
Beschäftigungstrends 2017

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2017 für das

Niedersächsische Ministerium für

Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen

Institut für Wirtschaftspolitik

Leibniz Universität Hannover

Bearbeiter: Wolfgang Meyer

April 2018

Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen
Institut für Wirtschaftspolitik
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
Königsworther Platz 1, 30167 Hannover
Email: sekretariat@wipol.uni-hannover.de

Kooperationspartner:
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

0	In aller Kürze.....	2
1	Fachkräftesituation	9
1.1	Entwicklung des betrieblichen Fachkräftebedarfs	9
1.2	Unbesetzte Fachkräftestellen und Personalsuche	14
2	Digitalisierung – Arbeit 4.0.....	21
2.1	Ausstattung mit Informations- und Kommunikationstechnologien	21
2.2	Auswirkungen der Informations- und Kommunikationstechnologien	27
3	Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung.....	31
3.1	Entwicklung 2000 bis 2017 insgesamt	31
3.2	Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen	34
3.3	Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter.....	38
4	Personalstruktur	40
4.1	Tätigkeitsgruppen.....	40
4.2	Geringfügige Beschäftigung	42
4.3	Teilzeitbeschäftigung	43
4.4	Befristete Beschäftigung	45
4.5	Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte	48
5	Personalpolitik	50
5.1	Grundlagen der Personalplanung	50
5.2	Einstellungen und Abgänge	51
5.3	Betriebliche Ausbildung.....	56
5.4	Fort- und Weiterbildung.....	64
5.5	Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden	73
5.6	Arbeitsmarktintegration Geflüchteter.....	78
6	Wirtschaftliche Lage	84
6.1	Ertragslage und erwartete Umsatzentwicklung	84
6.2	Investitionen, Innovationen und F&E-Aktivitäten.....	87
6.3	Tarifbindung und Mindestlohn.....	93
Anhang: Betriebspanel als Informationsquelle – Methodische Anmerkungen		99

Abbildungsverzeichnis	Seite
Abbildung 1: Fachkräftequote ^{a)} nach Wirtschaftsbereichen ^{b)} und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2000 und 2017, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	9
Abbildung 2: Struktur des Fachkräfteeinsatzes nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinsatz	10
Abbildung 3: Zusätzlicher Fachkräftebedarf ^{a)} jeweils im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2008 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	12
Abbildung 4: Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2000 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf ...	14
Abbildung 5: Anzahl Jahre mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte ^{a)} im Zeitraum 2013 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinsatz und kontinuierlicher Beteiligung an der Befragung (N = 508), Daten nicht gewichtet	17
Abbildung 6: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt ^{a)} in Niedersachsen 2000 bis 2017, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: Alle Betriebe	18
Abbildung 7: Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Anschluss	22
Abbildung 8: Nutzung und Bedeutung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent bzw. Skala von 1 ‚sehr wichtig‘ bis 5 ‚unwichtig‘, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Nutzung der Technologien	24
Abbildung 9: Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent ^{a)} ; Basis: Alle Betriebe .	28
Abbildung 10: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.06., Werte in Tausend; Basis: Alle Betriebe	31
Abbildung 11: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen, Veränderung 2015 auf 2016 und 2016 auf 2017, jeweils 30.06., in Prozent; Basis: Alle Betriebe	32
Abbildung 12: Wachstumsraten der Zahl der Erwerbstätigen ^{a)} nach Betriebsgrößenklassen bei unterschiedlichen Einteilungskriterien in Niedersachsen, Veränderung 30.06.2016 auf 30.06.2017 in Prozent; Basis: Alle Betriebe	35
Abbildung 13: Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen ^{a)} in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	36
Abbildung 14: Wachstumsrate der Erwerbstätigen nach Betriebsalter in Niedersachsen 2013 bis 2017 in Prozent; Basis: Alle Betriebe	39
Abbildung 15: Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.6., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	40

Abbildung 16: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.06., Anteile an Betrieben und an Erwerbstätigen minus Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Mini-Jobs	43
Abbildung 17: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten.....	44
Abbildung 18: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeter Beschäftigung	45
Abbildung 19: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2000 bis 2017, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: Alle Betriebe ..	52
Abbildung 20: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Niedersachsen 2001 bis 2017; Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	57
Abbildung 21: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung jeweils im 1. Halbjahr 2001 bis 2017 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	65
Abbildung 22: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Niedersachsen 2002 bis 2017, ausgewählte Jahre ^{a)} ; Basis: Alle Betriebe	74
Abbildung 23: Betriebe mit Überstunden in Niedersachsen 2001 bis 2016, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	76
Abbildung 24: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	77
Abbildung 25: Betriebe und ihr Kontakt zu Geflüchteten nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	80
Abbildung 26: Beschäftigung von Personen, die 2015 oder später geflüchtet sind, nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent der Erwerbstätigen; Basis: Alle Betriebe	82
Abbildung 27: Jahresergebnis (Reingewinn/Reinverlust) in Niedersachsen 2011 bis 2016, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung	84
Abbildung 28: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2000 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	94

Tabellenverzeichnis	Seite
Tabelle 1: Möglichkeit zur Erzielung eines höheren Umsatzes nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2016 ^{a)} , Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Betriebe mit Umsatz	11
Tabelle 2: Zusätzlicher Fachkräftebedarf ^{a)} nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	13
Tabelle 3: Unbesetzte Fachkräftestellen nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf	15
Tabelle 4: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt ^{a)} nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017; Basis: Alle Betriebe	19
Tabelle 5: Nutzung und Bedeutung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent bzw. Skala von 1 ‚sehr wichtig‘ bis 5 ‚unwichtig‘ ^{a)} , Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Nutzung der Technologien	25
Tabelle 6: Nutzung und Bedeutung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent bzw. Skala von 1 ‚sehr wichtig‘ bis 5 ‚unwichtig‘ ^{a)} , Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Nutzung der Technologien	26
Tabelle 7 Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent ^{a)} ; Basis: Alle Betriebe	29
Tabelle 8 Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent ^{a)} ; Basis: Alle Betriebe	30
Tabelle 9: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2016 auf 2017, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe	33
Tabelle 10: Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2018 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen; Basis: Alle Betriebe	33
Tabelle 11: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie in der Privat- und Gemeinwirtschaft in Niedersachsen 2016 und 2017, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe	37
Tabelle 12: Betriebe und Erwerbstätige nach Betriebsalter in Niedersachsen 2000 und 2017, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe	38
Tabelle 13: Weibliche und männliche Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2017, Stand: 30.0.; Basis: Alle Betriebe	41

Tabelle 14: Befristete Beschäftigung und Gründe für befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, 1. Halbjahr, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen	47
Tabelle 15: Befristungen bei Neueinstellungen in Niedersachsen 2005 bis 2017, jeweils 1. Halbjahr, ausgewählte Jahre	48
Tabelle 16: Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2005 bis 2017, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	49
Tabelle 17: Formale Grundlagen der Personalplanung in Niedersachsen 2005 bis 2017, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Alle Betriebe	50
Tabelle 18: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2017; Basis: Alle Betriebe	53
Tabelle 19: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen 2000, 2005 bis 2017, jeweils 1. Halbjahr; Anteile in Prozent aller Abgänge ^{a)} ; Basis: Betriebe mit Abgängen	55
Tabelle 20: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung nach Wirtschaftsbereichen und Kammerbezirken in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	58
Tabelle 21: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/- nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2000 bis 2017, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe	59
Tabelle 22: Ausbildungsplatzangebot nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in den Ausbildungsjahren 2003/2004 bis 2016/2017 in Niedersachsen; Basis: Ausbildungsberechtigte Betriebe	61
Tabelle 23: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2004 bis 2017; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen	63
Tabelle 24: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2017 nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	67
Tabelle 25: Personen ^{a)} mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 bis 2017 nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	68
Tabelle 26: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005 und 2008 bis 2016 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen, Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	70

Tabelle 27: Weiterbildung in der Arbeits- oder Freizeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2007 bis 2017 ^{a)} , Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	71
Tabelle 28: Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2007 bis 2017 ^{a)} , Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	72
Tabelle 29: Nach- und Aufstiegsqualifizierung nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	73
Tabelle 30: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, Basis: Alle Betriebe ..	75
Tabelle 31: Art des Ausgleichs von Überstunden nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2016 ^{a)} , Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Überstunden	76
Tabelle 32: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017; Basis: Alle Betriebe	78
Tabelle 33: Personen, die 2015 und später geflüchtet sind, nach Art der Beschäftigung in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten	83
Tabelle 34: Subjektive Ertragslage nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2003 bis 2016; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung	85
Tabelle 35: Erwartete Entwicklung des Umsatzes nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2008 bis 2017, jeweils gegenüber dem Vorjahr; Basis: Betriebe mit Umsatz	86
Tabelle 36: Investitionstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen nach Einsatzfeldern in Niedersachsen 2005 bis 2016, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Investitionen ..	88
Tabelle 37: Produkt- und Prozessinnovationen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2007 bis 2016, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Alle Betriebe	89
Tabelle 38: Innovationshemmnisse nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2006 bis 2016 ^{a)} , Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit geplanten, aber nicht durchgeführten Investitionen	90
Tabelle 39: Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2007 bis 2017 ^{a)} ; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit F & E-Aktivitäten	91
Tabelle 40: Wichtigste organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren vor der Befragung ^{a)} nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2016/17, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	92

Tabelle 41: Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben und Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	95
Tabelle 42: Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlohn in Folge des Mindestlohnes angehoben wurde, nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2015 und 2017 Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	97
Tabelle A1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2016 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2017	101

0 In aller Kürze

Seit 2002 wird auf der Basis einer jährlichen mündlichen Betriebsbefragung - dem IAB-Betriebspanel - ein Bericht über Beschäftigungstrends in Niedersachsen erstellt. Zum einen werden im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung frühere Befunde fortgeschrieben, zum anderen aktuelle Aspekte der Beschäftigungsentwicklung in Schwerpunkten behandelt. Zu diesen Schwerpunkten gehört in diesem Jahr die Fachkräftesituation und die Digitalisierung.

Fachkräftesituation:

Als Fachkräfte werden Beschäftigte bezeichnet, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine abgeschlossene Hochschulausbildung voraussetzen. Drei von vier Beschäftigten sind 2017 gemäß dieser Abgrenzung als Fachkräfte tätig. Misst man den zusätzlichen Fachkräftebedarf durch die Summe aus Fachkräfteeinstellungen und unbesetzten Stellen für Fachkräfte, dann zeigt sich aktuell ein hoher Zusatzbedarf, der sich gegenüber dem Vorjahr aber leicht abgeschwächt hat. Die Bedarfsquote, d.h. der Zusatzbedarf bezogen auf die Anzahl der eingesetzten Fachkräfte, ist um 1 Prozentpunkt auf 8 Prozent zurückgegangen. Besonders hoch ist der Wert im Baugewerbe und im Bereich Dienstleistungen. Der leichte Rückgang der Bedarfsquote bedeutet allerdings keine Entspannung im Hinblick auf die Fachkräfteknappheit. Im Gegenteil, ein größerer Anteil des Zusatzbedarfs konnte nicht durch eigene Aus- und Weiterbildung oder extern am Arbeitsmarkt gedeckt werden, so dass die Nichtbesetzungsquote, d.h. der Anteil der unbesetzten Stellen am zusätzlichen Fachkräftebedarf, um 1 Prozentpunkt auf 32 Prozent gestiegen ist. Insbesondere kleinere Betriebe können ihren Zusatzbedarf kaum decken (Nichtbesetzungsquote 1-4 Erwerbstätige 74 Prozent, 5-19 Erwerbstätige 43 Prozent). In Westdeutschland¹ insgesamt ist die Knappheit etwas ausgeprägter. Unbesetzte Stellen haben dort einen Anteil von 36 Prozent am Zusatzbedarf. Aufgrund der vielen unbesetzten Fachkräftestellen ist es nicht verwunderlich, dass die Betriebe die Personalsuche intensiv betreiben. Mit 91.000 offenen Stellen für Fachkräfte ist ein Höchstwert im Zeitraum 2000 – 2017 erreicht. Die größte Anzahl offener Stellen gibt es im Bereich Dienstleistungen, die höchste Quote an offenen Stellen weist das Baugewerbe auf.

Digitalisierung – Arbeit 4.0:

Eine schnelle Internetverbindung ist für viele Betriebe zentrale Voraussetzung für den Einsatz moderner digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien. 72 Prozent der niedersächsischen Betriebe sind auch mit einem solchen Anschluss ausgestattet und von diesen beurteilen 84 Prozent die vorhandene Leitungskapazität als

¹ Für einen Vergleich stehen nur die Daten für Westdeutschland zur Verfügung.

ausreichend. Besonders hoch ist der Ausstattungsgrad im Verarbeitenden Gewerbe, niedrig dagegen im Baugewerbe. IT-gestützte Arbeitsmittel wie z.B. stationäre Computer, elektronische Kassen oder CAD-Systeme gehören unabhängig von Branche und Betriebsgröße zur Grundausstattung der Betriebe, ebenso mobile Endgeräte wie Laptop, Smartphone oder Tablet. Auch Software zur Optimierung von Geschäftsprozessen wird in 43 Prozent der Betriebe eingesetzt. Andere IuK-Technologien wie Nutzung von sozialen Netzwerken, digitale Auftragsvergabe oder digitale Absatzkanäle sind weniger weit verbreitet, meist in größeren Firmen. Vor allem im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe werden vielfältige digitale Technologien eingesetzt, im letztgenannten Bereich auch programmgesteuerte Produktionsmittel und Vernetzung/Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten (z.B. Smart Factory, Internet der Dinge, ...). Mehr als die Hälfte aller Betriebe gibt an, dass die Nutzung der IuK-Technologien zu einem erhöhten Weiterbildungsbedarf führt und gleichzeitig das Maß an Selbstverantwortung der Beschäftigten, ihre Kenntnisse auf dem neuesten Stand zu halten, zunimmt. Die Arbeitsaufgaben werden vielfältiger, komplexer und sind häufiger parallel zu erledigen. Gut ein Drittel der Betriebe sieht bei Nutzung der IuK-Technologien auch eine Zunahme der psychischen Arbeitsbelastung. Im Vergleich zu Niedersachsen werden diese Auswirkungen in Westdeutschland insgesamt zurückhaltender beurteilt.

Erwerbstätigkeit:

Der seit 2010 anhaltende Aufwärtstrend hat auch 2017 angehalten. Die Zahl der Erwerbstätigen ist in Niedersachsen auf ein neues Allzeithoch von 3,7 Millionen Erwerbstätigen gestiegen. Die positiven Impulse haben alle Beschäftigungsgruppen erfasst. Die Wachstumsrate der Zahl der Erwerbstätigen liegt mit 3,1 Prozent sowohl über der des Vorjahres als auch über der entsprechenden aktuellen westdeutschen Rate. Der stärkste Zuwachs zeigt sich bei geringfügig Beschäftigten (+3,7 Prozent), aber auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist relativ stark angestiegen (3,0 Prozent). Junge Betriebe weisen höhere Zuwachsraten auf als ältere. Der gesamtwirtschaftliche Zuwachs ergibt sich aus einem Mix aus betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungsprozessen. Bei etwa jedem fünften Betrieb ist die Beschäftigung zurückgegangen und zwar um knapp 10 Prozent. Die weitere Entwicklung bis Juni 2018 wird überwiegend positiv beurteilt. Der Anteil der Betriebe, die steigende Beschäftigung erwarten, ist deutlich größer als jener mit Schrumpfungsperspektiven. Der erwartete Zuwachs fällt mit 1,8 Prozent aber zurückhaltend aus. Im Verarbeitenden Gewerbe wird sogar mit stagnierender Beschäftigung gerechnet.

Personalstruktur:

Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten bilden die größte Beschäftigtengruppe. Ihr Anteil ist relativ stabil und liegt aktuell bei 71 Prozent. Einfache Tätigkeiten, die bis zur Finanz- und Wirtschaftskrise zurückgegangen waren, haben gegenwärtig ihren Anteil um einen Prozentpunkt erhöht. Frauen üben überproportional häufig einfache Tätigkeiten aus. Bei qualifizierten Tätigkeiten nach Hochschulabschluss sowie bei der Gruppe der tätigen Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer/-innen sind sie umgekehrt unterrepräsentiert. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist seit einigen Jahren relativ stabil bei 13 Prozent der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen). Minijobs sind im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie in kleineren Betrieben relativ weit verbreitet. Teilzeitbeschäftigung gewinnt seit vielen Jahren quantitativ an Bedeutung. Die generelle Aufwärtstendenz wurde des Öfteren durch kürzere Stockungen unterbrochen, so auch 2017. Jeder Dritte arbeitet mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit, in drei von vier Fällen handelt es sich dabei um Frauen. Der Anteil der befristet Beschäftigten hat nach der Jahrtausendwende ebenfalls deutlich zugenommen, seit 2014 stagniert er aber bei 8 Prozent. In mehr als der Hälfte dieser Fälle erfolgte die Befristung ohne Angabe eines sachlichen Grundes. Besonders häufig findet sich sachgrundlose Befristung im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel- und Kfz-Reparatur. Der im Koalitionsvertrag vorgesehene Maximalwert von 2,5 Prozent der Beschäftigten wird in kleineren Betrieben (1 – 75 Beschäftigte) mit 3,3 Prozent und in größeren (über 75 Beschäftigte) mit 5,9 Prozent überschritten. Im Falle einer gesetzlichen Einschränkung haben die Betriebe mehrere personalpolitische Reaktionsmöglichkeiten. Angesichts des mit 8 Prozent relativ niedrigen Anteils an Befristungen darf nicht übersehen werden, dass Befristungen bei Neueinstellungen sehr häufig vorkommen, aktuell bei 44 Prozent. Die meisten Beschäftigten würden unbefristete Verträge präferieren. Sie akzeptieren Befristungen in der Hoffnung auf spätere unbefristete Übernahme. Bei Auslaufen einer Befristung im 1. Halbjahr 2017 erfüllte sich diese Hoffnung in 37 Prozent der Betriebe. Zusätzlich zum üblichen Personal beschäftigen die Betriebe Aushilfen/Praktikanten, freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen und Leiharbeitskräfte, die nicht zur Belegschaft des Betriebes gezählt werden. Im Einzelfall kann deren Beschäftigung quantitativ bedeutsam sein, in Relation zu allen Erwerbstätigen handelt es sich aber nur um relativ geringe Anteile (1 – 2 Prozent). Aktuell gehen die Anteile zudem eher zurück.

Einstellungen und Abgänge:

Die Zahl der Einstellungen hat sich seit 2010 deutlich erhöht und aktuell auf hohem Niveau bei 264.000 im 1. Halbjahr stabilisiert. Da die Erwerbstätigkeit weiter angewachsen ist, ist der Anteil der Einstellungen an den Erwerbstätigen geringfügig zurückgegangen; der Wert 7,1 ist aber der zweithöchste Wert in der betrachteten Periode. Die Abgänge entwickeln sich ganz ähnlich auf einem etwas niedrigerem Niveau, so

dass sich Jahr für Jahr ein Beschäftigungszuwachs ergibt. Frauen sind bei einem Gesamtfrauenanteil von 46 Prozent an Ein- und Austritten unterproportional beteiligt (44/41 Prozent). Mehr als zwei Drittel der Einstellungen erfolgen im Bereich Dienstleistungen. Die Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind demgegenüber sehr zurückhaltend bei Einstellungen. 45 Prozent aller Einstellungen erfolgen für einfache Tätigkeiten, 55 Prozent für qualifizierte. Dies Verhältnis ist über die Zeit relativ stabil und erklärt sich vor allem durch eine geringe Beschäftigungsstabilität im Segment der Geringqualifizierten. Arbeitnehmerseitige Kündigungen sind die häufigste Abgangsart, gefolgt von betriebsseitigen Kündigungen. Nur in Krisenjahren wie 2009 kehrte sich die Rangfolge um. Abgänge nach Auslaufen eines befristeten Vertrages kommen ebenfalls relativ häufig vor. Von diesem Muster gibt es auf Branchenebene zwei Ausnahmen: Im Baugewerbe sind betriebliche Kündigungen häufiger als arbeitnehmerseitige und einvernehmliche Vertragsaufhebungen folgen an dritter Stelle. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung kommen Kündigungen kaum vor und das Auslaufen eines befristeten Vertrages ist die häufigste Abgangsart.

Betriebliche Ausbildung:

Die Ausbildungsbeteiligung der niedersächsischen Betriebe unterliegt seit längerem kleineren Schwankungen und liegt 2017 mit 35 Prozent an der oberen Grenze des Schwankungsintervalls. Der entsprechend Wert in Westdeutschland liegt mit 30 Prozent deutlich darunter. Der Ausbildungsumfang ist konstant geblieben, bei gleichzeitig gestiegener Erwerbstätigkeit bedeutet dies aber, dass auf 100 Erwerbstätige nur noch 3,9 Auszubildende kommen. Nach wie vor ist das Ausbildungsengagement sehr unterschiedlich. Es gibt ausbildungsstarke (z. B. Baugewerbe, Handwerkskammer-Betriebe) und –schwache Bereiche (z. B. Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung). Das Ausbildungsplatzangebot ist im zurückliegenden Ausbildungsjahr 2016/17 erneut gestiegen und der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen um 5 Prozentpunkte auf 17 Prozent gesunken. Die aktuelle Übernahmequote von 71 Prozent zeigt an, dass erfolgreiche Ausbildungsabsolventen zu einem großen Teil vom Betrieb übernommen werden. Während die Übernahmequote für weibliche Absolventen in früheren Jahren häufig geringer war als für männliche, ist sie 2017 für beide gleich hoch.

Weiterbildung:

Die Betriebe haben die große Bedeutung von Fort- und Weiterbildung erkannt. Nicht ganz zwei Drittel widmen sich 2017 dieser Aufgabe, so viele wie noch nie seit der Jahrtausendwende. Der Anteil der Beschäftigten, die in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen sind, liegt aktuell ebenfalls bei einem Spitzenwert (38 Prozent). Frauen partizipieren dabei stärker an Weiterbildung als Männer. Im Vergleich zu Westdeutsch-

land zeigen die niedersächsischen Betriebe ein deutlich höheres Weiterbildungsengagement. Weiterbildung unterstützen relativ viele Betriebe im Dienstleistungsbereich sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Bei Ersteren sind zudem viele Mitarbeiter einbezogen, bei Letzteren ist die Weiterbildungsquote unterdurchschnittlich. Ausbildende Betriebe engagieren sich auch in der Weiterbildung in großem Maße. Personen mit einfachen Tätigkeiten sind nach wie vor unterproportional an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Gegenüber 2007 ist deren Weiterbildungsquote aber um 10 Prozentpunkte gestiegen. Auch bei den Qualifizierten zeigt sich ein starker Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung, und zwar ebenfalls 10 Prozentpunkte bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss und sogar 21 Prozentpunkte bei denen mit Lehrabschluss. Es dominieren institutionelle Formen der Weiterbildung wie externe und interne Kurse und Lehrgänge. Weiterbildung ist meist vom Betrieb finanziert und findet überwiegend während der Arbeitszeit statt. Im Vergleich zu 2007 werden aktuell vom Betrieb deutlich mehr Ressourcen bereitgestellt. Nach- und Aufstiegsqualifizierungen sind nicht weit verbreitet.

Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden:

Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Sie liegt im Durchschnitt der Betriebe bei 39,3 Stunden und im Durchschnitt der Beschäftigten mit 38,9 etwas niedriger, da Großbetriebe tendenziell kürzere Arbeitszeiten haben. Am oberen Ende des Arbeitszeitspektrums liegt das Baugewerbe, am unteren das Verarbeitende Gewerbe. Eine Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt häufig durch Überstunden. Im zurückliegenden Jahr 2016 wurden sie von 58 Prozent der Betriebe angeordnet, der höchste Wert seit 2001. Der Ausgleich von Überstunden erfolgt meist durch Freizeit. Der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten ist etwas gesunken und liegt aktuell bei etwas über einem Drittel. Da Arbeitszeitkonten vor allem in größeren Betrieben geführt werden, gelten sie weiterhin für gut jeden zweiten Beschäftigten.

Arbeitsmarktintegration Geflüchteter:

Zu Personen, die im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 ins Land gekommen sind, hatten knapp 12 Prozent aller Betriebe Kontakt und in der Hälfte der Fälle haben sie auch Geflüchtete beschäftigt. Besonders hoch sind die entsprechenden Anteile bei Großbetrieben. In Relation zu den Beschäftigten werden dort aber nur relativ wenige Geflüchtete beschäftigt. Anders sieht es bei Handwerksbetrieben aus, ebenso bei Betrieben, die ausländische Arbeitnehmer beschäftigen bzw. solchen, die einen hohen Anteil an einfachen Tätigkeiten haben. In diesen Betrieben sind relativ viele Geflüchtete beschäftigt. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen beträgt dort 0,9 bis 1,0 Prozent. Meist sind Geflüchtete in Praktika oder in Einstiegsqualifizierungen tätig, ein Teil auch in Ausbildungsgängen des dualen Systems. Insgesamt ist knapp jeder zweite beschäftigte Geflüchtete in einem Qualifizierungsprozess. Die andere Hälfte ist mit

produktiven Aufgaben befasst, in neun von zehn Fällen mit einfachen Tätigkeiten. Kurzfristig bringen die Geflüchteten keine Entlastung bei der Fachkräfteknappheit.

Ertragslage und erwartete Umsatzentwicklung:

Die Ertragslage gehört zu den Kennziffern, die die Betriebe Außenstehenden häufig nicht mitteilen. Es wird daher nur abgefragt, ob das Jahresergebnis im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2016 positiv oder negativ war. Ersteres ist für 83 Prozent der Betriebe der Fall, ein Wert der sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht hat. Eine längerfristige Verbesserung wird auch deutlich, wenn man die Betriebe bittet, die Ertragslage mit einer Schulnote zu bewerten. Im Krisenjahr 2009 lautete die Durchschnittsnote 3,0 und bis 2016 hat sie sich auf 2,5 verbessert. Am unteren Ende des Notenspektrums liegt der Bereich Handel und Kfz-Reparatur mit 2,7 und am oberen mit 2,3 die Dienstleistungen. Die Umsatzerwartungen für 2017 zeigen, dass mit einer weiteren guten Entwicklung gerechnet wird (+2,8 Prozent), lediglich das Baugewerbe ist pessimistisch und rechnet mit einem Umsatzrückgang.

Investitionen, Innovationen und F&E-Aktivitäten:

Investitionen und Innovationen sind wichtige Einflussfaktoren der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Mit 58 Prozent liegt der Anteil investierender Betriebe knapp über dem langjährigen Durchschnitt. Der Schwerpunkt liegt bei Verbesserungen in Produktionsanlagen bzw. Geschäftsausstattungen gefolgt von Investitionen in EDV und IuK-Technik. Erweiterungsinvestitionen machen 39 Prozent aus. Produktinnovationen melden im letzten Geschäftsjahr 43 Prozent der Betriebe, meist in Form einer Weiterentwicklung der Produkte. Prozessinnovationen sind seltener. Beide Innovationsarten zusammengenommen finden sich in Niedersachsen in 45 Prozent der Betriebe. Westdeutsche Betriebe sind mit 37 Prozent deutlich weniger innovationsfreudig. Allerdings konnte in Niedersachsen jeder elfte Betrieb geplante Innovationen nicht durchführen, vor allem wegen hoher Investitionskosten und organisatorischer Probleme. In der Vergleichsregion hatte nur jeder zwanzigste Betrieb derartige Innovationshemmnisse. Eine wichtige Determinante für Innovationen sind Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Der Anteil der F&E betreibenden Betriebe hat sich wenig verändert, gleichzeitig ist aber das Forschungspersonal in den forschenden Betrieben verstärkt worden. Forschung und Entwicklung werden fast immer in Kooperation mit Partnern durchgeführt, am häufigsten mit Universitäten und Fachhochschulen. In den letzten zwei Jahren vor der Befragung hat ein Drittel der Betriebe vielfältige organisatorische Innovationen durchgeführt, um die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

Tarifbindung und Mindestlohn:

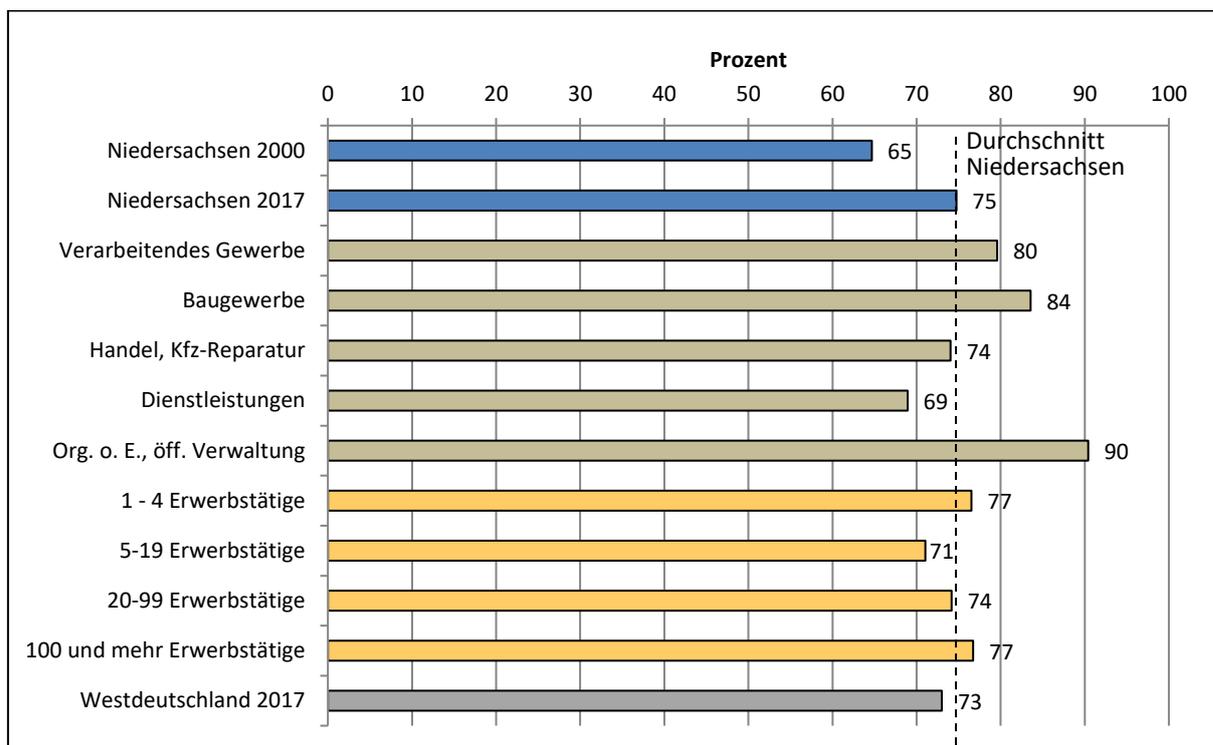
Die Tarifbindung von Betrieben geht seit längerem tendenziell zurück. Nach einer vorübergehenden Stabilisierung setzt sich der Abwärtstrend 2017 fort. Da die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung mit der Betriebsgröße steigt, ist der Anteil der in den tarifgebundenen Betrieben Beschäftigten zwar deutlich größer, aber ebenfalls im Sinken begriffen. In den meisten Fällen gilt ein Branchentarifvertrag. Insbesondere in Niedersachsen sind aber auch Haus- und Firmentarifverträge quantitativ bedeutsam. 43 Prozent der Beschäftigten arbeiten mittlerweile in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind, wobei sich allerdings drei von fünf dieser Firmen bei Löhnen und Gehältern an Tarifverträgen orientieren. Die größte Bedeutung haben Tarifverträge im Bereich der öffentlichen Wirtschaft und im Baugewerbe. Fasst man unabhängig von der Branche alle Betriebe im Eigentum der öffentlichen Hand zusammen und stellt sie den Betrieben im privaten Eigentum gegenüber, dann zeigt sich eine deutliche Spaltung. Bei öffentlichen Betrieben gelten für 93 Prozent der Beschäftigten Tarifverträge, bei privaten nur noch für 49 Prozent. Der Rückgang der Tarifbindung in der privaten Wirtschaft war ein Grund unter anderen für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes 2015. Zum 01.01.2017 wurde der Mindestlohn dann auf 8,84 Euro angehoben. Von dieser Anhebung waren 117.000 Personen betroffen. Dies entspricht 3 Prozent der Erwerbstätigen.

1 Fachkräftesituation

1.1 Entwicklung des betrieblichen Fachkräftebedarfs

Der Fachkräftebedarf und die häufig beklagte Knappheit an Fachkräften stehen seit längerem im Fokus der Wirtschaftspolitik. Als Fachkräfte werden hier Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten angesehen. Dabei gelten Tätigkeiten als qualifiziert, wenn sie eine abgeschlossene Lehre bzw. eine vergleichbare Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss voraussetzen. Die hohe und zunehmende Bedeutung von Fachkräften zeigt sich zum einen darin, dass der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte einsetzen, von 81 Prozent zur Jahrtausendwende auf 88 Prozent im Berichtsjahr angestiegen ist. Allerdings bestehen zwischen einzelnen Branchen erhebliche Unterschiede. Während in vielen Branchen ausnahmslos alle Betriebe Fachkräfte einsetzen (z.B. Maschinenbau oder Finanz- und Versicherungsdienstleistungen), finden sich in anderen größere Anteile an Betrieben, die überhaupt keine Fachkräfte beschäftigten (z.B. Herstellung von Möbeln 39 Prozent oder Vermietung von beweglichen Sachen 45 Prozent).

Abbildung 1: Fachkräftequote^{a)} nach Wirtschaftsbereichen^{b)} und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2000 und 2017, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



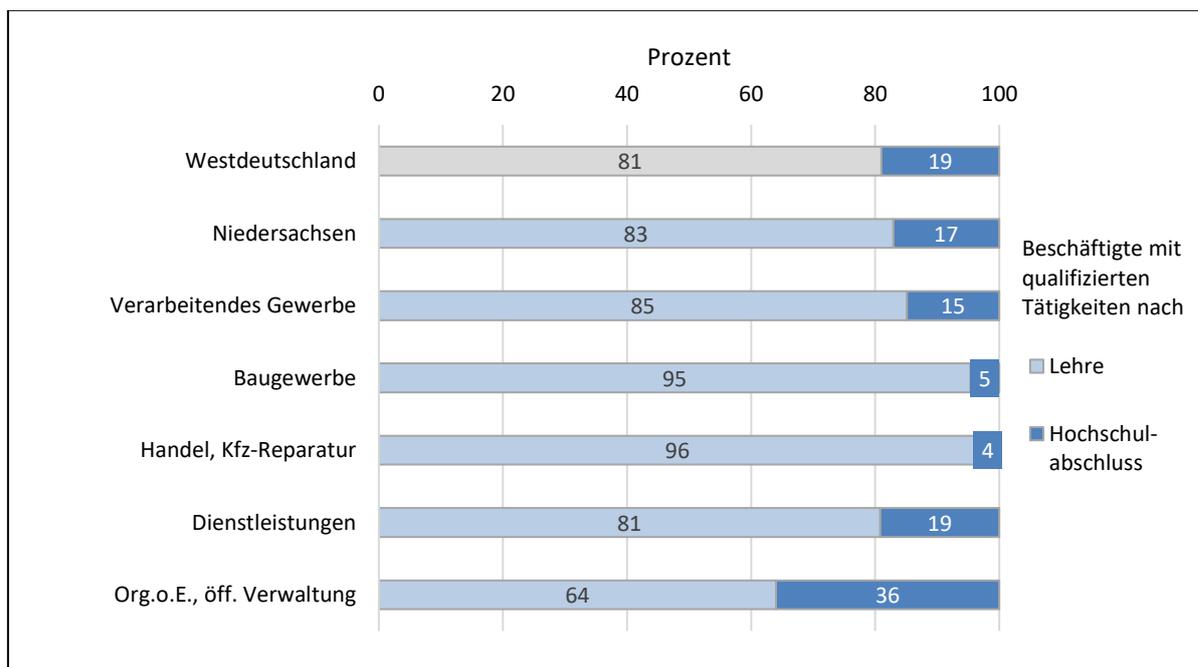
a) Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten als Anteil der Erwerbstätigen ohne Auszubildende, Beamtenanwärter/-innen, tätige Inhaber/-innen und mithelfende Familienangehörige.

b) Im Anhang findet sich eine Erläuterung und Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche.

Die zunehmende Bedeutung der Fachkräfte drückt sich auch in einem Anstieg der prozentualen Fachkräftequote² von 2000 auf 2017 aus (**Abbildung 1**). Vergleichsweise hohe Fachkräfteanteile finden sich im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie im Baugewerbe. Im Dienstleistungsbereich ist die Fachkräftequote dagegen relativ gering. Allerdings ist dieser Bereich sehr heterogen und Teilbereiche mit sehr geringem und sehr hohem Fachkräfteeinsatz koexistieren. Kleinstbetriebe (1 – 4 Erwerbstätige) haben einen relativ hohen Fachkräfteanteil, ebenso wie größere Betriebe (100 und mehr Erwerbstätige).

Abbildung 2 zeigt, dass gut ein Sechstel der Fachkräfte Tätigkeiten ausübt, für die ein Hochschulabschluss Voraussetzung ist. Besonders hoch ist dieser Anteil im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Umgekehrt werden im Baugewerbe sowie im Handel und Kfz-Reparaturbereich relativ wenig hochqualifizierte Fachkräfte eingesetzt. Im Vergleich zu Westdeutschland³ hat Niedersachsen eine etwas höhere Fachkräftequote, aber einen etwas geringeren Anteil Hochqualifizierter.

Abbildung 2: Struktur des Fachkräfteeinsatzes nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinsatz



² Fachkräfte als Anteil der Erwerbstätigen ohne Auszubildende, Beamtenanwärter/-innen und tätige Inhaber/Inhaberinnen.

³ Für einen Vergleich stehen nur die Daten für Westdeutschland zur Verfügung.

Zusätzliches Personal in vielen Betrieben nötig bei erhöhter Güternachfrage

Die Beobachtung, dass zunehmend Fachkräfte eingesetzt werden, sagt aber nichts über die Dringlichkeit zusätzlicher Kräfte aus. Einen ersten Hinweis darauf könnte man darin sehen, dass bei einem Ansteigen der Nachfrage nach den in den Betrieben produzierten bzw. bereit gestellten Waren und Dienstleistungen fast jeder zweite Betrieb zusätzliches Personal benötigt hätte (**Tabelle 1**). Dies ist ein deutlich größerer Wert als in den Vorjahren. Da zusätzliche Anlagen nur in relativ wenigen Fällen notwendig wären, wäre Personal der limitierende Faktor bei einer Expansion. Vor allem Betriebe des Baugewerbes hätten zusätzliche Arbeitskräfte bei einem Nachfrageschub für Bauleistungen benötigt (69 Prozent). Im Verarbeitenden Gewerbe und ähnlich auch im Bereich Handel und Kfz-Reparatur wäre in deutlich weniger Betrieben ein zusätzlicher Personalbedarf entstanden. Hier kämen jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Betriebe mit den vorhandenen Ressourcen aus. In Westdeutschland sind die Kapazitäten in etwa in gleichem Maße ausgelastet wie in Niedersachsen, allerdings wäre der Anteil an Betrieben mit zusätzlichem Personalbedarf etwas geringer.

Tabelle 1: Möglichkeit zur Erzielung eines höheren Umsatzes nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2016^{a)}, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Betriebe mit Umsatz

	Bei erhöhter Nachfrage wäre eine Umsatzsteigerung		
	möglich mit vorhandenen Ressourcen	nur möglich mit ...	
		zusätzlichem Personal	zusätzlichen Anlagen
2016 Niedersachsen	50	48	15
Verarbeitendes Gewerbe	54	37	13
Baugewerbe	30	69	15
Handel, Kfz-Reparatur	59	41	11
Dienstleistungen	52	50	13
1-4 Erwerbstätige	49	46	19
5-19 Erwerbstätige	50	50	14
20-99 Erwerbstätige	51	48	11
100-499 Erwerbstätige	46	53	17
500 und mehr Erwerbstätige	25	67	19
2016 Westdeutschland	51	44	11

a) Die Frage bezieht sich auf das abgelaufene Geschäftsjahr, hier also auf 2016.

In Bezug auf die Fachkräftesituation sind diese Feststellungen aber nur von eingeschränkter Bedeutung. Zum einen ist offen, ob die Prämisse „zusätzliche Güternachfrage“ erfüllt ist und zum anderen ist nicht geklärt, in welchem Maße sich der „zusätzliche Personalbedarf“ auf Fachkräfte richtet.

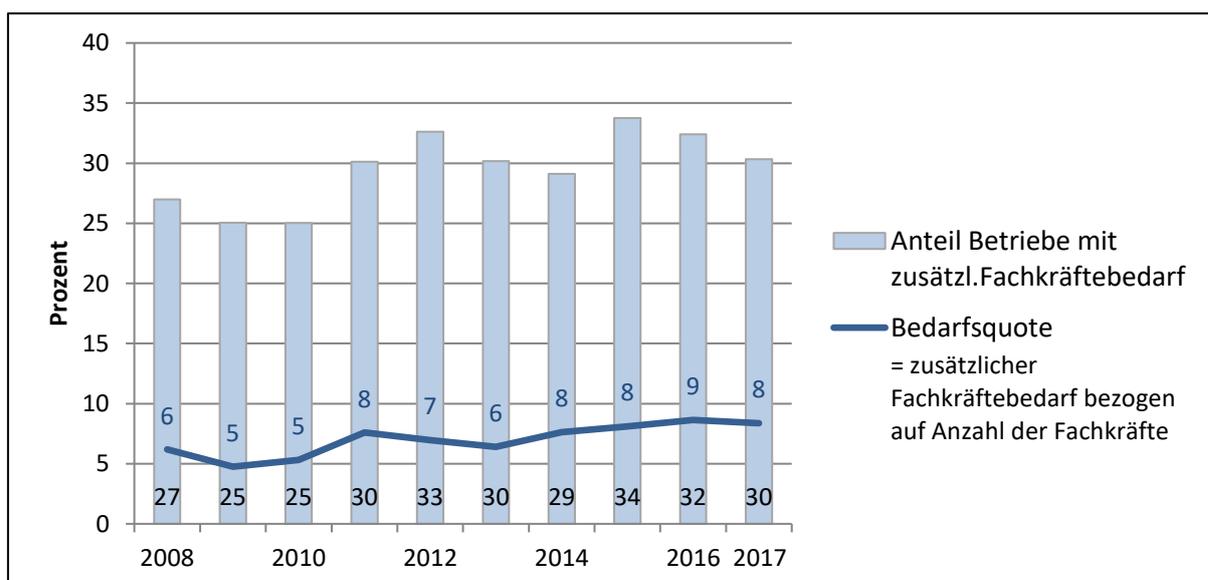
Einen weiteren Hinweis auf die Dringlichkeit eines Fachkräftebedarfs könnte man aus den Einstellungsquoten erhalten, die in Abschnitt 4.1 analysiert werden (**Tabelle 17**).

Es zeigt sich, dass Fachkräfte eine weniger als halb so hohe Einstellungsquote aufweisen wie Beschäftigte für einfache Tätigkeiten (6/14 Prozent). Aber auch hier ist die Interpretation nicht eindeutig. Ist die geringe Einstellungsquote für Fachkräfte Ausdruck der Tatsache, dass zu wenig Qualifizierte am Arbeitsmarkt verfügbar sind oder spiegelt sie eine schwache Nachfrage wider? Oder sind umgekehrt die hohen Werte für einfache Tätigkeiten Resultat instabiler Beschäftigungsverhältnisse?

Zusätzlicher Fachkräftebedarf auf hohem Niveau stabilisiert

Informativer im Hinblick auf die Fachkräfteknappheit ist **Abbildung 3**, welche die Entwicklung des zusätzlichen Fachkräftebedarfs in der Zeit von 2008 bis 2017 darstellt. Der zusätzliche Fachkräftebedarf setzt sich dabei aus den Einstellungen von Fachkräften und den nicht besetzten Fachkräftestellen zusammen. Dabei beziehen sich die angegebenen Werte jeweils auf das erste Halbjahr eines Jahres. Wie man sieht sind zwei Sachverhalte deutlich. Zum einen nimmt der Bedarf tendenziell zu, und zwar unabhängig davon, ob man den Anteil der Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf betrachtet oder die prozentuale Bedarfsquote, bei der der zusätzliche Bedarf in Beziehung zur Anzahl der eingesetzten Fachkräfte gesetzt wird. Zum anderen vollzieht sich die Entwicklung mit leichten Schwankungen, wobei die beiden dargestellten Reihen teilweise gegenläufige Veränderungen aufweisen. Der größte Anteilswert bei den Betrieben mit zusätzlichem Fachkräftebedarf zeigte sich 2015, die größte Bedarfsquote 2016. Demnach hat sich der zusätzliche Bedarf aktuell etwas abgeschwächt, allerdings auf nach wie vor hohem Niveau. Die Bedarfsquote ist mit 8 Prozent genauso hoch wie die in der Vergleichsregion Westdeutschland.

Abbildung 3: Zusätzlicher Fachkräftebedarf ^{a)} jeweils im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2008 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



a) Der zusätzliche Fachkräftebedarf ist definiert als Anzahl Fachkräfteeinstellungen plus Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen.

In **Tabelle 2** ist die aktuelle Situation detaillierter dargestellt. Wie zu vermuten ist, haben in Bereichen mit hoher Fachkräftequote (**Abb. 1**) auch relativ viele Betriebe einen zusätzlichen Fachkräftebedarf. Aber nur im Baugewerbe ist dies auch mit einer hohen Bedarfsquote verbunden. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung ist die Beschäftigungsdynamik vergleichsweise gering und die Betriebszugehörigkeitsdauer hoch, was sich u.a. in einer niedrigen Bedarfsquote ausdrückt. Bei einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt sich, dass der Anteil an Betrieben mit zusätzlichem Bedarf an Fachkräften mit der Betriebsgröße steigt, während die Bedarfsquote bei den mittleren Betrieben höher ist als bei Klein- und Großbetrieben.

Tabelle 2: Zusätzlicher Fachkräftebedarf^{a)} nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf	Bedarfsquote ^{b)}
2017 Niedersachsen	30	8
Verarbeitendes Gewerbe	38	4
Baugewerbe	38	12
Handel, Kfz-Reparatur	28	7
Dienstleistungen	29	11
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	43	3
1-4 Erwerbstätige	8	7
5-19 Erwerbstätige	36	11
20-99 Erwerbstätige	59	9
100 und mehr Erwerbstätige	83	7
Betriebe mit Ausbildung	44	7
Betriebe ohne Ausbildung	23	11
Betriebe mit Weiterbildung	40	8
Betriebe ohne Weiterbildung	16	9
Betriebe m. Anteil Älterer 30 – 50 %	44	7
Betriebe m. Anteil Älterer > 50 %	16	5
Betriebe in ländlichen Regionen	28	8
Betriebe in Verdichtungsregionen	35	8
2017 Westdeutschland		8

a) Der zusätzliche Fachkräftebedarf ist definiert als Anzahl Fachkräfteeinstellungen plus Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen.

b) Zusätzlicher Fachkräftebedarf bezogen auf Anzahl der eingesetzten Fachkräfte

Es ist zu erwarten, dass der zusätzliche Fachkräftebedarf auch von den jeweiligen Aus- und Weiterbildungsanstrengungen der Betriebe abhängig ist. Je mehr eigene Anstrengungen unternommen werden, je weniger müsste der Betrieb auf externe Rekrutierung von Fachkräften angewiesen sein. Die in **Tabelle 2** ausgewiesenen Werte scheinen dieser Hypothese auf den ersten Blick zu widersprechen. Sowohl bei den

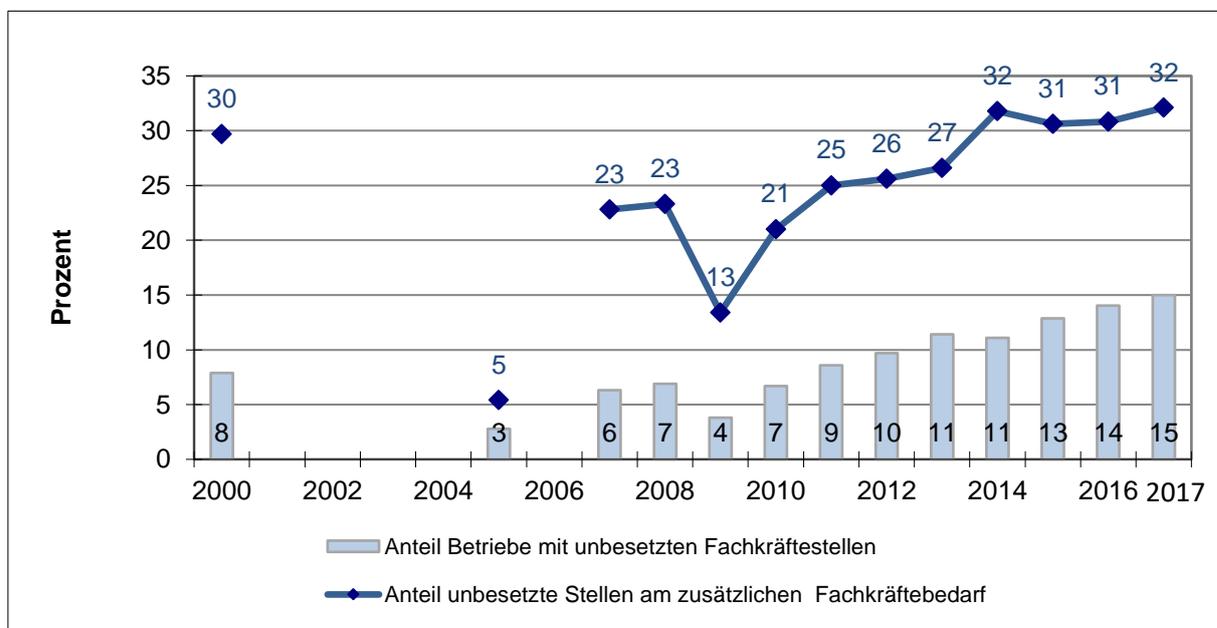
auszubildenden wie den weiterbildenden Betrieben ist der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf höher als bei jenen ohne Aus- bzw. Weiterbildung. Aber diese Beobachtung kann auch darauf zurückzuführen sein, dass in letzteren Fachkräfte eine geringere Bedeutung haben. Betrachtet man allerdings die Bedarfsquoten, dann zeigt sich das erwartete Ergebnis, d.h. bei aus- und weiterbildenden Betriebe zeigen sich geringere Werte, wenn auch im Fall der Weiterbildung der Unterschied gegenüber nicht weiterbildenden Betrieben gering ist.

Man könnte auch erwarten, dass Betriebe mit einem hohen Anteil an Älteren (Beschäftigte 50 Jahre und älter) einen relativ hohen Bedarf haben, aber die oben angegebenen Werte bestätigen dies nicht. Allerdings ist bei der Interpretation Vorsicht geboten, da relativ hohe Anteile Älterer vor allem in Kleinbetrieben auftreten können. Hier überlagern sich also zwei Effekte und eine multivariate Analyse wäre zur Klärung notwendig.

1.2 Unbesetzte Fachkräftestellen und Personalsuche

Zum Fachkräfteproblem kommt es, wenn die Betriebe den eben dargestellten zusätzlichen Fachkräftebedarf nicht durch Übernahmen aus der eigenen Ausbildung oder am externen Arbeitsmarkt decken können. Dann ergeben sich unbesetzte Fachkräftestellen, deren Ausmaß im Zeitraum 2000 bis 2017 in **Abbildung 4** verzeichnet ist.

Abbildung 4: Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2000 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf



Im Ausgangsjahr 2000 herrschte Hochkonjunktur, etwa jeder zwölfte Betrieb hatte unbesetzte Fachkräftestellen und 30 Prozent des zusätzlichen Fachkräftebedarfs konnte

nicht gedeckt werden. In der folgenden Zeit entspannte sich die Arbeitsmarktsituation und sowohl der Anteil an Betrieben mit nichtbesetzten Stellen als auch die Nichtbesetzungsquote gingen deutlich zurück. Nach 2005 verstärkte sich die Arbeitsmarktanspannung wieder und die quantitative Bedeutung unbesetzter Stellen nahm, unterbrochen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009, tendenziell zu. Die Nichtbesetzungsquote ist seit 2014 auf hohem Niveau in etwa stabil. Aktuell sind in gut jedem siebten Betrieb Fachkräftestellen unbesetzt und fast ein Drittel der zusätzlich angebotenen Stellen konnte nicht besetzt werden.

Tabelle 3 präsentiert die aktuelle Situation detailreicher. Wie man sieht tritt das Problem „unbesetzte Stellen“ auf Betriebsebene in Westdeutschland um einen Prozentpunkt häufiger auf als in Niedersachsen und gleichzeitig ist die Intensität des Problems, ausgedrückt durch die Nichtbesetzungsquote, mit 36 Prozent etwas höher. Besonders drängend ist es wie in den Vorjahren im niedersächsischen Baugewerbe, wo gut zwei von fünf angebotenen Stellen nicht besetzt werden konnten. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung haben zwar vergleichbar viele Betriebe unbesetzte Stellen, aber die Nichtbesetzungsquote ist relativ gering.

Tabelle 3: Unbesetzte Fachkräftestellen nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf

Bereich	Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen	Nichtbesetzungsquote ^{a)}
2017 Niedersachsen	15	32
Verarbeitendes Gewerbe	19	30
Baugewerbe	19	41
Handel, Kfz-Reparatur	16	35
Dienstleistungen	14	32
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	19	17
1-4 Erwerbstätige	6	74
5-19 Erwerbstätige	16	39
20-99 Erwerbstätige	29	36
100 und mehr Erwerbstätige	40	20
Betriebe mit Ausbildung	25	30
Betriebe ohne Ausbildung	10	35
Betriebe mit Weiterbildung	21	32
Betriebe ohne Weiterbildung	6	30
Betriebe m. Anteil Älterer 30 – 50 %	25	30
Betriebe m. Anteil Älterer > 50 %	8	37
Betriebe in ländlichen Regionen	13	31
Betriebe in Verdichtungsregionen	17	34
2017 Westdeutschland	16	36

a) Unbesetzte Fachkräftestellen bezogen auf den zusätzlichen Fachkräftebedarf.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich zwei Befunde: Der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Stellen steigt mit der Betriebsgröße an und die Nichtbesetzungsquote entwickelt sich gegenläufig. Beide sind unmittelbar plausibel. Je größer der Betrieb, umso wahrscheinlicher ist es, dass in irgendeiner Abteilung, eine Stelle nicht besetzt werden kann, was sich im ersten Indikator niederschlägt. Großbetriebe sind aber für viele Arbeitssuchende attraktiv, weil sie vergleichsweise hohe Löhne zahlen und im Durchschnitt größere Beschäftigungsstabilität bieten. Dies schlägt sich im zweiten Indikator nieder. Die Nichtbesetzungsquoten für kleinere Betriebe sind mit 74 bzw. 43 Prozent alarmierend hoch.

Es erscheint plausibel, dass Betriebe mit eigenen Ausbildungs- und Weiterbildungsanstrengungen weniger unter dem Fachkräfteproblem leiden als solche ohne diese personalpolitischen Maßnahmen. Umgekehrt ist aber auch einleuchtend, dass Betriebe mit unbesetzten Stellen ihre Aus- und Weiterbildungsanstrengungen verstärken. Der Zusammenhang zwischen den Bildungsmaßnahmen und dem Umfang unbesetzter Stellen ist daher offen und lässt sich nur empirisch bestimmen. Die unteren Zeilen in **Tabelle 3** erlauben aber hierzu keine eindeutige Aussage. Bezieht man sich auf den Anteil an Betrieben mit unbesetzten Stellen, scheint sich die zweite Hypothese zu bestätigen, denn bei auszubildenden bzw. weiterbildenden Betriebe gibt es relativ mehr Betriebe mit unbesetzten Stellen. Auch die Beobachtung, dass die Nichtbesetzungsquote weiterbildender Betriebe höher ist als die derjenigen, die keine Weiterbildung betreiben, passt hierzu. Bei auszubildenden bzw. nicht auszubildenden Betrieben entsprechen die Werte aber eher der ersten Hypothese. Da es sich hier nur um eine bivariate Betrachtung handelt, ist Vorsicht bei der Interpretation geboten. Nach einer multivariaten Analyse von Bellmann/Hübler⁴ wirken beide Arten von Bildungsmaßnahmen entspannend für die Fachkräftesituation.

Bei den in der Tabelle angegebenen Werten für Betriebe mit hohen Anteilen Älterer muss wieder bedacht werden, dass diese überproportional aus Kleinbetrieben bestehen.

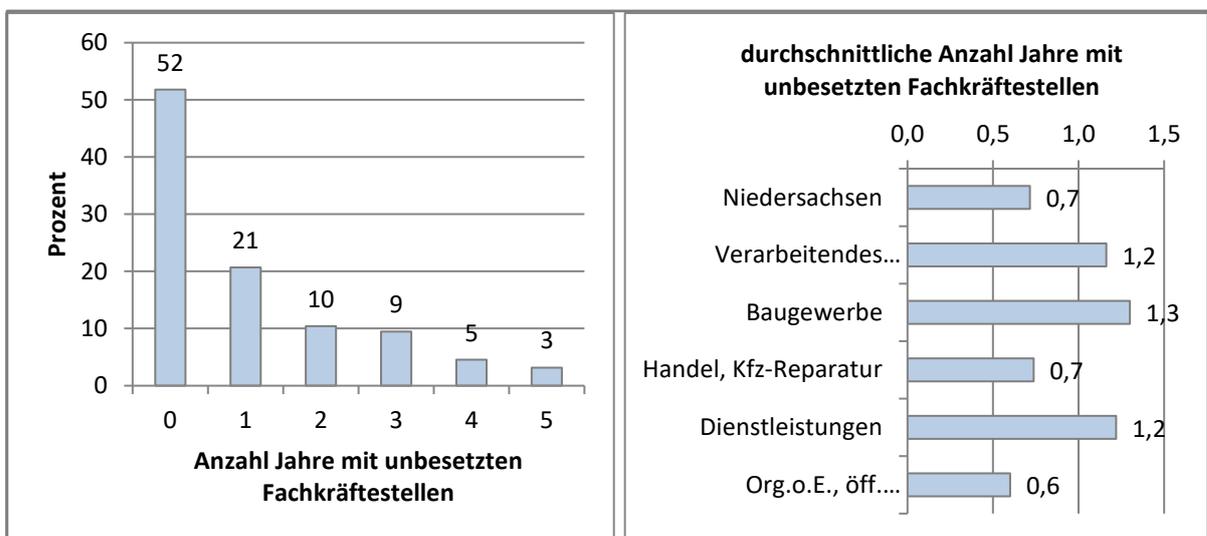
Unbesetzte Stellen für Fachkräfte sind vor allem dann ein betriebliches Problem, wenn sie über längere Zeiträume auftreten. In **Abbildung 5** werden Betriebe, die kontinuierlich Fachkräfte einsetzen und sich von 2013 bis 2017 durchgehend an der Befragung beteiligt haben (N=508), in Abhängigkeit von der Häufigkeit nicht besetzter Stellen dargestellt. Dabei muss bedacht werden, dass die Abfrage unbesetzter Stellen jeweils nur für das erste Halbjahr erfolgt und die Gesamtjahressituation ungünstiger sein wird. Insofern stellt die Abbildung eine untere Grenze dar, die nur gültig wäre, wenn jeweils in der zweiten Jahreshälfte in keinen weiteren Betrieben unbesetzte Stellen aufträten.

⁴ Bellmann, L. und O. Hübler (2014), Skill shortages in German establishments before, during and after the great recession, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 234, S. 800-828.

Weiterhin muss berücksichtigt werden, dass hier keine Hochrechnung vorgenommen wurde und Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert sind. Dies führt zu einer Verzerrung der Werte in die Gegenrichtung. Bei der Interpretation der Abbildung ist daher besondere Vorsicht geboten.

Unter Berücksichtigung dieser Einschränkung lässt sich sagen, dass unbesetzte Stellen eher ein zeitweiliges Phänomen sind. In gut der Hälfte der Betriebe tritt in der fünfjährigen Periode nie eine unbesetzte Stelle auf. In knapp einem Drittel tritt das Problem ein oder zweimal auf, in 17 Prozent aber auch in mehr als der Hälfte der betrachteten Periode. Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so treten unbesetzte Stellen relativ häufig im Baugewerbe auf und sind sehr selten im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich (nicht in der Abbildung), dass bei Kleinbetrieben, bei denen Fachkräftebesetzungen häufig nur in größeren zeitlichen Abständen anstehen, auch im erweiterten Zeitraum bei einem größeren Teil keine unbesetzten Stellen auftreten. Mit der Betriebsgröße steigt die Problemhäufigkeit an.

Abbildung 5: Anzahl Jahre mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte ^{a)} im Zeitraum 2013 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinsatz und kontinuierlicher Beteiligung an der Befragung (N = 508), Daten nicht gewichtet



a) Betriebe mit nichtbesetzten Stellen jeweils im 1. Halbjahr der Jahre 2013 bis 2017.

Fachkräfteknappheit äußert sich nicht nur in unbesetzten Stellen. Sie führt auch dazu, dass es nicht immer möglich ist, die Stellen genau mit den Bewerbern oder Bewerberinnen zu besetzen, die den betrieblichen Vorstellungen entsprechen. Es müssen dann Kompromisse bei der Einstellung gemacht werden. Wie häufig dies vorkam und welche Art von Kompromissen eingegangen wurde, darüber informierten die Beschäfti-

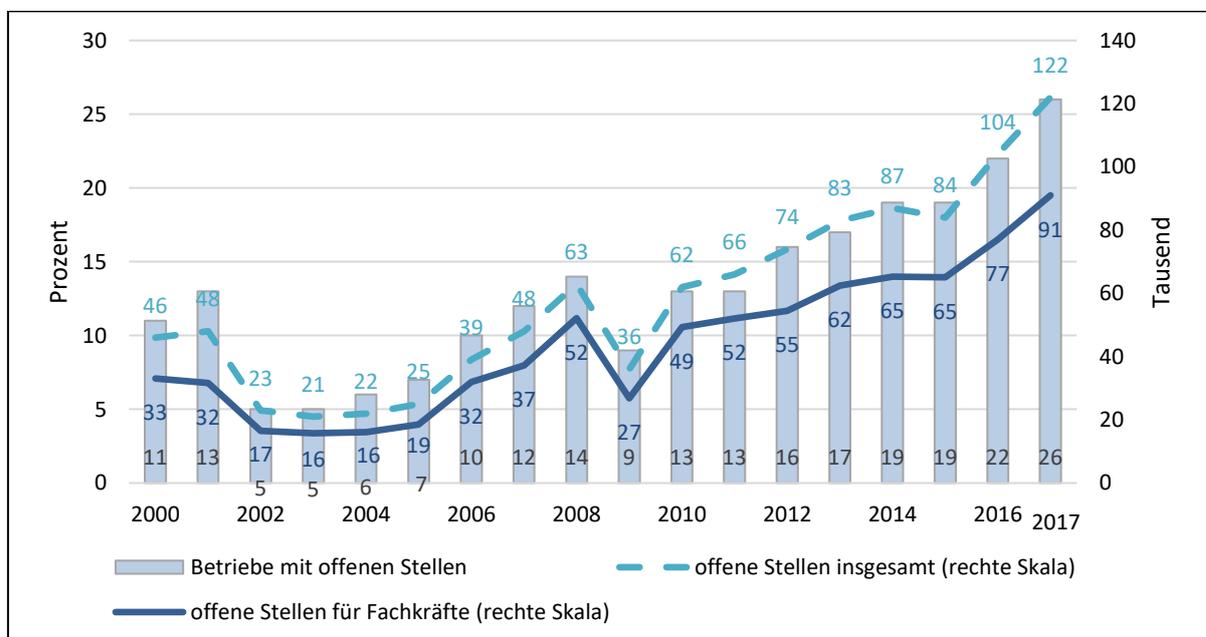
gungstrends Niedersachsen 2013. Die Strategien, mit denen die Betriebe die Versorgung mit Fachqualifikationen sichern wollen, werden in den Beschäftigungstrends Niedersachsen 2014 behandelt.

Zahl der offenen Stellen für Fachkräfte stark angestiegen

Zusätzlich zu den Einstellungen im zurückliegenden 1. Halbjahr wird in jedem Jahr die Zahl der Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen, erfasst. Es handelt sich dabei zwar nur um eine Momentaufnahme der Situation der offenen Stellen, eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt aber, dass die Zahl der sofort besetzbaren Stellen mit einer Verzögerung von ein bis zwei Quartalen ein guter Vorlaufindikator für die Zahl der Neueinstellungen ist.⁵

Die Zahl der offenen Stellen entwickelte sich nach dem bekannten Muster. Einem Rückgang nach Beginn der Jahrtausendwende folgte ein Anstieg, der durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 deutlich gedämpft wurde (**Abbildung 6**). Schon im Folgejahr verbesserte sich die Lage wieder. 2015 wurde der Anstieg zwar vorübergehend gestoppt, aktuell setzt er sich aber deutlich fort. Sowohl der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen als auch die Zahl der offenen Stellen insgesamt sowie für Fachkräfte sind auf den höchsten Wert innerhalb der betrachteten Periode gestiegen. Das Vorkrisenniveau haben sie weit hinter sich gelassen.

Abbildung 6: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt^{a)} in Niedersachsen 2000 bis 2017, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: Alle Betriebe



a) Die Befragung wurde im Zeitraum Juli bis Oktober 2017 durchgeführt.

⁵ Bleninger, Ph. et al., Können offene Stellen als Vorlaufindikator für Neueinstellungen dienen? IAB-Forschungsbericht 04/2012.

Bei drei von vier offenen Stellen wird eine Fachkraft gesucht, und zwar zu 85 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Lehre oder eine vergleichbare Ausbildung voraussetzen (**Tabelle 4**). Verglichen mit der Struktur der Fachkräfte (**Abbildung 2**) ist der Anteil für Fachkräfte nach Lehre schwach überproportional und der für Hochqualifizierte entsprechend unterproportional.

Den größten Anteil an freien Stellen insgesamt wie für Fachkräfte haben wie in allen Vorjahren Dienstleistungsbetriebe. Gut drei von fünf freien Stellen finden sich hier. Zudem ist auch die Zahl der offenen Stellen in Relation zu den Erwerbstätigen relativ hoch. Besonders drängend ist die Personalsuche aber für das Baugewerbe. Bei einem Beschäftigtenanteil von 6 Prozent entfallen 10 Prozent aller offenen Fachkräftestellen auf diesen Bereich. Die öffentliche Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbszweck dagegen suchte wie in den Vorjahren sowohl absolut wie relativ nur wenig zusätzliches Personal und zwar vor allem für hochqualifizierte Tätigkeiten.

Tabelle 4: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt^{a)} nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017; Basis: Alle Betriebe

	Betriebe mit off. Stellen		offene Stellen für Fachkräfte				
	b)	c)	alle in Tausend	in Tausend	alle d)	alle e)	nach Lehre f)
2017 Niedersachsen	26	100	122	91	75	100	85
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	38	11	11	9	82	10	90
Baugewerbe ^{d)}	28	11	11	9	77	10	96
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	27	22	18	14	76	15	94
Dienstleistungen ^{d)}	25	49	73	56	74	61	82
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	27	4	3	3	88	3	44
1-4 Erwerbstätige	12	16	8	7	80	7	100
5-19 Erwerbstätige	28	50	38	26	75	31	91
20-99 Erwerbstätige	46	27	39	30	75	32	80
100-499 Erwerbstätige	67	6	26	20	79	22	84
500 und mehr Erwerbstätige	76	1	11	7	66	7	66
2017 Westdeutschland	25	100	1088	829	76	100	82

- a) Die Befragung wurde im Zeitraum Juli bis Oktober 2017 durchgeführt.
- b) Anteil der Betrieben mit offenen Stellen an allen Betrieben der Branche bzw. Größenklasse.
- c) Anteil an den Betrieben mit offenen Stellen.
- d) Anteil der offenen Stellen für Fachkräfte an den offenen Stellen.
- e) Anteil an den offenen Stellen für Fachkräfte insgesamt
- f) Anteil an den offenen Stellen für Fachkräfte der Branche bzw. Größenklasse.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 38 Prozent der Betriebe offene Stellen. Dies sind 11 Prozent der Personal suchenden Betriebe. Es gibt 11.000 offene Stellen. Für Fachkräfte gibt es 9.000 offene Stellen, was einem Anteil von 82 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften der Branche ausmacht. Von allen offenen Stellen finden sich 10 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe. In der Branche sind von allen offenen Stellen für Fachkräfte 90 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre und 10 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschluss.

Die meisten offenen Stellen gab es bei mittelgroßen Firmen. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößen mit der entsprechenden Verteilung der freien Stellen, so fällt auf, dass die kleinen und mittleren Betriebe überproportional viele freie Stellen aufweisen. Besonders ausgeprägt ist das bei Betrieben mit 5 – 9 Erwerbstätigen (22 Prozent Erwerbstätige, 31 Prozent offene Fachkräftestellen). Bei Großbetrieben (500 und mehr Erwerbstätige) ist der Anteil an freien Stellen nur etwa halb so groß wie der Beschäftigtenanteil. Dies kann zum einen auf einen geringeren Beschäftigungszuwachs, zum anderen auf längere Betriebszugehörigkeitsdauer zurückzuführen sein.

2 Digitalisierung – Arbeit 4.0

2.1 Ausstattung mit Informations- und Kommunikationstechnologien

Die zunehmende Digitalisierung hat für Betriebe wie ihre Beschäftigten weitreichende Auswirkungen, die je nach Perspektive unter den Schlagworten Industrie 4.0, Wirtschaft 4.0 oder Arbeit 4.0 diskutiert werden. Hoffnungen auf vielfältige Wachstumspotenziale stehen Befürchtungen gegenüber, dass für viele der heutigen Beschäftigten in der neuen Arbeitswelt kein Platz mehr ist. Wenn die Chancen verbessert und die Risiken verringert werden sollen, müssen die Rahmenbedingungen beeinflusst werden. Dafür sind Informationen über den Stand der Digitalisierung in den Betrieben erforderlich.

Eine schnelle Internetverbindung ist für viele Betriebe eine zentrale Voraussetzung für den Einsatz moderner digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien. **Abbildung 7** informiert über die Ausstattung der Betriebe mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss. Ein Blick zeigt, dass 72 Prozent der niedersächsischen Betriebe mit einem solchen Anschluss ausgestattet sind und von diesen 84 Prozent die Leitungskapazität als hinreichend beurteilen. Der Ausstattungsanteil ist dabei etwas geringer als in der Vergleichsregion Westdeutschland.

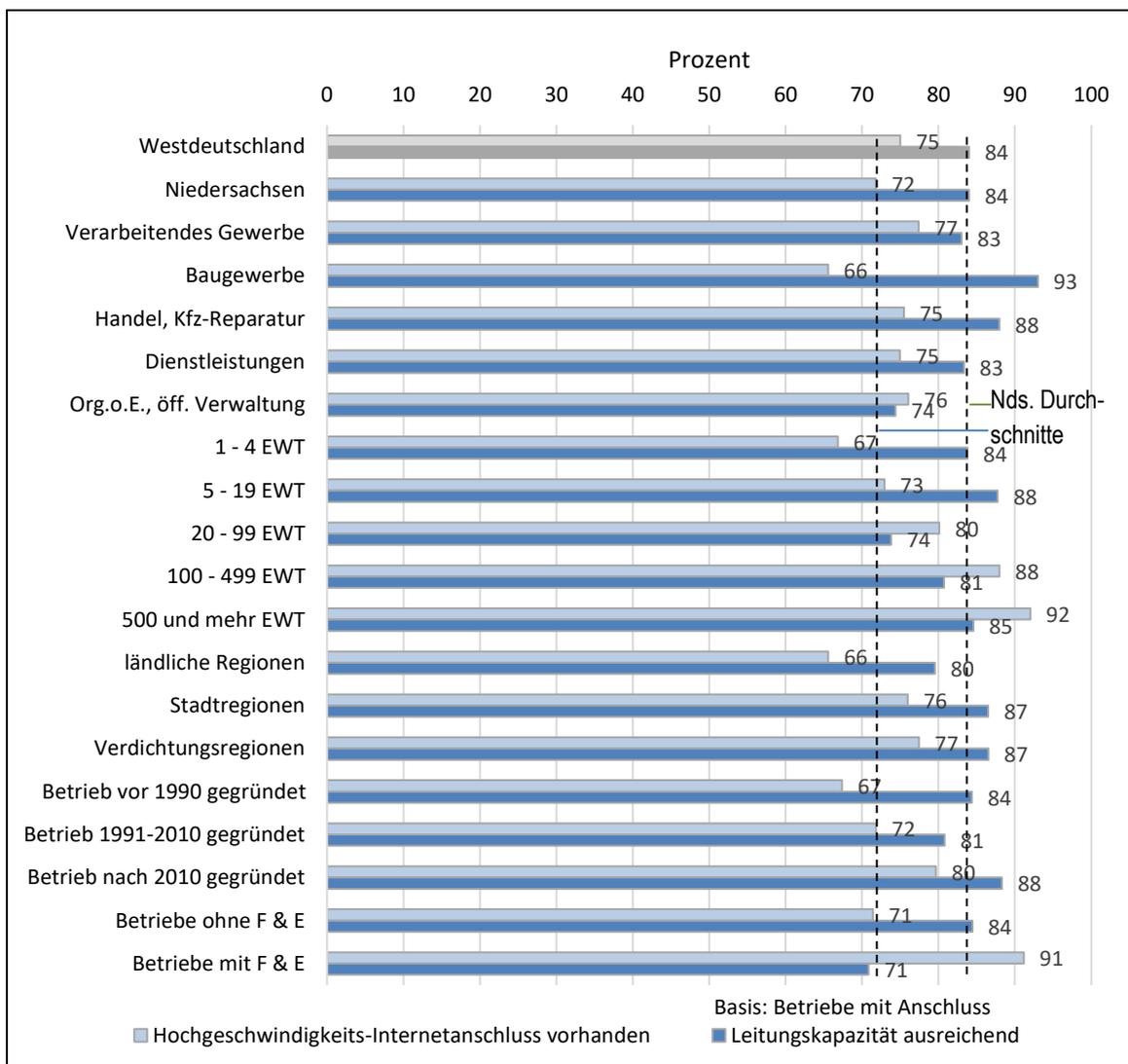
Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen fällt vor allem das Baugewerbe auf. Es hat einerseits den geringsten Anteil an Betrieben mit schnellem Internet, andererseits wird die Leistung der vorhandenen Anschlüsse aber fast ausnahmslos als ausreichend beurteilt. Die anderen Bereiche unterscheiden sich nicht sehr stark. Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Anschlussanteil etwas höher als bei den übrigen, bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung fällt die Leistungsbeurteilung relativ ungünstig aus.

Im Hinblick auf das Merkmal Betriebsgrößenklasse zeigt sich, dass der Anteil an Betrieben mit schnellem Internet mit der Betriebsgröße steigt. Großbetriebe haben fast ausnahmslos einen solchen Anschluss. Allerdings zeigt die Leistungsbeurteilung kein so klares Muster. Klein- wie Großbetriebe bekunden tendenziell zu einem größeren Anteil ausreichende Leitungskapazitäten als mittlere Betriebe. Beim Merkmal Regionstyp zeigen beide Indikatoren eine Benachteiligung des ländlichen Raumes: Der Versorgungsgrad ist geringer als in städtischen und verdichteten Räumen und die Leistungsbeurteilung ungünstiger. Berücksichtigt man das Betriebsalter, ausgedrückt durch das Gründungsjahr, weisen vor 1990 gegründete Betriebe den geringsten, und nach 2010 gegründete den höchsten Anteil an Betrieben mit schnellem Internet auf.

Als letztes findet sich in der **Abbildung 7** noch eine Unterscheidung nach Betrieben mit und ohne eigene Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten (F & E). F & E-Aktivitäten sind für die Innovationspotenziale der Betriebe und damit für deren Wachstumchancen von großer Bedeutung. Erfreulich ist, dass der Ausstattungsgrad bei F & E-

Betrieben mit 91 Prozent recht hoch ist – obwohl hier 100 Prozent sicher wünschenswert wären –, aber gleichzeitig ist der Anteil der Betriebe, die die Leitungskapazität als ausreichend betrachten, auffallend gering (71 Prozent).

Abbildung 7: Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Anschluss



Des Weiteren ist 2017 erfasst, welche digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien die Betriebe nutzen. Folgende Technologien werden dabei unterschieden:

- IT-gestützte Arbeitsmittel (z.B. stationäre Computer, elektr. Kassen, CAD-Systeme)
- mobile Endgeräte im Unternehmen (z.B. Laptop, Smartphone, Tablet, Datenbrille)

- Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen zur IT-basierten Optimierung von Geschäftsprozessen (z.B. Big-Data-Analysen, Cloud-Computing-Systeme)
- soziale Netzwerke (z.B. Facebook, Xing, YouTube) oder andere Portale (z.B. Monster.de) für die
 - Personalrekrutierung
 - interne und externe Kommunikation
- digitale Auftragsvergabe (z.B. Internetplattformen, Crowdfunding)
- digitale Absatzkanäle zum Vertrieb der Produkte (z.B. Internetplattformen oder Online-Shops)
- programmgesteuerte Produktionsmittel, die indirektes Steuern durch den Menschen weiterhin erfordern (z.B. Industrieroboter oder CNC-Maschinen)
- Vernetzung und Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten (z.B. Smart Factory, Drohnen, cyber-physische Systeme, Internet der Dinge, selbstfahrende Einrichtungen)

IT-gestützte Arbeitsmittel und mobile Endgeräte gehören zur Grundausrüstung

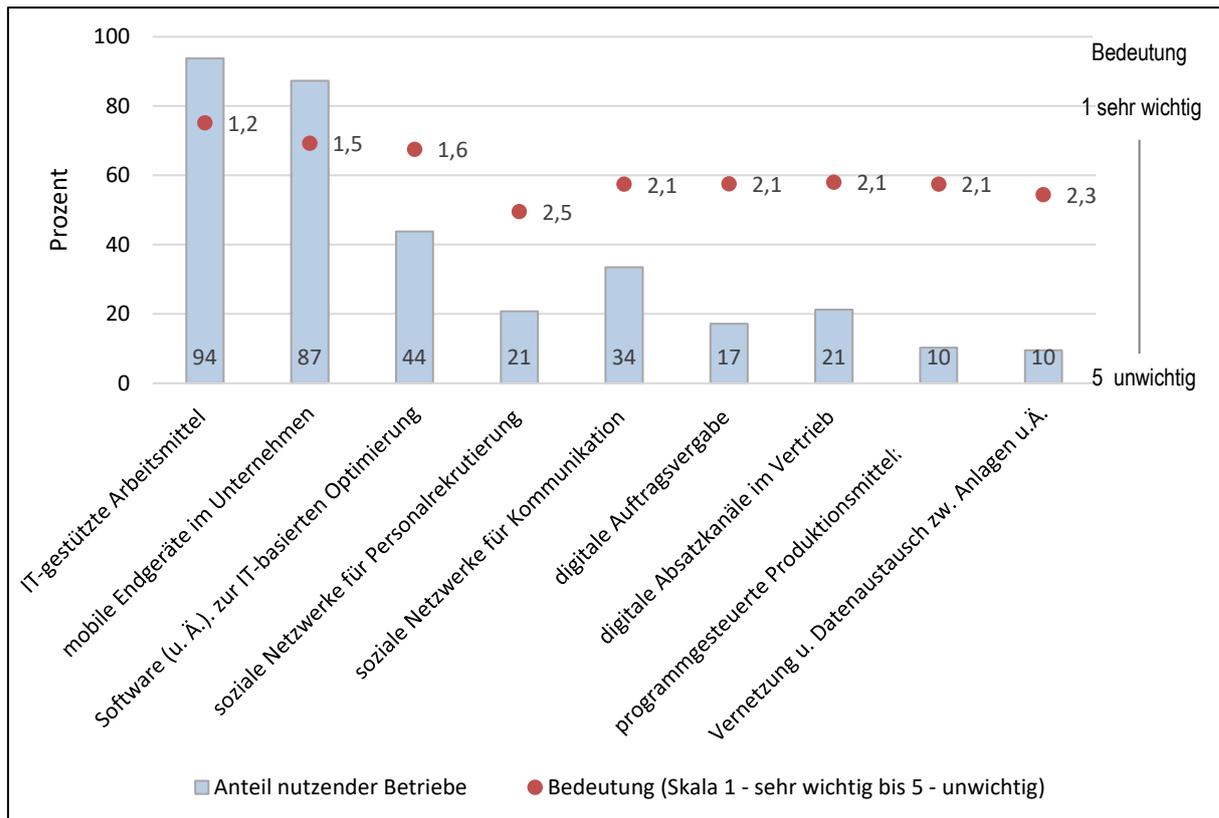
Die Ergebnisse für Niedersachsen sind in **Abbildung 8** dargestellt.⁶ ‚IT-gestützte Arbeitsmittel‘ und ‚mobile Endgeräte‘ werden in sehr vielen Betrieben genutzt. Sie gehören mittlerweile zur technologischen Grundausrüstung. Beiden Technologien wird eine hohe Bedeutung zugemessen. Auf einer Skala von 1 ‚sehr wichtig‘ bis 5 ‚unwichtig‘ erreichen sie im Durchschnitt den Wert 1,2 bzw. 1,5. ‚Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen zur Optimierung von Geschäftsprozessen‘ nutzen gut zwei von fünf Betrieben; sie sind meist ebenfalls sehr wichtig oder wichtig für die Betriebe.

Gemessen an der Nutzungshäufigkeit folgen ‚soziale Netzwerke für die Kommunikation‘ sowie gleichrangig ‚soziale Netzwerke für die Personalrekrutierung‘ und ‚digitale Absatzkanäle im Vertrieb‘. ‚Programmgesteuerte Produktionsmittel‘ und ‚Vernetzung und Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten‘ finden sich nur in jedem zehnten Betrieb. Diese Technologien werden meist als ‚wichtig‘ beurteilt mit

⁶ Zu einem Teil dieser Technologien wurden die Betriebe bereits 2016 um eine Einschätzung gebeten (Beschäftigungstrends in Niedersachsen 2016, S. 105 ff.) und es zeigte sich, dass knapp ein Viertel sich intensiv mit modernen IuK-Technologien beschäftigt hat, eine gleichgroße Gruppe allerdings überhaupt nicht. Bei der Beurteilung des Einsatzpotenzials ergab sich ein ähnlich gespaltenes Bild. Etwas positiver fiel die Beurteilung der eigenen Ausstattung mit diesen Technologien aus. Bei einem Vergleich Niedersachsens mit dem alten Bundesgebiet, stellte sich heraus, dass dem Thema in Niedersachsen eine größere Aufmerksamkeit gewidmet wird, der Technologie ein höheres Potenzial bescheinigt wird und die Einschätzung der Ausstattung günstiger ausfällt.

Durchschnittswerten von knapp über 2. Lediglich die ‚sozialen Netzwerke für die Personalrekrutierung‘ rangieren mit 2,5 genau in der Mitte zwischen ‚sehr wichtig‘ und ‚unwichtig‘.

Abbildung 8: Nutzung und Bedeutung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent bzw. Skala von 1 ‚sehr wichtig‘ bis 5 ‚unwichtig‘, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Nutzung der Technologien



Differenziert man die Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen, so wird deutlich, dass die drei im Gesamttraum häufigsten Technologien auch in allen Branchen die jeweils höchsten Anteilswerte aufweisen (**Tabelle 5.**) Darüber hinaus werden diese Technologien branchenübergreifend ähnlich hoch auf der Bedeutungsskala eingestuft wie in Niedersachsen insgesamt (Branchenwerte von 1,1 bis 1,8 bei nds. Werten von 1,2 bis 1,6). Bei den meisten anderen Technologien sind die Abweichungen der beiden Werte ebenfalls nicht auffallend hoch. Lediglich bei der Nutzung ‚programmgesteuerter Produktionsmittel‘ sowie bei ‚Vernetzung und Datenaustausch zwischen Anlagen u.Ä.‘ ist eine ungleiche Verbreitung festzustellen; beide spielen vor allem im Verarbeitenden Gewerbe eine Rolle (38 bzw. 24 Prozent), in abgeschwächter Form auch im Bereich Handel und Kfz-Reparatur. In der untersten Zeile der Tabelle ist jeweils eingetragen, wie viele der aufgeführten Technologien ein Betrieb im Durchschnitt nutzt. Dabei zeigt sich, dass die digitalen Technologien im Verarbeitenden Gewerbe am vielfältigsten

eingesetzt werden, gefolgt vom Bereich Handel und Kfz-Reparatur, während im Baugewerbe die Digitalisierung am wenigsten weit verbreitet ist.

Anhand von **Tabelle 5** lässt sich auch ein Vergleich von Niedersachsen und Westdeutschland vornehmen. Dabei fällt auf, dass bei sieben von neun Technologien der Nutzungsanteil in Niedersachsen höher ist als der in der Vergleichsregion, bei ‚programmgesteuerte Produktionsmittel‘ sowie bei ‚Vernetzung und Datenaustausch zwischen Anlagen u.Ä.‘ sogar um etwa ein Drittel. Die Bewertungen der Wichtigkeit unterscheiden sich nicht wesentlich.

Tabelle 5: Nutzung und Bedeutung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent bzw. Skala von 1 ‚sehr wichtig‘ bis 5 ‚unwichtig‘^{a)}, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Nutzung der Technologien

	Niedersachsen	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Kfz-Reparatur	Dienstleistungen	Org. o. Erwerbszw., öff. Verwaltung	Westdeutschland
IT-gestützte Arbeitsmittel	91 1,2	95 1,4	81 1,4	95 1,1	92 1,2	91 1,1	92 1,2
Mobile Endgeräte im Unternehmen	85 1,5	96 1,7	88 1,4	86 1,7	83 1,5	82 1,7	84 1,5
Software, Algorithmen od. Internetschnittstellen zur Optimierung von Geschäftsprozessen	43 1,6	38 1,6	39 1,4	45 1,8	42 1,6	55 1,6	41 1,6
Soziale Netzwerke/andere Portale für die Personalrekrutierung	20 2,5	27 2,7	12 *	22 2,9	22 2,3	15 *	18 2,4
Soziale Netzwerke/andere Portale für die interne/externe Kommunikation	33 2,1	27 2,7	17 *	43 2,2	34 2,0	37 2,2	32 2,2
Digitale Auftragsvergabe	17 2,1	20 2,3	18 *	20 2,5	15 1,9	17 *	18 2,2
Digitale Absatzkanäle zum Vertrieb der Produkte	21 2,1	23 2,5	18 *	40 2,0	15 2,1	13 *	21 2,0
Programmgesteuerte Produktionsmittel	10 2,1	38 2,1	3 *	12 *	5 2,5	0 *	7 1,9
Vernetzung/Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen, Produkten	9 2,3	24 2,3	3 *	12 *	6 2,0	6 *	6 2,1
Keine Angabe	3	0	5	2	2	0	3
Durchschnittliche Anzahl an Technologien	3,3	3,9	2,9	3,8	3,2	3,2	3,2

a) In der ersten Zeile einer Technologie ist der Prozentsatz der nutzenden Betriebe angegeben. Die zweite Zeile gibt den Durchschnittswert der Bedeutungsskala wieder.

*) Aufgrund geringer Fallzahl (< 30) nicht aussagekräftig.

Differenziert man die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich mit einer Ausnahme bei allen Technologien eine mit der Größe steigende Nutzung (**Tabelle 6**). Die Ausnahme betrifft die ‚digitale Auftragsvergabe‘, die von mittelgroßen Betrieben am häufigsten genutzt wird. Nutzung wie Bewertung ähneln im Großen und Ganzen der in **Abbildung 8** dargestellten niedersächsischen Situation. Die drei häufigsten Technologien sind auch in allen Betriebsgrößenklassen jeweils im oberen Teil der Nutzungs- wie der Wichtigkeitsskala. Deutliche Bewertungsunterschiede zeigen sich allerdings bei ‚soziale Netzwerke für Personalrekrutierung‘, ‚programmgesteuerte Produktionsmittel‘ und ‚Vernetzung und Datenaustausch zwischen Anlagen u. Ä.‘, denen vor allem von größeren Betrieben jeweils relativ hohe Bedeutung zugemessen wird.

Tabelle 6: Nutzung und Bedeutung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent bzw. Skala von 1 ‚sehr wichtig‘ bis 5 ‚unwichtig‘^{a)}, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Nutzung der Technologien

	Niedersachsen	Erwerbstätige					Westdeutschland
		1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 und mehr	
IT-gestützte Arbeitsmittel	91 1,2	86 1,4	94 1,2	97 1,2	96 1,1	99 1,1	92 1,2
Mobile Endgeräte im Unternehmen	85 1,5	84 1,5	83 1,6	91 1,5	97 1,4	100 1,5	84 1,5
Software, Algorithmen od. Internetschnittstellen zur Optimierung von Geschäftsprozessen	43 1,6	37 1,7	40 1,7	58 1,4	78 1,7	86 1,5	41 1,6
Soziale Netzwerke/andere Portale für die Personalrekrutierung	20 2,5	11 *	19 2,7	40 2,2	51 2,3	83 2,1	18 2,4
Soziale Netzwerke/andere Portale für die interne/externe Kommunikation	33 2,1	27 1,8	32 2,3	46 2,3	48 2,3	54 2,2	32 2,2
Digitale Auftragsvergabe	17 2,1	13 *	14 2,2	32 2,1	31 2,5	25 *	18 2,2
Digitale Absatzkanäle zum Vertrieb der Produkte	21 2,1	17 2,4	19 1,9	33 2,1	36 2,6	36 *	21 2,0
Programmgesteuerte Produktionsmittel	10 2,1	7 *	11 2,0	11 2,8	23 1,9	42 *	7 1,9
Vernetzung/Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen, Produkten	9 2,3	6 *	9 *	16 2,3	26 1,9	36 *	6 2,1
Keine Angabe	3	4	2	1	1	-	3
Durchschnittliche Anzahl an Technologien	3,3	2,9	3,2	4,2	4,9	5,6	3,2

a) In der ersten Zeile einer Technologie ist der Prozentsatz der nutzenden Betriebe angegeben. Die zweite Zeile gibt den Durchschnittswert der Bedeutungsskala wieder.

*) Aufgrund geringer Fallzahl (< 30) nicht aussagekräftig.

2.2 Auswirkungen der Informations- und Kommunikationstechnologien

Eine weitere Frage richtet sich auf die Auswirkungen, welche die Nutzung der digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien für die Betriebe bzw. ihre Beschäftigten haben. Folgende Auswirkungen werden dabei unterschieden:

- Die psychische Arbeitsbelastung
- Der Weiterbildungsbedarf
- Die Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort selbst zu bestimmen
- Die Selbstverantwortung der Beschäftigten, ihre Kenntnisse auf dem neuesten Stand zu halten
- Die Zahl der Arbeitsaufgaben, in denen komplexe Probleme gelöst werden müssen
- Die Zahl der Arbeitsaufgaben, die parallel erledigt werden müssen
- Die Bedeutung beruflicher Ausbildungs- und Studienabschlüsse
- Der Anteil der an externe Auftragnehmer vergebenen Aufträge (z.B. Outsourcing, Werkverträge, Crowdfunding)

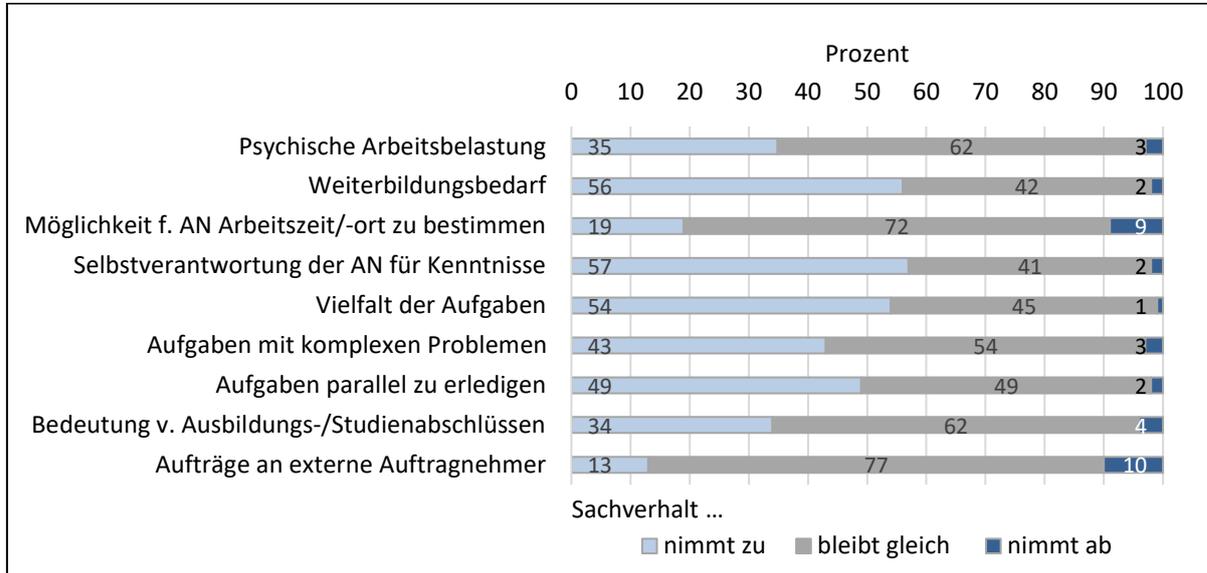
Die einzelnen Items sollten anhand einer 5-stufigen Skala beurteilt werden, wobei 1 für ‚nimmt stark zu‘ und 5 für ‚nimmt stark ab‘ steht. Im Folgenden werden die Stufen 1 und 2 zu ‚nimmt zu‘ und 4 und 5 zu ‚nimmt ab‘ zusammengefasst und Stufe 3 wird als ‚bleibt gleich‘ interpretiert. Beim ersten Item ist eine Zunahme wohl eindeutig negativ zu bewerten, bei anderen ist eine Bewertung nicht so einfach. Betriebe und Beschäftigte können hier unterschiedlich urteilen, teilweise sind auch zwischen Fachkräften und ungelernten Arbeitskräften Bewertungsunterschiede zu erwarten.

Der Weiterbildungsbedarf steigt an

Die Ergebnisse für Niedersachsen sind in **Abbildung 9** dargestellt. Ein Blick zeigt, dass bei allen aufgeführten Auswirkungen der Anteil der Betriebe, die eine Zunahme feststellen, größer ist als der derjenigen, die eine Abnahme berichten. Der Anteil letzterer ist meist sehr gering (1 - 10 Prozent). Saldiert man die beiden Anteile, dann erwarten bei den Items ‚Weiterbildungsbedarf‘, ‚Selbstverantwortung der AN für Kenntnisse‘ und ‚Vielfalt der Aufgaben‘ jeweils mehr als die Hälfte der Betriebe ein verstärktes Auftreten dieser Sachverhalte. Bei ‚physische Arbeitsbelastung‘, ‚Aufgaben mit komplexen Problemen‘, ‚Aufgaben parallel zu erledigen‘ und ‚Bedeutung von Ausbildungs- und Studienabschlüssen‘ liegen die entsprechenden Nettowerte bei 30 bis 47 Prozent. Die Gruppe, die sagt, dass die Möglichkeit der Arbeitnehmer zunimmt, ‚Arbeitszeit und –ort selbst zu bestimmen‘, ist nur noch um 10 Prozentpunkte größer als die derjenigen, die das Gegenteil feststellt. Knapp drei Viertel der Betriebe gehen davon aus, dass sich die Möglichkeiten nicht verändern. Beim letzten Item ‚Aufträge an

externe Auftragnehmer‘ schließlich, dominiert ebenfalls der Status-Quo. Zunahme- und Abnahmeerwartungen halten sich fast die Waage.

Abbildung 9: Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent^{a)}; Basis: Alle Betriebe



a) Alle Betriebe, die eine Einschätzung vorgenommen haben, bilden 100 Prozent, d.h. Betriebe ohne Angabe bzw. mit der Angabe ‚weiß nicht‘ sind nicht berücksichtigt.

Wie im Gesamttraum zeigt sich auch in allen Wirtschaftsbereichen, dass der Anteil der Betriebe, die eine Zunahme der beschriebenen Sachverhalte feststellen, größer ist als der derjenigen, die eine Abnahme berichten (**Tabelle 7**). Es fällt auf, dass im Verarbeitenden Gewerbe, in welchem die digitalen IuK-Technologien am weitesten verbreitet sind, der Nettozunahmeanteil (Differenz aus Anteil Betriebe mit Zunahmeerwartung minus entsprechender Anteil mit Abnahmeerwartung) durchweg größer ist als in Niedersachsen insgesamt. Dort rechnen also relativ viele mit Veränderungen. Ähnlich ist die Situation im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Bei letzterem ist vor allem der Wert für die Zunahme der psychischen Arbeitsbelastung deutlich über dem der anderen Bereiche. Umgekehrt liegen die Einschätzungen im Dienstleistungsbereich immer unter den niedersächsischen Werten und meist auch unter denen der anderen Branchen.

Vergleicht man die Situation in Niedersachsen mit der in Westdeutschland, wird deutlich, dass mit einer Ausnahme die Nettowerte für Niedersachsen höher sind. Die Ausnahme betrifft die Möglichkeit für Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeit und den –ort selbst zu bestimmen.

Tabelle 7 Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent^{a)}; Basis: Alle Betriebe

		Erwerbstätige					Org. o. Erwerbs., öff. Verwaltung	Westdeutschland
		Niedersachsen	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Kfz- Reparatur	Dienstleistungen		
Psychische Arbeitsbelastung	nimmt zu	35	42	43	31	30	61	36
	nimmt ab	3	3	0	5	3	5	7
Weiterbildungsbedarf	nimmt zu	56	58	55	58	52	62	51
	nimmt ab	2	1	3	2	3	2	4
Möglichkeit f. AN Arbeitszeit/ -ort zu bestimmen	nimmt zu	19	22	17	15	18	53	23
	nimmt ab	9	10	15	13	8	9	10
Selbstverantwortung der AN für Kenntnisse	nimmt zu	56	60	57	62	53	70	51
	nimmt ab	2	2	1	1	3	-	4
Vielfalt der Aufgaben	nimmt zu	54	66	51	58	52	55	51
	nimmt ab	1	6	-	2	1	0	4
Aufgaben mit komplexen Problemen	nimmt zu	43	57	41	46	41	24	39
	nimmt ab	3	3	-	4	3	8	4
Aufgaben parallel zu erledigen	nimmt zu	49	61	45	48	48	51	45
	nimmt ab	2	2	2	1	3	1	4
Bedeutung von Ausbildungs- und Studienabschlüssen	nimmt zu	34	43	36	32	33	37	32
	nimmt ab	4	4	13	7	2	0	8
Aufträge an externe Auftragnehmer	nimmt zu	13	22	27	9	10	10	12
	nimmt ab	10	7	6	11	9	2	13

a) Alle Betriebe, die eine Einschätzung vorgenommen haben, bilden 100 Prozent, d.h. Betriebe ohne Angabe bzw. mit der Angabe ‚weiß nicht‘ sind nicht berücksichtigt.

Differenziert man die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen, dann zeigt sich ebenfalls, dass der Anteil an Betrieben mit Zunahmeerwartungen in allen Klassen größer ist als der mit Abnahmeerwartungen, und dass die Nettowerte mit zwei Ausnahmen bei allen Items mit der Betriebsgröße steigen (**Tabelle 8**). Die Ausnahmen betreffen ‚Aufgaben mit komplexen Problemen‘ und ‚Aufgaben parallel zu erledigen‘, hier ist der entsprechende Nettoanteil bei mittleren Betrieben (20-99 Erwerbstätige) und gleich groß wie bei Großbetrieben (100 und mehr Erwerbstätige).

Tabelle 8 Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent^{a)}; Basis: Alle Betriebe

		Niedersachsen	Erwerbstätige				Westdeutschland
			1 – 4	5 – 19	20 – 99	100 und mehr	
Psychische Arbeitsbelastung	nimmt zu	35	27	34	51	52	36
	nimmt ab	3	2	3	5	2	7
Weiterbildungsbedarf	nimmt zu	56	52	56	57	73	51
	nimmt ab	2	-	4	3	1	4
Möglichkeit f. AN Arbeitszeit/-ort zu bestimmen	nimmt zu	19	19	15	27	38	23
	nimmt ab	9	10	10	8	5	10
Selbstverantwortung der AN für Kenntnisse	nimmt zu	56	58	54	61	61	51
	nimmt ab	2	4	1	4	3	4
Vielfalt der Aufgaben	nimmt zu	54	44	56	67	69	51
	nimmt ab	1	-	2	3	3	4
Aufgaben mit komplexen Problemen	nimmt zu	43	35	44	52	54	39
	nimmt ab	3	4	2	3	5	4
Aufgaben parallel zu erledigen	nimmt zu	49	40	51	61	59	45
	nimmt ab	2	3	1	4	2	4
Bedeutung von Ausbildungs- und Studienabschlüssen	nimmt zu	34	31	34	37	58	32
	nimmt ab	4	3	5	6	4	8
Aufträge an externe Auftragnehmer	nimmt zu	13	11	14	16	17	12
	nimmt ab	10	9	10	10	11	13

a) Alle Betriebe, die eine Einschätzung vorgenommen haben, bilden 100 Prozent, d.h. Betriebe ohne Angabe bzw. mit der Angabe ‚weiß nicht‘ sind nicht berücksichtigt.

3 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung

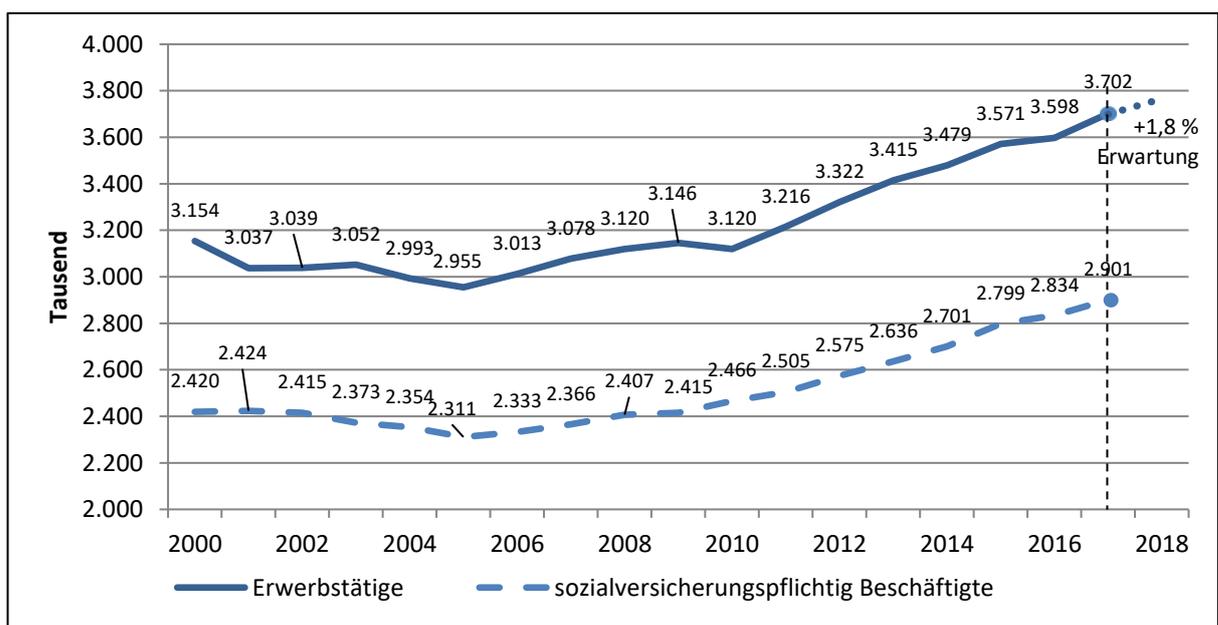
3.1 Entwicklung 2000 bis 2017 insgesamt

Im Zentrum des Betriebspanels steht die Beschäftigung. Es geht darum, alle Personen zu erfassen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig

- davon, ob sie sozialversicherungspflichtig sind oder nicht,
- von der Dauer der Arbeitszeit,
- von ihrer Stellung im Beruf.

Abbildung 10 zeichnet die Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen sowie deren wichtigster Gruppe - sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - in Niedersachsen in den Jahren 2000 bis 2017 anhand der jeweiligen Panelbefragungsergebnisse nach. In den ersten Jahren des Betrachtungszeitraums verlief die Entwicklung sowohl bei den Erwerbstätigen wie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer abwärts gerichteten Tendenz. Niedersachsen lag damit im Trend der meisten Bundesländer. 2005 war bei beiden Reihen ein Tiefpunkt erreicht und ein anhaltender Aufwärtstrend setzte ein, der in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 kurzzeitig abgeschwächt bzw. unterbrochen wurde. Mit dem darauffolgenden Aufschwung setzte sich der positive Trend fort und die Ausgangsniveaus von 2000 wurden 2010 bzw. 2011 erstmals überschritten. Seitdem werden Jahr für Jahr neue Höchstwerte für die Zahl der Erwerbstätigen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreicht. Auch für 2018 rechnen die Betriebe mit einem weiteren Anstieg der Erwerbstätigkeit und zwar um 1,8 Prozent.

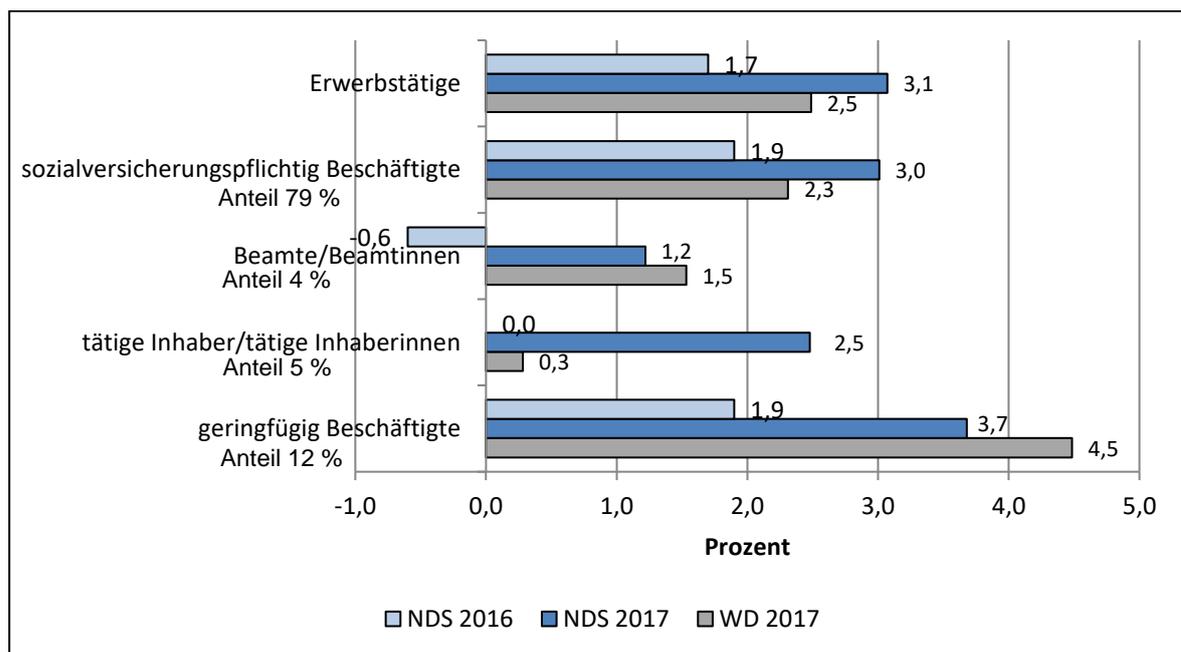
Abbildung 10: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.06., Werte in Tausend; Basis: Alle Betriebe



Entwicklung in Niedersachsen günstiger als in Westdeutschland

Abbildung 11 zeigt die niedersächsischen Wachstumsraten der letzten beiden Jahre für die verschiedenen Gruppen und zum Vergleich die entsprechenden aktuellen Werte für Westdeutschland. In Niedersachsen ist 2017 die Beschäftigung aller Gruppen deutlich stärker gewachsen als im Vorjahr. Die Wachstumsrate der Erwerbstätigen hat sich mit 3,1 Prozent fast verdoppelt. Den stärksten prozentualen Zuwachs weist aktuell die geringfügige Beschäftigung auf. Allerdings ist die Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die mit 79 Prozent den größten Anteil der Erwerbstätigen stellen, mit 3,0 Prozent ebenfalls recht hoch. Anders als in den Vorjahren hat sich die Zahl der Beamten und Beamtinnen erhöht. Insgesamt ist die Entwicklung in Niedersachsen aktuell sowohl bei der Erwerbstätigkeit wie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten günstiger als die in der Vergleichsregion Westdeutschland.

Abbildung 11: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen, Veränderung 2015 auf 2016 und 2016 auf 2017, jeweils 30.06., in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Der Anstieg der Gesamtzahl der Erwerbstätigen um 3,1 Prozent ist das saldierte Ergebnis von Bewegungsvorgängen, die sich auf betrieblicher Ebene durch Wachstums- und Schrumpfungsprozesse ausdrücken. **Tabelle 9** zeigt, dass sich in der Hälfte der Betriebe keine Veränderung ergeben hat. Die andere Hälfte teilt sich in wachsende und schrumpfende Betriebe auf, mit Übergewicht der ersteren. Die positive Entwicklung für das Aggregat „alle Betriebe“ wird noch dadurch verstärkt, dass die Steigerung

bei wachsenden Betrieben größer ist als der Rückgang bei schrumpfenden. Dies Muster ist über die letzten Jahre relativ konstant.

Tabelle 9: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2016 auf 2017, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2016 auf 2017 ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	2017 in Tausend	2017 Anteil in Prozent	Änderung 2016 - 2017 in Tausend	Änderung 2016 - 2017 in Prozent
gestiegen	60	31	+ 217	+ 12,7
gleich geblieben	97	50	0	0,0
gefallen	38	19	- 106	- 9,6

Lesebeispiel „gestiegen“: In 60.000 Betrieben, diese entsprechen einem Anteil von 31 Prozent, ist 2017 die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, und zwar um 217.000; dies ergibt eine Wachstumsrate von 12,7 Prozent.

Positive Beschäftigungsentwicklung setzt sich 2018 fort

Während die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung bisher rückwärtsgewandt war, richtet **Tabelle 10** den Fokus auf die Zukunft (vom Zeitpunkt der Befragung aus gesehen). Für das Folgejahr rechnen die meisten Betriebe – wie in allen Jahren zuvor – mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl; 19 Prozent erwarten eine steigende und 4 Prozent eine fallende Zahl. Damit setzt sich der seit 2006 vorherrschende positive Erwartungstrend auch 2017 unverändert fort.

Tabelle 10: Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2018 nach Wirtschaftsbe-
reichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen; Basis: Alle Betriebe

Die Beschäftigung wird bis Juni 2018 voraussichtlich...	Anteil Betriebe in Prozent				erwartete Änderung in Prozent
	etwa gleich bleiben	eher steigen	eher fallen	kann man noch nicht sagen	
Niedersachsen	73	19	4	5	1,8
Verarbeitendes Gewerbe	77	14	3	5	-0,1
Baugewerbe	73	19	3	5	3,2
Handel, Kfz-Reparatur	69	19	7	5	1,8
Dienstleistungen	70	21	4	5	2,6
Org. o. E., öffentl. Verwaltung	84	12	3	1	0,6
1 – 4 Erwerbstätige	77	14	3	7	5,5
5 – 19 Erwerbstätige	70	21	5	4	2,7
20 – 99 Erwerbstätige	72	20	5	3	1,6
100 – 499 Erwerbstätige	63	25	5	7	1,3
500 und mehr	57	22	6	15	0,3
Westdeutschland	72	17	5	6	

Klammert man die Betriebe aus, die noch keine Aussage treffen können, dann wird mit einer Steigerung der Beschäftigung um 1,8 Prozent gerechnet.⁷ Damit sind die Betriebe etwas weniger optimistisch als im Vorjahr. Differenziert nach Wirtschaftsbereichen zeichnen sich besonders das Baugewerbe und der Bereich Dienstleistungen durch positive Einschätzungen aus und hohe erwartete Wachstumsraten aus. Beim Vergleich unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass die Wachstumserwartungen umso optimistischer eingeschätzt werden, je kleiner der Betrieb ist.

3.2 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

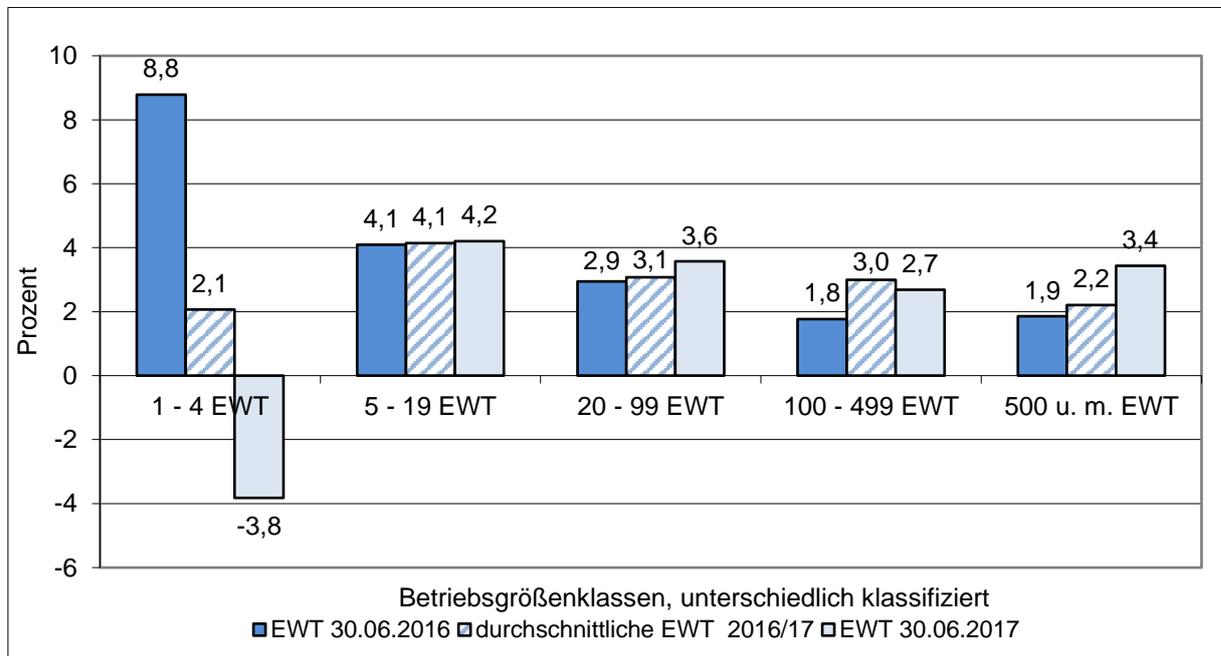
Die Wirtschaft in Niedersachsen ist überwiegend kleinbetrieblich strukturiert. Zwei Drittel der Betriebe haben weniger als 10 Erwerbstätige (**Abbildung 13**). Die Analyse der Beschäftigungsdynamik nach Größenklassen ist allerdings nicht ganz einfach, da sich durch Schrumpfungen, Schließungen und Zuwächse die Zugehörigkeit eines Betriebes zu einer Größenklasse von Jahr zu Jahr ändern kann. Im Prinzip gibt es drei Möglichkeiten der Klassifizierung:

- Nach der Zahl der Erwerbstätigen im Ausgangszeitpunkt, hier 30.06.2016;
- nach der Zahl der Erwerbstätigen im Endzeitpunkt, hier 30.06.2017 ;
- nach der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen beider Zeitpunkte.

Die Unterschiede sollen anhand der Betriebe mit 1 bis 4 Erwerbstätigen verdeutlicht werden (siehe auch **Abbildung 12**). Klassifiziert man einen Betrieb nach der Erwerbstätigenzahl 2016, dann kann der Betrieb entweder in dieser Klasse verbleiben oder aber bei Beschäftigungszuwachs aus dieser Klasse herauswachsen. Zwar können auch Betriebe Insolvenz anmelden und ausscheiden, aber darüber liegen gegenwärtig keine Informationen im Panel vor. Die Entwicklung der Kohorte wird daher zu positiv dargestellt (hier +8,8 Prozent). Klassifiziert man umgekehrt nach der Erwerbstätigenzahl 2017, dann sind in dieser Klasse Betriebe, die auch schon im Vorjahr 1 bis 4 Erwerbstätige hatten, und solche, die durch Schrumpfung aus größeren Klassen in die unterste Kategorie hineingeraten sind. Die Entwicklung dieser Kohorte wird zu negativ dargestellt (hier -3,8 Prozent). Einen Mittelweg bietet die Klassifizierung anhand eines Durchschnitts beider Jahre an (hier +2,1 Prozent). Bei Großbetrieben kehrt sich das genau um, d. h. die erstgenannte Klassifizierungsart führt zu negativer Verzerrung und die zweitgenannte zu positiver. Je kleiner die Klassenbreite gewählt wird, umso größer ist die Verzerrung, weil mehr Klassenübergänge zu verzeichnen sind.

⁷ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzt aktuell die Arbeitsmarktentwicklung in Niedersachsen positiver ein. Es erwartet eine Steigerung um 2,5 Prozent. Vgl. Regionale Arbeitsmarktprognosen (Stand Frühjahr 2018), in www.iab-forum.de/regionale-arbeitsmarktprognosen-2018-1/.

Abbildung 12: Wachstumsraten der Zahl der Erwerbstätigen^{a)} nach Betriebsgrößenklassen bei unterschiedlichen Einteilungskriterien in Niedersachsen, Veränderung 30.06.2016 auf 30.06.2017 in Prozent; Basis: Alle Betriebe

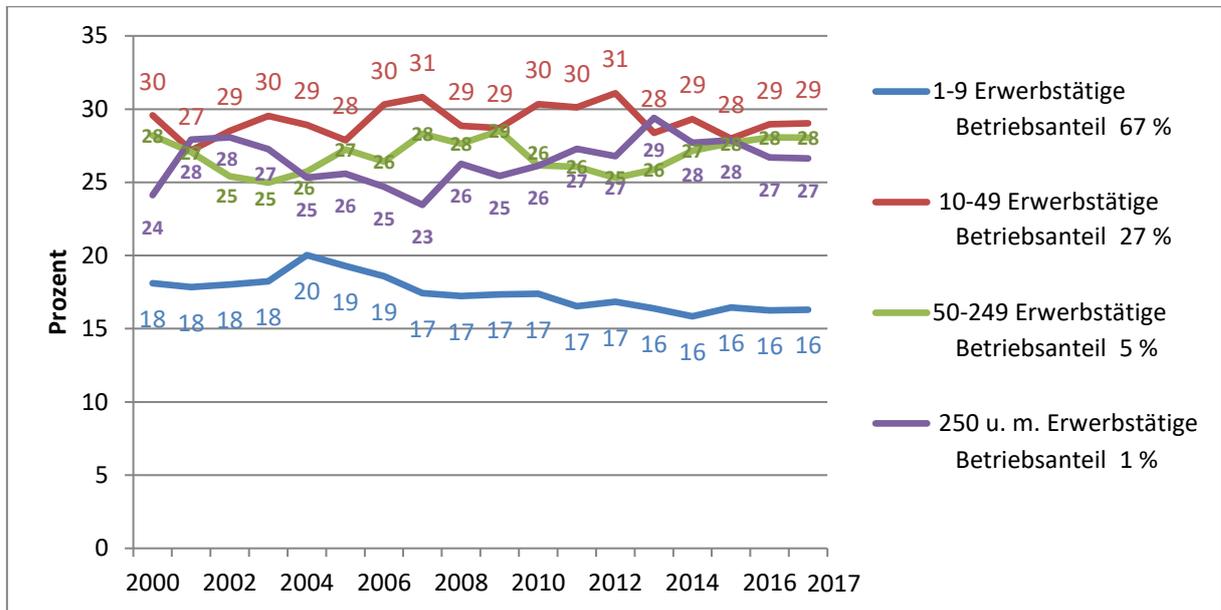


a) Erwerbstätige werden als EWT abgekürzt.

Beschäftigungsanteil der Kleinbetriebe nimmt längerfristig ab

In **Abbildung 13** ist die Entwicklung der Beschäftigtenanteile nach Betriebsgrößenklassen für die Jahre 2000 bis 2017 dargestellt. Den eben erläuterten Problemen wird dadurch Rechnung getragen, dass die Zahl der Größenklassen auf vier reduziert wird und die Einteilung nach der durchschnittlichen Zahl an Erwerbstätigen erfolgt. Wie man sieht haben in den meisten Jahren die Betriebe mit 10 - 49 Erwerbstätigen die höchsten Beschäftigtenanteile. Zwischen gut einem Viertel und knapp einem Drittel findet hier Arbeit. Die Anteile der beiden darüber liegenden Größenklassen (50 - 249 bzw. 250 u. mehr EWT) haben allerdings meist Werte, die nur wenig darunter liegen. Nur der Beschäftigtenanteil der kleinsten Größenklasse, die gut zwei Drittel aller Betriebe umfasst, liegt mit Werten zwischen 16 und 20 Prozent deutlich darunter. Interessanter als die Anteilshöhe ist noch die zeitliche Entwicklung. Die Werte der beiden mittleren Größenklassen schwanken auf etwa gleichem Niveau. Die Großbetriebe verlieren bis 2007 tendenziell an Bedeutung und danach nimmt ihr Anteil wieder zu. Bei den Kleinbetrieben verhält es sich genau umgekehrt, wobei der Umbruch bereits 2004 erfolgte. Über die gesamte Periode betrachtet nimmt die Beschäftigungsbedeutung der Kleinbetriebe etwas ab. Dies gilt auch für Deutschland/WD insgesamt (siehe IAB-Forschungsbericht 9/2015, S. 13 ff.)

Abbildung 13: Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen^{a)} in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



a) Einteilung nach der durchschnittlichen Zahl an Erwerbstätigen $(EWT_{t-1} + EWT_t)/2$.

Richtet man den Fokus statt auf die zurückliegende Entwicklung auf die Erwartungen, lassen sich diese durch die Differenz der Anteile von Betrieben mit Wachstumserwartungen und der mit Schrumpfungsperspektiven zusammengefasst ausdrücken. Dabei zeigt sich, dass der Saldo bei den mittleren Beschäftigungsgrößenklassen mit positiven Werten von 14 bis 19 Prozentpunkten größer ist als bei den beiden äußeren Klassen (je 11 Prozentpunkte). Auffällig ist, dass bei den Großbetrieben gut jeder zehnte Betrieb die Entwicklung noch nicht abschätzen kann.

Beschäftigung im Mittelstand wächst wie in der Privatwirtschaft insgesamt

In Deutschland wird die Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen auch häufig mit der Diskussion um die Bedeutung des Mittelstandes verknüpft. Grenzt man den Mittelstand nach rein quantitativen Größen ab, dann ist er identisch mit kleinen und mittleren Unternehmen. Als Obergrenze für mittelständische Unternehmen werden dabei häufig, einer EU-Definition folgend, eine Beschäftigung von 250 Personen und ein Umsatz von 50 Millionen Euro gesetzt. Bei einer solchen Abgrenzung gehören fast alle niedersächsischen Unternehmen zum Mittelstand. Für den Mittelstand ist in qualitativer Hinsicht darüber hinaus die enge Verbindung von Unternehmen und Inhaber/-in von zentraler Bedeutung. Die enge Verbindung führt im Idealfall zu einer Einheit von Eigentum, Leitung und Haftung. Hier werden beide Aspekte miteinander verknüpft, d. h. von Mittelstand soll gesprochen werden, wenn ein unabhängiges, eigentümergeführtes Unternehmen unter der genannten Beschäftig-

ten- und Umsatzgrenze bleibt. Allerdings kann dieses Konzept nicht eins zu eins umgesetzt werden, da im Datensatz der Betrieb als technisch-organisatorische und regionale Einheit und nicht das Unternehmen die Befragungseinheit darstellt. Umsatz und Beschäftigung von Mehrbetriebsunternehmen sind nicht bekannt. Der Mittelstand wird daher auf eigentümergeführte Betriebe, die unterhalb der Beschäftigungs- bzw. Umsatzobergrenze bleiben, eingegrenzt.

Bei der Umsetzung des Konzepts ergibt sich eine weitere Abgrenzungsnotwendigkeit. Der Mittelstand ist Teil der privaten Wirtschaft. Diese ist von der Gemeinwirtschaft zu unterscheiden. Zu letzterer wird hier ein Betrieb gezählt, wenn er seine Geschäftstätigkeit durch einen Haushalt misst, sich im Eigentum der öffentlichen Hand befindet oder eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung ist.

Tabelle 11: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie in der Privat- und Gemeinwirtschaft in Niedersachsen 2016 und 2017, Stand: jeweils 30.06.;

Basis: Alle Betriebe

Bereich	2016 in Tausend	Erwerbstätige		Änderung 2016/17		Betriebe 2017	
		2017 in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteil in Prozent
private Wirtschaft insgesamt ^{a)}	2.589	2.661	72	72	2,8	171	88
Mittelstand ^{b)}	1.420	1.459	40	39	2,7	148	76
übrige private Wirtschaft ^{b)}	1.162	1.195	32	33	2,8	23	12
Gemeinwirtschaft ^{c)}	1.003	1.041	28	38	3,8	23	12
Niedersachsen	3.592	3.702	100	110	3,1	194	100

- a) Betriebe, die ihre Geschäftstätigkeit nicht durch einen Haushalt messen bzw. nicht im Eigentum der öffentlichen Hand und keine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung sind.
 b) Die Werte addieren sich nicht zur privaten Wirtschaft insgesamt, da einige Betriebe nicht eindeutig zugeordnet werden können.
 c) Betriebe, die ihre Geschäftstätigkeit durch einen Haushalt messen oder im Eigentum der öffentlichen Hand bzw. eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung sind.

Ein Blick auf **Tabelle 11** zeigt, dass knapp neun von zehn Betrieben zur privaten Wirtschaft gehören und knapp drei Viertel aller Erwerbstätigen dort Beschäftigung finden. Der weitaus größte Teil der privatwirtschaftlichen Betriebe gehört zum Mittelstand. Aufgrund der eher klein- bis mittelbetrieblichen Struktur liegt sein Beschäftigungsanteil aber deutlich niedriger. Klammert man die Gemeinwirtschaft aus der Berechnung aus, liegen die entsprechenden Anteilswerte bei 87 bzw. 56 Prozent. Die mittelständische Wirtschaft verzeichnet von 2016 auf 2017 einen geringfügig geringeren Beschäftigungszuwachs als die übrige private Wirtschaft. Den stärksten Zuwachs verzeichnet

die Gemeinwirtschaft. Die Rangfolge in der Beschäftigungsdynamik ändert sich allerdings des Öfteren.

3.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach dem Alter des Betriebes werden drei Altersklassen betrachtet (**Tabelle 12**). Gut ein Drittel der Betriebe mit mehr als der Hälfte der Erwerbstätigen wurde vor 1990 gegründet. Mit 29 Personen pro Betrieb sind diese Firmen etwa doppelt so groß wie die später gegründeten (15 bzw. 11 EWT/Betrieb). Ältere Betriebe haben damit nach wie vor große Bedeutung für die Beschäftigung im Land. Die Dynamik ging aber häufiger von den mittelalten Betrieben aus. Aktuell wie in den Vorjahren weist jedoch die Gruppe der jüngeren Betriebe die höchsten Zuwachsraten auf. Bei der Bewertung dieser Entwicklungen ist allerdings zu bedenken, dass die Angaben auf „überlebenden“ Betrieben beruhen und Insolvenzen nicht berücksichtigt sind. Bei Berücksichtigung dieses Sachverhalts würden alle Wachstumsraten etwas niedriger ausfallen, wobei der Rückgang bei den jüngeren Betrieben am stärksten wäre, da die Insolvenzwahrscheinlichkeit in den ersten Jahren nach Gründung am höchsten ist. Bei der Altersklasse der vor 1990 gegründeten Betriebe ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an allen Erwerbstätigen mit 82 Prozent relativ hoch. In den beiden jüngeren Altersklassen liegt der entsprechende Anteil mit 76 bzw. 68 Prozent deutlich darunter.

Tabelle 12: Betriebe und Erwerbstätige nach Betriebsalter in Niedersachsen 2000 und 2017, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Betriebe sind... gegründet	Erwerbstätige					Betriebe 2017	
	2000 in Tau- send	2017		Änderung 2016/17		in Tau- send	Anteil in Prozent
		in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent		
vor 1990	2.534	1.933	54	43	2,2	68	35
1990 bis 2010	479	1.159	32	27	2,3	80	42
nach 2010	-	455	14	39	8,6	44	23
Niedersachsen ^{a)}	3.013	3.655	100	109	3,1	192	100

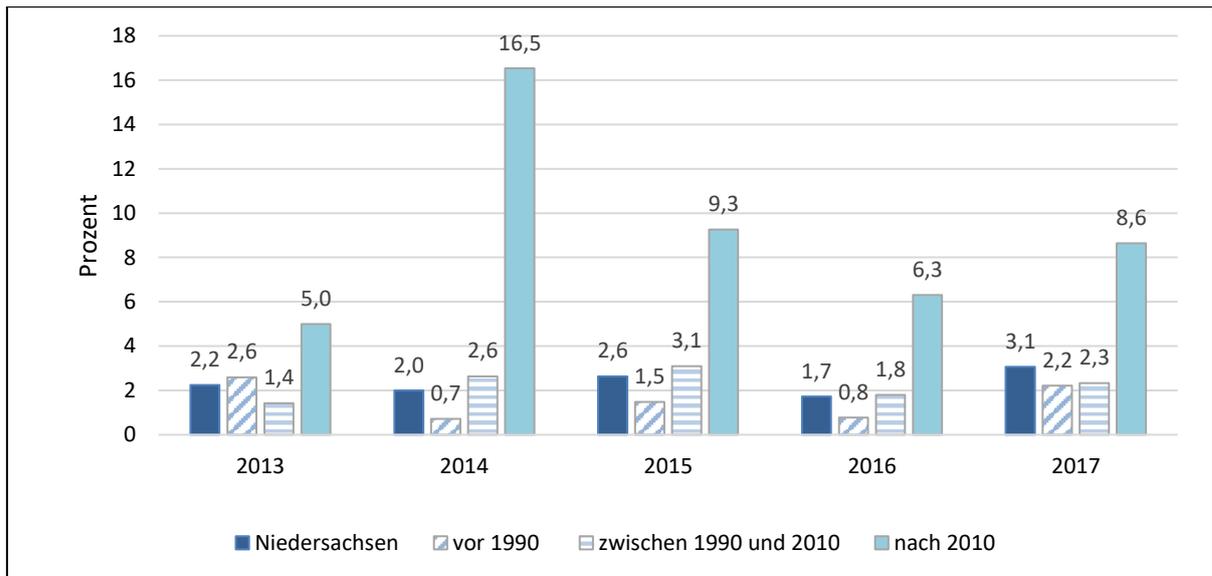
a) Da für einige Betriebe keine Altersangaben vorliegen, treten bei den für Niedersachsen ausgewiesenen Werten Abweichungen gegenüber denen der vorherigen Abschnitte auf.

Junge Betriebe steigern Beschäftigung deutlich

Für die Beurteilung der Wirksamkeit der wirtschaftspolitischen Gründungsförderung wäre es von Interesse, die Beschäftigungsentwicklung von neu gegründeten Betrieben zu kennen. Eine derartige Analyse ist aber mit dem vorliegenden Datensatz nicht durchführbar. Zwar werden jährlich neue Betriebe in die Befragung einbezogen, und darunter befinden sich auch Neugründungen, aber deren Zahl ist zu klein für statistisch

fundierte Hochrechnungen. Zudem bilden sie das Gründungsgeschehen nicht systematisch ab.⁸ Die **Tabelle 12** zeigt allerdings, dass junge Betriebe, zu denen die Neugründungen gehören, eine günstige Beschäftigungsentwicklung aufweisen. **Abbildung 14** macht deutlich, dass dieses nicht eine besondere Situation des Jahres 2017 ist, sondern in den letzten Jahren regelmäßig aufgetreten ist.

Abbildung 14: Wachstumsrate der Erwerbstätigen nach Betriebsalter in Niedersachsen 2013 bis 2017 in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Trotz der hohen Wachstumsraten ist der größte Zuwachs in Personen gerechnet aber nicht bei jungen Betrieben sondern bei vor 1990 gegründeten.

⁸ Die jährlich neu einbezogenen Betriebe sollen die sogenannte Panelmortalität ausgleichen, d.h. sie müssen die aus dem Panel z.B. wg. Insolvenz oder mangelnder weiterer Auskunftsbereitschaft ausgeschiedenen Betriebe so ersetzen, dass die Stichprobe die für repräsentative Aussagen erforderliche Struktur hat.

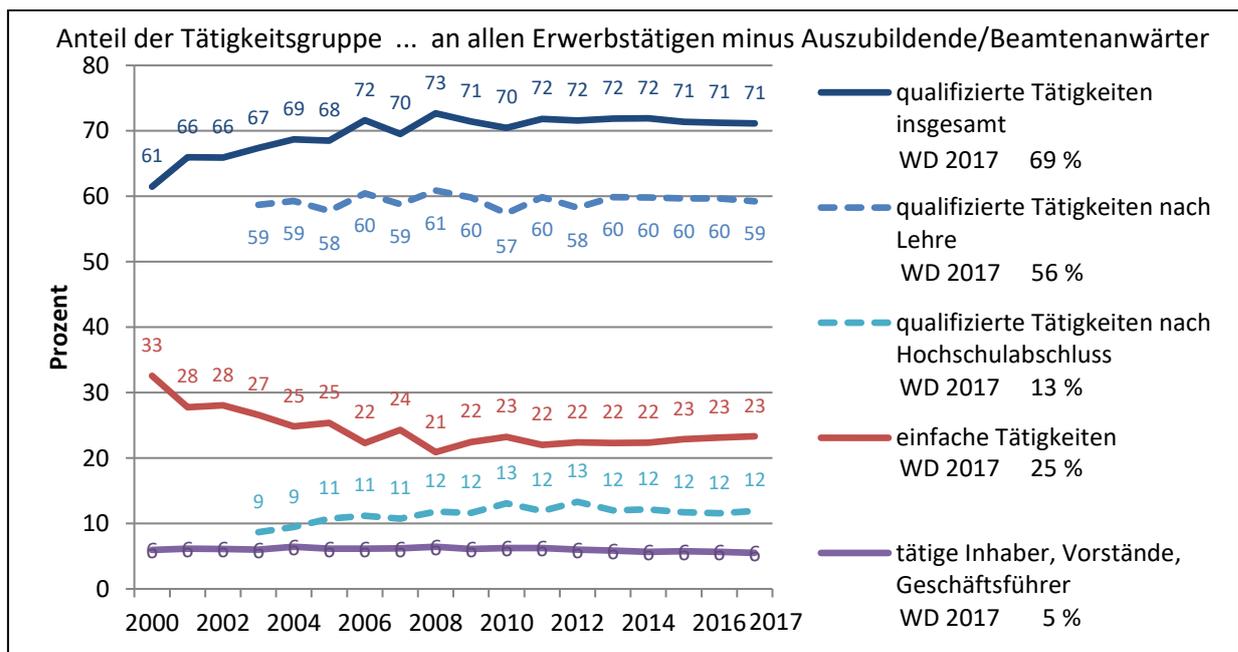
4 Personalstruktur

4.1 Tätigkeitsgruppen

Die Tätigkeitsgruppen spiegeln die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz wider. Dabei werden Personen danach unterschieden, ob für ihre Tätigkeiten eine Berufsausbildung erforderlich ist (qualifizierte Tätigkeiten) oder nicht (einfache Tätigkeiten). Bei ersteren wird seit 2003 darüber hinaus unterteilt, ob eine abgeschlossene Lehre bzw. eine vergleichbare Ausbildung oder ein Hochschul-/Fachhochschulabschluss vorausgesetzt wird. Weiterhin werden leitende Tätigkeiten als Inhaber/-innen, Vorstände und Geschäftsführer/-innen erfasst. In die Auswertung wird hier, wie in den Vorjahren, nur der engere Tätigkeitsbereich einbezogen, d. h. der Ausbildungsbereich (Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen) wird ausgegrenzt. Er wird in einem eigenen Abschnitt 5.3 analysiert.

In **Abbildung 15** lassen sich zwei Zeitabschnitte unterscheiden. Von 2000 bis 2008 nimmt der Anteil der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten tendenziell zu und der mit einfachen Tätigkeiten ab. Im zweiten Abschnitt 2008 bis 2016 verläuft die Entwicklung für beide Tätigkeitsgruppen schwankend ohne größere Niveauveränderungen. Aktuell sind auf Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten 23 Prozent der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen) zu finden, auf solchen mit qualifizierten Tätigkeiten 71 Prozent.

Abbildung 15: Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.6., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Innerhalb der Gruppe der Qualifizierten hat sich die quantitative Bedeutung bis 2010 zugunsten der Personen mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss verschoben, danach aber in etwa stabilisiert. Der Anteil der Gruppe der tätigen Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen ist über die gesamte Analyseperiode konstant bei 6 Prozent. Lediglich bei Berücksichtigung einer Kommastelle werden leichte Schwankungen (5,7 bis 6,4 Prozent) deutlich.

In der Legende der **Abbildung 15** sind zum Vergleich auch die entsprechenden Werte für Westdeutschland eingetragen. Im Unterschied zu Niedersachsen sind dort einfache Tätigkeiten und qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschluss etwas häufiger und qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre etwas weniger häufig anzutreffen.

Differenziert man die Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen, so zeigen sich wie in den Vorjahren hohe Anteile an Geringqualifizierten im Dienstleistungsbereich (29 Prozent) sowie bei Handel und Kfz-Reparatur (24 Prozent). Allerdings ist zu bedenken, dass ersterer im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur sehr heterogen ist und dort auch Teilbereiche mit sehr niedrigem Anteil einfacher Tätigkeiten zu finden sind. Dies gilt auch für Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (9 Prozent). Der letztgenannte Bereich verfügt nicht nur über einen hohen Anteil qualifizierter Arbeitnehmer/-innen (insgesamt 90 Prozent), er hat auch besonders viele Beschäftigte mit einem Hochschul-/Fachhochschulabschluss (33 Prozent).

Weibliche Erwerbstätige bei einfachen Tätigkeiten überrepräsentiert

Tabelle 13: Weibliche und männliche Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2017, Stand: 30.6.; Basis: Alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Anteil an den Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent			
	Frauen		Männer	
	b)	c)	b)	c)
einfache Tätigkeiten	27	55	20	45
qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre	60	47	59	53
qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschluss	10	39	14	61
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	3	23	8	77
Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen	100	46	100	54

- a) Alle Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.
- b) Anteil der Tätigkeitsgruppe an allen Frauen bzw. Männern.
- c) Anteil Frauen bzw. Männer an allen Personen der Tätigkeitsgruppe.

Tabelle 13 informiert erneut über die Aufteilung nach Tätigkeitsgruppen im Jahr 2017, diesmal getrennt für weibliche und männliche Erwerbstätige. Insgesamt stellen die Frauen mit 46 Prozent einen gleich hohen Erwerbstätigenanteil wie im Vorjahr. Bei einfachen Tätigkeiten sind Frauen deutlich überproportional vertreten, bei hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktionen unterproportional. Dieses Muster ist über die Zeit gesehen stabil und zeigt sich bei einer Branchendifferenzierung besonders ausgeprägt im Verarbeitenden Gewerbe.

4.2 Geringfügige Beschäftigung

Die geringfügige Beschäftigung wird seit April 2003 als Mini-Job geführt, falls der Monatsverdienst zunächst 400 Euro, jetzt 450 Euro nicht übersteigt. Hinzukommen kurzfristig Beschäftigte (maximal 2 Monate oder 50 Tage im Jahr). **Abbildung 16** zeigt die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung seit der Jahrtausendwende.⁹ Nach anfänglichem Abschwung stieg sowohl der Anteil an Betrieben, die geringfügig Beschäftigte einsetzen (hellblaue Säule), als auch der Anteil der Minijobber an den Erwerbstätigen minus Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen (blaue Linie) über mehrere Jahre an. Es folgte eine Phase schwankender quantitativer Bedeutung und danach eine Stabilisierung am aktuellen Rand. Über den Gesamtzeitraum gesehen lässt sich sagen, dass die Verbreitung dieser Beschäftigungsform (Betriebsanteil) tendenziell etwas zugenommen hat während die Intensität des Einsatzes (Beschäftigtenanteil) – bei jährlichen Schwankungen – in etwa stabil geblieben ist. Im Jahr 2017 ist der Einsatz geringfügig Beschäftigter weit verbreitet. Gut drei Fünftel der Betriebe beschäftigen Minijobber. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen) beträgt 13 Prozent.¹⁰ Schränkt man die Betrachtung auf die Firmen ein, die Minijobber beschäftigen (durchbrochene dunkelblaue Linie), ergibt sich ein Beschäftigtenanteil von 19 Prozent.

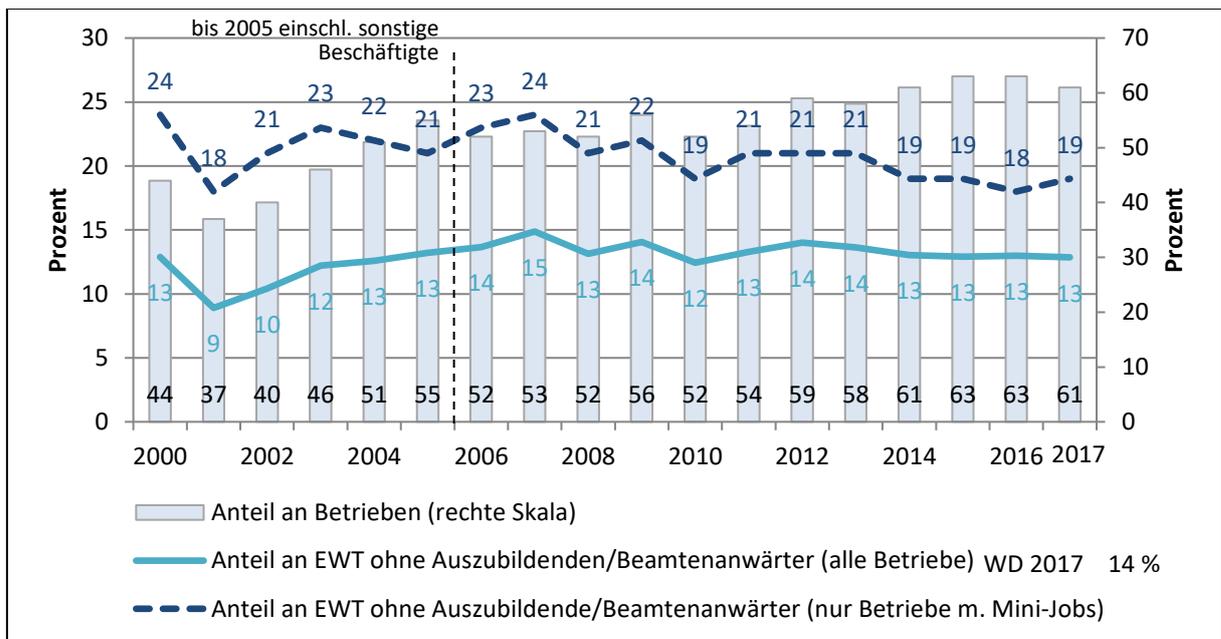
Die geringfügige Beschäftigung ist im Bereich Handel und Kfz-Reparatur relativ stark verbreitet (Beschäftigtenanteil 20 Prozent) sowie in kleineren Betrieben (16 Prozent in Betrieben mit 1 bis 4 EWT, 25 Prozent in Betrieben mit 5 bis 19 EWT). Dem steht ein

⁹ Diese Beschäftigungskategorie wurde bis 2005 bei den Betrieben als „sonstige Beschäftigte“ erfragt, mit einem besonderen Hinweis auf geringfügige Beschäftigung. Auf Anregung der Betriebe wurden 2006 die geringfügig Beschäftigten als eigene Kategorie neben den „sonstigen Beschäftigten“ erfasst. Daher sind die Zahlen gegenüber den Berichten vor 2006 nicht ganz vergleichbar. Die Differenzen sind aber gering.

¹⁰ Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt und nicht Personen. Da geringfügig Beschäftigte des Öfteren mehr als einen Minijob haben, ist der tatsächliche Personenanteil geringer als hier ausgewiesen.

zurückhaltender Einsatz im Verarbeitenden Gewerbe (Beschäftigtenanteil 5 Prozent) und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (4 Prozent) sowie in Großbetrieben mit mehr als 100 Erwerbstätigen (6 Prozent) gegenüber.

Abbildung 16: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.06., Anteile an Betrieben und an Erwerbstätigen minus Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Mini-Jobs

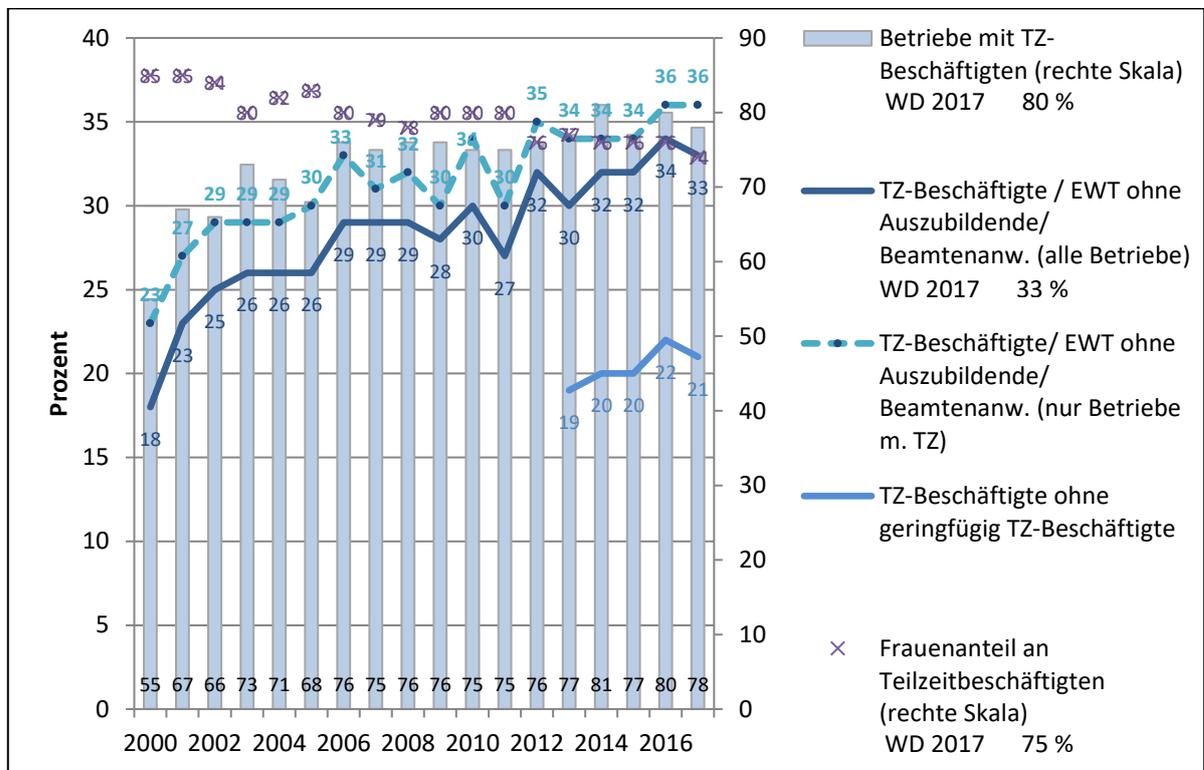


4.3 Teilzeitbeschäftigung

Im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigung gibt es zwei relativ stabile Entwicklungstendenzen, wie **Abbildung 17** zeigt: Zum einen gewinnt sie an quantitativer Bedeutung, zum anderen geht der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten langsam zurück. Die erste Tendenz lässt sich sowohl am Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung als auch am Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen ablesen. Insbesondere beim Personenanteil ist der längerfristige Anstieg gelegentlich unterbrochen -- wie auch 2017. Aktuell beschäftigen knapp vier von fünf Betrieben Teilzeitkräfte und ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet mit reduzierter Wochenarbeitszeit.¹¹ Der Frauenanteil ist seit 2000 tendenziell rückläufig und fällt nach einer mehrjährigen Stabilisierungsphase auf 74 Prozent. Bei einem Frauenanteil an den Erwerbstätigen von 46 Prozent ist dies immer noch ein hoher Wert.

¹¹ In den Beschäftigungstrends 2016 findet sich eine differenzierte Darstellung der Teilzeit nach dem Ausmaß der vereinbarten Wochenarbeitszeit (Abb. 10, S. 36).

Abbildung 17: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten



Bei einer Betrachtung der Teilzeitarbeit muss bedacht werden, dass die geringfügige Beschäftigung in dieser Beschäftigungskategorie zum großen Teil enthalten ist. Jobs mit einer Entlohnung bis 450 Euro/Monat werden in jedem Fall Teilzeittätigkeiten sein. Nur wenn eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, weil die Beschäftigung kurzfristig ist (< 2 Monate oder 50 Tage pro Jahr), ist sie auch als Vollzeittätigkeit denkbar. Klammert man die geringfügig Teilzeitbeschäftigten aus der Analyse aus, dann verbleibt ein Anteil von 21 Prozent an Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinn. Das entspricht einem Rückgang gegenüber dem Vorjahr um einen Prozentpunkt.

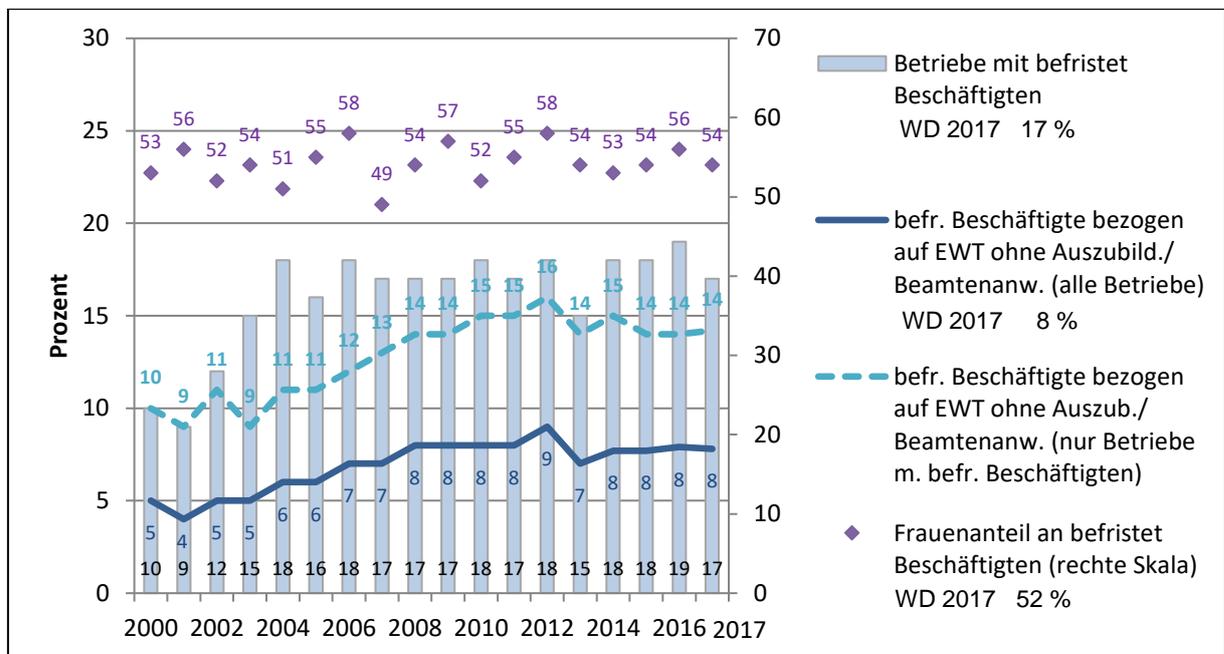
Differenziert nach Wirtschaftsbereichen wird deutlich, dass die Bereiche Handel und Kfz-Reparatur (43 Prozent Teilzeitbeschäftigtenanteil), Dienstleistungen (40 Prozent) sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (37 Prozent) stark von Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, während das Baugewerbe (16 Prozent) und das Verarbeitende Gewerbe (12 Prozent) eine unterdurchschnittliche Nutzung dieses Instruments aufweisen.

Zieht man Westdeutschland zum Vergleich heran, so zeigt sich ein ähnliches Muster wie in Niedersachsen. Der Betriebsanteil beträgt dort ebenfalls 80 Prozent und bei einem Teilzeitanteil von 32 Prozent liegt auch eine vergleichbare Nutzungsintensität vor.

4.4 Befristete Beschäftigung

Die quantitative Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse hat seit 2000 tendenziell zugenommen (**Abbildung 18**). Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer/-innen mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigen, steigt nach der Jahrtausendwende bis 2004 deutlich an, verharrt dann aber – bei jährlichen Schwankungen – in etwa auf dem erreichten Niveau. Der Beschäftigtenanteil folgt bis 2012 einem steigenden Trend und geht danach leicht zurück. 2017 hat etwa jeder sechste Betrieb Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen und etwa jeder zwölfte Beschäftigte hat einen befristeten Vertrag. Das sind insgesamt rund 284.500 Personen. Frauen sind in allen Jahren überproportional von Befristungen betroffen. Ein Trend lässt sich hier nicht erkennen.

Abbildung 18: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2017, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeter Beschäftigung



Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich, dass Betriebe aus dem Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung relativ häufig vom Instrument der Befristung Gebrauch machen (**Tabelle 14**). 54 Prozent der Betriebe haben befristet Beschäftigte und diese stellen einen Anteil von 8 Prozent an allen Erwerbstätigen ohne Auszubildende/Beamtenanwärter/-innen¹². Im Dienstleistungsbereich liegt der Betriebsanteil zwar nur etwas über dem Durchschnitt, aber dort

¹² Eine detailliertere Analyse des Befristungsverhaltens der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst enthält der Kurzbericht 5/2016 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

wo Befristungen vorgenommen werden, sind relativ viele Personen von Befristungen betroffen, so dass der Beschäftigtenanteil mit 11 Prozent hier einen Spitzenwert hat. Am unteren Ende der Intensitätsskala finden sich das Baugewerbe und der Bereich Handel und Kfz-Reparatur.

Mehr als die Hälfte aller Befristungen sachgrundlos

In der **Tabelle 14** ist auch eine Aufteilung nach dem Befristungsgrund enthalten. Dabei wird unterschieden zwischen sachgrundloser Befristung und Befristung wegen öffentlicher Förderung (z.B. Lohnkostenzuschüsse), sonstiger sachlicher Gründe sowie sonstiger Regelungen (z.B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Man sieht, dass bei mehr als der Hälfte der Fälle kein Befristungsgrund angegeben wird. Besonders verbreitet ist die sachgrundlose Befristung im Verarbeitenden Gewerbe, gefolgt vom Bereich Handel und Kfz-Reparatur. Aufgrund der verbreiteten Nutzung dieses Instruments im Bereich Dienstleistungen liegt hier der höchste Anteil an Erwerbstätigen mit Befristungen ohne Sachgrund vor.

Im Koalitionsvertrag der die Bundesregierung tragenden Parteien ist vorgesehen, die Zahl der sachgrundlos befristet Beschäftigten bei Arbeitgebern mit mehr als 75 Beschäftigten auf 2,5 Prozent der Belegschaft zu reduzieren.¹³ Die Basis für die Begrenzung sollen Unternehmen bilden, die im Panel aber nicht abgebildet werden können, da hier Betriebe die Erhebungseinheit bilden.¹⁴ Die in **Tabelle 14** vorgenommene Einteilung in Betriebsgrößenklassen soll eine erste Orientierung bieten. In der kleineren Klasse sind 54 Prozent aller Erwerbstätige ohne Ausbildung und Beamtenanwärter/innen beschäftigt und von diesen haben 5,7 Prozent einen befristeten Vertrag, insgesamt 39 Prozent aller Befristungen. In der größeren Klasse finden sich bei 46 Prozent der Beschäftigten 61 Prozent der Befristungen und damit bei 10,7 Prozent der Erwerbstätigen. In beiden Klassen sind sachgrundlose Befristungen mit Werten von 58 bzw. 55 Prozent am häufigsten anzutreffen. Dies führt zu einem Erwerbstätigenanteil von 3,3 Prozent bei den Betrieben mit bis zu 75 Beschäftigten und von 5,9 bei den größeren. Der im Koalitionsvertrag genannte Grenzwert von 2,5 Prozent wird also in beiden Klassen überschritten. Um den Grenzwert bei den Betrieben mit mehr als 75 Beschäftigten einzuhalten, müsste die sachgrundlose Befristung um ca. 47.000 Fälle abgebaut werden. In der kleineren Klasse würde es ca. 13.000 Fälle betreffen.

¹³ Vgl. auch den Beitrag im IAB-Forum vom 12.02.2018; iab-forum.de/zur-einschraenkung-befristeter-arbeitsvertraege-im-koalitionsvertrag/.

¹⁴ 48 Prozent der Betriebe in Niedersachsen sind Einbetriebsunternehmen. Sie beschäftigen 17 Prozent der Erwerbstätigen.

Tabelle 14: Befristete Beschäftigung und Gründe für befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, 1. Halbjahr, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen

	Befristete Beschäftigung		Beschäftigungsverhältnisse sind befristet				
	Anteil Betriebe	Anteil Erwerbstätige ^{a)}	ohne sachlichen Grund	wegen öffentlicher Förderung	mit anderem sachlichen Grund	aufgrund sonstiger Regelungen	Anteil an allen Befristungen
			Anteil Erwerbstätige ^{ab)}				
2013 Niedersachsen	15	7,2	3,8	55	4	36	6
2017 Niedersachsen	17	8,0	4,5	56	3	25	16
Verarbeitendes Gewerbe	23	4,8	4,1	86	0	13	0
Baugewerbe	10	*	*	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	13	5,1	3,6	70	1	16	13
Dienstleistungen	18	11,0	5,8	53	4	25	18
Org. o. E., öff. Verwaltung	54	7,9	2,6	33	5	41	21
1-75 Erwerbstätige	15	5,7	3,3	58	4	28	10
76 u. mehr Erwerbst.	76	10,7	5,9	55	3	23	20
2017 Westdeutschland	17	8,3	4,6	55	3	32	10

a) Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/Beamtenanwärterinnen.

b) Befristungen mit fehlender Angabe beim Befristungsgrund wurden entsprechend den angegebenen Anteilen beim Grund aufgeteilt.

*) Aufgrund geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Ob es durch die geplante Einschränkung zu einem Anstieg der unbefristeten Beschäftigung kommt, ist unsicher. Denkbar wäre auch ein Umstieg auf Befristungen mit Sachgrund oder ein verstärkter Einsatz anderer personalpolitischer Instrumente wie z.B. Leiharbeit, freie Mitarbeiter oder Überstunden.

Neueinstellungen nach wie vor häufig befristet

Angesichts des mit 8 Prozent relativ niedrigen Anteils an befristet Beschäftigten darf nicht übersehen werden, dass Befristungen bei Einstellungen sehr häufig vorkommen (**Tabelle 15**). Im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise sowie direkt danach erhielt gut die Hälfte aller Neueingestellten jeweils nur einen befristeten Vertrag. Dieser Anteil ist danach wieder zurückgegangen und seit 2011 erhalten weniger als die Hälfte der Neueingestellten befristete Verträge. Aktuell beträgt der Anteil 44 Prozent. Bei den Frauen ist der Anteil befristeter Einstellungen wie in früheren Jahren deutlich größer als bei den Männern.

Tabelle 15: Befristungen bei Neueinstellungen in Niedersachsen 2005 bis 2017, jeweils 1. Halbjahr, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Neueinstellungen

	Niedersachsen					West- deutsch- land 2017
	2005	2010	2015	2016	2017	
Anteil Betriebe mit Neueinstellungen	22	24	32	33	32	33
... davon mit befristeten Neueinstellungen	35	42	39	37	36	33
Anteil befrist. Neueinstellungen an allen Neueinstellungen	46	50	44	42	44	44

Man kann davon ausgehen, dass die meisten Beschäftigten unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferieren würden. Sie akzeptieren Befristungen in der Hoffnung, später unbefristet übernommen zu werden. Im 1. Halbjahr 2017 war für 99.000 Arbeitskräfte eine Befristung ausgelaufen. Von diesen wurden

- 37 Prozent in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen,
- 31 Prozent weiterhin befristet beschäftigt und
- 32 Prozent sind aus dem Betrieb ausgeschieden.

Für gut ein Drittel der Betroffenen hat sich also die Hoffnung erfüllt. Über den Verbleib der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Personen liegen keine Informationen vor.

4.5 Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte

Zusätzlich zu den Erwerbstätigen eines Betriebes beschäftigen die Firmen weitere Arbeitskräfte, die häufig zur Abdeckung von Bedarfsspitzen eingesetzt werden. Diese Zusatzkräfte werden nicht zur Belegschaft des Betriebes (Erwerbstätige) gezählt. Gemessen an den Betriebsanteilen ist die Beschäftigung von Aushilfen bzw. Praktikanten die am weitesten verbreitete Form. 15 Prozent der Betriebe – verteilt über alle Branchen – setzten auch 2017 derartige Kräfte ein (**Tabelle 16**). Im Vergleich zur Zahl der Erwerbstätigen ist der Einsatz aber nicht bedeutend (1 Prozent). Kurz nach der Jahrtausendwende, als die Arbeitsmarktsituation deutlich ungünstiger war als heute, wurden Praktikanten noch deutlich häufiger eingesetzt.

Eine tendenziell umgekehrte Entwicklung lässt sich bei den freien Mitarbeitern/-innen mit Werk- oder Dienstverträgen feststellen. Die Nutzung dieser Beschäftigungsform beschränkt sich im Vergleich zu Aushilfen/Praktikanten zwar auf einen kleineren Kreis von Betrieben, vor allem im privaten Dienstleistungsbereich. Die Nutzungsintensität ist in diesen Betrieben aber meist deutlich höher. Ein erster Höhepunkt des Einsatzes freier Mitarbeiter/-innen ergab sich 2010, ein zweiter 2013 und auch 2015 wurden in

Relation zu den Erwerbstätigen wieder relativ viele freie Mitarbeiter/-innen eingesetzt. Aktuell geht die quantitative Bedeutung dieser Beschäftigungsform etwas zurück.

Als drittes ist in **Tabelle 16** die Entwicklung der Leiharbeit verzeichnet, eine Beschäftigungsform, die in den letzten Jahren eine große mediale Öffentlichkeit erfahren hat. Nach der Liberalisierung der Einsatzregeln im Zuge der Hartz-Reformen stieg deren Anzahl an. Bedingt durch die Wirtschaftskrise erfolgte 2009 ein Einbruch und im Zuge der wirtschaftlichen Erholung nahm deren quantitative Bedeutung 2010 und 2011 wieder zu und hat sich seitdem stabilisiert. Es wird deutlich, dass „Leiharbeit“ ein flexibles personalpolitisches Instrument darstellt. Bezogen auf die Gruppe der Betroffenen sind die Veränderungen sehr bedeutsam, bezogen auf die Beschäftigten insgesamt aber eher unbedeutend. Bei einer Differenzierung der Analyse zeigt sich, dass vor allem Großbetriebe und Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe Leiharbeiter/-innen einsetzen, während diese Beschäftigungsform in den übrigen Bereichen nur eine geringe Rolle spielt.

Tabelle 16: Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2005 bis 2017, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Niedersachsen					West- deutsch- land 2017
	2005	2010	2015	2016	2017	
Aushilfen/ Praktikanten						
Anteil an Betrieben	19	15	14	17	15	12
Vergleich mit Erwerbstätigen ^{a)}	3	2	2	2	1	1
Freie Mitarbeiter/-innen						
Anteil an Betrieben	5	8	6	6	5	7
Vergleich mit Erwerbstätigen ^{a)}	2	3	4	3	2	2
Leiharbeitskräfte						
Anteil an Betrieben	2	3	4	4	4	3
Vergleich mit Erwerbstätigen ^{a)}	1	2	2	2	1	2

a) Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.

5 Personalpolitik

5.1 Grundlagen der Personalplanung

Die Erstellung von Produkten und Dienstleistungen in einem bestimmten Planungszeitraum erfordert die Bereitstellung von Personal. Dabei wäre es rational, die Personalplanung mit den Produktions- und Absatzplänen sowie der Kapitalbedarfsplanung abzustimmen. In vielen Fällen findet der Planungsprozess in den Köpfen der Unternehmensleitung statt. Bei größeren und komplexeren Organisationen reicht dies vielfach nicht aus, so dass die Planungen schriftlich fixiert werden müssen. In welchen Bereichen schriftlich fixierte Pläne vorliegen, zeigt **Tabelle 17**.

Tabelle 17: Formale Grundlagen der Personalplanung in Niedersachsen 2005 bis 2017, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Alle Betriebe

	Betriebe mit schriftlich fixierten Plänen	Schriftlich fixierte Pläne für ...							
		Personalbedarf	Personalentwicklung und Weiterbildung	formal festgelegte Verfahren der Stellenbesetzung	Stellenbeschreibungen für Mehrheit der Arbeitsplätze	Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern	Beurteilungen der Arbeitsleistung	Investitionen	Produktion und Absatz
2005 Niedersachsen	42	11	15	15	21	9	12	13	9
2007 Niedersachsen	41	11	11	21	24	14	14	17	11
2011 Niedersachsen	38	13	15	16	26	13	16	18	12
2013 Niedersachsen	37	11	14	17	27	12	14	18	14
2017 Niedersachsen	40	14	17	16	29	15	17	16	13
Verarbeitendes Gewerbe	49	13	17	23	28	15	19	26	33
Baugewerbe	23	6	8	6	14	5	13	5	5
Handel, Kfz-Reparatur	48	14	18	12	34	16	21	18	19
Dienstleistungen	40	13	17	16	31	17	16	16	11
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	63	46	39	59	56	42	38	38	5
1-4 Erwerbstätige	17	3	6	4	11	5	6	5	5
5-19 Erwerbstätige	42	11	13	10	28	14	17	13	11
20-99 Erwerbstätige	77	41	44	49	65	37	40	46	33
100-499 Erwerbstätige	93	57	60	72	76	51	58	63	40
500 und mehr	98	75	75	91	84	55	69	89	60
2017 Westdeutschland		12	13	15	32	14	16	15	11

Drei von fünf Betrieben verzichteten 2017 vollständig auf schriftlich fixierte Grundlagen für die Personalplanung. Hierbei handelt es sich vor allem um kleine „Ein-Betriebs-Firmen“, denn wie zu erwarten ist, nimmt das Ausmaß der Verschriftlichung der Planung mit der Betriebsgröße deutlich zu. Am weitesten verbreitet ist die Schriftform bei Stellenbeschreibungen. In jedem sechsten Betrieb gibt es auch schriftliche Pläne für Personalentwicklung und Weiterbildung sowie für die Beurteilung der Arbeitsleistung. Relativ gering ist der Anteil von Betrieben mit schriftlichen Produktions- und Absatzplänen sowie schriftlichen Personalbedarfsplänen.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, dann fällt auf, dass es im Baugewerbe verhältnismäßig wenig schriftliche Pläne gibt und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung relativ viel. Im Vergleich zu den früheren Erhebungen zeigen sich einige Veränderungen. Tendenziell ist die Verbreitung schriftlicher Pläne gestiegen. Bei allen Items ist der Anteilswert 2017 größer als der von 2005. In der gleichen Zeit sank allerdings zunächst der Anteil der Betriebe mit schriftlichen Plänen und hat trotz Anstieg von 2013 auf 2017 um drei Prozentpunkte noch nicht das Ausgangsniveau von 2005 erreicht. Offensichtlich nimmt die Vielfalt der Pläne in den Betrieben zu, die ihre Planungen in Schriftform vorlegen.

Verglichen mit Westdeutschland fällt auf, dass mit einer Ausnahme alle Planarten in Niedersachsen höhere Anteilswerte aufweisen. Die Ausnahme betrifft schriftliche Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze.

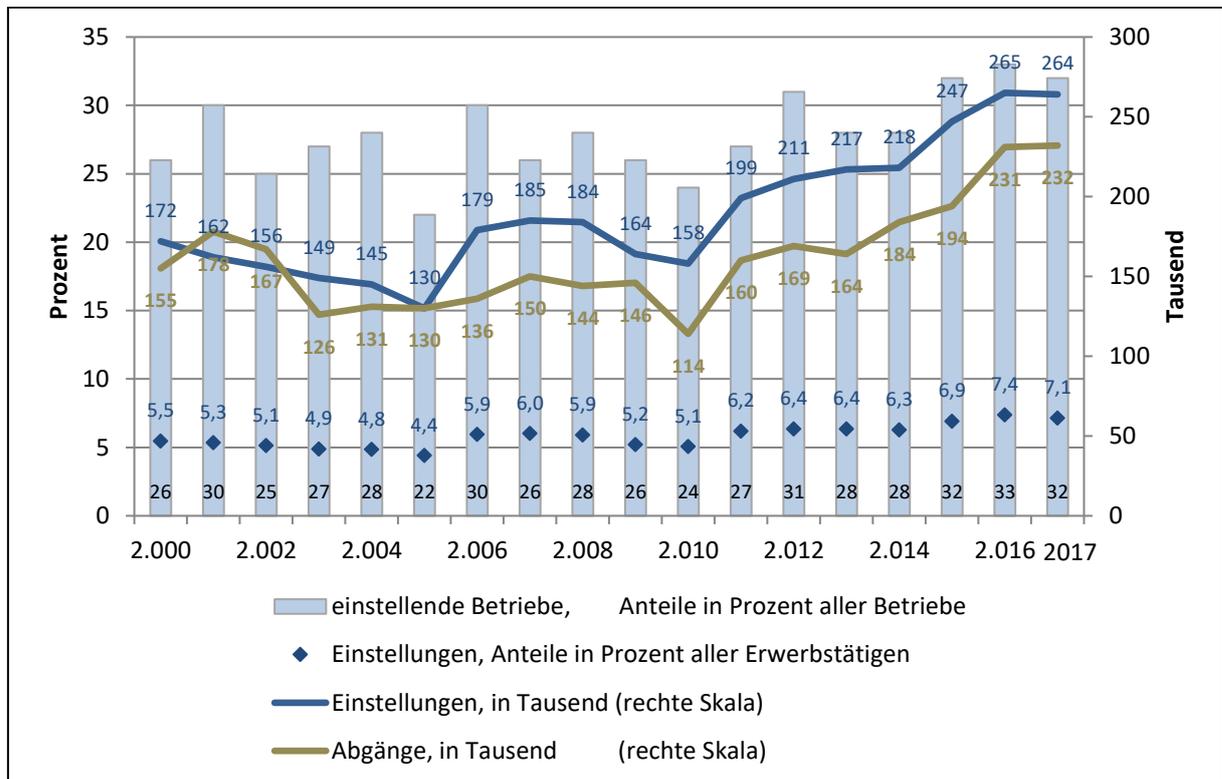
5.2 Einstellungen und Abgänge

Wie bereits in Kapitel 3.1 berichtet, hat sich 2017 die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen gegenüber dem Vorjahr um 3,1 Prozent erhöht. Dabei handelt es sich um eine Nettogröße aus betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungsprozessen. Die Arbeitsmarktdynamik ist daher viel größer, als es die aggregierten Werte vermuten lassen. Wachsende, schrumpfende oder auch konstante Beschäftigtenzahlen eines Betriebes sind wiederum das Ergebnis von betrieblichen Personalbewegungen, nämlich von Einstellungen und Personalabgängen.¹⁵ **Abbildung 19** zeigt, dass sich im Zeitraum von 2000 bis 2017 zwei Phasen unterscheiden lassen. In den Jahren bis 2010 schwanken Einstellungen ohne eindeutigen Trend, mit einem Tiefpunkt 2005. Die Abgänge gehen bis zum Ende dieser Phase tendenziell zurück. Ab 2010 steigen beide Graphen fast durchweg an und stabilisieren sich dann auf hohem Niveau. Knapp jeder dritte Betrieb stellt im 1. Halbjahr 2017 ein und zwar insgesamt 264.000 Personen.

¹⁵ Einstellungen und Abgänge werden jeweils für das den Interviews vorausgehende 1. Halbjahr eines Jahres erfasst.

Dies entspricht einem Anteil von 7,1 Prozent an den Erwerbstätigen. Den Einstellungen stehen 232.000 Abgänge gegenüber, so dass sich ein Nettozuwachs von 32.000 ergibt.

Abbildung 19: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2000 bis 2017, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: Alle Betriebe



Während in den meisten früheren Jahren die Personalbewegungen für Frauen etwas günstiger ausgefallen sind als für Männer, ist die Situation 2017 nicht so eindeutig (**Tabelle 18**). Frauen stellen 46 Prozent aller Erwerbstätigen, sind an Eintritten aber nur mit 44 Prozent beteiligt. Allerdings haben sie an den Abgängen mit 41 Prozent einen noch kleineren Anteil.

Viele Einstellungen in Dienstleistungsbetrieben

Mehr als zwei Drittel aller Einstellungen erfolgen im Bereich Dienstleistungen, obwohl hier nur gut die Hälfte aller Erwerbstätigen beschäftigt sind. Dementsprechend hat der Anteil von Einstellungen an Erwerbstätigen hier mit 10 Prozent einen Höchstwert. Die umgekehrte Situation mit wenigen Einstellungen – absolut wie im Verhältnis zu Erwerbstätigen – liegt im Bereich Organisationen ohne Erwerbzweck und öffentliche Verwaltung vor. Bezieht man die Abgänge in die Betrachtung ein, dann fällt auf, dass sie im Verarbeitenden Gewerbe wie im Baugewerbe quantitativ bedeutsamer sind als die Einstellungen. In den anderen Bereichen ist das umgekehrt. Besonders groß ist der Überhang der Einstellungen über die Abgänge im Bereich Dienstleistungen.

Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass Kleinstbetriebe (1-4 Erwerbstätige) nur relativ wenig Dynamik aufweisen. Sowohl Einstellungen wie Abgänge, absolut wie relativ, sind zahlenmäßig gering. Außerdem überwiegen letztere.

Tabelle 18: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2017; Basis: Alle Betriebe

	Einstellungen ^{a)}			Personalabgänge		
	in Tausend	Anteile in Prozent b)	c)	in Tausend	Anteile in Prozent b)	c)
2017 Betriebe Niedersachsen	63	32		62	30	
Personen Niedersachsen	264	100	7	232	100	6
- Frauen	116	44	7	95	41	6
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	22	8	3	24	10	4
Baugewerbe ^{d)}	17	6	7	19	8	9
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	28	11	5	24	11	4
Dienstleistungen ^{d)}	181	68	10	152	65	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	11	4	3	10	4	3
1-4 Erwerbstätige	6	2	3	10	4	5
5-19 Erwerbstätige	63	24	8	51	22	6
20-99 Erwerbstätige	81	31	7	71	31	6
100-499 Erwerbstätige	65	24	7	54	23	6
500 und mehr Erwerbstätige	50	19	8	47	20	7
- einfache Tätigkeiten ^{e)}	117	45	14			
- qualifizierte Tätigkeiten ^{e)}	143	55	6			
- befristet eingestellt	117	44	3			
2017 Betriebe Westdeutschland	556	33		522	31	
Personen Westdeutschland	2.288		7	1.877		6

- a) Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern/-innen aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.
 b) Anteil an allen Betrieben bzw. an allen Einstellungen/Personalabgängen.
 c) Anteil der Einstellungen/Abgänge an allen Erwerbstätigen bzw. allen Erwerbstätigen der betrachteten Gruppe (z. B. Frauen).
 d) Die Anzahl Einstellungen nach Wirtschaftsbereichen summiert sich nicht zu Einstellungen insgesamt, da nicht alle Wirtschaftsbereiche ausgewiesen sind.
 e) Die Anzahl Einstellungen nach Tätigkeiten summiert sich nicht zu Einstellungen insgesamt, da nicht für alle Betriebe Angaben vorliegen. Die Anteilswerte b) haben daher eine geringere Basis.

Lesebeispiel „Personen Niedersachsen, darunter Frauen“: Im 1. Halbjahr 2017 wurden 116.000 Frauen eingestellt, entsprechend 44 Prozent aller Einstellungen. Bezogen auf alle weiblichen Erwerbstätigen machten die Einstellungen 7 Prozent aus. Analog für Abgänge.

Betrachtet man das Qualifikationsprofil der neu Eingestellten, könnte man den Eindruck haben, dass Personen mit einfachen Tätigkeiten besonders gefragt sind, denn sie stellen wie in den Vorjahren einen überproportionalen Teil der Eingestellten. Dies wäre aber eine Fehlinterpretation, wie der langfristige Rückgang im Umfang der Beschäftigung geringqualifizierter Arbeitskräfte zeigt. Der hohe Anteil ist eher Ausdruck der geringen Stabilität dieses Beschäftigungssegments. Lügen auch Informationen

zum Qualifikationsprofil der Abgänge vor, würde das in ebenfalls überproportionalen Abgangsanteilen deutlich werden.

Von Einstellungen sind in Westdeutschland anteilmäßig etwa gleich viele Betriebe betroffen wie in Niedersachsen, von Abgängen ebenfalls. Ähnliche Werte zeigen sich auch, wenn man die Zahl der Einstellungen und Abgänge jeweils auf die Erwerbstätigen insgesamt bezieht.

Arbeitnehmerkündigungen sind die häufigste Abgangsart

Die Struktur der Gründe für die 232.000 Personalabgänge ist aus **Tabelle 19** zu ersehen. Die zu Beginn des Jahrtausends einsetzende Arbeitsmarktschwäche hatte dazu geführt, dass freiwillige Arbeitnehmerkündigungen seit 2000 von 44 Prozent auf 25 Prozent im Jahr 2005 zurückgegangen sind. Parallel dazu hat der Anteil betriebsseitiger Kündigungen von 18 Prozent auf 31 Prozent zugenommen. Jeweils bei Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation rangieren die Arbeitnehmerkündigungen wieder auf Platz 1 der Häufigkeitsliste. Betriebliche Kündigungen, die im Vorjahr deutlich angestiegen waren, haben mit 26 Prozent wieder in etwa ein Niveau erreicht, das früher in „normalen“ Zeiten erreicht wurde.

Der Anteil der Abgänge aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages steigt unabhängig vom Konjunkturverlauf bis 2007 auf 20 Prozent an und bleibt dann bis 2010 etwa auf dem erreichten Niveau. Danach geht die quantitative Bedeutung dieses Abgangsgrunds wieder zurück und stabilisiert sich bei 14-15 Prozent.

Die übrigen Abgänge haben vergleichsweise wenig quantitative Bedeutung. Der Anteil der Abgänge in den Ruhestand vor Erreichen der regulären Altersgrenze, der 2016 um 1 Prozentpunkt gesunken war, ist wieder im gleichen Ausmaß gestiegen. Es ist möglich, dass die geänderten Zugangsbedingungen (Rente mit 63) mit zu dieser Steigerung geführt haben.

Obwohl das eben geschilderte Muster im Großen und Ganzen für alle Teilbereiche der Wirtschaft gilt, zeigen sich doch auch Abweichungen. Besonders auffällig sind diese im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Hier kommen Kündigungen – sowohl arbeitnehmer- wie arbeitgeberseitig – nur selten vor. Die zahlenmäßig bedeutendste Abgangsart stellt das „Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages“ dar. Übergänge in den Ruhestand kommen ebenfalls sehr häufig vor, auch solche vor Erreichen der regulären Altersgrenze. Relativ wenige betriebsseitige Kündigungen und relativ viele Übergänge in den Ruhestand finden sich auch im Verarbeitenden Gewerbe. Auffallend ist auch die Situation im Baugewerbe. Hier ist der Anteil betriebsseitiger Kündigungen höher als der der arbeitnehmerseitigen, und einvernehmliche Vertragsaufhebungen kommen ebenfalls vergleichsweise häufig vor.

Tabelle 19: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen 2000, 2005 bis 2017, jeweils 1. Halbjahr; Anteile in Prozent aller Abgänge^{a)}; Basis: Betriebe mit Abgängen

	Kündigung seitens des Arbeitnehmer	Kündigung seitens des Betriebs	Abgang nach Beendigung der Ausbildung	Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch Sozialplan)	Ruhestand mit Erreichen d. regulären Altersgrenze	Ruhestand vor Erreichen d. regulären Altersgrenze
2000 Niedersachsen	44	18	4	12	3	10	
2005 Niedersachsen	25	31	5	14	5	5	4
2006 Niedersachsen	30	32	3	14	3	4	3
2007 Niedersachsen	29	23	5	20	4	4	3
2008 Niedersachsen	32	24	3	20	5	4	3
2009 Niedersachsen	27	30	4	21	5	4	3
2010 Niedersachsen	30	21	5	20	8	4	3
2011 Niedersachsen	36	24	4	16	5	4	3
2012 Niedersachsen	36	27	2	14	5	5	3
2013 Niedersachsen	35	22	4	15	7	5	2
2014 Niedersachsen	40	21	2	14	9	6	3
2015 Niedersachsen	39	23	2	14	7	6	3
2016 Niedersachsen	38	31	3	15	4	5	2
2017 Niedersachsen	37	26	2	14	8	5	3
Verarbeitendes Gewerbe	34	13	5	14	8	6	6
Baugewerbe	30	39	4	1	17	4	4
Handel, Kfz-Reparatur	50	21	5	11	2	5	1
Dienstleistungen	38	29	0	15	7	3	2
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	13	4	2	19	9	24	15
1-4 Erwerbstätige	28	36	3	0	10	2	0
5-19 Erwerbstätige	45	26	1	4	8	3	5
20-99 Erwerbstätige	48	23	2	7	7	5	1
100-499 Erwerbstätige	32	26	2	20	7	5	3
500 und mehr Erwerbstätige	20	27	2	30	8	6	3
2017 Westdeutschland	44	22	2	12	6	5	2

a) Die Prozentsätze addieren sich nicht zu 100, da nicht alle Kategorien ausgewiesen sind. Es fehlen die Kategorien „Versetzung“, „Berufs- und Erwerbsunfähigkeit“ und „Sonstiges“.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Personalbewegungen fluide gewesen sind. Die Zahl der Einstellungen und Abgänge hat ein hohes Niveau erreicht. Das Einstellungsvolumen hätte höher ausfallen können, wenn es gelungen wäre, alle offenen Stellen zu besetzen.

5.3 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung wird aus betrieblicher Perspektive als Zukunftsinvestition gesehen. Sie hat die Aufgabe, die Betriebe mit den benötigten Arbeitskräften zu versorgen. Angesichts der zunehmenden Hinweise auf Fachkräfteknappheit und deren zu erwartende Verschärfung durch die demografische Entwicklung kommt der betrieblichen Ausbildung eine große Bedeutung zu. Die seit der Krise meist gute wirtschaftliche Lage hat die betrieblichen Rahmenbedingungen für den Ausbildungsbereich verbessert. Rückläufige Absolventenzahlen aus dem Sekundarbereich II der Schulen erschweren aber zunehmend die Rekrutierung von Nachwuchskräften.

Im Folgenden werden, wie in den vorherigen Berichten, verschiedene Ausbildungsarten zusammengefasst betrachtet, und zwar Ausbildungen

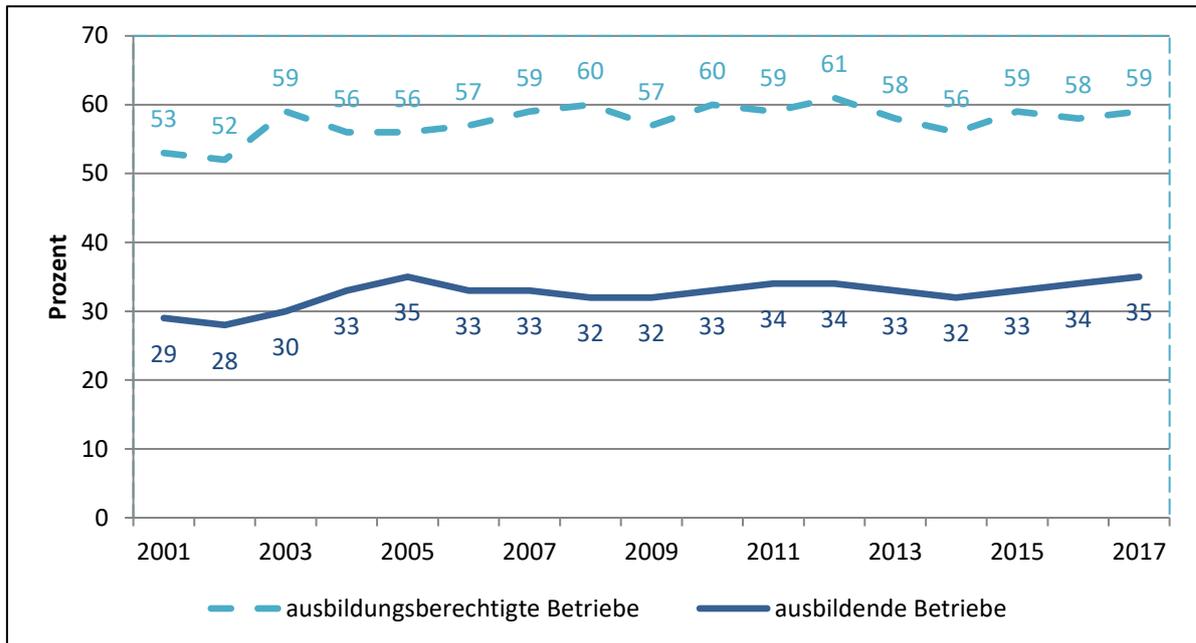
- nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung,
- nach anderen Ausbildungsregeln wie z. B. für sozialpflegerische/sozialpädagogische Berufe und für Berufe im Gesundheitswesen,
- von Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern.

Ausbildung ist hier also weiter abgegrenzt als sonst in der öffentlichen Diskussion üblich, die meist auf betriebliche Ausbildung im dualen System verengt stattfindet.

Der Umfang der Ausbildungsleistungen kann durch verschiedene Indikatoren abgebildet werden. In **Abbildung 20** wird hierzu der Anteil der ausbildungsberechtigten und der tatsächlich ausbildenden niedersächsischen Betriebe herangezogen. Stützt man sich auf die Ausbildungsberechtigung, so erkennt man einen mehr oder weniger kontinuierlichen Anstieg bis 2008 von 56 auf 60 Prozent. Seitdem zeigen sich Schwankungen. 2017 wird ein Wert von 59 Prozent erreicht, welcher in etwa dem Durchschnitt der Betrachtungsperiode entspricht.

Allerdings ist durch den Anteil der ausbildungsberechtigten nur ein Ausbildungspotenzial gekennzeichnet, das üblicherweise nicht vollständig in Ausbildung umgesetzt wird. Die Ausschöpfung des Potenzials unterliegt ebenfalls Schwankungen und steigt tendenziell an, wenn der Anteil der ausbildungsberechtigten zurückgeht. Im Endeffekt führt dies zu einer relativ stabilen Entwicklung des Anteils an ausbildenden Betrieben. Aktuell bilden 35 Prozent der Betriebe aus, ein Wert der im oberen Bereich des Schwankungsintervalls liegt.

Abbildung 20: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Niedersachsen 2001 bis 2017; Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Ausbildungsbeteiligung in Niedersachsen höher als in Westdeutschland

In **Tabelle 20** wird die aktuelle Situation differenzierter dargestellt. Bei einer Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen lässt sich zum einen ersehen, in welchem Umfang sie sich an der Ausbildung beteiligen (Spalte b) und es lassen sich ausbildungstarke und ausbildungsschwache Branchen unterscheiden (Spalte a). Im Hinblick auf den Anteil an den Ausbildungsbetrieben sticht der Bereich Dienstleistungen hervor, in dem fast die Hälfte der ausbildenden Betriebe zu finden sind. Allerdings bildet nicht mal jeder Dritte Dienstleistungsbetrieb aus. Bei der Interpretation der Werte muss aber berücksichtigt werden, dass einige Teilbereiche einen relativ hohen Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften beschäftigen, für die die Ausbildung im tertiären Bildungssystem erfolgt. Das gleiche gilt für den ebenfalls ausbildungsschwachen Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Auf der anderen Seite haben das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Handel, Kfz-Reparatur einen relativ hohen Anteil an Ausbildungsbetrieben (48 bzw. 47 Prozent).

Unterteilt man die Betriebe nach der Kammerzugehörigkeit, bestätigt sich, dass ein relativ großer Teil der Handwerksbetriebe Ausbildung betreibt. Gut die Hälfte bildet hier aus, während es im vom Ausbildungsumfang gesehen bedeutsameren IHK-Bereich nur gut ein Drittel sind. Gleich hoch ist der Anteil an ausbildenden Betrieben im Zuständigkeitsbereich der sonstigen Kammern (z. B. Ärzte-, Apotheker- und Rechtsanwaltskammer). Schlusslicht sind die kammerfreien Betriebe, zu denen vor allem die

öffentlichen Arbeitgeber gehören. Der Anteil an Ausbildungsberechtigten ist in Niedersachsen einige Prozentpunkte höher als in Westdeutschland, ebenso der Anteil ausbildender Betriebe. Letzteres ist schon seit längerem der Fall.

Tabelle 20: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung nach Wirtschaftsbereichen und Kammerbezirken in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	sind ausbildungs- berechtigt	Betriebe bilden aus	
		a)	b)
2017 Niedersachsen	59	35 ^{c)}	100
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	72	48	10
Baugewerbe ^{d)}	72	40	12
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	68	47	27
Dienstleistungen ^{d)}	53	30	44
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	50	38	4
Handwerkskammer / Innung ^{e)}	76	51	34
Industrie- und Handelskammer ^{e)}	60	35	55
sonstige Kammern ^{e)}	76	35	16
keine Kammer-/Innungszugehörigkeit	35	21	10
2017 Westdeutschland	55	30	100

a) Anteil an allen Betrieben bzw. Betrieben bzw. Betrieben der Branche/Kammer.

b) Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

c) Darunter 3 Prozent mit Ausbildung im Verbund

d) Die Teilwerte in Spalte b) addieren sich nicht zu 100, weil nicht alle Branchen ausgewiesen sind.

e) Da mehrfache Kammerzugehörigkeit möglich ist, kann die Summe der Teilwerte in Spalte b) größer als 100 sein.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: 72 Prozent der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sind ausbildungsberechtigt und 48 Prozent bilden aus. Ausbildende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes stellen 10 Prozent aller niedersächsischen Ausbildungsbetriebe.

Eine Unterteilung nach der Betriebsgröße ist in der **Tabelle 20** nicht ausgewiesen, da hier ein offenkundiger Zusammenhang besteht: Je größer der Betrieb, umso wahrscheinlicher die Beteiligung an der Ausbildung. Allerdings sagt dies über das Ausmaß der Ausbildungsanstrengungen nicht viel aus. In dieser Hinsicht ist **Tabelle 21**, in der die Anzahl der Auszubildenden verzeichnet ist, aussagekräftiger. Ende Juni 2017 beschäftigten die Betriebe wie im Vorjahr insgesamt 145.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen. Misst man die Ausbildungsanstrengungen mit der Auszubildendenquote (Auszubildende pro 100 Erwerbstätige), dann ist diese im aktuellen Jahr wegen der gestiegenen Zahl der Erwerbstätigen weiter gesunken und zwar auf dem niedrigsten Wert im betrachteten Zeitraum. Bei den weiblichen Auszubildenden ist die Situation im Hinblick auf Niveau und Entwicklung ungünstiger als bei den männlichen. Sie haben mit 42 Prozent einen Anteil an der Ausbildung, der deutlich niedriger ist als der Frauenanteil an der Erwerbstätigkeit insgesamt (46 Prozent).

Tabelle 21: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/- nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2000 bis 2017, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Anzahl in Tsd.	Anteile in Prozent		Anzahl in Tsd.	Anteile in Prozent	
		a)	b)		a)	b)
2000 Niedersachsen	163		4,5	74		4,7
2005 Niedersachsen	137		4,6	65		5,0
2006 Niedersachsen	144		4,8	68		5,1
2007 Niedersachsen	147		4,8	67		4,9
2008 Niedersachsen	144		4,6	63		4,5
2009 Niedersachsen	136		4,3	57		4,0
2010 Niedersachsen	142		4,6	63		4,5
2011 Niedersachsen	137		4,3	59		4,1
2012 Niedersachsen	152		4,6	65		4,2
2013 Niedersachsen	143		4,2	63		4,1
2014 Niedersachsen	152		4,4	69		4,4
2015 Niedersachsen	144		4,0	59		3,7
2016 Niedersachsen	145	100	4,0	60	100	3,6
2017 Niedersachsen	145	100	3,9	61	100 42 ^{e)}	3,6
Verarbeitendes Gewerbe ^{c)}	31	21	4,8	8	13	4,8
Baugewerbe ^{c)}	14	10	6,3	2	3	4,9
Handel, Kfz-Reparatur ^{c)}	31	22	5,7	10	17	3,7
Dienstleistungen ^{c)}	52	36	2,8	33	54	3,3
Org. o. E., öffentl. Verwaltung ^{c)}	14	9	3,9	8	12	3,8
Handwerkskammer/Innungen ^{d)}	44	30	6,5	13	21	6,0
Industrie- und Handelskammer ^{d)}	93	64	4,0	34	56	3,7
sonstige Kammern ^{d)}	15	10	3,3	10	16	4,0
keine Kammerzugehörigkeit	23	16	2,9	14	23	2,8
1-4 Erwerbstätige	6	4	3,0	2	43	2,5
5-19 Erwerbstätige	32	22	3,8	14	22	3,4
20-99 Erwerbstätige	52	36	4,6	22	36	4,1
100-499 Erwerbstätige	31	22	3,5	12	19	2,9
500 u. mehr Erwerbstätige	24	17	3,7	12	19	4,1
2017 Westdeutschland	1269	100	3,9	545	100	3,6

- a) Anteil an den Auszubildenden bzw. den weiblichen Auszubildenden insgesamt.
 b) Anteil der Auszubildenden einschließlich Beamtenanwärter/-innen insgesamt an den Erwerbstätigen insgesamt in Prozent bzw. analog für Teilbereiche.
 c) Die Teilwerte in Spalte a) addieren sich nicht zu 100, weil nicht alle Branchen ausgewiesen sind.
 d) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Summe der Teilwerte in Spalte a) größer als 100.
 e) Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden.

Lesebeispiel „2017 Handwerkskammer/Innungen“: Die Handwerkskammerbetriebe bilden 44.000 Personen aus. Es sind dort 30 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Erwerbstätigen im Bereich der Handwerkskammern sind 6,5 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und -schwachen Branchen anhand der **Tabelle 20** bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Dienstleistungen die größten Ausbildungsanstrengungen (36 Prozent aller Auszubildenden). Das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Handel und Kfz-Reparatur beschäftigen ebenfalls viele Auszubildende. Die Konzentration auf den Dienstleistungsbereich ist bei weiblichen Auszubildenden noch stärker ausgeprägt als bei den Auszubildenden insgesamt. Hier folgen Handel und Kfz-Reparatur an zweiter Stelle. Stützt man die Beurteilung auf die Auszubildendenquote, dann ist das Baugewerbe am ausbildungsstärksten, demgegenüber der Bereich Dienstleistungen deutlich zurückfällt.

Differenziert man die Analyse nach den für die Ausbildung zuständigen Kammern, wird deutlich, dass im Hinblick auf den quantitativen Umfang an Ausbildung IHK-Betriebe nach wie vor an der Spitze der Rangskala liegen; gut zwei Drittel der Auszubildenden finden sich dort. Platz zwei nehmen Handwerkskammerbetriebe ein. Der kammerfreie Bereich und der Bereich der sonstigen Kammern folgen. Bezieht man die Größe der Bereiche, gemessen durch die Zahl der Erwerbstätigen, in die Betrachtung ein, dann zeigt der Handwerkskammerbereich allerdings die höchste Ausbildungsintensität insgesamt. Der kammerfreie Bereich weist nach diesem Maßstab wie in den Vorjahren die geringsten Ausbildungsanstrengungen auf

Bei einer Unterscheidung nach der Betriebsgröße ergibt sich, dass Betriebe mit mittlerer Betriebsgröße einen Großteil der Ausbildung bestreiten und zwar sowohl im Hinblick auf die absoluten Zahlen als auch in Relation zu den Beschäftigten.

Ausbildungsangebot gestiegen, Anteil unbesetzter Stellen gesunken

Während die **Tabelle 21** Angaben zum Gesamtumfang der Ausbildung (alle Ausbildungsjahrgänge) enthält, informiert die folgende **Tabelle 22** über das Angebot für das erste Ausbildungsjahr in der abgelaufenen Periode 2016/17. Dieses ist in der Struktur dem Gesamtumfang ähnlich, im Detail zeigen sich aber Unterschiede, da insbesondere kleinere Betriebe nicht jährlich neue Auszubildende aufnehmen. Aus **Tabelle 22** ist zu entnehmen, dass gut ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe im Ausbildungsjahr 2016/17 Ausbildungsplätze angeboten hat, und zwar hochgerechnet 82.000. Gegenüber dem Vorjahr ist das Angebot um 7.000 Ausbildungsstellen gewachsen. Die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, verdeutlicht durch den Anteil an unbesetzten Stellen, sind weiter entschärft worden und um vier Prozentpunkte zurückgegangen. Beide Entwicklungen zeigen sich in ähnlicher Weise auch in der Vergleichsregion Westdeutschland.

Tabelle 22: Ausbildungsplatzangebot nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in den Ausbildungsjahren 2003/2004 bis 2016/2017 in Niedersachsen; Basis: Ausbildungsberechtigte Betriebe

Ausbildungsjahr	ausbildungsberechtigte Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot im Jahr in Prozent	angebotene Ausbildungsstellen		
		in Tausend	Anteil an allen Stellen in Prozent	Anteil der unbesetzten Stellen in Prozent
2003/04 Niedersachsen	36	72		-
2004/05 Niedersachsen	34	66		-
2005/06 Niedersachsen	36	74		-
2006/07 Niedersachsen	33	70		-
2007/08 Niedersachsen	34	75		13
2008/09 Niedersachsen	33	67		14
2009/10 Niedersachsen	32	68		14
2010/11 Niedersachsen	32	66		18
2011/12 Niedersachsen	34	79		16
2012/13 Niedersachsen	37	84		21
2013/14 Niedersachsen	39	81		23
2014/15 Niedersachsen	34	74		22
2015/16 Niedersachsen	34	75		21
2016/17 Niedersachsen	34	82	100	17
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	48	16	20	11
Baugewerbe ^{a)}	32	8	10	31
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	41	18	22	11
Dienstleistungen ^{a)}	29	30	37	21
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	67	8	9	9
Handwerkskammer/Innungen ^{b)}	39	25	31	19
Industrie- und Handelskammer ^{b)}	35	48	60	15
sonstige Kammern ^{b)}	20	11	13	18
keine Kammerzugehörigkeit	43	13	16	17
1-4 Erwerbstätige	5	2	3	33
5-19 Erwerbstätige	33	23	32	21
20-99 Erwerbstätige	59	32	44	17
100-499 Erwerbstätige	86	15	21	14
500 und mehr Erwerbstätige	92	10	13	7
2016/17 Westdeutschland	32	685	100	17

a) Aufgrund von fehlenden Branchen addieren sich die Teilwerte nicht zu den Gesamtwerten.

b) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Summe der Teilwerte größer als der Gesamtwert.

Lesebeispiel „2016/17 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 48 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Es werden 16.000 Ausbildungsplätze angeboten, die 20 Prozent aller Ausbildungsplätze entsprechen. 11 Prozent der Ausbildungsplätze dieses Wirtschaftsbereichs blieben unbesetzt.

Die Verteilung der angebotenen Ausbildungsstellen auf Wirtschaftsbereiche, Kammern und Beschäftigungsgrößenklassen entspricht der der Ausbildung insgesamt und braucht daher nicht näher kommentiert zu werden. Bemerkenswert sind aber die Unterschiede im Anteil der unbesetzten Stellen. Während im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung die meisten der angebotenen Stellen auch besetzt werden können, bleiben im Baugewerbe und im Bereich Dienstleistungen relativ viele Stellen unbesetzt. Auf Kammerebene sind die Unterschiede nicht so ausgeprägt. Kleinere Betriebe haben deutlich mehr Besetzungsprobleme als größere.¹⁶

Übernahmechancen für erfolgreiche Absolventen außerordentlich hoch

Im Jahr 2017 haben 43.000 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet (**Tabelle 23**); das ist erneut ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Die Entwicklung verläuft bei weiblichen und männlichen Absolventen unterschiedlich. Die Zahl der männlichen Absolventen nimmt ab, der Anstieg bei den weiblichen gleicht das aber nicht aus, so dass auch die Gesamtzahl sinkt. Der Anteil der erfolgreichen weiblichen Absolventinnen sowie der weiblichen Übernommenen liegt mit jeweils 43 Prozent unter dem der weiblichen Erwerbstätigen (46 Prozent), aber knapp über dem Anteil der weiblichen Auszubildenden insgesamt (42 Prozent). Eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung ist eine gute Voraussetzung für die künftigen Arbeitsmarktchancen der Arbeitskräfte. Gleichwohl ist sie keine Garantie für einen problemlosen Start ins Berufsleben, wie die zeitweilig relativ hohe Arbeitslosigkeit in der Gruppe der 20- bis 25-Jährigen zeigt. Im konjunkturell günstigen Jahr 2000 konnte ein Anteil von 58 Prozent der erfolgreichen Absolventen im Betrieb verbleiben. In den folgenden Jahren sank der Wert ab und hatte 2004 ein Niveau von 50 Prozent erreicht. Erfreulicherweise ist dieser Anteil danach wieder angestiegen. Im Boom 2008 wurden sogar fast zwei Drittel der erfolgreichen Absolventen übernommen. In der Krise 2009 konnte dieses hohe Niveau zwar nicht gehalten werden, aber dies war nur vorübergehend. 2017 wurden mit einer Übernahmequote von 71 Prozent die Spitzenwerte für den betrachteten Zeitraum erreicht.

¹⁶ 2013 sind zusätzlich Informationen über die Gründe der Nichtbesetzung erfragt worden. Als wichtigster Grund wurde angegeben, dass den Betrieben nicht genügend geeignete Bewerber/-innen zur Verfügung standen. In der Befragung 2014 wurde dem Problem des Nichtantretens von Ausbildung seitens der Bewerber/-innen bzw. der vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen nachgegangen.

Tabelle 23: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2004 bis 2017; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen

	erfolgreiche Ausbildungsabsolventen			erfolgreiche Ausbildungsabsolventen Frauen		
	insgesamt in Tausend	Anteile in Prozent c)	Übernah- mequote in Prozent d)	insgesamt in Tausend	Anteile in Prozent c)	Übernah- mequote in Prozent d)
2004 Niedersachsen	56		50	28		47
2005 Niedersachsen	50		52	26		52
2006 Niedersachsen	43		52	20		53
2007 Niedersachsen	48		56	23		56
2008 Niedersachsen	44		65	21		60
2009 Niedersachsen	43		55	21		59
2010 Niedersachsen	46		58	21		59
2011 Niedersachsen	42		63	18		60
2012 Niedersachsen	53		62	26		61
2013 Niedersachsen	48		67	21		65
2014 Niedersachsen	45		63	21		60
2015 Niedersachsen	48		68	23		68
2016 Niedersachsen	46		67	18		65
2017 Niedersachsen	43	100	71	19	100	71
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	10	23	73	3	13	66
Baugewerbe ^{a)}	5	11	60	e)	e)	e)
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	11	25	66	5	27	58
Dienstleistungen ^{a)}	15	34	76	9	46	83
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	2	5	88	1	6	93
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	12	28	61	4	21	58
Bereich IHK ^{b)}	28	65	75	11	59	72
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	5	11	83	3	16	89
keine Kammerzugehörigkeit	5	12	74	3	18	67
1-19 Erwerbstätige	11	26	62	5	28	50
20-99 Erwerbstätige	15	35	69	6	34	80
100-499 Erwerbstätige	10	23	81	4	21	80
500 u. mehr Erwerbstätige	7	16	76	3	17	75
2017 Westdeutschland	405	100		193	100	

a) Aufgrund von fehlenden Branchen addieren sich die Teilwerte nicht zu den Gesamtwerten.

b) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Teilwertsumme größer als der Gesamtwert.

c) Anteil der Teilgruppe an allen erfolgreichen bzw. allen erfolgreichen weiblichen Auszubildenden.

d) Anteil der übernommenen erfolgreichen Auszubildenden einer Branche an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen der Branche in Prozent.

e) Wegen zu geringer Besetzung nicht ausgewiesen.

Lesebeispiel „2017 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 10.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 23 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 73 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Hohe Übernahmequoten sind im Prinzip wünschenswert, aber gesamtwirtschaftlich nicht immer eindeutig positiv zu beurteilen.¹⁷ Sie können sich auch daraus ergeben, dass der Ausbildungsumfang im Vergleich zum Fachkräftebedarf knapp gehalten wird. Für die Absolventen resultieren daraus gute Übernahmechancen. Für die Gesellschaft bedeutet es eine verstärkte Knappheit an Ausbildungsplätzen und eventuell vermehrt junge Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikation.

Ein jeweils großer Teil der Ausbildungsabsolventen findet sich im Bereich Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Kfz-Reparatur. Im letztgenannten Bereich ist die Übernahmequote aber unterdurchschnittlich. Konträr dazu ist die Situation im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, in denen mit 88 bzw. 93 Prozent relativ viele Absolventen im Betrieb verbleiben.

Differenziert man die Betrachtung nach den für die Ausbildung zuständigen Kammern, dann zeigt sich wieder die große quantitative Bedeutung des IHK-Bereichs, gefolgt vom Handwerkskammerbereich. Die Übernahmequoten sind im Handwerk relativ gering.

5.4 Fort- und Weiterbildung

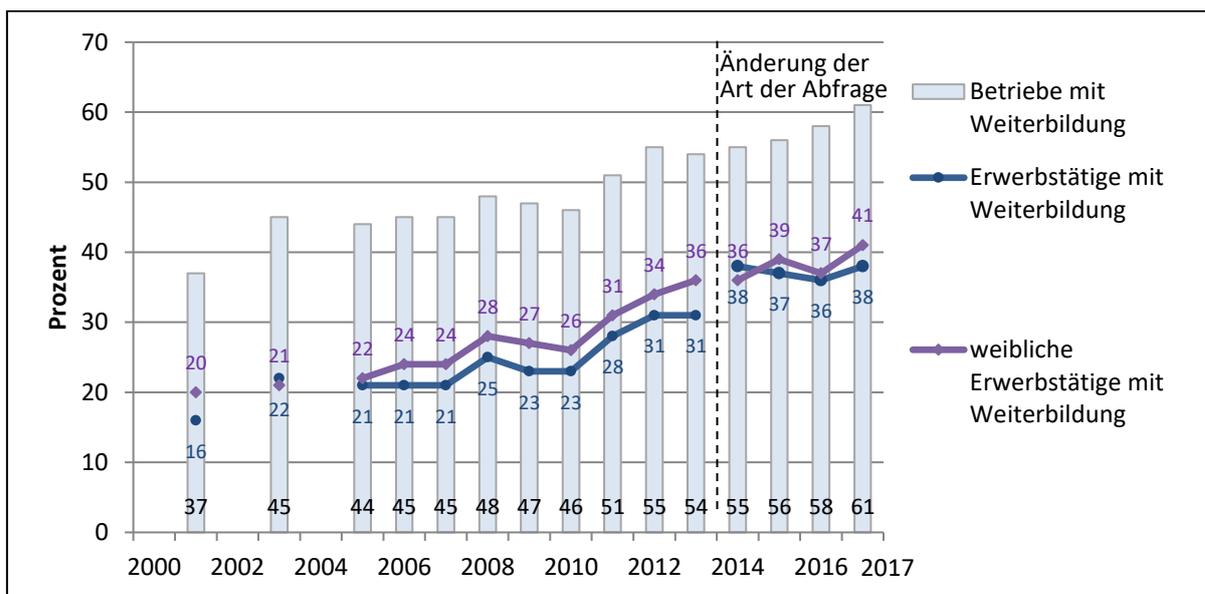
Die Fort- und Weiterbildung bildet einen weiteren wesentlichen Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Sie kann in Form von Lehrgängen und Kursen intern oder extern durchgeführt werden oder auch informell am Arbeitsplatz stattfinden. Aus Arbeitnehmerperspektive dient sie der Verbesserung der Einkommenssituation und der Erhöhung der Beschäftigungssicherheit. Aus der betrieblichen Perspektive können für die weiterbildungsbedingte Freistellung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bzw. Übernahme von Kosten drei teilweise überschneidende Gründe maßgeblich sein. Weiterbildungsaktivitäten sind erstens eine rentable Investition, d. h. es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen individueller Weiterbildung und Produktivitätsentwicklung, wobei der Produktivitätseffekt im Durchschnitt größer ist als die mit der Weiterbildung verbundene Lohnerhöhung. Zweitens kann die Generierung bestimmter Qualifikationen durch Weiterbildung geringere Kosten verursachen als die Beschaffung des entsprechenden Humankapitals am externen Arbeitsmarkt. Drittens können die erforderlichen Qualifikationen am externen Arbeitsmarkt nicht oder nur im unzureichenden Ausmaß verfügbar sein.

¹⁷ Die Gründe für die Nichtübernahme von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wurden 2005 und 2010 erfragt und finden sich in den entsprechenden Jahresberichten.

Betrachtet man zunächst die Betriebe, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung durch Freistellungen bzw. Kostenübernahmen gefördert haben (**Abbildung 21, hellblaue Kästchen**), so zeigt sich – unterbrochen durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 – ein relativ kontinuierlicher Anstieg. Bereits seit 2011 beteiligt sich mehr als die Hälfte aller Betriebe an Fort- und Weiterbildung; aktuell beträgt der entsprechende Anteil 61 Prozent, ein neuer Höchstwert im Berichtszeitraum. Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ist ebenfalls trendmäßig angestiegen. Die Reihe (**dunkelblaue Linie**) ist allerdings 2013/14 unterbrochen, da sich die Art der Erfassung der Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, geändert hat.¹⁸

Vergleicht man die Situation nach der Erhebungsumstellung mit der vorher, zeigt sich für die Gesamtgruppe zum einen eine Niveauverschiebung nach oben, zum anderen eine Unterbrechung des langjährigen Aufwärtstrends.

Abbildung 21: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung jeweils im 1. Halbjahr 2001 bis 2017 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



¹⁸ Bis 2013 bestand für die Betriebe die Möglichkeit, den Umfang an Weiterbildung in Personen oder Teilnehmerfällen anzugeben. Da Personen mehrfach an Maßnahmen teilnehmen können, sind Teilnehmerangaben tendenziell höher als Personenangaben. Teilnehmerangaben wurden dann bei der Auswertung unter Berücksichtigung von branchen- und größenklassenspezifischen Durchschnittswerten in Personen umgerechnet. Seit 2014 werden die Betriebe gebeten, diese Umrechnung selbst vorzunehmen und nur noch Personenangaben zu machen.

Frauen partizipieren in fast allen Jahren in höherem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen; eine Ausnahme findet sich 2014. Aktuell stellen sie wieder einen überproportionalen Anteil der Weiterbildungsteilnehmer. Dementsprechend ist der Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Frauen (**violette Linie**) höher als der entsprechende Prozentwert für die Gesamtgruppe. Dies könnte u.a. daran liegen, dass bei Frauen häufiger Erwerbsunterbrechungen auftreten und beim Wiedereintritt Maßnahmen zur Auffrischung der Qualifikationen genutzt werden.

In **Tabelle 24** findet sich eine differenzierte Darstellung der aktuellen Situation. Betrachtet man einzelne Wirtschaftsbereiche, so zeigt sich der größte Anteil an Weiterbildungsteilnehmern (**Spalte a**) in den Dienstleistungen. Dies liegt zum einen an der hohen Zahl von Erwerbstätigen, die in diesem Bereich tätig sind und zum anderen an der Weiterbildungsquote (**Spalte b**), die ebenfalls relativ hoch ist. Beides gilt noch verstärkt hinsichtlich der Weiterbildung der Frauen. Eine deutlich unterdurchschnittliche Nutzung von Weiterbildung weisen dagegen das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe auf. Betrachtet man Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung mit der Betriebsgröße zu. Dies ist allerdings mehr oder weniger selbstverständlich, da Großbetriebe i. d. R. eine Vielzahl von personalpolitischen Instrumenten einsetzen. Im Hinblick auf die Weiterbildungsquoten fällt auf, dass die höchste Weiterbildungsquote in einer mittleren Größenklasse (20-99 EWT) erreicht wird. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen.

Ausbildende Betriebe zeigen auch starkes Weiterbildungsengagement

In vielen Fällen stehen die betriebliche Berufsausbildung und die Fort- und Weiterbildung in einem komplementären Verhältnis. In der Ausbildung ist die Vermittlung allgemeiner Berufsqualifikationen im Vordergrund, die dann durch spezifische Qualifikationen im Rahmen der Weiterbildung ergänzt werden. Die Nutzung von externen Kursen im Rahmen der Weiterbildung spricht allerdings dafür, dass die vermittelten Qualifikationen nicht ausschließlich betriebsspezifisch ausgerichtet sind. Die Komplementarität der beiden Bildungsformen müsste darin zum Ausdruck kommen, dass ausbildende Betriebe ein höheres Maß an Weiterbildung aufweisen als nichtausbildende. Dies bestätigt sich bei einem Blick auf **Tabelle 24** deutlich. Sowohl der Anteil weiterbildender Betriebe als auch die Weiterbildungsquote sind höher, wenn sich der Betrieb gleichzeitig an der betrieblichen Ausbildung beteiligt. Bei einer Differenzierung nach der Existenz betrieblicher Mitarbeitervertretungen zeigen sich verstärkte Weiterbildungsaktivitäten in mitbestimmten Betrieben.

Gegenüber Westdeutschland haben niedersächsischen Betriebe ein deutlich höheres Weiterbildungsengagement.

Tabelle 24: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2017 nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Betriebe mit Wei- terbildung	Erwerbstätige mit Weiterbildung			
		insgesamt		Frauen	
		a)	b)	a)	b)
2017 Niedersachsen	61	100	38	50 ^{c)} 100	41
Verarbeitendes Gewerbe	64	15	32	7	30
Baugewerbe	43	5	33	1	22
Handel, Kfz-Reparatur	60	16	41	17	42
Dienstleistungen	64	52	40	63	43
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	61	9	35	10	37
1-4 Erwerbstätige	43	4	33	4	32
5-19 Erwerbstätige	64	23	39	25	43
20-99 Erwerbstätige	85	37	46	37	48
100 und mehr Erwerbstätige	96	35	32	34	34
nichtausbildende Betriebe	49	28	33	29	36
ausbildende Betriebe	83	72	40	71	43
Betriebe ohne Mitarbeitervertretung	56	42	36	40	37
Betriebe mit Mitarbeitervertretung	81	58	39	60	43
2017 Westdeutschland	53	100	32	48 ^{c)}	34

- a) Anteil des Teilbereichs an allen Erwerbstätigen bzw. erwerbstätigen Frauen mit Weiterbildung.
 b) Anteil der Erwerbstätigen bzw. erwerbstätigen Frauen des Teilbereichs an Weiterbildungsmaßnahmen.
 c) Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung.

Lesebeispiel „2017 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 64 Prozent der Betriebe Weiterbildung. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 15 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Von den Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe nehmen 32 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog bei den Frauen.

Wie eben gesehen nehmen an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße teil.¹⁹ Es gibt auch erhebliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen (**Tabelle 25**). Während unqualifizierte Mitarbeiter/-innen einen Beschäftigungsanteil von 25 Prozent²⁰ haben, stellen sie nur 14 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer/-innen. Die Weiterbildungsquote ist dementsprechend zwar niedrig, sie ist aber seit 2007 deutlich angestiegen und zwar von 12 auf 22 Prozent.

¹⁹ 2015 wurde auch nach der Altersstruktur der Weitergebildeten gefragt. Dabei ergab sich, dass gut drei Viertel aller weitergebildeten Personen jünger als 50 Jahre sind und diese Gruppe mit einer Quote von 42 Prozent eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung aufweist als die Gruppe der Älteren (50 Jahre und älter) mit 28 Prozent.

²⁰ Hier ergeben sich jeweils etwas höhere Anteilswerte als in Abbildung 15, da die Bezugsgröße um „tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen“ verkleinert ist.

Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten stellen anteilmäßig die größte Gruppe der Weitergebildeten, sind allerdings auch in der Grundgesamtheit mit einem hohen Anteil vertreten. Sowohl bei den qualifizierten Beschäftigten mit Lehrabschluss als auch bei denen mit einem Hochschulabschluss haben deutlich mehr als zwei von fünf Personen im 1. Halbjahr 2017 an einer Weiterbildung teilgenommen. Auch bei diesen beiden Gruppen hat die Weiterbildungsbeteiligung im letzten Jahrzehnt deutlich zugenommen.

Tabelle 25: Personen ^{a)} mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 bis 2017 nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Tätigkeitsgruppe								
	einfache Tätigkeiten			qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre			qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschl.		
	b)	c)	d)	b)	c)	d)	b)	c)	d)
2007 Niedersachsen	26	13	12	63	69	25	11	17	34
2009 Niedersachsen	23	11	11	64	74	29	13	15	29
2011 Niedersachsen	23	12	15	64	74	34	13	14	33
2013 Niedersachsen	24	13	18	63	72	37	13	15	40
2014 Niedersachsen	24	13	19	63	74	42	13	13	37
2015 Niedersachsen	24	12	19	63	74	44	13	14	40
2016 Niedersachsen	25	13	19	63	74	42	12	13	39
2017 Niedersachsen	25	14	22	62	72	46	13	14	43
2017 Westdeutschland	27	15	18	59	68	38	14	18	42

- a) Bis 2013 wurden Teilnehmerfälle in Personen umgerechnet. Ab 2014 nehmen die Betriebe diese Umrechnung selbst vor.
 b) Anteil an allen Beschäftigten (Erwerbstätige minus Auszubildende, Beamtenanwärter/-innen, tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen).
 c) Anteil an allen Beschäftigten (dto.) mit Weiterbildungsmaßnahmen.
 d) Anteil an allen Beschäftigten (dto.) der entsprechenden Tätigkeitsgruppe.

Lesebeispiel „2017“: Personen mit einfachen Tätigkeiten hatten einen Anteil von 25 Prozent an allen Beschäftigten und von 14 Prozent an allen Beschäftigten mit Weiterbildungsmaßnahmen. Von den Personen mit einfachen Tätigkeiten nahmen 22 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog für die Personen mit qualifizierten Tätigkeiten.

Ein Teil der in **Tabelle 24** dargestellten Branchenunterschiede lässt sich durch Unterschiede in der Personalstruktur erklären, es bleiben aber auch branchenstrukturelle Divergenzen bestehen. So hat das Verarbeitende Gewerbe eine relativ hohe Weiterbildungsquote bei einfachen Tätigkeiten und der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung eine relativ niedrige. Bei qualifizierten Tätigkeiten nach Hochschulabschluss reicht die Spannweite der Weiterbildungsquoten vom

Bereich Handel und Kfz-Reparatur mit 72 über Dienstleistungen mit 49 bis zum Schlusslicht Verarbeitendes Gewerbe mit 22 Prozent.

Weiterbildung in Kursen, Lehrgängen und Seminaren weit verbreitet

Im Zusammenhang mit der vielfach diskutierten Tendenz zum lebenslangen Lernen wird die Hypothese vertreten, dass sich nicht nur der Umfang, sondern auch die Formen der Weiterbildung ändern. Anstelle von vorwiegend institutioneller Weiterbildung in Kursen und Seminaren würden verstärkt arbeitsintegrierte und selbstgesteuerte Lernformen an Bedeutung gewinnen. Wenn diese Hypothese hier auch nicht direkt überprüft werden kann, da jährliche Daten nur ab 2008 vorliegen, so sprechen die Angaben in **Tabelle 26** nicht dafür, dass dieser Verdrängungsprozess weit fortgeschritten ist.

In den meisten Jahren dominieren institutionelle Formen wie Teilnahmen an externen und internen Kursen, Lehrgängen, Seminaren sowie an Vorträgen. Von den übrigen Formen hat allerdings am stärksten das selbstgesteuerte Lernen zugenommen. Diese Weiterbildungsform wird im Zuge der Digitalisierung weiter an Bedeutung gewinnen. Weiterbildung am Arbeitsplatz hat bis 2011 zugenommen, wird aber in den letzten Jahren wieder weniger häufig genannt. Arbeitsplatzwechsel und Qualitäts- bzw. Werkstattzirkel schwanken in ihrer quantitativen Bedeutung.

Betrachtet man die Weiterbildungsformen nach Wirtschaftsbereichen, so zeigen sich Unterschiede wie Gemeinsamkeiten. In allen Branchen sind externe Kurse die am häufigsten genutzte Form der Weiterbildung und Arbeitsplatzwechsel die am wenigsten genutzte. Interne Kurse werden in Branchen mit eher kleinbetrieblicher Struktur wie das Baugewerbe relativ wenig genutzt. Dort ist auch das Maßnahmespektrum gemessen an der Summe der Einzelprozentpunkte relativ gering, während es im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung am größten ist.

Untergliedert man **Tabelle 26** nach Größenklassen, erhält man ein recht eindeutiges Bild: Je größer der Betrieb, desto vielfältiger die angewendeten Weiterbildungsformen. Besonders auffällig sind die Unterschiede zwischen großen und kleinen Firmen bei innovativen Weiterbildungsmaßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel, selbstgesteuertes Lernen sowie Qualitäts- und Werkstattzirkeln.

Tabelle 26: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005 und 2008 bis 2016 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen, Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

Bereich	externe Kurse und Lehrgänge	interne Kurse und Lehrgänge	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen	Arbeitsplatzwechsel (job rotation)	selbstgesteuertes Lernen	Qualitäts- und Werkstättzirkel
2005 Niedersachsen	82	48	41	46	6	16	13
2008 Niedersachsen	86	50	46	54	6	23	11
2009 Niedersachsen	85	44	37	54	4	19	14
2010 Niedersachsen	86	49	49	51	4	20	14
2011 Niedersachsen	85	58	62	65	9	30	17
2012 Niedersachsen	88	52	56	59	6	28	15
2013 Niedersachsen	87	52	54	61	5	25	16
2014 Niedersachsen	86	54	58	62	7	29	14
2015 Niedersachsen	86	55	55	53	7	32	16
2016 Niedersachsen	88	57	50	51	5	33	16
2017 Niedersachsen	85	56	59	58	7	33	15
Verarbeitendes Gewerbe	81	54	76	62	10	29	12
Baugewerbe	80	44	73	59	11	31	19
Handel, Kfz-Reparatur	85	60	68	51	7	35	10
Dienstleistungen	89	59	57	59	5	31	15
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	83	76	64	76	20	55	35
1-4 Erwerbstätige	82	35	35	53	0	28	4
5-19 Erwerbstätige	85	55	64	57	7	31	15
20-99 Erwerbstätige	86	78	73	63	11	40	24
100-499 Erwerbstätige	96	96	79	83	21	48	25
500 und mehr Erwerbstätige	98	98	95	79	31	57	38
2017 Westdeutschland	85	54	50	49	6	23	9

Weiterbildung meist vom Betrieb finanziert und während der Arbeitszeit

Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, wann die Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden und ob sich die Teilnehmer an den Kosten beteiligen. **Tabelle 27** zeigt, dass Weiterbildung überwiegend während der Arbeitszeit erfolgt, heute noch deutlich häufiger als 2007. Weit überdurchschnittlich geschieht dies im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, in dem nicht erwartet wird, dass sich

Beschäftigte durch einen Verzicht auf Freizeit an Weiterbildungsaktivitäten beteiligen. Dies gilt in etwas schwächerer Weise auch für das Verarbeitende Gewerbe sowie für größere Betriebe. In anderen Bereichen bzw. Größenklassen wird dagegen mehr Wert darauf gelegt, dass Beschäftigte durch einen gewissen Freizeitverzicht zur Weiterbildung beitragen, z.B. im Baugewerbe und bei kleineren Betrieben.

Tabelle 27: Weiterbildung in der Arbeits- oder Freizeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2007 bis 2017^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

Bereich	Weiterbildungsmaßnahmen finden ... statt			
	normalerweise während der Arbeitszeit	teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	ganz in der Freizeit	von Fall zu Fall unterschiedlich
2007 Niedersachsen	56	35	4	6
2009 Niedersachsen	60	29	6	5
2011 Niedersachsen	63	27	4	5
2013 Niedersachsen	62	25	5	9
2015 Niedersachsen	68	25	4	3
2017 Niedersachsen	70	24	1	5
Verarbeitendes Gewerbe	76	21	-	2
Baugewerbe	66	18	2	14
Handel, Kfz-Reparatur	70	24	-	5
Dienstleistungen	69	25	2	4
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	99	0	-	0
1 - 4 Erwerbstätige	69	24	1	6
5 - 19 Erwerbstätige	67	26	1	6
20 - 99 Erwerbstätige	77	19	2	1
100 – 499 Erwerbstätige	85	12	-	2
500 und mehr Erwerbstätige	80	14	-	5
2017 Westdeutschland	73	20	3	3

a) Dieser Fragenkomplex wird im zweijährigen Rhythmus abgefragt.

Die nachfolgende **Tabelle 28** verdeutlicht, dass die Kosten der Weiterbildung meist von den Betrieben getragen werden. Während 2007 noch bei 35 Prozent der Betriebe die Beschäftigten mindestens teilweise an den Kosten beteiligt wurden, sind dies aktuell nur noch 14 Prozent. Die Unterschiede zwischen den Branchen sind zum Teil erheblich. So erwarten im Verarbeitenden Gewerbe 23 Prozent der weiterbildenden Betriebe von den Beschäftigten eine vollständige oder teilweise Kostenübernahme. Im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sind dies nur 8 Prozent. Auch Klein- wie Großbe-

triebe legen überdurchschnittlich Wert auf eine Kostenbeteiligung der Weiterbildungsteilnehmer, während bei mittleren Betrieben die Maßnahmen zu einem größeren Teil von den Unternehmen getragen werden.

Tabelle 28: Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2007 bis 2017^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

Bereich	Kostenbeteiligung der Beschäftigten?			
	nein, gar nicht	von Fall zu Fall unter- schiedlich	ja, teilweise	ja, vollständig
2007 Niedersachsen	63	2	12	23
2009 Niedersachsen	65	5	12	18
2011 Niedersachsen	72	3	9	15
2013 Niedersachsen	74	3	9	14
2015 Niedersachsen	78	3	5	14
2017 Niedersachsen	82	3	6	8
Verarbeitendes Gewerbe	75	2	4	19
Baugewerbe	77	5	6	13
Handel, Kfz-Reparatur	90	2	3	5
Dienstleistungen	81	3	7	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	68	26	-	6
1 - 4 Erwerbstätige	74	3	10	12
5 - 19 Erwerbstätige	85	2	6	6
20 - 99 Erwerbstätige	83	6	3	8
100 – 499 Erwerbstätige	85	6	5	4
500 und mehr Erwerbstätige	74	10	11	4
2017 Westdeutschland	82	3	5	10

a) Dieser Fragenkomplex wird im zweijährigen Rhythmus abgefragt.

Nach- und Aufstiegsqualifizierung nicht weit verbreitet

Eine Verbesserung der Fachkräftesituation könnte erreicht werden, wenn die Betriebe gezielt Personen ohne Berufsausbildung zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses weiterbilden würden. Diese Nachqualifizierung würde auch die langfristigen Arbeitsmarktperspektiven der betreffenden Personen verbessern. Der Anteil der Betriebe, der aktuell entsprechende Maßnahmen durchführt, ist allerdings sowohl in Niedersachsen als auch in Westdeutschland noch relativ klein (**Tabelle 29**). Im 1. Halbjahr 2017 werden in Niedersachsen 7.000 Personen entsprechend gefördert, dies entspricht 0,2 Prozent der Erwerbstätigen.

Tabelle 29: Nach- und Aufstiegsqualifizierung nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

	Nachqualifizierung			Aufstiegsqualifizierung		
	Be- triebe	Beschäftigte in Tsd.	a)	Be- triebe	Beschäftigte in Tsd.	a)
2017 Niedersachsen	3	7	0,2	6	12	0,3
Verarbeitendes Gewerbe	5	*	*	12	*	*
Baugewerbe	2	*	*	6	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	3	*	*	5	*	*
Dienstleistungen	2	4	0,1	5	5	0,1
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	1	*	*	10	*	*
1 - 4 Erwerbstätige	-	-		-	-	
5 - 19 Erwerbstätige	2	*	*	5	*	*
20 - 99 Erwerbstätige	6	3	0,1	11	4	0,1
100 – 499 Erwerbstätige	13	2	0,1	25	2	0,1
500 und mehr Erwerbstätige	8	*	*	50	*	*
2017 Westdeutschland	4	63	0,2	6	97	0,3

a) Anteil in Prozent der Erwerbstätigen:

*) Aufgrund geringer Fallzahl nicht ausgewiesen.

Lesebeispiel Dienstleistungen: 2 Prozent der Betriebe haben Nachqualifizierung betrieben. Dies betrifft 4.000 Beschäftigte bzw. 0,1 Prozent der Erwerbstätigen. Analog Aufstiegsqualifizierung.

Das betriebliche Potenzial für Fach- und Führungskräfte kann auch durch Maßnahmen zur Erreichung eines höheren Berufsabschlusses (z.B. staatlich geprüfte Techniker, Handwerksmeister, Fachwirt) vergrößert werden. Für diese Aufstiegsqualifizierung wurden 2016 mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) des Bundes die Rahmenbedingungen verbessert. Diese Art der Weiterbildung wird 2017 in 6 Prozent der niedersächsischen Betriebe durchgeführt und betrifft 12.000 Beschäftigte. Sie ist also knapp doppelt so häufig wie die Nachqualifizierung.

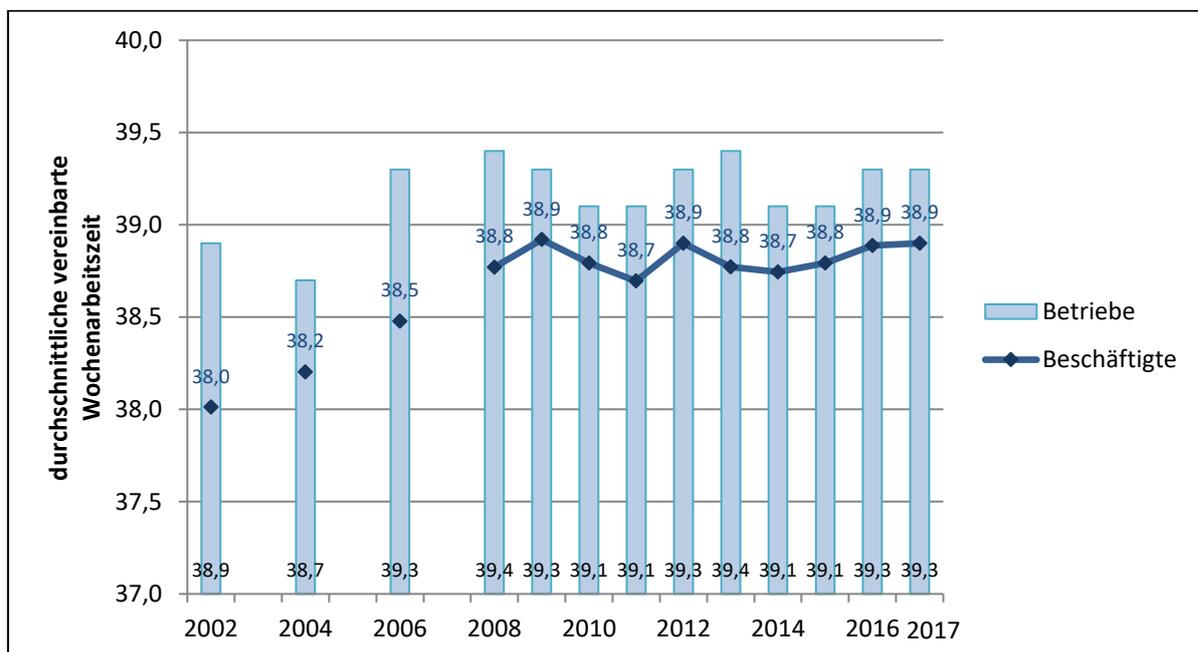
Aufgrund der relativ niedrigen Fallzahlen sind die Branchen- oder Betriebsgrößenunterschiede mit Vorsicht zu interpretieren.

5.5 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

Informationen zur Entwicklung der tariflich oder betrieblich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in den Jahren 2002 bis 2017 präsentiert **Abbildung 22**. Der obere Graph gibt die Durchschnitte für Betriebe wieder, der untere die Durchschnitte für die Beschäftigten. Letztere liegen etwas unter ersteren, da größere Betriebe tendenziell

Branchen mit kürzeren Arbeitszeiten angehören. Die Entwicklung lässt sich in zwei Phasen unterteilen. In der ersten Phase verlängert sich die Wochenarbeitszeit bis 2008/09 um ca. eine dreiviertel Stunde, in der zweiten schwanken die Werte mit kleiner Amplitude in etwa auf dem erreichten Niveau. In den meisten Jahren hat ein sehr großer Teil der Betriebe unveränderte Arbeitszeiten, von 2016 auf 2017 gilt dies für 80 Prozent. In 8 Prozent der Betriebe hat sich aktuell die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit verkürzt und in 12 Prozent verlängert. Daraus resultiert für 2017 ein Betriebsdurchschnitt von 39,3 Stunden und ein Wert von 38,9 Stunden für die Beschäftigten.²¹

Abbildung 22: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Niedersachsen 2002 bis 2017, ausgewählte Jahre ^{a)}; Basis: Alle Betriebe



a) Bis 2008 wurden die vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeiten im zweijährigen Rhythmus abgefragt, danach jährlich.

Die Branchenzugehörigkeit von Betrieben ist ein wichtiger Bestimmungsgrund der Wochenarbeitszeit, da diese häufig in Branchentarifverträgen geregelt wird. Bei den in **Tabelle 30** präsentierten 5 Wirtschaftsbereichen reicht die Spannweite bei den Betriebsdurchschnitten von 38,7 Stunden im Verarbeitenden Gewerbe bis 39,3 im Baugewerbe. Bei den Beschäftigungsdurchschnitten sind die Unterschiede mit 2 Stunden deutlich größer. Betrachtet man Betriebsgrößenklassen, dann zeigt sich ein nichtlinearer Verlauf mit den längsten Arbeitszeiten bei mittleren Betrieben.

²¹ Informationen zur Teilzeitbeschäftigung finden sich in Abschnitt 4.3 dieses Berichts.

Tabelle 30: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, Basis: Alle Betriebe

	Die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ... Std. pro Woche	
	Betriebe	Beschäftigte
2017 Niedersachsen	39,3	38,9
Verarbeitendes Gewerbe	38,7	37,5
Baugewerbe	39,3	39,5
Handel, Kfz-Reparatur	39,3	39,2
Dienstleistungen	39,2	39,2
Org. ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	39,2	39,3
1-4 Erwerbstätige	39,3	39,2
5-19 Erwerbstätige	39,2	39,3
20-99 Erwerbstätige	39,5	39,4
100-499 Erwerbstätige	38,7	38,7
500 und mehr Erwerbstätige	38,2	37,9

Anteil an Betrieben mit Überstunden ist weiter gestiegen

Zur Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an das betrieblich geforderte Volumen steht eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung.²² Überstunden stellen dabei seit Jahren das wichtigste Gestaltungsmittel dar. Etwa jeder zweite Betrieb greift hierauf zurück (Achtung: Angaben jeweils für das Vorjahr, d. h. aktuell für 2016). Wie **Abbildung 23** ausweist, lag dieser Wert in den Jahren 2001 und 2003 etwas über und danach bis 2010 unter 50 Prozent. Seit 2012 ist wieder eine ähnliche Situation wie zu Beginn des Jahrtausends. 2017 wird mit 58 Prozent ein Spitzenwert in der betrachteten Periode erreicht. In Niedersachsen nutzt aktuell wie in den meisten früheren Berichtsjahren ein etwas größerer Anteil an Betrieben dieses Instrument als in Westdeutschland.

Im Hinblick auf die konjunkturelle Entwicklung, dargestellt durch die Wachstumsrate des realen BIP, wäre im Jahr 2009 ein Rückgang und 2010 ein Anstieg des Anteils der Betriebe mit Überstunden zu erwarten gewesen. In Westdeutschland zeigt sich auch eine entsprechende Entwicklung, in Niedersachsen ist der Wert in etwa stabil geblieben. Auch die weitere Entwicklung entspricht nur selten dem konjunkturellen Muster. Seit 2013 steigt der Anteil an Betrieben mit Überstunden unabhängig vom Auf und Ab der Wachstumsraten des realen BIP kontinuierlich an.

²² In den Beschäftigungstrends Niedersachsen 2016 werden die Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung detaillierter betrachtet.

Abbildung 23: Betriebe mit Überstunden in Niedersachsen 2001 bis 2016, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

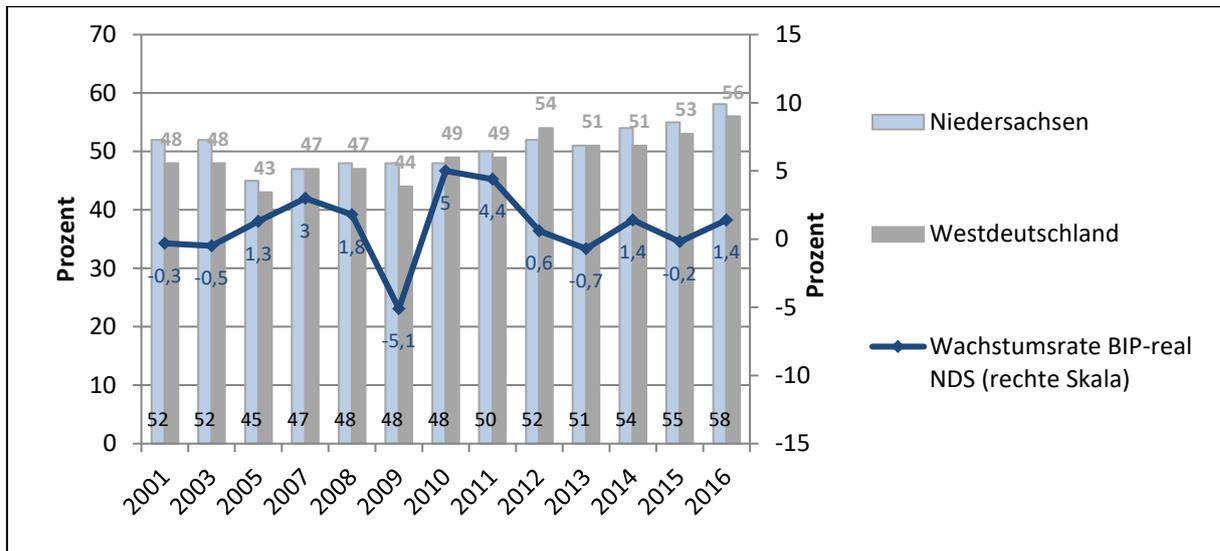


Tabelle 31: Art des Ausgleichs von Überstunden nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2016^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Überstunden

	Betriebe mit Überstunden	Art des Ausgleichs			
		ausschließlich Vergütung	beides – Vergütung und Freizeitausgleich	ausschließlich Freizeitausgleich	weder Vergütung noch Freizeitausgleich
2016 Niedersachsen	58	9	43	43	4
Verarbeitendes Gewerbe	61	14	60	26	-
Baugewerbe	68	25	42	25	6
Handel, Kfz-Reparatur	54	7	46	43	4
Dienstleistungen	54	7	39	51	3
Org. o. E., öff. Verwaltung	71	1	32	67	-
1-4 Erwerbstätige	37	13	23	49	14
5-19 Erwerbstätige	63	9	42	49	1
20-99 Erwerbstätige	88	8	60	28	3
100-499 Erwerbstätige	89	1	81	19	-
500 und mehr	92	10	74	13	4
2017 Westdeutschland	56	11	39	45	4

a) Die Frage bezieht sich auf das abgeschlossene Geschäftsjahr, hier also 2016.

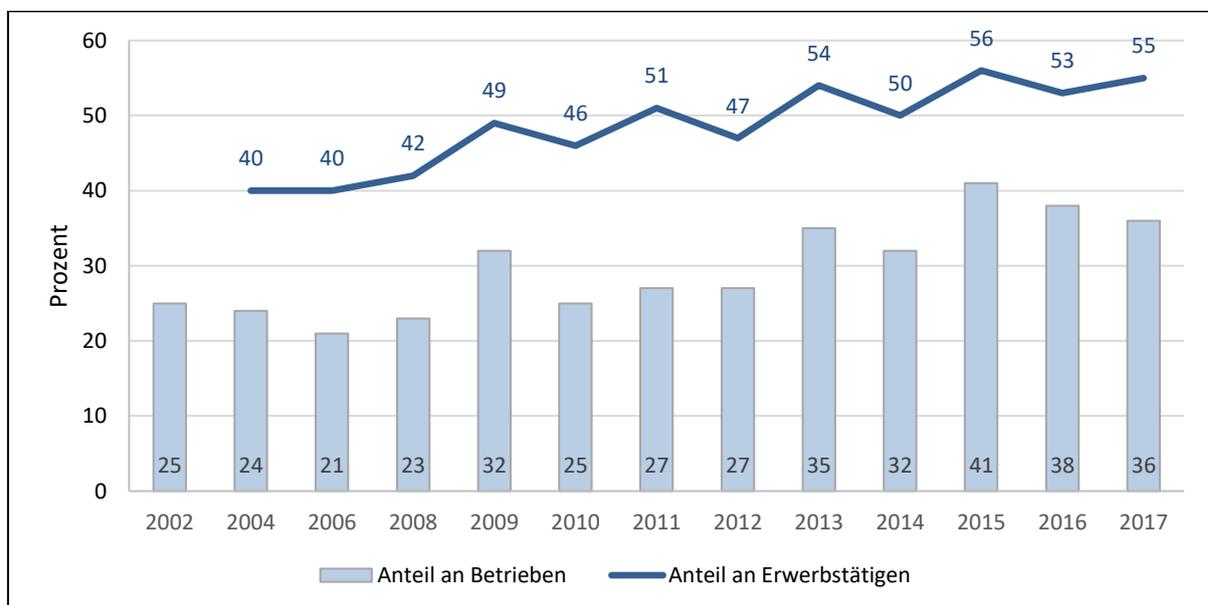
Besonders häufig werden Überstunden im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie im Baugewerbe angeordnet. Vergleichsweise wenig eingesetzt werden sie im Dienstleistungsbereich sowie in Handel und Kfz-Reparatur, wo vielfältige andere Maßnahmen zur Arbeitszeitsteuerung angewendet werden.

Während früher die Überstunden in großem Ausmaß durch Bezahlung ausgeglichen wurden, spielt diese Ausgleichsform heute keine so große Rolle mehr. 9 Prozent der Betriebe mit Überstunden gewährten 2016 ausschließlich einen Ausgleich durch Vergütung und 43 Prozent eine Mischung aus Vergütung und Freizeit. Relativ häufig passiert beides im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe. Ebenfalls 43 Prozent gleichen Mehrarbeit ausschließlich durch Freizeit aus, sehr häufig im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. In einem kleinen Teil der Betriebe wird gar kein Ausgleich vorgenommen.

Für mehr als die Hälfte der Beschäftigten werden Arbeitszeitkonten geführt

Ein flexibler Zeiteinsatz ist auch möglich, wenn Betriebe über Arbeitszeitkonten verfügen, was heute deutlich häufiger der Fall ist als zu Beginn des Jahrtausends (**Abbildung 24**).²³ Die Entwicklung verlief allerdings nicht linear, sondern eher in Wellen. Im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 zeigte sich z. B. ein erster Hochpunkt der Entwicklung, 2015 ein zweiter. Gegenüber dem Vorjahr ist aktuell der Betriebsanteil um 2 Prozentpunkte gesunken und der Beschäftigtenanteil im gleichen Maße gestiegen. Da Arbeitszeitkonten in größeren Firmen häufiger vorzufinden sind als in kleinen, ist der Erwerbstätigenanteil mit 55 Prozent deutlich größer als der Betriebsanteil mit 36 Prozent.

Abbildung 24: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



²³ In den Beschäftigungstrends Niedersachsen 2016 sind Informationen zu Ausgleichszeiträumen der Arbeitszeitkonten sowie zu Ansparmöglichkeiten für längere Arbeitszeitfreistellungen enthalten.

Tabelle 32: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017; Basis: Alle Betriebe

	Betriebe mit Arbeitszeit- konten	Betriebe mit geplanten Ar- beitszeitkonten	Erwerbstätige mit vorhandenen Ar- beitszeitkonten	
	a)		b)	c)
2017 Niedersachsen	36	1	2.037	55
Verarbeitendes Gewerbe	49	0	466	73
Baugewerbe	39	2	104	46
Handel, Kfz-Reparatur	35	2	263	48
Dienstleistungen	32	1	918	50
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	60	1	213	61
1-4 Erwerbstätige	19	-	38	20
5-19 Erwerbstätige	38	1	311	38
20-99 Erwerbstätige	64	3	639	56
100-499 Erwerbstätige	77	4	586	65
500 und mehr Erwerbstätige	91	1	464	71
2017 Westdeutschland	35	1	17.576	53

- a) Anteil an allen Betrieben der Kategorie in Prozent.
 b) Anzahl der betroffenen Erwerbstätigen in Tausend.
 c) Anteil an allen Erwerbstätigen der Kategorie in Prozent.

Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (73 Prozent der Erwerbstätigen) sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlichen Verwaltungen (61 Prozent), während man sie im Baugewerbe und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur weniger häufig findet (46 bzw. 48 Prozent der Erwerbstätigen). Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Größenklassen wird deutlich, dass Großbetriebe Arbeitszeitkonten häufiger einsetzen als Klein- und Mittelbetriebe.

5.6 Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Die Anzahl an Ausländern ist in den letzten Jahren in Niedersachsen wie in Deutschland insgesamt angewachsen. Die vielen Flüchtlinge, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, haben die Entwicklung verstärkt. Viele dieser Menschen möchten dauerhaft in Deutschland bleiben. In langfristiger Perspektive wird dies meist positiv beurteilt, da durch externen Zuzug die aufgrund der demographischen Entwicklung erwartete Schrumpfung des Arbeitskräftepotenzials abgemildert werden kann. Kurzfristig bedeutet dies aber große Anstrengungen und erhebliche Ressourcen, da entsprechend den bisherigen Erfahrungen die Integration der Zugezogenen ein langwieriger Prozess ist. Besondere Bedeutung für den Integrationserfolg wird der Einbeziehung der Ausländer in den Arbeitsmarkt zugemessen.

2016 wurde bereits der Fokus auf ausländische Arbeitskräfte gerichtet, unabhängig davon ob sie bereits länger hier leben oder im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 ins Land gekommen sind. Dabei wurde festgestellt, dass in 19 Prozent aller Betriebe ausländische Arbeitskräfte tätig sind und jeder zwanzigste Erwerbstätige keinen deutschen Pass hat.²⁴ Gut ein Viertel dieser Personen ist in den letzten Jahren zugezogen. Ein relativ großer Teil der Ausländer verrichtet einfache Tätigkeiten (47 Prozent). Aber immerhin 42 Prozent gehen einer Beschäftigung nach, für die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Ausbildung erforderlich ist und bei 8 Prozent ist ein Hochschulabschluss erforderlich. Der Ausländeranteil ist im Baugewerbe am höchsten (7 Prozent der EWT), gefolgt vom Dienstleistungsbereich und hat im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung den geringsten Wert (1 Prozent der EWT). Die im letztgenannten Bereich tätigen Ausländer sind überwiegend Fachkräfte (91 Prozent, darunter 52 Prozent mit Hochschulabschluss). Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren, gibt es in 8 Prozent der Betriebe. In den meisten Fällen werden spezielle Maßnahmen nicht als notwendig angesehen. Die angebotenen Integrationsmaßnahmen haben häufig die Vermittlung tätigkeitsbezogener Qualifikationen zum Inhalt. Andere Maßnahmen zielen eher auf die Vermittlung allgemeiner oder interkultureller Kompetenzen.

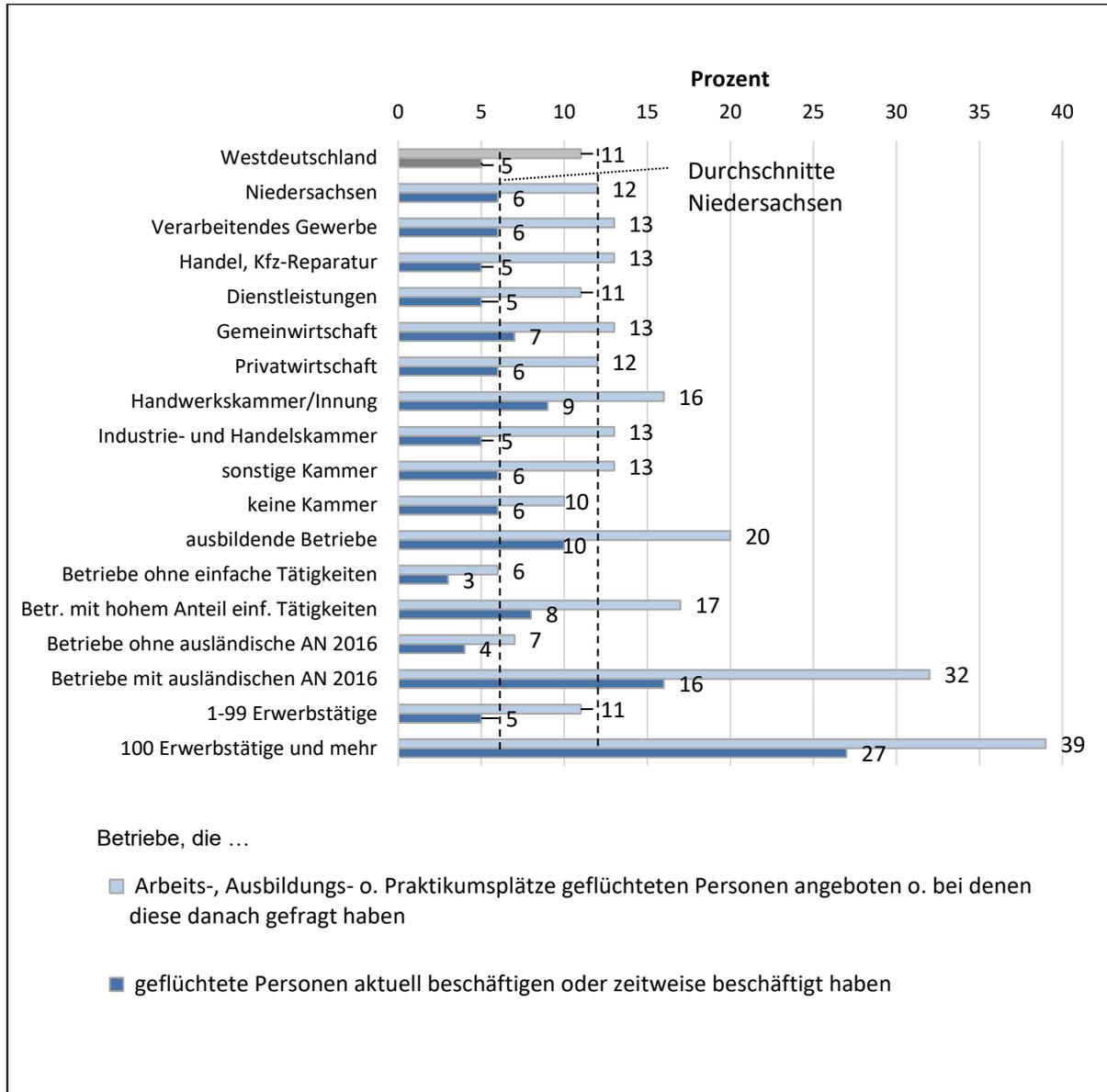
Ausbildende Betriebe haben häufig Kontakt zu Geflüchteten

In der aktuellen Welle stand die Frage im Zentrum, in welchem Maße die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten vorangekommen ist.²⁵ Dabei ging es im ersten Schritt darum zu erfassen, ob es Kontakte zwischen den Betrieben und beschäftigungssuchenden Geflüchteten gegeben hat, sei es in Form von betrieblich angebotenen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplätzen oder dadurch, dass die geflüchteten Personen sich selbst – direkt oder durch Dritte – um derartige Plätze bemüht haben. **Abbildung 25** zeigt, dass 12 Prozent der niedersächsischen Betriebe solche Kontakte haben. In jedem zweiten dieser Betriebe ist es dann auch – aktuell oder zeitweise – zu einer Beschäftigung von Geflüchteten gekommen. Im Vergleich zu Westdeutschland liegen die Anteilswerte jeweils um einen Prozentpunkt höher.

²⁴ Beschäftigungstrends Niedersachsen 2016, S. 82 ff.

²⁵ Die OECD analysiert ebenfalls Wege und Ausmaß der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. OECD (Hrsg.): Nach der Flucht: Wege in die Arbeit – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland 2017, März 2017.

Abbildung 25: Betriebe und ihr Kontakt zu Geflüchteten nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen zeigen sich keine großen Unterschiede.²⁶ Im Verarbeitenden Gewerbe spielen Geflüchtete eine etwas größere Rolle als im Bereich Dienstleistungen. Das gleiche gilt für Betriebe der Gemeinwirtschaft²⁷

²⁶ Für Bereiche, die in der Abbildung nicht enthalten sind, lassen sich keine Aussagen treffen, da die Basis für Hochrechnungen zu klein ist.

²⁷ Zur Gemeinwirtschaft werden Betriebe gezählt, die sich im Eigentum der öffentlichen Hand befinden oder im Sinne des Steuerrechts eine gemeinnützige/mildtätige/kirchliche Einrichtung sind.

im Vergleich zur Privatwirtschaft. Differenziert nach Kammerzugehörigkeit fallen Handwerkskammerbetriebe mit häufigeren Kontakten auf.

Da, gemessen an den hiesigen Standards, die allgemeinen wie beruflichen Qualifikationen der Geflüchteten im Durchschnitt relativ niedrig sind und zudem meist nur geringe Deutschkenntnisse vorhanden sind, kommt vor allem eine Ausbildung oder eine einfache Tätigkeit, für die keine Ausbildung erforderlich ist, in Frage. Beides bestätigt ein Blick auf die Tabelle. Ausbildende Betriebe haben besonders viele Kontakte zu Geflüchteten und das gleiche zeigt sich bei Betrieben mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Bei beiden Unterscheidungsmerkmalen ist in etwa in jedem zweiten dieser Betriebe auch eine Beschäftigung realisiert worden.

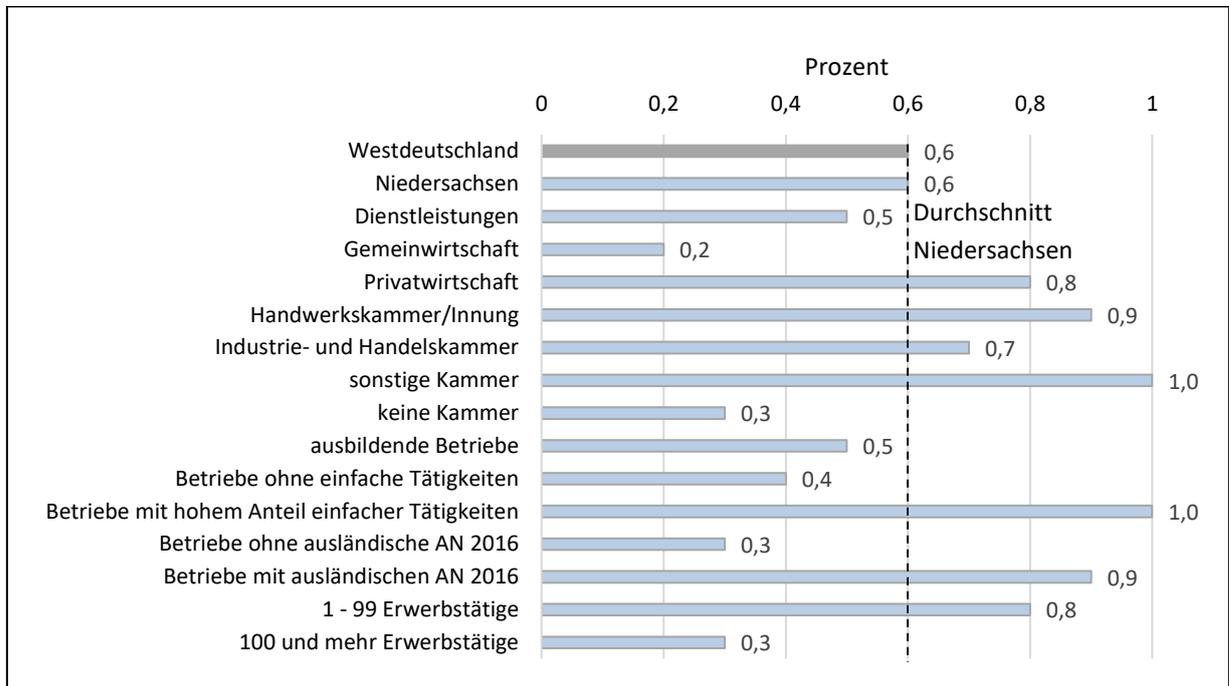
Berücksichtigt man die Information zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus der Befragung 2016, dann zeigt sich bei einer entsprechenden Unterscheidung, dass Betriebe mit Beschäftigung von Ausländern deutlich mehr Kontakte haben, als solche ohne. Als letztes ist in der Abbildung eine Differenzierung nach der Betriebsgröße verzeichnet, mit deutlichen und plausiblen Unterschieden in den beiden Größenklassen.

Handwerkskammerbetriebe beschäftigen überproportional häufig Geflüchtete

Abbildung 25 gibt an, ob Betriebe Geflüchtete beschäftigen, sagt aber nichts über das konkrete Ausmaß der Beschäftigung aus. Dies lässt sich aus **Abbildung 26** sowie aus **Tabelle 33** ersehen. 2017 waren in Niedersachsen 23.000 Geflüchtete zum Zeitpunkt der Befragung oder zeitweise davor beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 0,6 Prozent der Erwerbstätigen, genau wie in der Vergleichsregion Westdeutschland. Im großen Wirtschaftsbereich Dienstleistungen liegt der Anteilswert ein Zehntel Prozentpunkt niedriger.

Vergleicht man die beiden **Abbildungen 25** und **26** hinsichtlich der weiteren differenzierenden Kategorien, fällt auf, dass Bereiche mit hohem Kontakt- und Realisierungsanteil in Bezug zu ihrem Gesamtbestand an Personal meist nur relativ wenige Geflüchtete beschäftigen. Dies gilt für die Gemeinwirtschaft im Vergleich zur Privatwirtschaft genauso wie für größere im Vergleich zu kleineren Betrieben. Ähnlich ist auch die Situation bei ausbildenden Betrieben im Vergleich zu Niedersachsen insgesamt. Eine Abweichung von diesem Muster zeigt sich aber sowohl bei Handwerkskammerbetrieben, Betrieben mit hohem Anteil an Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten als auch bei Betrieben, die 2016 ausländische Arbeitskräfte beschäftigen. Diese haben jeweils einen hohen Anteil von Betrieben mit Kontakten und Realisierungen und mit 1,0 bzw. 0,9 Prozent die höchsten Anteile Geflüchteter an den Erwerbstätigen.

Abbildung 26: Beschäftigung von Personen, die 2015 oder später geflüchtet sind, nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent der Erwerbstätigen; Basis: Alle Betriebe



Meist sind Geflüchtete als Praktikanten beschäftigt

Detailliertere Informationen zur Art der Beschäftigung enthält **Tabelle 33**. In Niedersachsen stellen die Praktikanten einschließlich Personen in Einstiegsqualifizierung die quantitativ bedeutsamste Beschäftigungsgruppe; gut zwei von fünf beschäftigten Geflüchteten gehören dazu. Gut jeder dritte hat eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, meist mit unbefristetem Vertrag, zum Teil mit Befristung, zum Teil in Ausbildung. Eine in etwa vergleichbare Struktur zeigt sich bei kleineren Betrieben (1-99 Erwerbstätige), während sich bei größeren Betrieben (100 und mehr Erwerbstätige), bei Dienstleistungen sowie in Westdeutschland deutliche Abweichungen zeigen. Die Gruppe der Praktikanten bzw. Personen in Einstiegsqualifizierung ist dort jeweils deutlich kleiner und die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten größer als in Niedersachsen insgesamt. Bei geringfügig und sonstigen Beschäftigten sind die Anteile dagegen ähnlich.

Tabelle 33: Personen, die 2015 und später geflüchtet sind, nach Art der Beschäftigung in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten

	Nieder- sachsen	Dienst- leistun- gen ^{a)}	1 – 99 Erwerbs- tätige	100 und mehr Erwerbs- tätige	West- deutsch- land
geflüchtete Personen, die aktuell beschäftigt sind oder zeitweise beschäftigt waren	23 Tsd. =100	10 Tsd. =100	18 Tsd. =100	5 Tsd. =100	188Tsd. =100
darunter					
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	35	56	29	58	56
mit unbefristetem Vertrag	15	26	14	19	21
mit befristetem Vertrag ^{b)}	12	23	8	26	23
Auszubildende	8	7	7	13	12
geringfügig Beschäftigte	19	17	19	16	17
Praktikanten/Personen in Einstiegsqualifizierung	41	21	47	19	23
sonstige Beschäftigte	5	6	5	7	4
Beschäftigte ohne in Ausbildung ^{c)} befindliche darunter	52 =100	78 =100	47 =100	68 =100	63 =100
einfache Tätigkeiten	89	84	87	93	87
qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre	10	14	12	5	11
qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschl.	1	2	1	2	2

a) Wegen geringer Zahl der Fälle werden die anderen Wirtschaftsbereiche nicht ausgewiesen.

b) Auszubildende sind hier nicht erfasst.

c) Ausbildung umfasst hier Auszubildende, Praktikanten und Beschäftigte in der Einstiegsqualifizierung.

Im unteren Teil der **Tabelle 33** ist angegeben, wie groß der Anteil der geflüchteten Beschäftigten ist, die unmittelbar mit produktiven Aufgaben befasst sind. In Niedersachsen liegt dieser Wert bei 52 Prozent. Knapp 9 von 10 dieser Arbeitskräfte verrichten dabei einfache Tätigkeiten, der Anteil der Fachkräfte ist dementsprechend gering. Kurzfristig bewirkt die Beschäftigung Geflüchteter also keine Entlastung beim Fachkräfteproblem. Dies war allerdings auch nicht zu erwarten. Dazu sind anhaltende Anstrengungen in der allgemeinbildenden wie beruflichen Bildung notwendig.

In Westdeutschland, bei größeren Betrieben und im Bereich Dienstleistungen ist der Anteil produktiver Beschäftigter deutlich höher, aber auch hier überwiegen einfache Tätigkeiten.

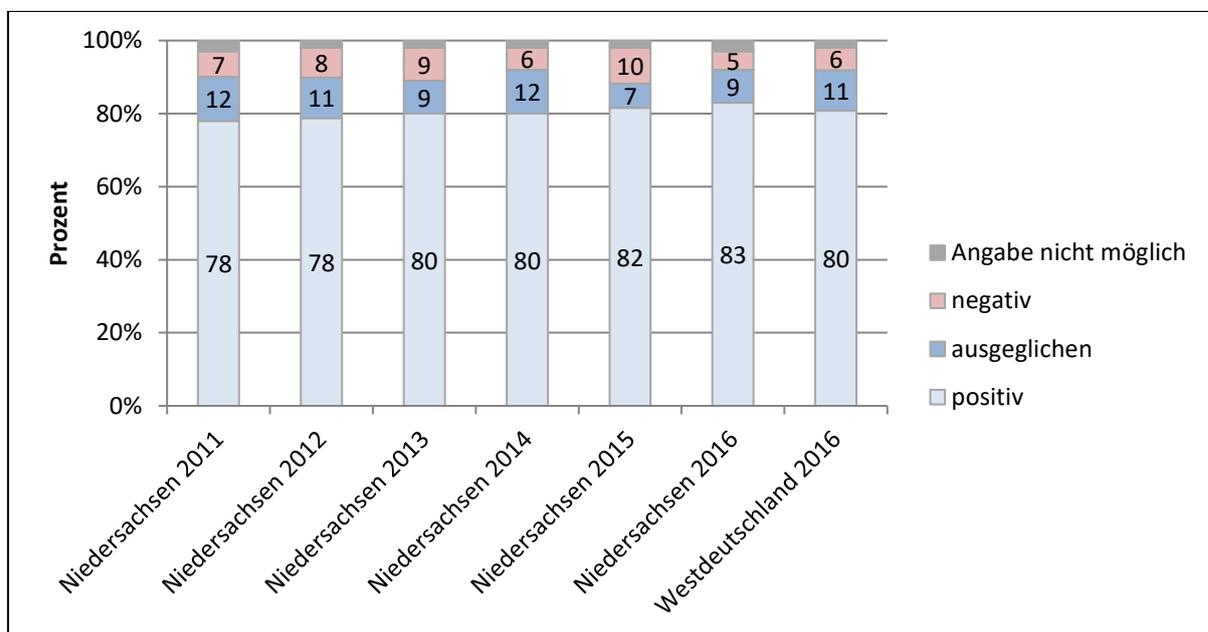
6 Wirtschaftliche Lage

Die Betriebsbefragungen finden jeweils im Sommer eines Jahres statt. Will man zu diesem Zeitpunkt Daten erheben, die aus den betrieblichen Standardberichten stammen, muss das letzte abgeschlossene Berichtsjahr zugrunde gelegt werden, welches in vielen Fällen mit dem Kalenderjahr übereinstimmt. Die in diesem Kapitel präsentierten Angaben zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe stützen sich daher überwiegend auf das abgeschlossene Berichtsjahr 2016.

6.1 Ertragslage und erwartete Umsatzentwicklung

Die Ertragslage gehört zu den sensiblen Größen, über die bei nicht publizitätspflichtigen Unternehmen meist keine präzisen Angaben zu erhalten sind. Es wird daher nur abgefragt, ob das Jahresergebnis (Reingewinn) positiv, ausgeglichen oder negativ ist. Die Betriebe werden zusätzlich um eine subjektive Bewertung der Ertragslage gebeten. **Abbildung 27** zeigt, dass 83 Prozent der Betriebe 2016 ein positives und 5 Prozent ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet haben. Die Situation ist damit sowohl gegenüber dem Vorjahr als auch gegenüber der Vergleichsregion Westdeutschland besser.

Abbildung 27: Jahresergebnis (Reingewinn/Reinverlust) in Niedersachsen 2011 bis 2016, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung



59 Prozent der Betriebe schätzen die Ertragslage als „gut“ bis „sehr gut“ ein, 29 Prozent sehen sie als befriedigend an (**Tabelle 34**). Etwa jeder achte Betrieb stuft seine Ertragssituation andererseits nur mit ausreichend oder gar mangelhaft ein. Fasst man

die subjektive Einschätzung der Ertragslage in einer durchschnittlichen Schulnote zusammen, zeigt sich eine Verbesserung in der Nachkommastelle. Mit 2,5 wird erneut die beste Note im Berichtszeitraum erreicht. Wie in den Vorjahren herrschen die positivsten Einschätzungen im Dienstleistungsbereich vor. Hier beurteilen zwei Drittel der Betriebe die Ertragslage mit gut oder sehr gut. Ungünstiger wird die Situation vor allem im Bereich Handel und Kfz-Reparatur beurteilt, der auf eine Note von 2,7 kommt. Die Betriebsgrößenunterschiede sind nicht sehr ausgeprägt. Der Vergleich mit Westdeutschland zeigt ebenfalls nur geringfügige Unterschiede.

Tabelle 34: Subjektive Ertragslage nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2003 bis 2016; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

Bereich	Beurteilung der Ertragslage, Anteile in Prozent					durchschnittliche Note
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	
2003 Niedersachsen	3	15	34	26	22	3,5
2004 Niedersachsen	4	20	32	27	17	3,3
2005 Niedersachsen	3	25	36	22	14	3,2
2006 Niedersachsen	6	31	35	20	8	2,9
2007 Niedersachsen	4	31	35	20	10	3,0
2008 Niedersachsen	6	32	37	16	9	2,9
2009 Niedersachsen	5	29	36	20	10	3,0
2010 Niedersachsen	6	34	40	14	6	2,8
2011 Niedersachsen	6	43	30	15	5	2,7
2012 Niedersachsen	6	40	34	13	6	2,8
2013 Niedersachsen	7	39	33	14	6	2,7
2014 Niedersachsen	7	47	30	13	3	2,6
2015 Niedersachsen	7	48	29	10	4	2,6
2016 Niedersachsen	12	47	29	10	2	2,5
Verarbeit. Gewerbe	14	38	31	16	1	2,5
Baugewerbe	15	39	37	5	3	2,4
Handel u. Kfz-Reparatur	6	43	32	13	6	2,7
Dienstleistungen	14	52	25	8	1	2,3
1-4 Erwerbstätige	15	39	34	9	4	2,5
5-19 Erwerbstätige	9	53	25	12	1	2,4
20-99 Erwerbstätige	13	46	25	11	4	2,4
100 und mehr ^{a)}	12	33	38	11	5	2,6
2017 Westdeutschland	8	48	29	10	4	2,5

a) Wegen zu geringer Besetzung der obersten Größenklasse mit dieser gemeinsam ausgewiesen.

Umsatzentwicklung 2017 recht positiv eingeschätzt

In der Befragung wurde wie in den Vorjahren auch erfasst, wie die weitere Entwicklung der Geschäftstätigkeit von den Betrieben eingeschätzt wird (**Tabelle 35**). Konkret heißt das hier, welche Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung laufende Geschäftsjahr 2017 erwartet wird. Da das konjunkturelle Klima etwas besser ist als 2016, wird auch die Entwicklung als besser eingeschätzt als im Vorjahr. Die Gruppe der „Optimisten“, die mit einem steigenden Geschäftsvolumen rechnen (28 Prozent) und die der „Pessimisten“ (10 Prozent) haben sich zwar nur um 1 Prozentpunkt zum Positiven verändert, aber das erwartete Umsatzwachstum ist im Durchschnitt deutlich angestiegen. Besonders positiv wird die Entwicklung vom Verarbeitenden sowie von kleinen Betrieben (1-4 Erwerbstätige) eingeschätzt, während das Baugewerbe umgekehrt mit einem Rückgang des Geschäftsvolumens rechnet.

Tabelle 35: Erwartete Entwicklung des Umsatzes nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2008 bis 2017, jeweils gegenüber dem Vorjahr; Basis: Betriebe mit Umsatz

Bereich	erwartete Umsatzentwicklung für 2017 Anteile in Prozent				durchschnittliche erwartete prozentuale Umsatzentwicklung
	etwa gleich bleibend	eher steigend	eher sinkend	weiß noch nicht	
2008 Niedersachsen	51	28	14	7	2,3
2009 Niedersachsen	51	17	22	10	-2,0
2010 Niedersachsen	54	27	12	7	3,0
2011 Niedersachsen	55	30	9	6	3,5
2012 Niedersachsen	59	22	14	5	0,3
2013 Niedersachsen	52	23	18	6	-0,4
2014 Niedersachsen	55	26	13	6	2,2
2015 Niedersachsen	56	26	12	6	0,8
2016 Niedersachsen	57	27	11	5	2,1
2017 Niedersachsen	56	28	10	6	2,8
Verarbeitendes Gewerbe	58	24	13	5	3,6
Baugewerbe	58	28	9	5	-1,1
Handel u.Kfz-Reparatur	46	30	18	6	2,0
Dienstleistungen	62	26	7	5	2,8
1-4 Erwerbstätige	65	19	8	8	3,4
5-19 Erwerbstätige	48	30	16	6	2,6
20-99 Erwerbstätige	56	28	11	5	2,1
100 und mehr	49	32	14	5	2,6
2017 Westdeutschland ^{a)}	55	27	9	9	2,5

a) Entwicklung des Geschäftsvolumens, Basis: alle Betriebe.

6.2 Investitionen, Innovationen und F&E-Aktivitäten

Investitionen und Innovationen beeinflussen die Entwicklungspotenziale der Betriebe und damit der gesamten Wirtschaft. Die wirtschaftliche Lage hat dann ihrerseits wieder Einfluss auf die Investitionstätigkeit. Einen Überblick über die Investitionsaktivitäten gibt **Tabelle 36**. Der Anteil investierender Betriebe hatte 2011 mit 61 Prozent den höchsten Wert in Niedersachsen seit der Jahrtausendwende, ist aber in den folgenden Jahren zunächst schrittweise zurückgegangen und dann aktuell auf 58 Prozent angestiegen. Erneut liegt dieser Wert über dem entsprechenden für Westdeutschland. Der Anteil der Betriebe mit Investitionstätigkeit nimmt dabei mit der Betriebsgröße deutlich zu. Überdurchschnittlich investitionsfreudig waren die Firmen im Verarbeitenden Gewerbe, während sich die Wirtschaftsbereiche Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie Handel und Kfz-Reparatur viel verhaltener zeigten. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (64 Prozent) gefolgt von Investitionen in EDV/IuK-Technologien (61 Prozent), welche in früheren Jahren häufig auf Platz 1 der Rangreihe standen. In Verkehrsmittel und Transportsysteme (31 Prozent) sowie in Grundstücke und Gebäude (22 Prozent) wurde deutlich weniger häufig investiert.

Eine Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen macht deutlich, dass Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung in allen Branchen eine große Rolle (Anteil über 50 Prozent) spielen. Eingeschränkt gilt dies auch für IuK-Technologien (Ausnahme Baugewerbe). Bei den anderen Investitionsfeldern zeigten sich dagegen große Unterschiede. Im Baugewerbe spielen Investitionen in Grundstücke und Gebäude nur eine geringe Rolle, solche in Verkehrsmittel und Transportsysteme dagegen eine große. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung ist dies genau umgekehrt.

Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen hat sich gegenüber dem niedrigen Vorjahreswert erhöht und beträgt aktuell 39 Prozent. Damit liegt er drei Prozentpunkte über dem entsprechenden Wert für Westdeutschland.

Tabelle 36: Investitionstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen nach Einsatzfeldern in Niedersachsen 2005 bis 2016, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Investitionen

Bereich	Betriebe mit Inv.	Investitionen in...				Erweiterungsinvestitionen
		Grundstücke, Gebäude	EDV, IuK-Technik	Produktionsanlagen, Betriebsausstattung	Verkehrsmittel, Transportsysteme	
2005 Niedersachsen	56	18	71	55	32	48
2006 Niedersachsen	52	17	68	56	34	47
2007 Niedersachsen	52	20	62	60	37	37
2008 Niedersachsen	59	21	68	64	29	37
2009 Niedersachsen	60	20	59	55	32	46
2010 Niedersachsen	56	19	64	56	34	43
2011 Niedersachsen	61	21	60	61	38	41
2012 Niedersachsen	59	25	60	60	35	37
2013 Niedersachsen	58	22	63	61	36	33
2014 Niedersachsen	57	21	65	57	44	41
2015 Niedersachsen	56	19	57	64	42	34
2016 Niedersachsen	58	22	61	64	31	39
Verarbeitendes Gewerbe	71	19	63	68	26	35
Baugewerbe	56	7	44	76	61	14
Handel, Kfz-Reparatur	51	16	65	69	24	24
Dienstleistungen	59	24	65	57	28	47
Org. o. E., öff. Verwaltung	46	39	85	58	17	28
1-4 Erwerbstätige	43	28	55	60	27	65
5-19 Erwerbstätige	64	16	58	63	28	21
20-99 Erwerbstätige	74	28	74	68	43	32
100 und mehr	84	39	86	79	41	51
2016 Westdeutschland	52	18	58	62	31	36

Niedersachsen ist innovationsfreudiger als Westdeutschland

Für die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Region ist neben der Investitionstätigkeit das Innovationsverhalten der Betriebe bedeutsam. **Tabelle 37** gibt Auskunft über die Art und das Ausmaß von Produkt- und Prozessinnovationen in Niedersachsen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016. Unter Produktinnovationen werden Weiterentwicklungen von Produkten, Sortimentserweiterungen sowie Marktneuheiten

zusammengefasst. Knapp drei von fünf Betrieben haben im Berichtsjahr keine Produktinnovationen eingeführt. Damit ist die Innovationstätigkeit im Vergleich zu den Vorjahren stärker geworden. Sofern Produktinnovationen vorgenommen werden handelt es sich vor allem um Weiterentwicklungen von Produkten, von denen 35 Prozent der Betriebe berichten. Sortimentserweiterungen ergaben sich in 23 Prozent der Betriebe, Marktneuheiten nur in 7 Prozent. Die betriebliche Beschäftigungsentwicklung ist weiterhin davon abhängig, ob der Betrieb Verfahren entwickelt oder eingeführt hat, welche den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessern. Knapp jeder sechste Betrieb nimmt derartige Innovationen vor. Produkt- und Prozessinnovationen zusammengenommen sind in Niedersachsen häufiger vorzufinden als in Westdeutschland (Niedersachsen 45 und Westdeutschland 37 Prozent)

Tabelle 37: Produkt- und Prozessinnovationen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2007 bis 2016, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Produktentwicklung im letzten Geschäftsjahr ^{a)}				Prozessentwicklung
	keine	Weiterentwicklung von Produkten	Sortimentserweiterung	Marktneuheiten	
2007 Niedersachsen	61	35	18	6	13
2008 Niedersachsen	54	38	24	8	15
2009 Niedersachsen	61	32	20	6	12
2010 Niedersachsen	64	30	19	5	11
2011 Niedersachsen	61	30	22	8	13
2012 Niedersachsen	57	36	20	7	13
2013 Niedersachsen	59	35	19	6	13
2014 Niedersachsen	61	31	20	4	13
2015 Niedersachsen	62	30	22	6	16
2016 Niedersachsen	57	35	23	7	12
Verarbeitendes Gewerbe	37	54	27	10	21
Baugewerbe	66	26	12	1	5
Handel, Kfz-Reparatur	48	36	42	12	9
Dienstleistungen	61	62	20	8	14
Org. o. E., öff. Verwaltung	49	50	16	4	22
1-4 Erwerbstätige	62	28	18	6	6
5-19 Erwerbstätige	59	35	24	8	12
20-99 Erwerbstätige	41	47	30	10	22
100 und mehr ^{b)}	39	58	27	17	34
2016 Westdeutschland	64	29	19	6	10

a) Die Anteile addieren sich nicht zu 100, da von einem Betrieb mehrere Arten der Produktentwicklung durchgeführt werden können.

b) Wegen zu geringer Besetzung der obersten Größenklasse mit dieser gemeinsam ausgewiesen.

Jeder elfte Betrieb konnte geplante Innovationen nicht durchführen

Tabelle 38: Innovationshemmnisse nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2006 bis 2016^{a)}, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit geplanten, aber nicht durchgeführten Investitionen

	Haben Sie im letzten Geschäftsjahr 2016 Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen geplant aber nicht durchgeführt?							
	Ja	Welche Faktoren haben die Durchführung verhindert?						
		Hohe Investitionskosten	Hohes wirtschaftliches Risiko	Beschaffungsprobleme bei Fremdkapital	Organisatorische Probleme	Mangel an Fachpersonal	Mangelnde Kundenakzeptanz	Lange Genehmigungsverfahren
2006 Niedersachsen	7	33	31	17	39	19	10	25
2008 Niedersachsen	4	47	38	31	22	27	21	18
2010 Niedersachsen	6	43	25	22	36	13	16	23
2012 Niedersachsen	8	42	19	13	36	21	4	20
2014 Niedersachsen	7	27	22	12	40	20	7	20
2016 Niedersachsen	9	36	21	18	30	23	12	13
Verarbeitendes Gewerbe ^{b)}	8	44	25	27	42	15	1	8
Dienstleistungen ^{b)}	9	37	11	20	32	34	19	13
20-99 Erwerbstätige ^{b)}	10	28	9	26	40	47	19	23
100-499 Erwerbstätige ^{b)}	11	32	10	2	50	25	4	26
2016 Westdeutschland	5	39	20	14	32	31	6	17

a) Nach den Innovationshemmnissen wird im zweijährigen Rhythmus gefragt.

b) Andere Bereiche bzw. Größenklassen wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen.

Jeder elfte Betrieb in Niedersachsen konnte im Geschäftsjahr 2016 geplante Innovationen nicht durchführen (**Tabelle 38**). Dies ist ein hoher Wert, und zwar sowohl im Vergleich zu den Vorjahren als auch zu dem für Westdeutschland. Als wesentliche Innovationshemmnisse sehen diese Betriebe hohe Investitionskosten (36 Prozent) und organisatorische Probleme (30 Prozent). Der Mangel an Fachpersonal ist ebenfalls bedeutsam geworden. Lange Genehmigungsverfahren haben als Investitionshemmnis an Bedeutung verloren (13 Prozent).

Anteil an Betrieben mit F & E gesunken, aber Forschungspersonal verstärkt

Eine wichtige Determinante des Innovationsverhaltens sind Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in den Betrieben (**Tabelle 39**). 4 Prozent der Betriebe in Niedersachsen befassen sich mit Forschung und Entwicklung. Während der Anteil F & E-Betriebe mittelfristig rückläufig ist, werden in den forschenden Betrieben die Aktivitäten verstärkt. Es beschäftigen sich mehr Personen mit F & E-Aktivitäten, und zwar sowohl ausschließlich als auch zeitweise.

Tabelle 39: Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2007 bis 2017^{a)}; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit F & E-Aktivitäten

	betreibt Betrieb F & E?			F & E in Kooperation mit anderen?				
	Ja	Anzahl Personen		Ja	Kooperationspartner ^{b)}			
aus-schließ-lich F & E		zeit-weise F & E	andere Be-triebe		Uni-versi-täten/ Fach-hochs.	ex-terne Berater	außer-univer-sitäre For-schungs inst.	
2007 Niedersachsen	5	5,9	2,1	78	57	35	34	c)
2009 Niedersachsen	8	4,2	2,5	86	53	43	33	c)
2011 Niedersachsen	5	5,5	2,8	70	38	40	29	c)
2013 Niedersachsen	6	4,2	2,2	70	46	37	24	10
2015 Niedersachsen	5	5,8	2,4	94	47	49	44	23
2017 Niedersachsen	4	9,9	2,9	95	46	53	23	28
Verarbeitendes Gewerbe	16	14,6	2,2	81	32	58	29	18
Baugewerbe	0	*	*	*	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	2	*	*	*	*	*	*	*
Dienstleistungen	4	*	*	*	*	*	*	*
Org.o.E., öff. Verwaltung	17	*	*	*	*	*	*	*
1-4	2	*	*	*	*	*	*	*
5-19	5	*	*	*	*	*	*	*
20-99 Erwerbstätige	6	*	*	*	*	*	*	*
100-499 Erwerbstätige	21	42,1	8,1		61	68	36	50
500 und mehr	36	*	*	*	*	*	*	*
2016 Westdeutschland	5	8,1	3,7	84	49	49	30	26

a) Nach F&E-Tätigkeiten wird im zweijährigen Rhythmus gefragt.

b) Mehrfachantworten sind möglich.

c) Item wurde nicht abgefragt.

Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten werden fast immer in Kooperation mit anderen Einrichtungen betrieben und zwar vor allem mit Universitäten bzw. Fachhochschulen sowie anderen Betrieben. Außeruniversitäre Forschungsinstitutionen haben in den

letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten finden sich vor allem im Verarbeitenden Gewerbe. Sowohl im Hinblick auf den Anteil forschender Betriebe als auch auf die Anzahl Forscher pro forschenden Betrieb zeigen sich dort deutlich höhere Werte als in anderen Wirtschaftsbereichen. Im Baugewerbe sowie im Bereich Handel und Kfz-Reparatur spielt Forschung und Entwicklung nur eine sehr untergeordnete Rolle (0 bzw. 2 Prozent Betriebe mit F&E).

Organisatorische Innovationen sind vielfältig

Neben Produkt- und Prozessinnovationen haben auch organisatorische Innovationen Einfluss auf die Beschäftigung. Im zweijährigen Rhythmus wird abgefragt, welche organisatorischen Änderungen in den zurückliegenden zwei Jahren durchgeführt wurden. Darüber hinaus haben die Betriebe angegeben, welches die wichtigste organisatorische Änderung in der genannten Periode war. Die Ergebnisse sind nachfolgend aufgeführt (**Tabelle 40**).

Tabelle 40: Wichtigste organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren vor der Befragung^{a)} nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2016/17, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Keine Änderung	Mehr Eigenfertigung/ Eigenleistung	Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	Neugestaltung der Vertriebswege und Kundenbeziehungen	Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	Verlagerung von Ver- antwortung nach un- ten	Einheiten mit eigener Kosten- oder Ergebnisermittlung	Umweltbezogene or- ganisatorische Maß- nahmen	Verbesserung der Qualitätssicherung
2008/09 Niedersachsen	59	5	3	8	4	4	1	1	12
2010/11 Niedersachsen	64	4	3	7	5	4	1	0	11
2012/13 Niedersachsen	64	5	3	4	2	3	1	1	12
2014/15 Niedersachsen	71	4	2	5	4	2	0	1	7
2016/17 Niedersachsen	67	3	2	3	4	3	1	1	10
Verarbeitendes Gewerbe	55	7	2	3	8	1	2	-	15
Baugewerbe	83	1	-	1	0	6	0	3	2
Handel und Reparatur	65	2	4	5	6	4	0	2	9
Dienstleistungen	65	3	2	3	4	3	0	0	11
Org. o. E., öff. Verwaltung	50	-	-	0	5	10	5	0	21
1-4 Erwerbstätige	77	2	2	3	1	1	-	1	9
5-19 Erwerbstätige	66	3	2	3	4	4	1	1	9
20-99 Erwerbstätige	47	3	1	5	9	7	1	1	16
100-499 Erwerbstätige	39	7	2	6	17	6	2	1	11
500 und mehr	22	-	2	4	27	6	-	1	31
2016/17 Westdeutschland	73	5	6	8	8	8	2	4	14

a) Organisatorische Änderungen werden im zweijährigen Rhythmus erfragt.

Zunächst ist ersichtlich, dass 67 Prozent der Betriebe überhaupt keine organisatorischen Änderungen vorgenommen haben. In der Vergleichsregion ist dieser Anteil wie bei der letzten Befragung sogar noch höher. Unter den wichtigsten Änderungen ragt die Verbesserung der Qualitätssicherung (10 Prozent) heraus. Ansonsten zeigt sich ein relativ breites Spektrum an organisatorischen Änderungen, die z.T. kundenorientiert sind (z.B. Neugestaltung der Vertriebswege und Kundenbeziehungen), teilweise die ‚make-or-buy‘-Entscheidung betreffen oder auch die Reorganisation der Geschäftseinheiten. Umweltorganisatorische Änderungen spielen seit Jahren nur eine geringe Rolle (1 Prozent).

Im Baugewerbe gibt es relativ wenige organisatorische Änderungen; am häufigsten wird hier eine Verlagerung von Verantwortung und Entscheidung nach unten genannt (6 Prozent). Auch der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung setzt teilweise andere Schwerpunkte. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass alle Arten der Reorganisation bei größeren Betrieben ein höheres Gewicht haben als bei kleineren.

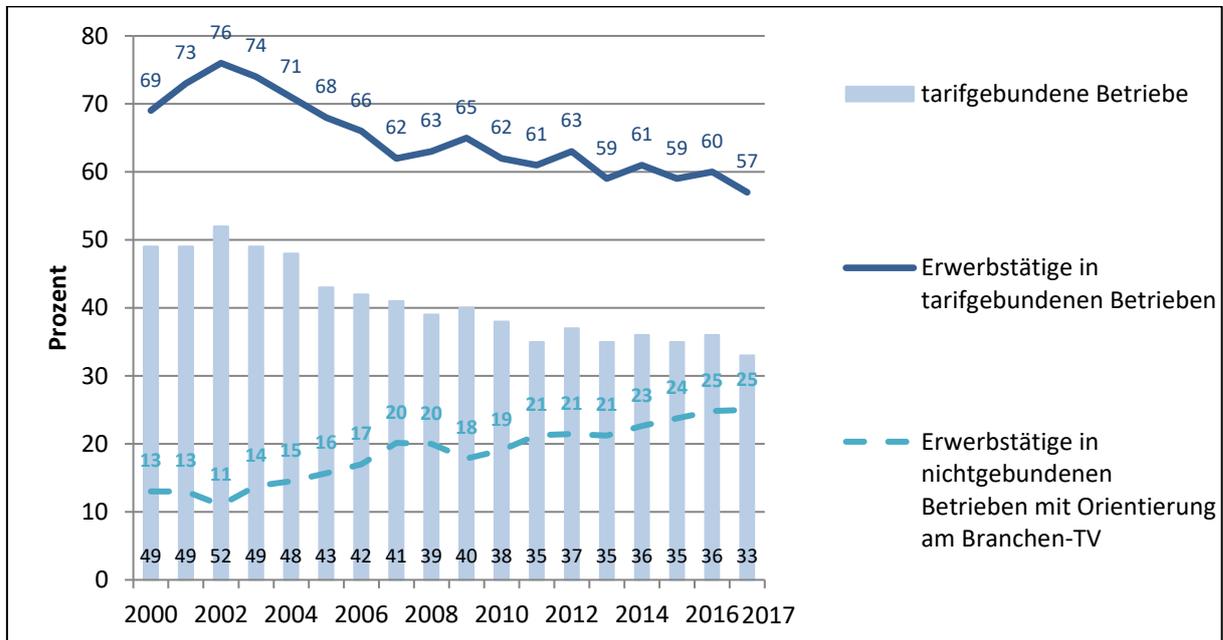
6.3 Tarifbindung und Mindestlohn

Ausmaß und Art der Tarifbindung werden aus verschiedenen Gründen seit einigen Jahren verstärkt diskutiert. Die zunehmende Bedeutung von Sparten- und Berufsgewerkschaften, die durch Streiks partielle Vorteile für einzelne Gruppen von Beschäftigten erreichen können, zählt hierzu. Ein zunehmendes Interesse ergibt sich aber auch aus der Entwicklung der Lohnspreizung, deren längerfristige Zunahme teilweise als Problem gesehen wird, und die u.a. auf die abnehmende Tarifbindung der Beschäftigten zurückgeführt wird.

Abbildung 28 dokumentiert die wesentlichen Informationen zur längerfristigen Entwicklung der Tarifbindung. Sie zeigt über den erfassten Zeitraum eine tendenziell sinkende Tarifbindung. Sieht man von den Anfangsjahren bis 2002 ab, dann fällt sowohl der Tarifbindungsgrad der Betriebe wie der der Beschäftigten zunächst durchgehend und danach mit kleineren Schwankungen ab. Seit 2013 schien sich die Entwicklung verlangsamt zu haben, aber aktuell ist wieder ein deutlicher Rückgang festzustellen. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist in allen Jahren deutlich niedriger als der Anteil der in diesen Betrieben Beschäftigten, da die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung mit der Betriebsgröße steigt (siehe auch **Tabelle 41**). Aktuell beträgt der Betriebsanteil 33 und der Beschäftigtenanteil 57 Prozent.

Tarifbindung weiter rückläufig

Abbildung 28: Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2000 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Für eine Reihe von nichttarifgebundenen Betrieben haben die Branchentarifverträge gleichwohl eine Bedeutung, da sie sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an ihnen orientieren. Diese ebenfalls in **Abbildung 28** eingetragene Reihe hat aus zwei Gründen einen langfristig steigenden Verlauf: Zum einen wird die Gruppe der Nichttarifgebundenen tendenziell größer und zum anderen wächst innerhalb dieser Gruppe der Anteil der sich am Tarifvertrag Orientierenden. Damit bleiben 2017 35 Prozent der Betriebe mit 18 Prozent der Erwerbstätigen ganz außerhalb des Einflusses von Tarifverträgen.

Tabelle 41 beschreibt die Situation im Jahr 2017 etwas detaillierter. Zunächst wird bei der Tarifbindung unterschieden, ob sie auf Branchen- oder Firmenebene erfolgt. Dabei zeigt sich mit 28 Prozent bei den Betrieben und 42 Prozent bei den Erwerbstätigen eine Dominanz der Branchenregelungen gegenüber Haus- und Firmentarifverträgen mit 5 bzw. 15 Prozent. Allerdings sind Letztere nicht vom langfristigen negativen Trend betroffen und in Niedersachsen im Vergleich zu Westdeutschland relativ häufig anzutreffen. In Betrieben ohne Tarifvertrag sind 43 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt, ein bisher nie erreichter Höchstwert. Von diesen Erwerbstätigen werden allerdings 58 Prozent zu Konditionen entlohnt, die sich an Branchentarifregelungen orientieren.

Tabelle 41: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Betriebe				Erwerbstätige			
	mit Branchentarif	mit Haustarif/Firmentarif	ohne Tarif	davon mit Orientierung am Branchentarif ^{a)}	mit Branchentarif	mit Haustarif/Firmentarif	ohne Tarif	davon mit Orientierung am Branchentarif ^{a)}
2017 Niedersachsen	28	5	67	46	42	15	43	58
Verarbeitendes Gewerbe	21	6	73	47	39	26	35	54
Baugewerbe	51	0	48	74	61	1	38	77
Handel und Reparatur	28	5	67	44	32	8	60	58
Dienstleistungen	23	6	71	46	37	16	47	59
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	50	12	38	74	80	9	11	23
1-4 Erwerbstätige	18	0	82	37	19	0	81	41
5-19 Erwerbstätige	31	5	64	52	30	6	64	52
20-99 Erwerbstätige	38	13	49	64	39	13	48	63
100-499 Erwerbstätige	48	21	32	56	49	21	30	53
500 und mehr	72	11	17	86	61	24	15	92
Betrieb im öffentlichen Eigentum	66	17	17	54	83	10	7	50
Betrieb im privaten Eigentum	26	4	70	46	34	15	51	58
2017 Westdeutschland	27	2	71	39				

a) Basis: Betriebe ohne Tarifbindung.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe sind 21 Prozent der Betriebe durch einen Branchentarifvertrag tarifgebunden, 6 Prozent haben einen Haustarifvertrag geschlossen und 73 Prozent sind nicht tarifgebunden. Von letzteren orientieren sich 47 Prozent in der Entlohnung an dem entsprechenden Branchentarifvertrag. Von den Erwerbstätigen fallen 39 Prozent unter den Geltungsbereich von Branchentarifverträgen und 26 Prozent von Haustarifverträgen. Für 35 Prozent der Erwerbstätigen gelten keine Tarifverträge direkt, aber für 54 Prozent von diesen wenden die Betriebe Tarifverträge freiwillig an.

Die Differenzierung nach Branchen zeigt zunächst, dass der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung den höchsten Tarifbindungsgrad aufweist und zwar sowohl auf Betriebsebene (50 + 12 Prozent) als auch auf Beschäftigtenenebene (80 + 9 Prozent). Nur 11 Prozent der Erwerbstätigen fallen hier nicht unter die tariflichen Regelungen. Auch im Baugewerbe schließt ein großer Teil der Betriebe Tarifverträge ab, vor allem auf Branchenebene. Im Bereich Handel und Kfz-Reparatur ist die Reichweite der tariflichen Regelungen dagegen relativ gering. In 33 Prozent der Betriebe werden für 40 Prozent der Beschäftigten Verträge abgeschlossen.

Eine Aufschlüsselung nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten am häufigsten Branchentarifverträge anwenden. Firmentarifverträge werden ebenfalls relativ häufig abgeschlossen. So kommt es, dass in dieser

Größenklasse nur 17 Prozent der Betriebe mit 15 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifbindung sind.

Die Tabelle zeigt im unteren Teil, dass die Kluft zwischen den Tarifbindungsgraden des öffentlichen und des privaten Sektors groß ist. In ersterem sind 93 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben tätig, in letzterem nur knapp die Hälfte. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Kluft zudem noch etwas vertieft. Das ist für die Zukunft dieses zentralen Systems der Lohnfindung nicht unproblematisch.

Obwohl die Unternehmensvertreter regelmäßig darüber klagen, dass die ausgehandelten Tariflöhne zu hoch sind, zahlen viele Betriebe Löhne, die noch über die vereinbarten Mindeststandards hinausgehen. Dies erklärt sich dadurch, dass die betriebliche Lohngestaltung einerseits die Deckung des Personalbedarfs unterstützen und andererseits das Leistungsverhalten der Beschäftigten beeinflussen soll. Höhere Löhne erleichtern in Zeiten knapper Fachkräfte die Anwerbung neuer Mitarbeiter und sollen sie zu effizienter Arbeit motivieren.²⁸

Erhöhung des Mindestlohnes betrifft 3 Prozent der Beschäftigten

Wesentlich stärkere öffentliche Aufmerksamkeit als das Thema „übertarifliche Bezahlung“ zieht die Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes auf 8,84 Euro zum 01.01.2017 auf sich. Wie sich die Situation ein halbes Jahr nach der Erhöhung darstellt, zeigt **Tabelle 42**. Jeder zehnte Betrieb hat Stundenlöhne auf das neue Mindestlohnniveau angehoben und dies betrifft insgesamt 117.000 Beschäftigte. Bezieht man die Zahl der betroffenen Personen auf alle Erwerbstätige, bleibt der Anteil mit 3 Prozent verhältnismäßig niedrig. In den betroffenen Betrieben macht diese Gruppe aber immerhin knapp ein Drittel der Belegschaft aus. Im Hinblick auf die von Kritikern der Mindestlohnregelung geäußerten Befürchtungen, betraf sowohl die Einführung des Mindestlohnes 2015 als auch die aktuelle Erhöhung eine vergleichsweise kleine Gruppe. Die von einer Reihe von Ökonomen geäußerten Befürchtungen im Vorfeld der Mindestlohneinführung haben sich bisher nicht bestätigt.²⁹

Differenziert man die Analyse nach Wirtschaftsbereichen, dann zeigt sich eine sehr ungleiche Verteilung der Betroffenheit von der Mindestlohnerhöhung. Das Baugewerbe ist kaum betroffen, weil es hier seit längerem branchenspezifische Mindestlöhne

²⁸ In den Beschäftigungstrends Niedersachsen 2016 finden sich detailliertere Informationen zur übertariflichen Entlohnung.

²⁹ Zu dieser Einschätzung kommt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in einer aktuellen Stellungnahme. Vgl. Bossler, M. und J. Möller, Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes, IAB-Stellungnahme 1/2018.

gibt, die über dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohnes liegen. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung hat die hohe Tarifbindung der Betriebe eine ähnliche Wirkung. Betroffen von der Erhöhung sind vor allem Betriebe und Beschäftigte in den Wirtschaftsbereichen Handel und Kfz-Reparatur sowie Dienstleistungen.

Tabelle 42: Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlohn in Folge des Mindestlohnes angehoben wurde, nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2015 und 2017 Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Anhebung des Stundenlohns aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns				
	Anteil Betriebe	in Tausend	Beschäftigte Anteil bezogen auf Erwerbstätige in allen Betrieben		Anteil an betroffenen Personen
			betreffenden Betrieben ^{a)}		
2015 Niedersachsen ^{b)}	21	202	6	25	
2017 Niedersachsen ^{c)}	10	117	3	31	100
Verarbeitendes Gewerbe	8	*	*	*	*
Baugewerbe	2	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	12	*	*	*	*
Dienstleistungen	12	78	4	37	67
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	1	*	*	*	*
1-4 Erwerbstätige	4	*	*	*	*
5-19 Erwerbstätige	13	46	6	45	39
20-99 Erwerbstätige	12	41	4	30	35
100-499 Erwerbstätige	17	*	*	*	*
500 und mehr	2	*	*	*	*
tarifgebundene Betriebe	6	16	1	20	14
ohne Tarifvertrag	11	101	6	29	86
2017 Westdeutschland	7	726	2		100

a) Basis: Betriebe, in denen Stundenlöhne infolge des Mindestlohnes angehoben wurden.

b) Einführung des Mindestlohnes von 8,50 €/Stunde (brutto) zum 01.01.2015.

c) Erhöhung des Mindestlohnes auf 8,84 €/Stunde (brutto) zum 01.01.2017.

* Aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen.

Lesebeispiel „Dienstleistungen“: Im Bereich Dienstleistungen haben 12 Prozent der Betriebe Anhebungen des Stundenlohnes auf 8,84 € Mindestlohn vorgenommen von denen 78.000 Beschäftigte betroffen waren. Von allen dort Beschäftigten betrifft die Anhebung auf den Mindestlohn 4 Prozent und in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben betrifft er 37 Prozent der Beschäftigten. Von allen Personen, deren Stundenlohn auf 8,84 € Mindestlohn angehoben wurden, sind 67 Prozent im Bereich Dienstleistungen tätig.

Nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich das folgende Bild. Der Anteil an Betrieben, die Lohnanhebungen vorgenommen haben, ist in den drei mittleren Betriebsgrößenklassen (5-19, 20-99, 100-499 Erwerbstätige) relativ hoch. Hier finden sich auch die meisten betroffenen Personen. Bezieht man die Anzahl der Personen mit Lohnanhebungen auf die Beschäftigten in den betroffenen Betrieben, zeigen sich mit der Betriebsgröße abnehmende Prozentsätze, in kleinen Betrieben (5-19 Erwerbstätige) sind 45 Prozent der Arbeitnehmer betroffen, in mittleren (20-99 Erwerbstätige) hingegen nur 35 Prozent.

Bei einer Unterscheidung nach tarifgebundenen Betrieben und solchen ohne Tarifvertrag wird deutlich, dass die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes überproportional die nichttarifgebundenen Betriebe getroffen hat. Dort sind 43 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt, aber 86 Prozent aller von den Lohnanhebungen betroffene Personen.

Anhang: Betriebspanel als Informationsquelle – Methodische Anmerkungen

Seit 1993 führt Kantar Public (vormals TNS-Infratest) im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) Befragungen von Betrieben zur Erfassung aktueller Beschäftigungstrends durch. Die Stichprobe ist so strukturiert, dass repräsentative Aussagen für die gesamtdeutsche Wirtschaft gemacht werden können. Da die ostdeutschen Bundesländer auch an länderspezifischen Analysen interessiert waren, finanzierten sie ab 1996 Aufstockungen der Stichprobe, die dann repräsentative Aussagen für die beteiligten Länder ermöglichte. Westdeutsche Bundesländer erkannten ebenfalls bald die Bedeutung dieses Informationsinstruments und schlossen sich schrittweise an. Meist sind mit Ausnahme Hamburgs alle Länder im Betriebspanel vertreten. Die Zahl der insgesamt befragten Betriebe stieg dadurch an, von ca. 4.000 im Jahr 1993 auf ca. 16.000 seit 2003.

Regelmäßige Befragungen einer ausgewählten Gruppe von Betrieben – ein Betriebspanel – sind ein wertvolles, die amtliche Statistik ergänzendes Informationsinstrument für die Politikberatung. Sie haben u. a. folgende Vorteile:

- Sie liefern Informationen über das betriebliche Geschehen für alle Bereiche der Wirtschaft, insbesondere auch für die sonst schlecht erfassten Dienstleistungsbereiche. Bei neuen Interessenschwerpunkten ist eine raschere Anpassung des Fragenprogramms möglich als bei der amtlichen Statistik.
- Aufgrund der verknüpfbaren Querschnitt- und Längsschnittinformationen können einzelwirtschaftliche und gruppenspezifische Entwicklungen analysiert werden.
- Es bestehen Vergleichsmöglichkeiten mit anderen regionalen Einheiten des Datensatzes, d. h. ein Benchmarking ist möglich.
- Kausalanalysen sind durchführbar, sodass Erfolgsfaktoren extrahiert oder Wirkungsabschätzungen von Maßnahmen vorgenommen werden können.

Ziel dieser Befragungen ist es, Daten über die betriebliche Beschäftigungssituation sowie zu deren wichtigsten Bestimmungsgrößen zu erheben, um eine verlässliche Basis für die wirtschaftspolitische Diagnose und Therapie zu gewinnen.

Niedersachsen beteiligt sich seit dem Jahr 2000 am Betriebspanel. Finanziert wurde die Aufstockung der Stichprobe zunächst durch die Forschungsstelle Firmenpanel der Leibniz Universität Hannover, wobei diese auf finanzielle Unterstützung durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur zurückgreifen konnte. Nachdem im Jahr 2002 das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales einen Teil der Finanzierung der Datenerhebung übernommen hatte, wird die Erstellung

des Länderberichtes seit dem Jahr 2003 durch das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung ermöglicht.³⁰

Zur Auswahl der befragten Betriebe wird die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit verwendet. In ihr sind alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnet. **Tabelle A1** gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 198.000 niedersächsischen Betriebe Ende Juni 2016, die zu diesem Zeitpunkt insgesamt 2,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten. Aus dieser Grundgesamtheit wurde entsprechend dem Prinzip der optimalen Schichtung eine nach Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe gezogen.³¹ In den ausgewählten Betrieben wurden auf der Grundlage einheitlicher Fragebögen im Zeitraum Juli bis Oktober 2017 mündliche Interviews mit Inhabern/Inhaberinnen, Geschäftsführenden oder personalverantwortlichen leitenden Mitarbeitenden durchgeführt. In einem kleineren Teil der Betriebe wurde der Fragebogen von den Befragten selbst ausgefüllt.³² Für das Jahr 2017 liegen von 1.064 niedersächsischen Betrieben verwertbare Interviews vor.

Orientiert man sich an der Anzahl der Betriebe, so zeigt sich in der niedersächsischen Wirtschaft wie auch in der deutschen Wirtschaft insgesamt eine Dominanz von Kleinbetrieben. 59,1 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 8,0 Prozent des Personals hier tätig. In den beiden oberen Größenklassen mit 2,1 Prozent der Betriebe finden sich dagegen 45,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die meisten Betriebe gehören zum volkswirtschaftlichen Sektor Dienstleistungen mit wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen, dem Einzelhandel sowie Gesundheits- und Sozialwesen als größten Einzelbereichen (15,7 / 12,4 / 10,8 Prozent). In diesen drei Branchen finden jeweils auch relativ viele Personen Beschäftigung (13,2 / 8,0 / 15,5 Prozent). Außerhalb des Dienstleistungssektors ist vor allem das Investitions- und Gebrauchsgütergewerbe für die Beschäftigung bedeutsam (12,7 Prozent), in eingeschränktem Maße auch das Baugewerbe (6,3 Prozent). Bei längerfristigen Branchenvergleichen muss beachtet werden, dass sich 2008 die Systematik der Wirtschaftszweige geändert hat.

³⁰ Die Aufstockung der Daten für Niedersachsen wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit kofinanziert.

³¹ Dabei werden die in Tabelle 1 angegebenen 19 Branchen sowie 10 Betriebsgrößenklassen unterschieden.

³² In etwa vier von fünf Betrieben wird der Fragebogen in persönlich-mündlichen Interviews ausgefüllt. Bei den übrigen findet meist eine Selbstauffüllung durch die Betriebe statt, teilweise gibt es Mischformen.

Tabelle A1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2016 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2017

Branche	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2016					Niedersachsen insgesamt		Interviews 2017 Anzahl
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	Anzahl	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	9.799	1.270	231	11	a)	11.316	5,7	28
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung	1.102	539	379	96	11	2.127	1,1	22
Nahrungs- und Genussmittel	802	779	425	214	22	2.242	1,1	27
Verbrauchsgüter	804	512	287	86	6	1.695	0,9	16
Produktionsgüter	567	575	529	228	40	1.939	1,0	40
Investitions- und Gebrauchsgüter	3.241	2.329	1.544	412	67	8.196	4,1	99
Baugewerbe	11.236	7.414	1.719	96	a)	20.503	10,4	83
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Großhandel	8.164	4.731	1.779	244	8	14.926	7,6	66
Einzelhandel	13.602	8.554	2.171	206	5	24.538	12,4	111
Verkehr und Lagerei	3.473	2.563	1.361	207	29	7.633	3,9	41
Information und Kommunikation	2.134	1.020	405	85	7	3.651	1,8	14
Gastgewerbe	9.100	3.577	813	40	0	13.530	6,8	70
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.326	946	344	127	23	5.766	2,9	22
wirtschaftl., wiss. und freiberufliche Dienstleistungen	20.478	7.485	2.407	579	47	30.996	15,7	120
Erziehung und Unterricht	2.903	2.043	1.023	85	15	6.069	3,1	51
Gesundheits- und Sozialwesen	9.840	8.120	2.797	525	115	21.397	10,8	131
sonstige Dienstleistungen	7.911	2.321	305	36	a)	10.597	5,3	42
Organisationen ohne Erwerbszw.	3.096	894	283	28	a)	4.321	2,2	20
Öffentliche Verwaltung	907	734	860	329	55	2.885	1,5	61
Rest (nicht zugeordnet)	a)	0	0	0	a)	3.271	1,7	
Niedersachsen insgesamt	116.716	57.049	19.662	3.712	459	197.598	100,0	1.064
Anteil in Prozent	59,1	28,9	10,0	1,9	0,2	100,0		
Anzahl Interviews 2017	302	213	325	181	43	1.064		100

a) Aus Gründen des Datenschutzes nicht ausgewiesen.

Quelle der Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

⋯ Betriebe werden zusammengefasst ausgewiesen.

Die der Betriebsbefragung zu Grunde liegende Stichprobe ist so strukturiert, dass durch Hochrechnungen Aussagen für die gesamte niedersächsische Wirtschaft gemacht werden können. Die ermittelten Werte sind allerdings Schätzungen der entsprechenden Merkmale in der Grundgesamtheit und daher mit einer gewissen Unschärfe behaftet. Generell gilt: Je größer die Streuung des Merkmals und je kleiner die der Schätzung zu Grunde liegende Zahl von Interviews ist, desto größer ist der statistische Unschärfebereich. Frühere Kontrollrechnungen haben gezeigt, dass z. B. bei der Zahl der Erwerbstätigen mit einer Unschärfe von ± 8 Prozent gerechnet werden muss. Hochrechnungen für Teilmengen, wie z. B. Betriebe des Baugewerbes, sind – bei steigender Unschärfe – ebenfalls möglich. Für statistisch vertretbare Aussagen sollten die hochzurechnenden Werte wenn möglich auf der Befragung von mehr als 100 Betrieben basieren. Wie **Tabelle A1** zeigt, ist diese Bedingung in vielen Wirtschaftszweigen nicht erfüllt. Hier ergeben sich drei Möglichkeiten. Erstens kann man auf einen Ausweis dieser Einheiten verzichten. Zweitens kann man Branchen zu Wirtschaftsbereichen zusammenlegen, sodass die kritische Grenze übersprungen wird. Drittens kann man die kritische Grenze in Einzelfällen etwas niedriger ansetzen. Von allen drei Möglichkeiten wird in diesem Bericht Gebrauch gemacht. Die Branchen "Land-, Forstwirtschaft und Fischerei" sowie "Bergbau, Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung" werden nicht einzeln ausgewiesen. Es liegen hier nur wenige Fälle vor und eine Zusammenfassung mit anderen Branchen würde sehr heterogene Einheiten ergeben. Zusammenfassungen zu Wirtschaftsbereichen werden in folgender Weise vorgenommen:

- **Verarbeitendes Gewerbe:** Nahrungs- und Genussmittel; Verbrauchsgüter; Produktionsgüter; Investitions- und Gebrauchsgüter.
- **Handel und Kfz-Reparatur:** Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Großhandel; Einzelhandel.
- **Dienstleistungen**³³: Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation; Gastgewerbe; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen; Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; sonstige Dienstleistungen.
- **Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.**

Beim letztgenannten Wirtschaftsbereich und im Baugewerbe wird die kritische Grenze von 100 Fällen zwar unterschritten, aber da sie wichtige Teile der niedersächsischen

³³ Der Wirtschaftsbereich Dienstleistungen ist eine Teilmenge des volkswirtschaftlichen Sektors Dienstleistungen im Sinne der Drei-Sektoren-Hypothese. Letzterer umfasst zusätzlich zu den oben genannten Branchen auch die Wirtschaftsbereiche Handel und Kfz-Reparatur sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, die hier getrennt ausgewiesen werden.

Wirtschaft ausmachen, werden sie einzeln ausgewiesen. Allerdings müssen die Ergebnisse für diese beiden Bereiche mit Vorsicht interpretiert werden, da die Unsicherheitsmargen wegen der geringen Fallzahl größer sind.

Ein Blick auf die **Tabelle A1** zeigt, dass die Zahl der Interviews nach Branchen und Größenklassen nicht proportional zur Grundgesamtheit ist. Stattdessen liegt ein Oversampling bei großen Betrieben und beim Verarbeitenden Gewerbe vor. Diese Bereiche stehen im Fokus, weil sie als besonders interessant für die weitere Beschäftigungsentwicklung angesehen werden. Bei der Auswertung werden aber durch eine entsprechende Gewichtung repräsentative Aussagen ermöglicht.

Bei Vergleichen über mehrere Jahre ist zu beachten, dass in einem Panel im Prinzip von Jahr zu Jahr die gleichen Betriebe befragt werden sollen. In der Praxis ist dies jedoch aus verschiedenen Gründen nicht möglich; jährlich scheiden etwa 15 Prozent der Betriebe aus. Dies kann dadurch bedingt sein, dass Betriebe schließen, in ein anderes Bundesland ziehen oder auch die weitere Teilnahme an der Befragung verweigern. Es werden dann entsprechend viele neue Betriebe unter Beachtung der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur in das Panel aufgenommen. Dies hat einerseits den Vorteil, dass der Strukturwandel der Betriebe berücksichtigt wird. Es bedeutet andererseits, dass Veränderungen in den beobachteten Größen sowohl auf Verhaltensänderungen als auch auf Änderungen in der Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen sein können.³⁴

Im Zentrum des Betriebspanels steht die Beschäftigung. Es geht darum, alle Personen zu erfassen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig

- davon, ob sie sozialversicherungspflichtig sind oder nicht,
- von der Dauer der Arbeitszeit,
- von ihrer Stellung im Beruf.

Zusätzlich zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden daher auch Beamte/Beamtinnen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte und sonstige Beschäftigte erfasst. Bis 2004 wurde diese Gesamtgruppe als „Beschäftigte“ bezeichnet. Da man mit diesem Begriff möglicherweise aber nur abhängig Beschäftigte assoziiert, wird seit 2005 in Anlehnung an die Begriffsbildung des Statistischen Bundesamtes bei der Gesamtgruppe stattdessen von „Erwerbstätigen“ gesprochen. Allerdings ist diese Begriffsverwendung nicht deckungsgleich mit der der

³⁴ Damit sind Änderungen unterhalb der Schichtungsmerkmale Branche und Betriebsgrößenklasse gemeint. Scheidet z. B. ein Kleinbetrieb im Baugewerbe mit hohem Auszubildendenanteil aus der Stichprobe aus und wird durch einen entsprechenden Betrieb mit niedrigem Anteil ersetzt, sinkt der Ausbildungsumfang des Aggregats „Kleinbetriebe im Baugewerbe“ auch dann, wenn beide Betriebe genauso viele Auszubildende beschäftigen wie im Vorjahr.

amtlichen Statistik, da die Gruppe der tätigen Inhaber/-innen im Panel nicht vollständig erfasst wird.³⁵ Wenn im Folgenden von Beschäftigten gesprochen wird, so handelt es sich um Teilgruppen, wie z. B. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte/Beamtinnen oder geringfügig Beschäftigte, bzw. um diese abhängig Beschäftigten insgesamt.

Im Betriebspanel werden Fälle von Erwerbstätigkeit registriert. Daher kann es zu Doppelzählungen kommen, wenn Personen in mehreren befragten Betrieben Arbeitsverhältnisse haben. Dies tritt z. B. bei geringfügig Beschäftigten häufiger auf. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen muss auch beachtet werden, dass sich die quantitativen Angaben im Betriebspanel meist auf den Stand des 30. Juni eines Jahres beziehen, während sonst häufig Jahresdurchschnitte angegeben werden.

In den Auswertungen werden – mit wenigen Ausnahmen – im Querschnitt hochgerechnete Werte präsentiert. Diese können als repräsentativ für Niedersachsen angesehen werden. Die Angaben beziehen sich auf „gültige Fälle“, d. h. auf die Betriebe, die auf eine Frage prinzipiell antworten können; z. B. bei Fragen nach Details des betrieblichen Ausbildungsverhaltens bilden alle ausbildenden Betriebe die Gruppe der gültigen Fälle. Innerhalb dieser Gruppe werden „Antworter“ und „Nichtantworter (weiß nicht/keine Angabe)“ unterschieden. Sofern nicht anders angegeben, stellen jeweils die Antworter die Basis der Prozentangaben (= 100 Prozent) dar. Die Gruppe der Nichtantworter ist mit Werten um 1 bis 2 Prozent der gültigen Fälle meist sehr klein. Die wenigen Ausnahmen mit höheren Nichtantworteranteilen betreffen i. d. R. quantitative Angaben wie Umsatz, Investitionssumme oder Lohnsumme.

³⁵ Die hier ausgewiesenen Werte für die Zahl der Erwerbstätigen sind im Vergleich zur Erwerbstätigenrechnung des Statistischen Bundesamtes niedriger, da Ein-Personen-Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Panel fehlen. Umgekehrt sind die Angaben höher als die der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, da letztere nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte enthalten.