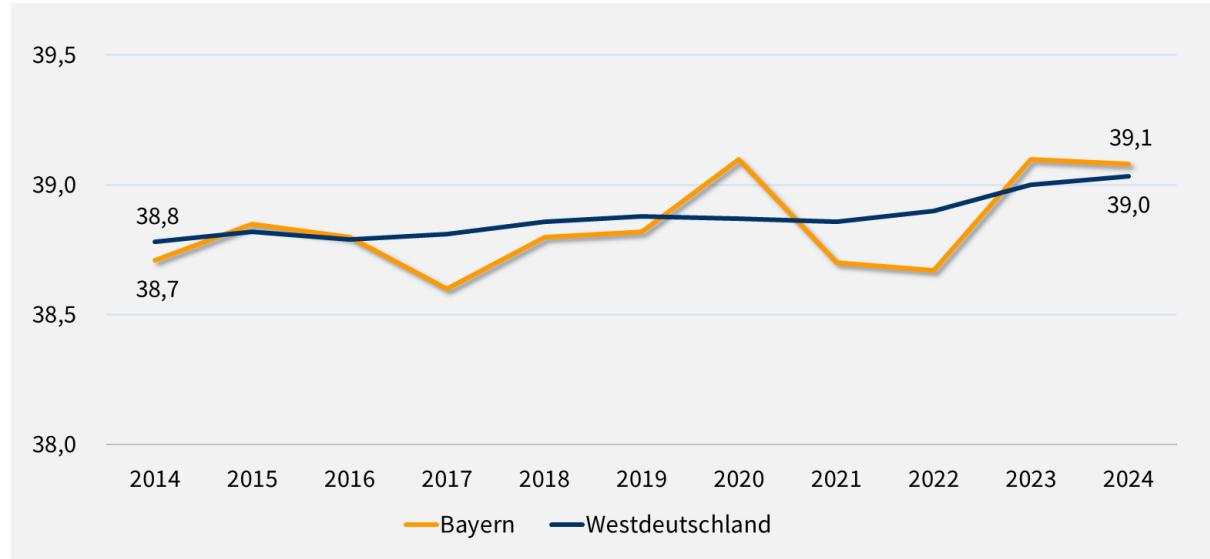
Darstellung 4.7: Verbreitung von Personalvertretungen in Betrieben im Jahr 2024 (in Prozent)

4.4 Arbeitszeit

4.4.1 Vereinbarte Arbeitszeit

Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigen betrug im Jahr 2024 in Bayern 39,1 Stunden und in Westdeutschland 39,0 Stunden. Seit dem Jahr 2014 ist die betriebliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigen – mit kleineren Schwankungen – bis zum Jahr 2019 weitgehend konstant geblieben. Im Jahr 2020 stellte sich in Bayern ein höherer Wert von 39,1 Stunden ein, der im Jahr 2021 und 2022 wieder abfiel und zuletzt erneut auf 39,1 Stunden anstieg. Somit unterlag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in den letzten vier Jahren deutlich höheren Schwankungen als in den Jahren zuvor und im Vergleich zu Westdeutschland. (vgl. Darstellung 4.8).

Darstellung 4.8: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigen in den Jahren 2014 bis 2024 in Bayern und Westdeutschland (in Stunden)



Ein gewisser Trend bezüglich der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten lässt sich für den Dienstleistungsbereich beobachten. Während die Wochenarbeitszeit im Jahr 2014 dort 39,7 Stunden betrug, ist sie bis zum Jahr 2022 langsam auf 39,4 Stunden und seitdem auf 39,1 Stunden gesunken. Im Produzierenden Gewerbe ist sie im Zeitraum von 2014 bis 2022 um 0,4 Stunden auf 37,3 Stunden gesunken, zuletzt jedoch stark angestiegen, und zwar auf 39,2 Stunden im Jahr 2024.

Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben ist geringer als diejenige in nicht tarifgebundenen Betrieben (38,6 versus 39,2 Std.).

Darstellung 4.9 stellt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit sowie die prozentuale Verteilung der Beschäftigten auf Arbeitszeitklassen nach Branche und Betriebsgröße dar. Dabei sind im Dienstleistungssektor etwas niedrigere Arbeitszeiten als im Produzierenden Gewerbe zu beobachten. Mit 39,1 Stunden trifft dies auch für die Arbeitszeiten im Bereich Handel und Reparatur zu. Dort ist mit 62 % der Betriebe die vereinbarte Wochenarbeitszeit zwischen 40 bis 42 Stunden am höchsten.

Wie im Vorjahr arbeiten 14 % der Beschäftigten in Bayern mit einer kurzen vereinbarten Wochenarbeitszeit (unter 38 Stunden, 2022: 11 %). Je kleiner der Betrieb, umso häufiger gibt es vereinbarte Arbeitszeiten zwischen 40 bis 42 Stunden.

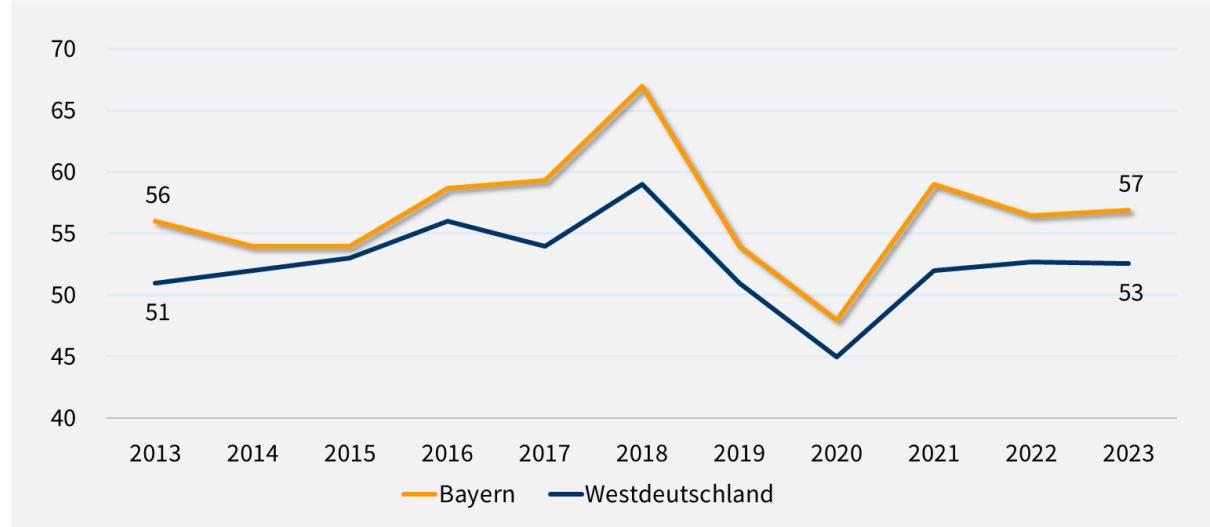
Darstellung 4.9: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (in Stunden) und Verteilung der Beschäftigten auf Arbeitszeitklassen 2024 (in Prozent)

	Durchschnittl. Wochenarbeits- zeit	Beschäftigte mit ... Stunden				
		Unter 36	36 bis 38	38 bis 40	40 bis 42	42 und mehr
Produzierendes Gewerbe	39,2	6	8	24	59	2
Handel und Reparatur	39,1	3	11	23	62	0
Dienstleistungen im engeren Sinne	39,1	8	5	27	58	1
Org. ohne Erwerb. / Öffentl. Verwaltung	(38,3)	(17)	(0)	(57)	(25)	(0)
1 bis 9 Beschäftigte	38,9	9	6	24	59	1
10 bis 49 Beschäftigte	39,4	2	9	30	56	2
50 bis 249 Beschäftigte	39,1	6	5	37	41	1
ab 250	38,9	12	2	42	44	0
Bayern	39,1	7	7	27	58	1
Westdeutschland	39,0	7	7	27	58	1
Ostdeutschland	38,8	12	5	17	64	1
Deutschland	39,0	8	7	25	60	1

4.4.2 Überstunden

Über die vereinbarten Arbeitszeiten von Voll- wie Teilzeitbeschäftigten hinaus arbeiten viele Beschäftigte länger, indem sie Überstunden leisten. Darstellung 4.10 zeigt, dass sich, über den Zeitraum von 2013 bis 2023 betrachtet, immer mehr Betriebe und Dienststellen dieses Instruments der Flexibilisierung bedient haben und dass bis zum Ende des Geschäftsjahres 2019 dieser Trend sowohl in Bayern wie auch in Westdeutschland abrupt abgebrochen ist. Im Jahr 2020 hat der Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Überstunden weiter abgenommen, was damit zusammenhängt, dass der Abbau von Überstunden ein wichtiges Instrument bei der betrieblichen Bewältigung der Corona-Pandemie war. Anschließend stieg der Anteil im Jahr 2021 ungefähr auf das Niveau von 2017. Nachdem der Anteil im Jahr 2022 leicht zurückgegangen war, stieg er im Geschäftsjahr 2023 wieder auf 57 %. Im Vergleich zu Westdeutschland sind es im Zeitverlauf anteilig in Bayern durchweg mehr Betriebe und Dienststellen, in denen Überstunden geleistet werden.

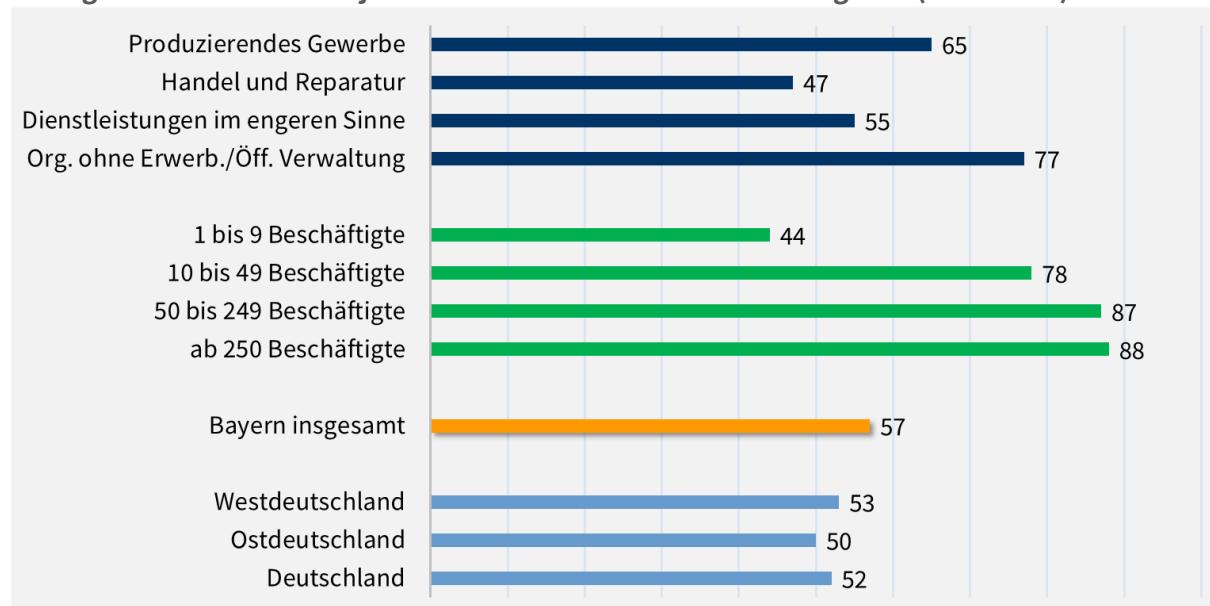
Darstellung 4.10: Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Überstunden an allen Betrieben in Bayern und Westdeutschland in den abgelaufenen Geschäftsjahren 2013 bis 2023 (in Prozent)



Darstellung 4.11 gibt einen Überblick über den Anteil der Betriebe, in denen im abgelaufenen Jahr 2023 Überstunden geleistet wurden, nach Wirtschaftsbereichen, Betriebsgrößen und Regionen. Mit Bezug auf die Unterschiede nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich, dass mit 77 % der höchste Anteils Wert von Betrieben/Dienststellen mit Überstunden im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck / Öffentliche Verwaltung finden ist. Der Anteils Wert im Produzierende Gewerbe (65 %) liegt ebenfalls über dem bayerischen Durchschnitt. Bei den Dienstleistungen im engeren Sinne (55 %) werden bei etwas mehr und im Bereich Handel und Reparatur (47 %) bei etwas weniger als der Hälfte der Betriebe Überstunden geleistet.

Ein erkennbarer Zusammenhang zeigt sich mit Blick auf die Größe des Betriebs. In 88 % der großen Betriebe sind Überstunden an der Tagesordnung – anteilig rund doppelt so viel wie in den kleinsten Betrieben. Auch bei deutlich mehr als der Hälfte der kleinen und mittleren Betriebe gehören Überstunden zum Arbeitsalltag.

Darstellung 4.11: Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Überstunden an allen Betrieben im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 nach Branche und Betriebsgröße (in Prozent)



4.4.3 Außergewöhnliche Arbeitszeiten (Schicht- und Wochenendarbeit) und Arbeitszeitgestaltung

Darstellung 4.12 zeigt die Anteile von Betrieben mit Schicht- und Bereitschaftsdiensten oder Wochenend- und Feiertagsarbeit im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2023. Aus der Darstellung ist ersichtlich, dass in den bayerischen Betrieben in etwas stärkerem Ausmaß als in Westdeutschland Früh- und/oder Spätschichten geleistet werden, aber in deutlich geringerem Umfang als in Ostdeutschland (Bayern: 18 %, Westdeutschland: 16 % und Ostdeutschland: 30 %). Auch ständige oder regelmäßige Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit kommt in den bayerischen Betriebe etwas häufiger als in Westdeutschland vor.

Im Hinblick auf die Branchen zeigen sich naturgemäß größere Unterschiede in den verschiedenen Arten von Schichtarbeit oder Sonderarbeitszeiten. Auffällig ist der hohe Anteil von ständiger oder regelmäßiger Samstagsarbeit in den Betrieben im Bereich Handel und Reparatur. Ferner zeigt sich, dass mit zunehmender Betriebsgröße in den Betrieben flexiblere Arbeitszeiten von den Beschäftigten verlangt werden.

Darstellung 4.12: Anteil der Betriebe mit Schicht- und Bereitschaftsdiensten oder Wochenend- und Feiertagsarbeit im Jahr 2024 (in Prozent)

	Früh- und/oder Spät-schicht	Nacht-schicht	Wechsel-schicht	Ständige oder regel-mäßige Sonntags- bzw. Feier-tagsarbeit	Ständige oder regel-mäßige Samstags-arbeit	Rufberei-schaft oder Bereit-schafts-dienste
Produzierendes Gewerbe	12	7	11	6	14	10
Handel und Reparatur	21	4	7	10	52	6
Dienstleistungen i. e. S.	20	6	9	21	27	12
Org. ohne Erwerb / Öff. Verwaltung	10	4	11	25	25	41
1 bis 9 Beschäftigte	10	3	5	13	26	9
10 bis 49 Beschäftigte	28	8	14	22	36	11
50 bis 249 Beschäftigte	49	25	30	24	35	35
ab 250 Beschäftigte	75	56	57	47	60	76
Bayern	18	6	9	17	29	11
Westdeutschland	16	6	8	14	28	12
Ostdeutschland	30	7	12	15	27	15
Deutschland	19	6	9	15	28	12

Weitere Aussagen zur Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung können anhand der Auswertung in Darstellung 4.13 getroffen werden. Das Diagramm zeigt auf, in welchem Umfang in Bayern die Betriebe jeweils Arbeitsbeginn und Arbeitsende für die Beschäftigten vorgeben oder die Beschäftigten selbst innerhalb eines vorgegebenen zeitlichen Rahmens, unter Einhaltung einer Kernarbeitszeit oder ohne Kernarbeitszeit, entscheiden können. Als weitere Möglichkeit wurde in der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels gefragt, ob die Beschäftigten über Arbeitsbeginn und Arbeitsende völlig frei entscheiden können. Dabei wurden die Betriebe um Angaben gebeten, ob die verschiedenen Optionen der Arbeitszeitgestaltung auf alle, auf die Mehrheit, auf etwa die Hälfte, auf einen kleinen Teil der Beschäftigten oder derzeit auf niemanden zutreffen oder ob es die jeweilige Arbeitszeitgestaltung gar nicht gibt.

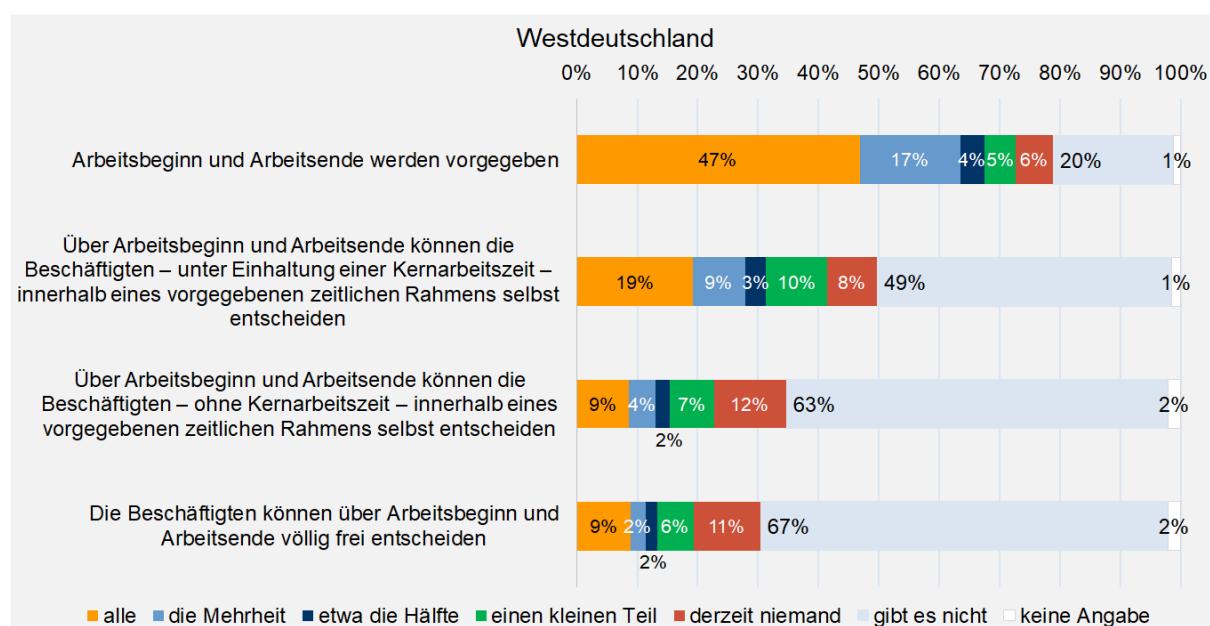
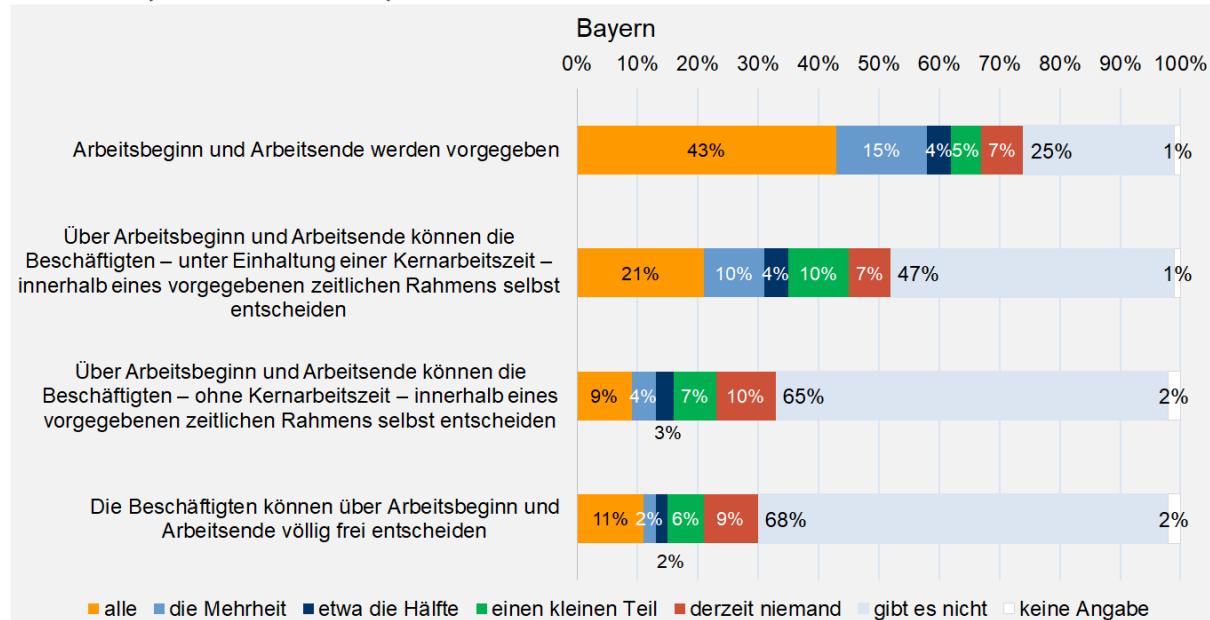
In 43 % der Betriebe des Freistaates werden Arbeitsbeginn und Arbeitsende für alle Beschäftigten durch den Betrieb vorgegeben, in 15 % der Betriebe trifft dies für die Mehrheit und in 4 % auf die Hälfte der Beschäftigten zu. In 25 % der Betriebe werden dagegen Arbeitsbeginn und Arbeitsende

nicht durch den Betrieb geregelt, in weiteren 7 % kommen derartige Regelungen derzeit für keinen Beschäftigten zur Anwendung.

Das umgekehrt die Beschäftigten völlig frei über Arbeitsbeginn und Arbeitsende entscheiden können, ist für 68 % der Betriebe keine mögliche Variante der Arbeitszeitgestaltung bzw. kommt in 9 % der Betriebe für keine Beschäftigten und in 6 % der Betriebe nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten zur Anwendung. Bei 11 % der Betriebe können alle Beschäftigten ihre Arbeitszeit frei gestalten, bei jeweils 2 % der Betriebe ist dies für die Mehrheit oder etwa die Hälfte der Beschäftigten möglich. Auch eine etwas abgeschwächte Form der freien Arbeitszeitgestaltung, bei der ohne Kernarbeitszeit in einem vorgegebenen zeitlichen Rahmen Arbeitsbeginn und Arbeitsende von den Beschäftigten entschieden werden kann, ist nur selten anzutreffen. Der Anteil der Betriebe, in der es diese Form der Arbeitszeitgestaltung nicht gibt bzw. bei der diese für niemanden zutrifft, beträgt rund 77 %. Deutlich häufiger können die Beschäftigten in den bayerischen Betrieben unter Einhaltung einer Kernarbeitszeit Arbeitsbeginn und Arbeitsende festlegen. In 21 % der Betriebe ist dies für alle Beschäftigten möglich, in 10 % der Betriebe für die Mehrheit, in 4 % für etwa die Hälfte und in 10 % für einen kleinen Teil der Beschäftigten. Allerdings finden sich nach wie vor mehrheitlich bayerische Betriebe, in denen auch innerhalb der Kernarbeitszeit keine frei Wahl von Arbeitsbeginn und Arbeitsende möglich ist (47 %) bzw. bei denen dies für keinen Beschäftigten zutreffend ist.

Im Quervergleich der Regionen zeigen sich im Grundsatz nur wenig Unterschiede zwischen den bayerischen und westdeutschen Durchschnittswerten. Erwähnenswert ist, dass in Westdeutschland der Anteil von Betrieben, bei denen Arbeitsbeginn und Arbeitsende für alle Beschäftigten durch den Betrieb vorgegeben werden, mit 47 % höher ist als in Bayern. Und es werden anteilig in weniger Betrieben (20 %) Arbeitsbeginn und Arbeitsende nicht durch den Betrieb geregelt.

Darstellung 4.13: Optionen der Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten in bayerischen Betrieben (Anteile in Prozent)



4.4.4 Arbeitszeitkonten

Eine Form zur praktischen Durchführung des Freizeitausgleichs von Überstunden sowie der Administration von Überstunden sind Arbeitszeitkonten. Im Jahr 2024 gab es in 56 % der Betriebe und Dienststellen im Freistaat mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten. In West-, Ost- sowie Gesamtdeutschland lag der Anteil um 4 Prozentpunkte niedriger bei 52 % (vgl. Darstellung 4.14).¹¹

¹¹ Durch eine Änderung der Antwortoptionen von „Vorhanden / Geplant / Weder noch“ zu „Ja / Nein“ ist ein direkter Vergleich der Anteilswerte von Betrieben mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten mit den Vorjahren nicht mehr möglich.

Darstellung 4.14 zeigt, dass Arbeitszeitkonten im Bereich der öffentlichen Verwaltung am häufigsten anzutreffen sind. Bei den Betrieben im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil mit 67 % bereits um 6 Prozentpunkte geringer. Im Bereich Handel und Reparatur (58 %) und im Dienstleistungsbereich im engeren Sinne (51 %) kommen Regelungen zu Arbeitszeitkonten noch seltener zum Einsatz.

Arbeitszeitkonten sind in Kleinstbetrieben (46 %) bei weniger als der Hälfte der Betriebe zu finden. In großen Betrieben (93 %) dagegen sind Regelungen mit Arbeitszeitkonten nahezu durchgängig vertreten. Der mit der Betriebsgröße stetig zunehmende Anteil unter den Betrieben erklärt, dass bezogen auf die Beschäftigtenzahl von diesen Regelungen rund 82 % der Beschäftigten in Bayern profitierten.

Darstellung 4.14: Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten 2024 nach Branche und Betriebsgröße (in Prozent)

