



Beschäftigungstrends 2018

Niedersachsen

**Auswertung des IAB-Betriebspanels 2018 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 2019

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

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	3
Tabellenverzeichnis.....	5
0 In aller Kürze.....	8
1 Flexibel Arbeiten – irgendwann und irgendwo.....	15
1.1 Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit.....	15
1.2 Mobiles Arbeiten mit digitalen Endgeräten.....	21
2 Befristete Beschäftigung.....	27
2.1 Umfang und Gründe befristeter Beschäftigungsverhältnisse.....	27
2.2 Befristete Einstellungen und Übergänge nach Ablauf einer Befristung.....	32
3 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und –entwicklung.....	35
3.1 Entwicklung 2000 bis 2018 insgesamt.....	35
3.2 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen.....	38
3.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter.....	41
4 Personalstruktur.....	43
4.1 Tätigkeitsgruppen.....	43
4.2 Geringfügige Beschäftigung.....	45
4.3 Teilzeitbeschäftigung.....	46
4.4 Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte.....	48
5 Personalpolitik.....	50
5.1 Erwartete Personalprobleme.....	50
5.2 Einstellungen, Abgänge und Personalsuche.....	51
5.3 Betriebliche Ausbildung.....	60
5.4 Fort- und Weiterbildung.....	68
5.5 Arbeitszeit, Arbeitszeitsteuerung und Überstunden.....	74
5.6 Beschäftigung geflüchteter Personen.....	78
5.7 Chancengleichheit bei Führungspositionen.....	81
6 Wirtschaftliche Lage.....	85
6.1 Ertragslage und erwartete Geschäftsentwicklung.....	85
6.2 Investitionen und Innovationen.....	87
6.3 Ökologische Nachhaltigkeit.....	90
6.4 Tarifbindung.....	94
Anhang: Betriebspanel als Informationsquelle - Methodische Anmerkungen.....	98

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1:** Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2018, Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe 16
- Abbildung 2:** Betriebe mit längerfristigen Ansparmöglichkeiten für Arbeitszeitguthaben und deren Verwendungszweck in Niedersachsen und Deutschland 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe 18
- Abbildung 3:** Nutzung von Langzeitkonten in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Erwerbstätige 19
- Abbildung 4:** Betriebe mit Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe..... 26
- Abbildung 5:** Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeter Beschäftigung 28
- Abbildung 6:** Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.06., Werte in Tausend; Basis: alle Betriebe. 35
- Abbildung 7:** Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen, Veränderung 2016 auf 2017 und 2017 auf 2018, Stand jeweils 30.06., in Prozent; Basis: alle Betriebe 36
- Abbildung 8:** Wachstumsraten der Zahl der Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen bei unterschiedlichen Einteilungskriterien in Niedersachsen, Veränderung 30.06.2017 auf 30.06.2018 in Prozent; Basis: alle Betriebe..... 38
- Abbildung 9:** Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe 39
- Abbildung 10:** Wachstumsrate der Erwerbstätigen nach Betriebsalter in Niedersachsen 2014 bis 2018 in Prozent; Basis: alle Betriebe..... 42
- Abbildung 11:** Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe..... 43
- Abbildung 12:** Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.06., Anteile an Betrieben und an Erwerbstätigen minus Auszubildende und Beamten-anwärter/-innen in Prozent, Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung..... 46
- Abbildung 13:** Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten 47
- Abbildung 14:** Erwerbstätige nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit in niedersächsischen Betrieben 2001 bis 2018, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe 48
- Abbildung 15:** Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2000 bis 2018, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: alle Betriebe 52
- Abbildung 16:** Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2000 bis 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf

Abbildung 17: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen 2000 bis 2018, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: alle Betriebe	56
Abbildung 18: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Niedersachsen 2001 bis 2018; Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	60
Abbildung 19: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung jeweils im 1. Halbjahr 2001 bis 2018 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	69
Abbildung 20: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Niedersachsen 2002 bis 2018, ausgewählte Jahre; Basis: alle Betriebe	74
Abbildung 21: Betriebe mit Überstunden in Niedersachsen 2001 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	76
Abbildung 22: Betriebe mit Beschäftigten, die seit 2015 nach Deutschland geflüchtet sind in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	80
Abbildung 23: Frauenanteile in unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2018, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	82
Abbildung 24: Jahresergebnis (Reingewinn/Reinverlust) in Niedersachsen 2010 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung	85
Abbildung 25: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2000 bis 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	95

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018, Basis: alle Betriebe	16
Tabelle 2:	Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Arbeitszeitkonten	17
Tabelle 3:	Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2006 und 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregelungen.....	20
Tabelle 4:	Verbreitung des mobilen Arbeitens mit digitalen Endgeräten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	22
Tabelle 5:	Betriebliche Gründe für mobiles Arbeiten nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	24
Tabelle 6:	Befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Rechtsgrundlage, Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2013, 2017 und 2018, jeweils 1. Halbjahr, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen.....	29
Tabelle 7:	Betriebliche Gründe für den Einsatz befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	31
Tabelle 8:	Befristungen bei Neueinstellungen in Niedersachsen 2005, 2010 und 2015 bis 2018, jeweils 1. Halbjahr, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Neueinstellungen.....	32
Tabelle 9:	Auslaufende Befristungen im 1. Halbjahr nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2010 und 2015 bis 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit auslaufenden Befristungen...	34
Tabelle 10:	Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2017 auf 2018, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe	36
Tabelle 11:	Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2019 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen; Basis: alle Betriebe	37
Tabelle 12:	Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie in der Privat- und Gemeinwirtschaft in Niedersachsen 2017 und 2018, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe.....	40
Tabelle 13:	Betriebe und Erwerbstätige nach Betriebsalter in Niedersachsen 2000 und 2018, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe	41
Tabelle 14:	Weibliche und männliche Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamten- anwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2018, Stand: 30.6.; Basis: alle Betriebe	44
Tabelle 15:	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2005 bis 2018, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	49
Tabelle 16:	Für die nächsten beiden Jahre von den Betrieben erwartete Personalprobleme in Niedersachsen 2000 bis 2018, verschiedene Jahre, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe	50

Tabelle 17:	Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2018; Basis: alle Betriebe	53
Tabelle 18:	Unbesetzte Fachkräftestellen nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf	55
Tabelle 19:	Personalsuche zum Befragungszeitpunkt nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018; Basis: alle Betriebe	57
Tabelle 20:	Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2018, jeweils 1. Halbjahr; Anteile in Prozent aller Abgänge; Basis: Betriebe mit Abgängen	58
Tabelle 21:	Ausbildungsberechtigung und -beteiligung nach Wirtschaftsbereichen und Kammerbezirken in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	61
Tabelle 22:	Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/- nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2000,2005, 2010, 2015 bis 2018, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe.....	62
Tabelle 23:	Ausbildungsplatzangebot nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in den Ausbildungsjahren 2005/06, 2010/11, 2015/16 bis 2017/18 in Niedersachsen; Basis: ausbildungsberechtigte Betriebe	65
Tabelle 24:	Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2018; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen ...	67
Tabelle 25:	Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2018 nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	70
Tabelle 26:	Personen mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 bis 2018 nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	71
Tabelle 27:	Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005, 2010 und 2015 bis 2018 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen, Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen.....	73
Tabelle 28:	Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018, Basis: alle Betriebe.....	75
Tabelle 29:	Art des Ausgleichs von Überstunden nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Überstunden	76
Tabelle 30:	Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in niedersächsischen Betrieben 2006, 2010, 2014 bis 2018; Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	77
Tabelle 31:	Wichtigster Grund für das Ausscheiden von geflüchteten Beschäftigten in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe, in denen eine Beschäftigung von Geflüchteten beendet wurde	80
Tabelle 32:	Frauenanteil an Erwerbstätigen und an Führungskräften in Niedersachsen 2004 bis 2018, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	84

Tabelle 33:	Subjektive Ertragslage nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2017; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung.....	86
Tabelle 34:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017 und 2018, jeweils gegenüber dem Vorjahr; Basis: alle Betriebe	87
Tabelle 35:	Investitionstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen nach Einsatzfeldern in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2017, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Investitionen	88
Tabelle 36:	Produkt- und Prozessinnovationen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2007, 2010, 2015 bis 2017, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe	90
Tabelle 37:	Bedeutung und Verankerung ökologischer Nachhaltigkeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	92
Tabelle 38:	Stellenwert der ökologischen Nachhaltigkeit anhand verschiedener Aussagen nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	93
Tabelle 39:	Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	96
Tabelle A 1:	Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2017 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2018	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 den Schwerpunkten gehören in diesem Jahr die Themen ‚Flexibel Arbeiten – irgendwann und irgendwo‘ sowie ‚Befristete Beschäftigung‘.

Flexibel Arbeiten – irgendwann: Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit

Das Grundprinzip flexibler Arbeitszeitregeln besteht darin, dass eine festgelegte Durchschnittsarbeitszeit innerhalb eines bestimmten Zeitraums ungleichmäßig verteilt werden kann. Dies setzt meist voraus, dass geleistete Arbeitszeiten auf Arbeitszeitkonten erfasst werden. Alternativ dazu kann der Betrieb darauf vertrauen, dass der Beschäftigte seine Arbeitspflicht in zeitlicher Hinsicht auch ohne Kontrolle erfüllt (Vertrauensarbeitszeit).

Arbeitszeitkonten werden 2018 in 36 Prozent der Betriebe für 55 Prozent der Erwerbstätigen geführt. In etwa zwei Drittel der Fälle ist ein Ausgleichszeitraum festgelegt, der meistens bis zu einem Jahr beträgt. Längere Ausgleichszeiträume sind selten. Allerdings gibt es in 6 Prozent der Betriebe die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, entweder im Rahmen der regulären Arbeitszeitkonten oder auf separaten Langzeitkonten. Im Hinblick auf den Verwendungszweck können Formen unterschieden werden, bei denen das Zeitguthaben während der Erwerbsphase wieder abgebaut wird (z.B. für Sabbatical oder Familienzeiten), und solchen, bei denen dies am Ende des Erwerbslebens erfolgt (Verkürzung Lebensarbeitszeit). Jeder zwanzigste Beschäftigte spart auf Langzeitkonten an.

Vertrauensarbeitszeitregelungen finden sich 2018 in 34 Prozent der Betriebe für 18 Prozent der Erwerbstätigen. Gegenüber 2006 hat die Verbreitung zugenommen. In kleineren Betrieben gilt die Vertrauensarbeitszeit häufig für die gesamte Belegschaft, in größeren meist nur für einen kleinen Teil, z.B. für das höhere Management.

Flexibel Arbeiten – irgendwo: Mobiles Arbeiten mit digitalen Endgeräten

Mit der Verbreitung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien hat sich eine neue Form von Erwerbsarbeit entwickelt: mobiles Arbeiten mit digitalen Endgeräten. Deren Verbreitung ist Gegenstand der aktuellen Befragung. Dabei wird zwischen mobiler Arbeit unterwegs und von Zuhause aus (Homeoffice) unterschieden. Gut ein Viertel der niedersächsischen Betriebe bietet die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten, zum großen Teil sowohl von unterwegs als auch von Zuhause aus (16 Prozent). 8 Prozent sehen nur Homeoffice als Möglichkeit vor, ein noch kleinerer Teil nur das mobile Arbeiten von unterwegs (3 Prozent). Von diesen Möglichkeiten können 9 Prozent der Erwerbstätigen Gebrauch machen. Relativ weit verbreitet ist mobiles Arbeiten im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, während es im Handel und Kfz-Reparatur erwartungsgemäß deutlich seltener vorkommt.

Die Betriebe führen diese Arbeitsorganisationsform ein, weil sie einerseits erwarten, dass die Produktivität steigt (21 Prozent), andererseits sich die Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten erhöhen (20 Prozent) und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wird (19 Prozent). Aber auch die erweiterte Erreichbarkeit der Mitarbeiter ist für 15 Prozent der Betriebe ein Argument pro mobiles Arbeiten. Letzteres nährt allerdings Befürchtungen, dass die Aufweichung der Trennung von Beruf und Privatleben zu einer Überlastung der Beschäftigten führt. In 18 Prozent der Betriebe mit mobilen Arbeitsmöglichkeiten gibt es deshalb Regelungen zum Schutz der Beschäftigten, z.B. durch das Abschalten von Servern am Abend. Bezogen auf alle Betriebe betrifft dies 8 Prozent.

Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigung gehört zur Kategorie der ‚atypischen‘ Beschäftigungsformen, deren seit der Jahrtausendwende zunehmende Verbreitung kontrovers beurteilt wird. Den betrieblichen Vorteilen eines quasi-automatischen Endes des Beschäftigungsverhältnisses steht insbesondere bei Mehrfachbefristungen am Anfang des Berufslebens die Unsicherheit der Arbeitskräfte gegenüber. Seit 2013 ist der Trend zunehmender befristeter Beschäftigung unterbrochen. Aktuell ist sogar ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Befristete Beschäftigung gibt es in 18 Prozent der Betriebe und für 8 Prozent der Erwerbstätigen. Sowohl in dieser Betriebsgrößenklasse als auch bei den kleineren Betrieben wird dieser Prozentsatz mit 5,2 bzw. 3,5 Prozent überschritten.

Befristete Beschäftigung hat aus betrieblicher Sicht vor allem den Vorteil, dass die Eignung von Beschäftigten nach dieser Art ‚Probezeit‘ besser beurteilt werden kann (36 Prozent). Wichtig ist die Befristung auch bei zeitlich begrenztem Ersatzbedarf (24 Prozent) und zeitlich begrenztem Zusatzbedarf (13 Prozent). Angesichts des mit 8 Prozent relativ niedrigen Anteils der befristeten Beschäftigten an den Erwerbstätigen darf nicht übersehen werden, dass Befristungen bei Einstellungen sehr häufig vorkommen. Auch wenn der Anteil nach der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009/10 wieder unter die 50-Prozentgrenze gefallen ist, sind 2018 immer noch 41 Prozent der Einstellungen befristet. Allerdings ist parallel der Anteil der Personen, denen nach Auslaufen der Befristung der Übergang in eine unbefristete Stelle gelingt, von 28 auf 40 Prozent angestiegen.

Erwerbstätigkeit

Seit 2010 steigt die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen kontinuierlich an und erreichte Ende Juni 2018 die neue Höchstzahl von 3,8 Millionen. Dies entspricht einer Steigerung von 2,6 Prozent. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist mit 2,8 Prozent sogar noch etwas stärker gewachsen. Beide Änderungsraten liegen über den entsprechenden Vergleichswerten für Deutschland insgesamt. Der Anstieg der Beschäftigung ergibt sich aus einem Mix aus betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungsprozessen. Er beruht darauf, dass 59.000 Betrieben, die ihre Belegschaft insgesamt um 11 Prozent vergrößern, nur 37.000 mit etwa gleich starken Schrumpfungen gegenüberstehen. Das Gros der Betriebe lässt die Beschäftigung unverändert. Junge Betriebe weisen wie in den Vorjahren höhere Zuwachsraten auf als ältere. Erstmals sind dort aber auch die meisten neuen Stellen entstanden. Die weitere Entwicklung

bis Juni 2019 wird überwiegend positiv beurteilt. Der Anteil der Betriebe, die steigende Beschäftigung erwarten, ist deutlich größer als jener mit Schrumpfungsperspektiven. Der erwartete Zuwachs fällt mit durchschnittlich 1,9 Prozent ähnlich hoch aus wie im Vorjahr. Den stärksten Zuwachs erwartet das Baugewerbe (4,4 Prozent), während Großbetriebe mit stagnierender Beschäftigung rechnen.

Personalstruktur

Die Tätigkeitsgruppen spiegeln die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz wider. Die Tätigkeitsstruktur ist seit einigen Jahren relativ stabil. Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten nach einer abgeschlossenen Lehre bilden mit 59 Prozent die größte Beschäftigtengruppe. Einfache Tätigkeiten haben gegenwärtig einen Anteil von 23 Prozent und qualifizierte Tätigkeiten nach einem Hochschulabschluss folgen mit 13 Prozent. Die quantitativ kleinste Gruppe bilden ‚tätige Inhaber/-innen, Vorstände und Geschäftsführer/-innen‘ mit 5 Prozent. Frauen üben überproportional häufig einfache Tätigkeiten aus und sind bei hochqualifizierten und leitenden Tätigkeiten unterrepräsentiert. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse machen seit mehreren Jahren 13 Prozent der Erwerbstätigen aus. Sie sind im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie in kleineren Betrieben relativ weit verbreitet.

Teilzeitbeschäftigung gewinnt seit vielen Jahren quantitativ an Bedeutung. Mehr als jeder dritte Beschäftigte arbeitet mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit, in drei von vier Fällen handelt es sich dabei um Frauen. Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 24 Stunden pro Woche ist im Trend angestiegen, gegenüber dem Vorjahr aber konstant geblieben. Zusätzlich zum üblichen Personal beschäftigen die Betriebe ‚Aushilfen/Praktikanten/-innen, freie Mitarbeiter/-innen 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).

Erwartete Personalprobleme

Im zweijährlichen Rhythmus werden die Betriebe gebeten, Personalprobleme zu nennen, von denen sie erwarten, dass sie innerhalb der nächsten zwei Jahre auftreten werden. Bis zur vorletzten Befragung galt dabei durchgängig, dass weniger als die Hälfte der Betriebe derartige Probleme erwartete. 2018 ist dieser Wert in allen Wirtschaftsbereichen mit Ausnahme der Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung auf deutlich über 50 Prozent gestiegen. Dominiert werden die Problemerkwartungen von den Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen (45 Prozent). Mit allgemeinem Personalmangel rechnen 21 Prozent. Einen großen Bedarf an Weiterbildung sehen 12 Prozent als Problem an, 5 Prozentpunkte mehr als 2016. Eine Belastung durch zu hohe Lohnkosten, das Problem, das bis Mitte des vergangenen Jahrzehnts noch am häufigsten genannt wurde, wird nur noch von gut jedem siebten Betrieb erwartet. Langfristig zunehmend wird auch mit hohen Fehlzeiten und Krankenständen (11 Prozent) sowie Überalterung (8 Prozent) gerechnet.

Einstellungen, Abgänge und Personalsuche

Dem seit 2010 anhaltenden Beschäftigungswachstum entspricht auf betrieblicher Ebene eine die Abgänge übertreffende Zahl an Einstellungen. Im 1. Halbjahr 2018 kommt es bei 271.000 Einstellungen und 224.000 Abgängen zu einem Zuwachs von 47.000 Stellen. Gut jeder dritte Betrieb stellt ein und der Anteil der Einstellungen an den Erwerbstätigen beträgt 7 Prozent. Frauen sind bei einem Gesamtfrauenanteil von 45 Prozent an Ein- und Austritten unterproportional beteiligt (43/41 Prozent). Zwei Drittel der Einstellungen erfolgen im Bereich Dienstleistungen. Dieser hohe Wert ergibt sich, weil es viele Dienstleistungsbetriebe gibt und diese jeweils relativ viele Neueinstellungen vornehmen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind die Betriebe demgegenüber sehr zurückhaltend bei Einstellungen. Mittlere Betriebe stellen relativ häufiger ein als Klein- und Großbetriebe. 47 Prozent aller Einstellungen erfolgen für einfache Tätigkeiten, 53 Prozent für qualifizierte. Dies Verhältnis ist über die Zeit relativ stabil und erklärt sich vor allem durch eine geringe Beschäftigungsstabilität im Segment der Geringqualifizierten. Viele Betriebe hätten gerne mehr qualifizierte Mitarbeiter eingestellt. 40 Prozent des zusätzlichen Fachkräftebedarfs konnte nicht gedeckt werden. Dieser Wert liegt deutlich über dem des Vorjahres (plus 8 Prozentpunkte) und übertrifft auch den entsprechenden Wert für Deutschland insgesamt (38 Prozent). Entsprechend intensiv wird die Personalsuche betrieben. Jeder dritte Betrieb hat offene Stellen. Betriebe im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, Großbetriebe sowie aus- und weiterbildende Betriebe spüren den Fachkräftemangel nicht so stark. Von den Personen, die den Betrieb verlassen, scheiden die meisten aufgrund arbeitnehmerseitiger Kündigungen (43 Prozent) aus. Betriebsseitig Gekündigte stellen die zweitgrößte Gruppe (22 Prozent). Abgänge nach Auslaufen eines befristeten Vertrages kommen ebenfalls relativ häufig vor (11 Prozent).

Betriebliche Ausbildung

Die Ausbildungsbeteiligung der niedersächsischen Betriebe unterliegt seit längerem kleineren Schwankungen und steigt im Trend etwas an. 2018 wird mit 36 Prozent ein Höchstwert innerhalb der Betrachtungsperiode erreicht. Der entsprechende Wert für Deutschland liegt mit 29 Prozent deutlich darunter. Der Ausbildungsumfang ist etwas gestiegen, er bleibt aber mit einem Anteil von 4,0 Prozent an den Erwerbstätigen verhältnismäßig gering. Bei weiblichen Auszubildenden beträgt der Wert sogar nur 3,5 Prozent. Nach wie vor ist das Ausbildungsengagement sehr unterschiedlich. Es gibt ausbildungsstarke (z. B. Baugewerbe, Handwerkskammerbetriebe) und –schwache Bereiche (z. B. Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung). Das Ausbildungsplatzangebot ist im zurückliegenden Ausbildungsjahr 2017/18 erneut gestiegen und zwar auf 84.000; allerdings konnten 23 Prozent davon nicht besetzt werden. Besonders große Besetzungsprobleme bestanden im Baugewerbe, bei Handwerkskammerbetrieben und bei kleineren Betrieben. 2018 haben im Vergleich zum Vorjahr deutlich mehr Auszubildende ihre Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen. Die Übernahmequote ist dabei deutlich gefallen und zwar von 71 auf 65 Prozent. Für weibliche Absolventen ist sie mit 61 Prozent noch geringerer.

Weiterbildung

Die Betriebe haben die große Bedeutung von Fort- und Weiterbildung schon länger erkannt. Wie im Vorjahr fördern 61 Prozent der Betriebe die Weiterbildung durch Freistellung der Mitarbeiter oder Kostenübernahme und 38 Prozent der Beschäftigten nehmen an entsprechenden Maßnahmen teil. Beides sind Höchstwerte im Zeitraum 2001-2018. Frauen partizipieren seit längerem stärker an Weiterbildung als Männer, eine Entwicklung, die sich aktuell noch verstärkt hat. Im Vergleich zu Deutschland zeigen die niedersächsischen Betriebe weiterhin ein deutlich höheres Weiterbildungsengagement. Weiterbildung unterstützen relativ viele Dienstleistungsbetriebe und sie beziehen auch viele Mitarbeiter in die entsprechenden Maßnahmen ein. Ausbildende Betriebe engagieren sich ebenfalls in der Weiterbildung in großem Maße, ebenso Betriebe mit Personalvertretung. Personen mit einfachen Tätigkeiten sind nach wie vor unterproportional an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt, solche mit qualifizierten Tätigkeiten nach Lehre überproportional. Bei beiden Gruppen steigt die Weiterbildungsquote im langfristigen Vergleich stark an. Die Formen der Weiterbildung sind vielfältig. Am weitesten verbreitet sind externe Kurse und Lehrgänge (in 87 Prozent der Betriebe), gefolgt von Weiterbildung am Arbeitsplatz (60 Prozent) und internen Kursen und Lehrgängen (56 Prozent). Selbstgesteuertes Lernen gewinnt an Bedeutung.

Arbeitszeit, Arbeitszeitsteuerung und Überstunden

Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte hat sich gegenüber dem Vorjahr etwas verringert. Sie liegt im Durchschnitt der Betriebe bei 39,2 Stunden und im Durchschnitt der Beschäftigten mit 38,7 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 2017 wurden sie von 55 Prozent der Betriebe angeordnet. Der leichte Rückgang gegenüber dem Vorjahr korrespondiert mit der Abschwächung des Wirtschaftswachstums. Der Ausgleich von Überstunden erfolgt meist durch Freizeit. 20 Prozent der Beschäftigten erhalten ausbezahlte Überstundenentgelte. Eine Anpassung der Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt nicht nur durch Überstunden. Es steht eine Vielzahl an Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung zu Verfügung. Hierzu gehören neben der regelmäßigen oder bedarfsabhängigen Einbeziehung des Samstags bzw. des Sonntags versetzte Arbeitszeiten und Schichtarbeit sowie die Variation der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten.

Beschäftigung von geflüchteten Personen, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind

Die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt wird durch zwei Sachverhalte erschwert: Erstens unzureichende Kenntnisse der deutschen Sprache und zweitens geringe allgemeine bzw. berufliche Qualifikationen. Praktika, Einstiegsqualifizierungskurse und Aushilfen stellen daher häufig einen ersten Schritt in die Berufstätigkeit dar. Der Sachverhalt „Beschäftigung“ wird entsprechend weit interpretiert. 10 Prozent der Betriebe beschäftigen Geflüchtete bzw. haben dies früher getan. Dies entspricht einem Anteil von 0,8 Prozent an den Erwerbstätigen. Gegenüber 2017 ist der Wert leicht gestiegen. Relativ viele Geflüchtete werden im Baugewerbe (1,9 Prozent), in Handwerkskammerbetrieben (1,0 Prozent) und in kleineren Firmen (1

– 19 Erwerbstätige 1,3 Prozent) beschäftigt. Als wichtiger Grund für das Ausscheiden von Geflüchteten aus dem Betrieb wurde am häufigsten genannt, dass dies auf Wunsch des Beschäftigten geschehen sei (27 Prozent der Betriebe). Häufig war die Stelle auch von vornherein befristet (16 Prozent). Bei den betriebsseitigen Gründen für das Ausscheiden stehen unzureichende Sprachkenntnisse an erster Stelle (25 Prozent). Zusammenfassend sehen die meisten Betriebe ihre Erfahrungen positiv und sprechen sich für die Beschäftigung weiterer Flüchtlinge aus (74 Prozent).

Chancengleichheit bei Führungspositionen

Die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit ist eine politisch und gesellschaftlich wichtige Aufgabe. Misst man deren Erfolg an den Frauenanteilen in verschiedenen Tätigkeitsgruppen, so zeigen sich längerfristige Verbesserungen nur bei qualifizierten Tätigkeiten nach Hochschulabschluss und bei Teilzeitbeschäftigung. Bei Ersteren ist der Frauenanteil nach der Jahrtausendwende von 33 auf 39 Prozent gestiegen, bei Letzterer sinkt er von 85 auf 75 Prozent. Bei den anderen Gruppen ist kein eindeutiger Trend erkennbar. In der Gruppe der ‚tätigen Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen‘ schwankt der Frauenanteil zwischen 20 und 25 Prozent bei einem aktuellen Wert von 22. Frauen sind an Führungspositionen im Management sowohl auf der obersten wie auf der zweiten Führungsebene unterproportional beteiligt (25 bzw. 38 Prozent).

Ertragslage und erwartete Geschäftsentwicklung

Die Ertragslage gehört zu den Kennziffern, die die Betriebe Außenstehenden häufig nicht mitteilen. Es wird daher nur abgefragt, ob das Jahresergebnis im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2017 positiv oder negativ war. Ersteres ist für 83 Prozent der Betriebe der Fall. Dieser Anteil ist zwar nicht ganz so hoch wie der für 2016, aber es ist immer noch der zweitbeste Wert seit 2010 und auch besser als der Vergleichswert für Deutschland insgesamt. Eine längerfristige Verbesserung wird auch deutlich, wenn man die Betriebe bittet, die Ertragslage mit einer Schulnote zu bewerten. Aktuell wird der Wert 2,5 erreicht. Am unteren Ende des Notenspektrums liegt der Bereich Handel und Kfz-Reparatur mit 2,8 und am oberen mit 2,4 das Baugeerbe und die Dienstleistungen. Die Erwartungen für 2018 zeigen, dass mit einer weiteren Aufwärtsentwicklung gerechnet wird (+1,9 Prozent), lediglich Kleinstbetriebe (1-4 Erwerbstätige) sind pessimistisch und rechnen mit einem schwachen Geschäftsrückgang.

Investitionen und Innovationen

Investitionen und Innovationen sind wichtige Einflussfaktoren der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Mit 61 Prozent hat der Anteil investierender Betriebe einen Spitzenwert, der auch deutlich über dem entsprechenden Wert für Deutschland (55 Prozent) liegt. Der Schwerpunkt liegt bei Verbesserungen in Produktionsanlagen und Geschäftsausstattungen gleichauf mit Investitionen in EDV und IuK-Technik. Erweiterungsinvestitionen machen 35 Prozent aus. Produktinnovationen meldeten im letzten Geschäftsjahr 39 Prozent der Betriebe, meist in Form einer Weiterentwicklung der Produkte. Prozessinnovationen sind seltener. Beide Innovationsarten zusammengenommen finden sich in Niedersachsen in 40 Prozent der Betriebe.

Die Betriebe in Deutschland insgesamt sind mit 36 Prozent deutlich weniger innovationsfreudig.

Ökologische Nachhaltigkeit

Die Forderung nach Nachhaltigkeit der Lebens- und Wirtschaftsweise wird seit Ende des vorigen Jahrhunderts diskutiert. Ökologische Nachhaltigkeit bezieht sich dabei auf den weitsichtigen und rücksichtsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Gut ein Fünftel der niedersächsischen Betriebe gibt dem Ziel deutlich größere Bedeutung als andere Betriebe ihrer Branche. Jeder siebte Betrieb misst ökologischer Nachhaltigkeit dagegen keine Bedeutung zu. Vergleichsweise viele Betriebe mit relativ stärkerem Nachhaltigkeitsbewusstsein gibt es im Baugewerbe und in Handel und Kfz-Reparatur sowie bei größeren Betrieben. In der Betriebsorganisation ist die ökologische Nachhaltigkeit in 10 Prozent der Betriebe durch Zertifizierungen (wie z.B. ISO 14001) verankert und in 8 Prozent durch ein Nachhaltigkeitsmanagement. 14 Prozent geben eine Verankerung ohne nähere Spezifizierung an. 16 Prozent sehen Nachhaltigkeit als wesentlichen Bestandteil der Unternehmensphilosophie und 7 Prozent gehen über gesetzliche Vorgaben weit hinaus. Der Druck der Kunden, Nachhaltigkeit bei den Produkten und den Produktionsprozessen zu berücksichtigen, ist nur relativ schwach ausgeprägt.

Tarifbindung

Die Tarifbindung von Betrieben geht seit längerem tendenziell zurück. Aktuell ist allerdings wieder ein leichter Anstieg festzustellen. Ob dies eine Stabilisierung bedeutet oder nur eine kurzfristige Unterbrechung des Abwärtstrends, lässt sich gegenwärtig noch nicht sagen. 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. Aktuell beträgt der Betriebsanteil 35 und der Beschäftigtenanteil 60 Prozent. In den meisten Fällen gilt ein Branchentarifvertrag. Insbesondere in Niedersachsen sind aber auch Haus- und Firmentarifverträge quantitativ bedeutsam. 40 Prozent der Beschäftigten arbeiten mittlerweile in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind, wobei sich allerdings etwa 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, die sich im privaten Eigentum befinden, gegenüber, dann zeigt sich eine deutliche Spaltung. Bei öffentlichen Betrieben gelten für 95 Prozent der Beschäftigten Tarifverträge, bei privaten nur noch für 51 Prozent. Diese Spaltung kann für die langfristige Stabilität des Systems eine Gefahr darstellen.

1 Flexibel Arbeiten – irgendwann und irgendwo

Die Strukturen der Arbeitsorganisation sind in Bewegung geraten. Das frühere Standardmodell sah vor, dass die Arbeit an einem festen Arbeitsplatz im Betrieb während einer festen Arbeitsdauer mit einheitlichem Arbeitsbeginn und –ende verrichtet wird. Abweichungen von diesen starren Regeln gab es zwar immer schon, Überstunden und Arbeitsplatzrotation zum Beispiel, aber sie haben zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Initiative zu flexibleren Regelungen geht dabei häufig von den Betrieben aus, die Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs kostengünstig ausgleichen wollen. Veränderungsdruck kommt aber auch von den Beschäftigten. Im Zuge eines gesellschaftlichen Wertewandels hat die Erwerbsarbeit an Stellenwert eingebüßt und private Interessen haben an Bedeutung gewonnen. Eine flexiblere Arbeitsorganisation bietet dann die Chance zur Verbesserung der ‚Work-Life‘-Balance. Die Entwicklung wird u.a. durch die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien begünstigt. Diese ermöglichen beispielsweise ein effizientes Management flexibler Zeitregelungen durch Arbeitszeitkonten und das Ausführen von Arbeitsaufgaben unabhängig vom betrieblichen Arbeitsplatz im ‚Homeoffice‘.

1.1 Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit

Das Grundprinzip flexibler Arbeitszeitregeln besteht darin, dass eine festgelegte Durchschnittsarbeitszeit innerhalb eines bestimmten Zeitraums ungleichmäßig verteilt werden kann. Der Zeitraum kann dabei eine Woche, einen Monat, ein Jahr oder noch länger dauern. Bei Gleitzeit wird meist ein täglicher Zeitrahmen und eine verpflichtende Kernarbeitszeit vorgegeben. Da am Ende des Ausgleichszeitraums Zeitguthaben oder Zeitschulden der Beschäftigten entstehen können, sind Regelungen für Ober- und Untergrenzen und den Abbau dieser Salden erforderlich.

Derartige Arbeitszeitsysteme setzen meist voraus, dass geleistete Arbeitszeiten auf Zeitkonten erfasst werden. Alternativ dazu kann der Betrieb darauf vertrauen, dass der Beschäftigte seine Arbeitspflicht in zeitlicher Hinsicht auch ohne Kontrolle erfüllt. Man spricht dann von Vertrauensarbeitszeit. Zu beiden Arbeitszeitsystemen wurden in der aktuellen Betriebspanelbefragung Informationen erhoben.¹

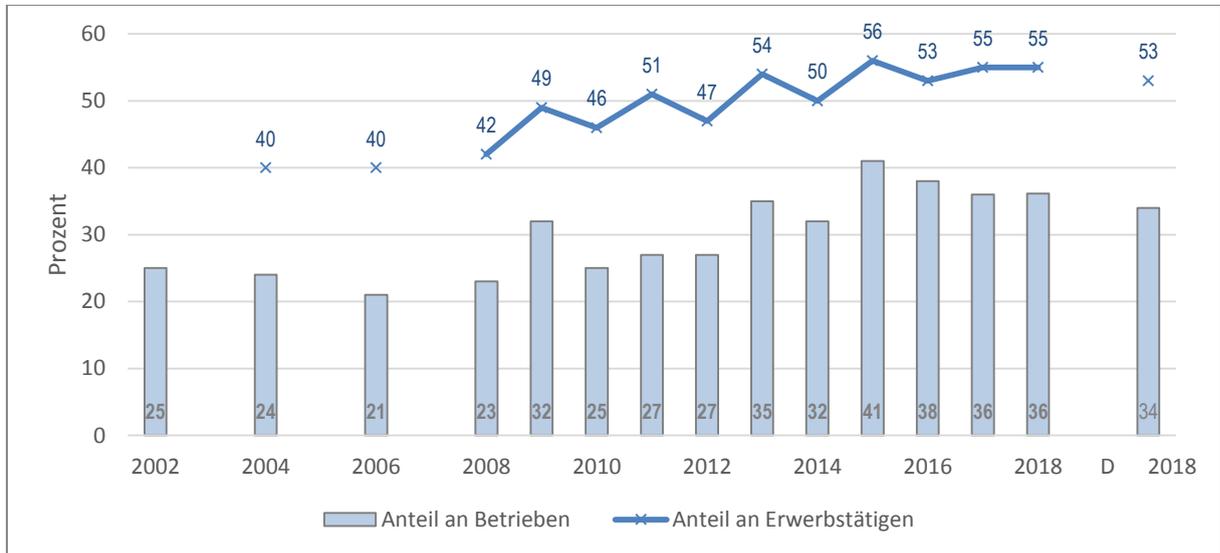
Arbeitszeitkonten: Nach längerem Anstieg ist die Nutzungshäufigkeit aktuell stabil

Arbeitszeitkonten werden heute deutlich häufiger geführt als zu Beginn des Jahrtausends (**Abbildung 1**). Das gilt unabhängig davon, ob man den Anteil der Betriebe, die Konten führen, betrachtet oder den Anteil der in die Systeme einbezogenen Personen. Die Entwicklung verlief allerdings nicht linear. Im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 zeigte sich ein erster Hochpunkt der Entwicklung. Bis 2015 ging es dann weiter wellenmäßig aufwärts, danach erfolgte eine Stabilisierung. Seit 2017 liegt der Betriebsanteil bei 36 Prozent und der Beschäftig-

¹ Arbeitszeitflexibilisierung hat über die in diesem Abschnitt behandelten Aspekte weitere Ausprägungen, die in Kapitel 5.5 behandelt werden.

tenanteil bei 55 Prozent. Der Beschäftigtenanteil ist höher als der Betriebsanteil, da Arbeitszeitkonten in größeren Firmen häufiger vorzufinden sind als in kleinen. In 60 Prozent der Betriebe mit Konten wird die gesamte Belegschaft in das System einbezogen, in den übrigen nur ein Teil. Im Durchschnitt partizipieren in den kontenführenden Betrieben 87 Prozent der Beschäftigten.

Abbildung 1: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2018, Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2002, 2004, 2006, 2008 bis 2018.

Tabelle 1: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018, Basis: alle Betriebe

	Betriebe mit ...		Erwerbstätige mit Arbeitszeitkonten	
	Arbeitszeitkonten	Planung von Arbeitszeitkonten		
	a)	a)	b)	c)
2018 Niedersachsen	36	1	2.092	55
Verarbeitendes Gewerbe	58	2	563	76
Baugewerbe	50	0	133	57
Handel, Kfz-Reparatur	35	0	246	45
Dienstleistungen	30	1	861	49
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	56	5	214	59
1-4 Erwerbstätige	17	0	25	13
5-19 Erwerbstätige	39	1	293	37
20-99 Erwerbstätige	64	1	635	52
100 und mehr Erwerbstätige	78	5	1.139	72
2018 Deutschland	34	1	21.391	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.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Tabelle 1 zeigt die aktuelle Situation detaillierter. Zusätzlich zu den Betrieben, die Arbeitszeitkonten bereits realisiert haben, planen nur relativ wenige weitere Firmen deren Einführung (1 Prozent). Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (76 Prozent der Erwerbstätigen) sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (59 Prozent), während man sie im Dienstleistungsbereich und in Handel und Kfz-Reparatur weniger häufig findet (49 bzw. 45 Prozent der Erwerbstätigen). Bei einer Differenzierung nach Größenklassen wird deutlich, dass Großbetriebe Arbeitszeitkonten häufiger einsetzen als Klein- und Mittelbetriebe. Es wird auch deutlich, dass in Niedersachsen von diesem personalpolitischen Instrument relativ häufiger Gebrauch gemacht wird als in Deutschland insgesamt, und zwar sowohl auf der Betriebs- wie der Beschäftigtenebene.

Ausgleichszeitraum häufig bis zu einem Jahr

In **Tabelle 2** finden sich nähere Informationen zu den Zeiträumen, innerhalb derer Arbeitszeitkonten auszugleichen sind. Ein Teil der Systeme sieht keinen Ausgleichszeitraum vor. Aktuell sind das in Niedersachsen 32 Prozent bezogen auf die Betriebe mit Arbeitszeitkonten und 30 Prozent bezogen auf die betroffenen Beschäftigten. Wird ein Ausgleichszeitraum festgelegt, dann beträgt er in gut zwei von fünf Fällen ‚bis zu einem Jahr‘. Ein Halbjahreszeitraum wird etwa halb so häufig gewählt, Zeiträume über ein Jahr hinaus kommen nur selten vor.

Tabelle 2: Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent ^{a)}; Basis: Betriebe mit Arbeitszeitkonten

	Ausgleichszeitraum							
	bis zu einem halben Jahr		bis zu einem Jahr		über ein Jahr		nicht festgelegt	
	b)	c)	b)	c)	b)	c)	b)	c)
2018 Niedersachsen	25	23	42	42	2	5	32	30
Verarbeitendes Gewerbe	7	9	40	55	2	2	51	34
Baugewerbe	19	14	45	47	1	1	35	38
Handel, Kfz-Reparatur	29	31	45	33	2	4	32	31
Dienstleistungen	29	24	44	42	2	5	24	29
Org. o. E., öff. Verwaltung	32	44	23	20	10	15	34	21
1 – 4 Erwerbstätige	23	35	32	31	-	-	44	34
5 – 19 Erwerbstätige	26	28	49	47	1	0	24	25
20 – 99 Erwerbstätige	24	24	36	33	4	6	34	36
100 u. mehr	20	22	38	45	7	6	32	27
2018 Deutschland	20	d)	36	d)	4	d)	40	d)

a) Mehrfachantworten möglich, wenn unterschiedliche Systeme koexistieren.

b) Anteil Betriebe mit Arbeitszeitkonten.

c) Anteil Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten.

d) Mit den hier verfügbaren tabellarischen Daten nicht zu ermitteln.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

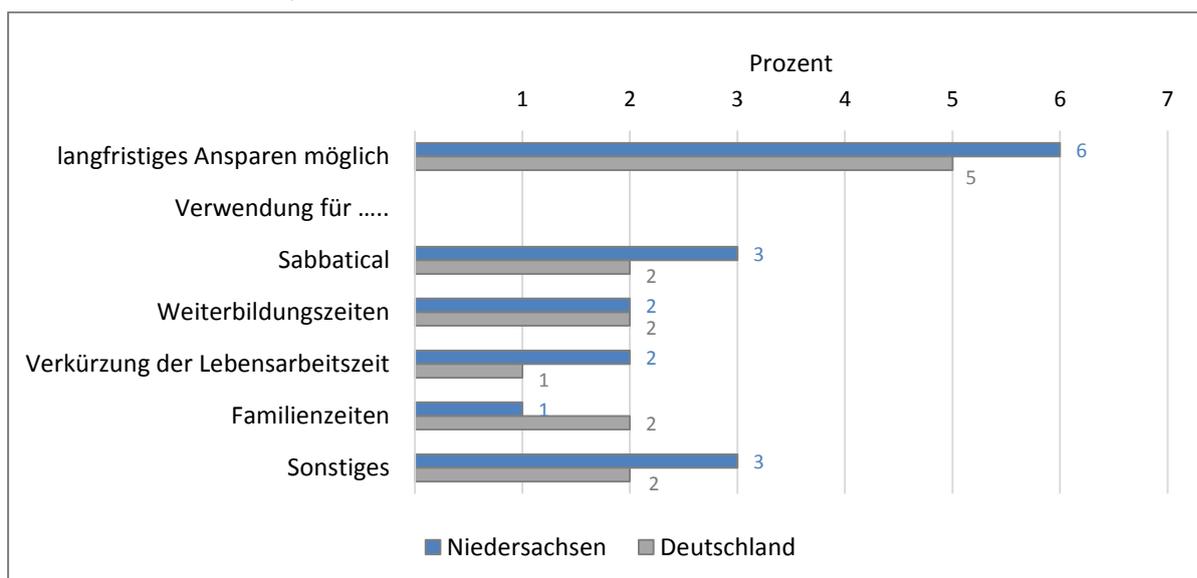
Dem eben beschriebenen Muster kommt die Situation im Dienstleistungsbereich relativ nahe, während in den anderen Bereichen mehr oder weniger große Abweichungen auftreten. Die stärksten zeigen sich bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Hier

ist von kurzen Ausgleichszeiträumen mit 44 Prozent ein fast doppelt so großer Anteil an Beschäftigten betroffen wie im Gesamttraum Niedersachsen. Aber auch bei Zeiträumen über ein Jahr ist mit 15 Prozent ein überdurchschnittlicher Anteil zu verzeichnen. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen lässt sich als grobe Tendenz feststellen, dass kleine Betriebe eher kürzere Zeiträume praktizieren. Betriebe der Größenklasse 5 – 19 Erwerbstätige weichen etwas davon ab, da hier nur für einen relativ kleinen Teil auf eine Festlegung des Ausgleichszeitraums verzichtet wird.

Längerfristige Ansparmöglichkeiten nicht weit verbreitet

In einer Reihe von Betrieben gibt es die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen. Anstöße hierzu kommen vor allem von den Beschäftigten, die dadurch mehr Flexibilität in ihrer Lebenszeitplanung bekommen. **Abbildung 2** zeigt, dass dies in 6 Prozent der Betriebe möglich ist. Dies kann sowohl im Rahmen der regulären Arbeitszeitkonten als auch auf separaten Langzeitkonten administriert werden. Von beiden Möglichkeiten wird etwa gleich häufig Gebrauch gemacht (49/51 Prozent). Im Hinblick auf den Verwendungszweck können Formen unterschieden werden, bei denen das Zeitguthaben während der Erwerbsphase wieder abgebaut wird, und solchen, bei denen dies am Ende des Erwerbslebens erfolgt.

Abbildung 2: Betriebe mit längerfristigen Ansparmöglichkeiten für Arbeitszeitguthaben und deren Verwendungszweck in Niedersachsen und Deutschland 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



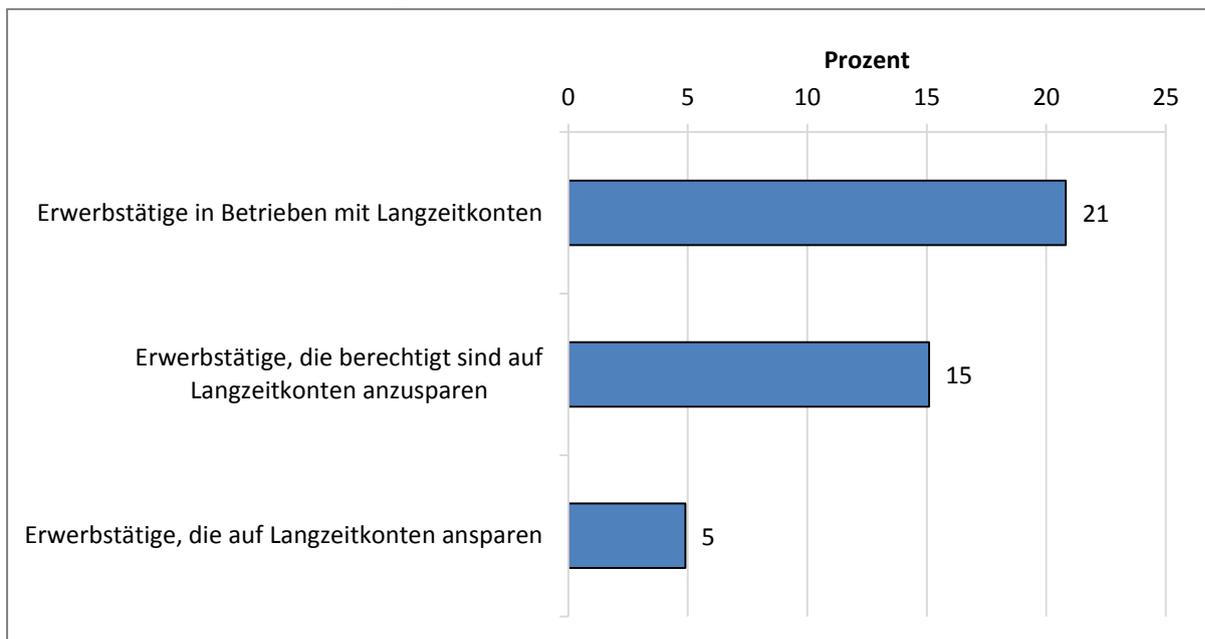
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Am häufigsten besteht die Möglichkeit, die Langzeitguthaben für ein Sabbatical zu verwenden (3 Prozent). Es folgen Weiterbildungszeiten und die Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Eine Verwendung für Familienzeiten, z.B. für die Pflege von Angehörigen, ist in 1 Prozent der Betriebe möglich. In Deutschland insgesamt tritt dieses häufiger auf, insgesamt bleiben aber auch dort die Langzeitfreistellungen auf relativ wenige Betriebe beschränkt. Eine weitere Differenzierung der Betrachtung ist aufgrund der geringen Fallzahl nicht sinnvoll. Es lässt sich

allerdings sagen, dass in größeren Betrieben häufiger Langzeitkonten bestehen als in kleineren.

Die **Abbildung 2** informiert über die Möglichkeiten von längerfristigen Freistellungen auf Betriebsebene, sagt aber noch nichts über deren Nutzung aus. Diese Information lässt sich aus **Abbildung 3** ersehen. 21 Prozent aller Erwerbstätigen arbeiten in Betrieben, in denen Langzeitkonten geführt werden. Allerdings haben in diesen Betrieben nur knapp vier von fünf Personen Zugang zu diesem System. Von diesen prinzipiell Berechtigten spart dann tatsächlich ein Drittel an, so dass von allen Erwerbstätigen insgesamt schließlich 5 Prozent Langzeitkonten auch nutzen. Gegenüber der Befragung 2016 sind die beiden ersten Anteile um 3 bzw. 1 Prozentpunkt gestiegen, die tatsächliche Nutzung ist aber gleichgeblieben.

Abbildung 3: Nutzung von Langzeitkonten in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Erwerbstätige



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit nimmt zu

Arbeitszeitflexibilisierung mit Hilfe von Zeitkonten erfordert eine relativ große Regelungs-dichte. Die Beobachtung, dass Kontensysteme zunehmend eingesetzt werden, lässt darauf schließen, dass sowohl Betriebe wie Beschäftigte überwiegend positive Erfahrungen mit ihnen gemacht haben. Allerdings sind Zeitkonten nicht bei allen Tätigkeiten zielführend. Eine Alternative dazu stellt das Modell der Vertrauensarbeitszeit dar, das den Beschäftigten individuelle Zeitsouveränität gibt. Eine Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit durch den Betrieb findet nicht statt. Das Management ist primär am Arbeitsergebnis interessiert, unabhängig davon zu welchen Zeiten und mit welchem Zeitaufwand es erstellt wurde.

Tabelle 3 zeigt, dass 2018 gut ein Drittel der Betriebe in Niedersachsen Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit hat. Bei einer früheren Befragung im Jahr 2006 war der Wert nicht einmal halb so hoch. Der Anteil der in die Regelungen einbezogenen Erwerbstätigen ist aber nicht im

gleichen Maße gestiegen; er legt nur von 14 auf 18 Prozent zu. Knapp zwei Drittel der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit wenden die Regelungen auf die gesamte Belegschaft an, 18 Prozent auf weniger als ein Viertel. Diese Struktur gilt auch in Deutschland insgesamt, allerdings kommen Vertrauensarbeitszeitregelungen dort sowohl auf Betriebs- wie Beschäftigtenebene seltener vor.

Tabelle 3: Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2006 und 2018^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregelungen

	Anteil mit Vertrauensarbeitszeit			Erwerbstätige
	Betriebe insgesamt	Betriebe Geltungsbereich der VZ Regelungen ^{b)} weniger als 25 % der Beschäftigten	100 % der Beschäftigten	
2006 Niedersachsen	16	13	69	14
2018 Niedersachsen	34	18	62	18
Verarbeitendes Gewerbe	26	46	25	20
Baugewerbe	17	c)	c)	c)
Handel, Kfz-Reparatur	27	28	59	15
Dienstleistungen	38	13	66	19
Org. o. E., öff. Verwaltung	63	14	61	19
1 – 4 Erwerbstätige	40	-	79	33
5 – 19 Erwerbstätige	28	23	61	19
20 – 99 Erwerbstätige	34	47	34	15
100 u. mehr	46	63	17	19
Fachkräfteanteil < 50 %	26	25	69	10
Fachkräfteant. ≥ 50 < 100 %	35	31	44	19
Fachkräfteanteil = 100 %	39	3	77	31
2018 Deutschland	29	15	64	15

a) In den anderen Jahren wurden Vertrauensarbeitszeitregelungen nicht abgefragt.

b) Basis: Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregelungen.

c) Basis zu gering für eine Hochrechnung.

Lesebeispiel Verarbeitendes Gewerbe: 26 Prozent der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes haben Vertrauensarbeitszeitregelungen. Von diesen beziehen 46 Prozent weniger als ein Viertel der Belegschaft in die Regelungen ein, während in 25 Prozent der Betriebe Vertrauensarbeitszeit für die gesamte Belegschaft gilt. Von den Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe fallen 20 Prozent unter die Vertrauensarbeitszeit.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006 und 2018.

Differenziert nach Wirtschaftsbereichen zeigen sich deutliche Unterschiede, vor allem bei den Betriebsanteilen. Diese liegen zwischen 17 Prozent im Baugewerbe und 63 Prozent im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Bei den Erwerbstätigenanteilen sind die Unterschiede geringer. Relativ niedrig liegen sie im Bereich Handel und Kfz-Reparatur (15 Prozent), relativ hoch im Verarbeitenden Gewerbe (20 Prozent). Die beiden übrigen Bereiche liegen knapp darunter.

In Kleinstbetrieben (1-4 Erwerbstätige) ist Vertrauensarbeitszeit weit verbreitet. Sie gilt für ein Drittel der Erwerbstätigen. Meist ist die gesamte Belegschaft in die Regelung einbezogen.

Großbetriebe praktizieren das System ebenfalls häufig, wenden es aber meist nur auf einen Teil der Belegschaft an.

Die selektive Anwendung der Vertrauensarbeitszeitregelungen in vielen Betrieben beruht darauf, dass nicht alle Beschäftigungsgruppen gleich gut einbezogen werden können. In den unteren Zeilen der **Tabelle 3** findet sich noch eine Unterteilung nach dem betrieblichen Anteil der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten. Sie zeigt, dass die Anwendungsbedingungen bei Qualifizierten häufiger gegeben sind als bei Personen mit einfachen Tätigkeiten.

1.2 Mobiles Arbeiten mit digitalen Endgeräten

Erwerbsarbeit außerhalb der Betriebsstätte eines Unternehmens hat in Form von ‚Heimarbeit‘ eine lange Tradition in Deutschland. Sie steht rechtlich häufig zwischen den Polen ‚abhängige Beschäftigung‘ und ‚selbstständiges Unternehmertum‘. Heimarbeiter führen die Arbeitsprozesse in selbstgewählter Arbeitsstätte, meist die eigene Wohnung, eigenverantwortlich aus, überlassen die Verwertung der Arbeitsergebnisse aber einem gewerbetreibenden Auftraggeber (Heimarbeitsgesetz § 2). Mit der Verbreitung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien hat sich eine neue Form von Erwerbsarbeit außerhalb des Betriebes entwickelt: Mobiles Arbeiten mit digitalen Endgeräten. Menschen können ortsunabhängig jederzeit miteinander kommunizieren, sich mit Arbeitskollegen austauschen, Vorgesetzten berichten, Arbeitsergebnisse dem Betrieb übermitteln, neue Arbeitsaufgaben übernehmen. Arbeitsort kann die eigene Wohnung aber auch ein Platz im ICE, Flugzeug oder Coffee Shop sein. Die Trennung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben wird aufgeweicht. Dies bietet einerseits Chancen zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Andererseits entsteht die Gefahr der Überlastung des Arbeitnehmers oder der Selbstausbeutung, wenn dieser überall und jederzeit verfügbar sein muss bzw. in seiner Selbstwahrnehmung diese Verpflichtung empfindet.

Etwa jeder elfte Erwerbstätige hat die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten mit digitalen Endgeräten

Die Verbreitung dieser neuen mobilen Arbeit ist Gegenstand der aktuellen Befragung.² Dabei wird zwischen mobiler Arbeit unterwegs und von Zuhause aus unterschieden³. Letzteres wird meist mit Homeoffice bezeichnet. Gut ein Viertel der niedersächsischen Betriebe bietet die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten (**Tabelle 4**), zum großen Teil sowohl von unterwegs als auch von Zuhause aus (16 Prozent). Ein halb so großer Anteil sieht nur Homeoffice als Möglichkeit vor, ein noch kleinerer Teil nur das mobile Arbeiten von unterwegs (3 Prozent). Von diesen Möglichkeiten können 9 Prozent der Erwerbstätigen Gebrauch machen.⁴

² Die Frage lautet: Bietet Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte mobil, d.h. von unterwegs oder von Zuhause aus, zu arbeiten?

³ Mit mobilem Arbeiten sind Mitarbeiter im Außen- oder Bereitschaftsdienst nicht gemeint. Es umfasst auch nicht die ‚Plattformarbeit‘, da dort kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

⁴ Dieser Wert ist verhältnismäßig gering. Bereits für 2016 wurde für Homeofficenutzung in Deutschland ein Wert von 12 Prozent festgestellt (Bellmann/Widuckel, IAB-Forum 2017).

Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen fallen Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung besonders ins Auge. Mehr als die Hälfte der Betriebe bietet dort die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten, mehr als jeder siebte Beschäftigte könnte sie nutzen. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist diese Arbeitsorganisationsform relativ weit verbreitet. Der Bereich Handel und Kfz-Reparatur, der bereits von den im vorigen Abschnitt behandelten flexiblen Arbeitszeitsystemen relativ wenig Gebrauch macht, ist auch hier Schlusslicht in der Rangfolge nach Nutzungshäufigkeit. Mobile Arbeitsmöglichkeiten finden sich zwar in knapp drei von fünf Großbetrieben (100 und mehr Erwerbstätige), aber der Anteil der potenziell Begünstigten ist bei Kleinstbetrieben (1 - 4 Erwerbstätige) am höchsten.

Tabelle 4: Verbreitung des mobilen Arbeitens mit digitalen Endgeräten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Bietet der Betrieb die Möglichkeit mobil zu arbeiten?				Anteil EWT ^{a)} , die mobil arbeiten können
	Ja	und zwar von ...			
		unterwegs	unterwegs und Zuhause	Zuhause	
2018 Niedersachsen	27	3	16	8	9
Verarbeitendes Gewerbe	31	6	18	8	10
Baugewerbe	20	4	11	5	c)
Handel, Kfz-Reparatur	19	1	15	3	6
Dienstleistungen	30	4	17	9	8
Org. o. E., öff. Verwaltung	55	2	27	26	15
1 – 4 Erwerbstätige	25	3	15	7	15
5 – 19 Erwerbstätige	22	3	13	6	8
20 – 99 Erwerbstätige	38	4	22	12	7
100 u. mehr	59	6	39	14	9
ohne Vertrauensarbeitszeit	17	2	10	5	6
mit Vertrauensarbeitszeit	45	5	27	13	12
Fachkräfteanteil < 50 %	18	2	12	4	4
Fachkräfteanteil ≥ 50 < 100 %	33	4	18	12	9
Fachkräfteanteil = 100 %	28	4	17	7	15
2018 Deutschland ^{b)}	26	18		22	d)

a) EWT – Erwerbstätige.

b) Da für Deutschland keine Betriebsdaten verfügbar sind, können die Werte nicht in der gleichen Untergliederung wie für Niedersachsen ausgewiesen werden. Addiert man für Niedersachsen die Anteile ‚unterwegs‘ und ‚unterwegs und Zuhause‘ erhält man den Gesamtwert für ‚unterwegs‘, hier 19 Prozent. Analog ‚Zuhause‘.

c) Basis zu gering für eine Hochrechnung.

d) Mit den hier verfügbaren tabellarischen Daten nicht zu ermitteln.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Für mobiles Arbeiten mit digitalen Endgeräten kommen vor allem Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeit in Frage. Eine direkte Überprüfung dieser Hypothese ist hier nicht möglich, da keine Individualdaten vorliegen. Als Indiz kann aber gelten, dass in Betrieben mit entsprechenden Regelungen der Anteil Erwerbstätiger mit mobiler Arbeit mit 12 Prozent doppelt so hoch

ist wie in Betrieben ohne Vertrauensarbeitszeit. Die Beobachtung, dass in Betrieben mit hohem Fachkräfteeinsatz ebenfalls häufiger mobil gearbeitet wird als in solchen mit geringem Einsatz, spricht dafür, dass Fachkräfte höherer Hierarchieebenen mit größerer Wahrscheinlichkeit mobil arbeiten.

Für Deutschland insgesamt zeigen sich auf der Betriebsebene etwas geringere Werte als für Niedersachsen (Nds.: unterwegs (3+16=19), Zuhause (16+8=24)) und zwar sowohl hinsichtlich mobiler Arbeit von unterwegs (minus 1 Prozentpunkt) als auch von Zuhause (minus 2 Prozentpunkte). Der Beschäftigtenanteil lässt sich nicht vergleichen, da für Deutschland mit den hier verfügbaren Daten kein entsprechender Wert berechnet werden kann.

Als Gründe für die Einführung mobilen Arbeitens mit digitalen Endgeräten werden häufig Vorteile für die Beschäftigten genannt. Insbesondere beim Homeoffice könnten familiäre Verpflichtungen mit der Berufstätigkeit besser vereinbart werden. Da ein Pendeln in den Betrieb nicht erforderlich ist, kann die eingesparte Zeit nutzbringend privat eingesetzt werden. Der Verzicht auf Fahrten zwischen Wohnort und Betrieb kommt auch der Gesellschaft zu Gute, da weniger Ressourcen verbraucht und weniger Schadstoffe freigesetzt werden. Aus betrieblicher Perspektive werden weniger Büroarbeitsplätze benötigt und damit verbundene Kosten eingespart. Der Betrieb kann für Arbeitskräfte attraktiver werden, neue Beschäftigte werden angezogen und bereits beschäftigte Fachkräfte länger im Betrieb gehalten.

Mobiles Arbeiten soll Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten und die Produktivität des Betriebes erhöhen

Den Betrieben wurde eine Liste mit möglichen Gründen vorgelegt und sie sollten alle ankreuzen, die bei ihrer Entscheidung für mobiles Arbeiten eine Rolle gespielt haben. Darüber hinaus sollten sie angeben, welches der wichtigste Grund war. Vier dieser Gründe spiegeln die direkte betriebliche Perspektive, vier weitere die der Beschäftigten wider. Die Ergebnisse der Befragung finden sich in **Tabelle 5**. Mit einer Ausnahme spielen alle Items bei mindestens etwa einem Drittel der Betriebe eine Rolle (min. 31, max. 60 Prozent). Die Ausnahme betrifft Item (8), die Kosteneinsparung bei Büroflächen, die nur von 13 Prozent der Befragten als Grund genannt wurde. Betrachtet man die wichtigsten Gründe, dann ist es nur noch 1 Prozent, für das dieses Item entscheidend war. Bei den wichtigsten Gründen setzen sich vier klar ab:

- (1) Produktivität erhöhen (21 Prozent),
- (2) Flexibilitätsspielräume für Beschäftigte erhöhen (20 Prozent),
- (3) Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern (19 Prozent) und
- (4) Erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten (15 Prozent).

Diese Gründe werden auch in Deutschland insgesamt am häufigsten genannt, allerdings in zwei Fällen mit etwas abweichenden Werten. Das Produktivitätsargument kommt in Deutschland erst auf Rang 3 mit 16 Prozent und Item (2) führt dort mit 23 Prozent die Rangliste an.

Tabelle 5: Betriebliche Gründe für mobiles Arbeiten nach Wirtschaftsbereichen^{a)} in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Niedersachsen	Verarbeitendes Gewerbe	Handel und Kfz-Reparatur	Dienstleistungen	Org.o.Erwerbszweck, öff. Verwaltung	Deutschland
(1) Produktivität erhöhen						
alle Gründe ^{b)}	49	33	54	47	45	45
wichtigster Grund	21	13	40	19	1	16
(2) Flexibilitätsspielräume für Beschäftigte erhöhen						
alle Gründe ^{b)}	60	54	61	60	66	62
wichtigster Grund	19	26	20	19	21	23
(3) Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern						
alle Gründe ^{b)}	54	52	34	61	74	55
wichtigster Grund	19	15	12	20	48	19
(4) Erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten						
alle Gründe ^{b)}	50	58	54	50	37	48
wichtigster Grund	15	20	13	16	15	15
(5) Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen						
alle Gründe ^{b)}	37	27	19	39	54	35
wichtigster Grund	5	7	1	6	2	5
(6) Beschäftigten ruhigeren Arbeitsort ermöglichen						
alle Gründe ^{b)}	31	21	20	29	34	26
wichtigster Grund	5	0	1	4	-	4
(7) Beschäftigte sparen Fahrzeit						
alle Gründe ^{b)}	35	54	34	32	27	36
wichtigster Grund	3	6	-	3	-	4
(8) Optimierung Nutzung Büroflächen						
alle Gründe ^{b)}	13	11	16	14	14	10
wichtigster Grund	1	1	-	2	-	1

a) Ohne Baugewerbe wegen zu geringer Fallzahl für eine Hochrechnung.

b) Mehrfachantworten möglich.

Lesebeispiel ‚Produktivität erhöhen‘: Können mehrere Gründe angegeben werden, dann geben in Niedersachsen 49 Prozent der Betriebe an, dass eine erwartete Produktivitätserhöhung Grund für die Einführung mobilen Arbeitens war. Für 21 Prozent war dies auch der wichtigste Grund der Einführung. Analog für Wirtschaftsbereiche und Deutschland.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Das beschriebene Muster zeigt sich in ähnlicher Weise auch in Handel und Kfz-Reparatur sowie im Dienstleistungsbereich. Das Produktivitätsargument wird im Verarbeitenden Gewerbe wie in Deutschland insgesamt seltener genannt. Deutliche Abweichungen zeigen sich im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Der Grund (1) ‚Produktivität erhöhen‘ wird nur von 1 Prozent der Betriebe als wichtigster Entscheidungsgrund gesehen. Item (3) ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern‘ dominiert mit 48 Prozent, gefolgt vom Grund (2) ‚Flexibilitätsspielräume für Beschäftigte erhöhen‘ mit 21 Prozent.

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen (nicht in der Tabelle enthalten) dominieren ebenfalls die vier oben aufgeführten Gründe; (8) ‚Optimierung Nutzung Büroflächen‘ verzeichnet in zwei Größenklassen überhaupt keine Nennung. Größere Betriebe geben dem Produktivitätsgrund (1) weniger und dem Flexibilitätsitem (2) mehr Gewicht als kleinere. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die in der Öffentlichkeit diskutierten Motive für die Einführung mobiler Arbeitsorganisationsformen durch die Ergebnisse der Betriebsbefragung bestätigt werden. Mit dem gesellschaftlichen Wertewandel wird der Work-Life-Balance ein höherer Stellenwert eingeräumt und den Beschäftigten werden mehr Flexibilitäts-spielräume zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeräumt. Die damit erwartete Steigerung der Arbeitsmotivation sowie die bessere Erreichbarkeit der Beschäftigten sollte die Arbeitsproduktivität steigern und könnte zu einer Win-Win-Situation für beide Seiten führen.

Die Erfahrungen mit mobilem Arbeiten mit digitalen Endgeräten sind allerdings noch recht jung und es gibt bisher nur wenige Untersuchungen, die überprüfen, ob die in **Tabelle 5** enthaltenen Vermutungen über Wirkungszusammenhänge auch in der Realität eintreffen. Erste Analysen zeigen, dass die Verbesserung der Work-Life-Balance sich nicht automatisch einstellt, sondern die Veränderungen gruppenspezifisch mal in die eine, mal in die andere Richtung gehen. Als wichtige Einflussfaktoren für Verbesserungen zeigten sich dabei die Häufigkeit mobilen Arbeitens und ob es innerhalb des regulären Zeitrahmens erfolgt oder darüber hinaus in Form von Mehrarbeit.

Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung nicht weit verbreitet

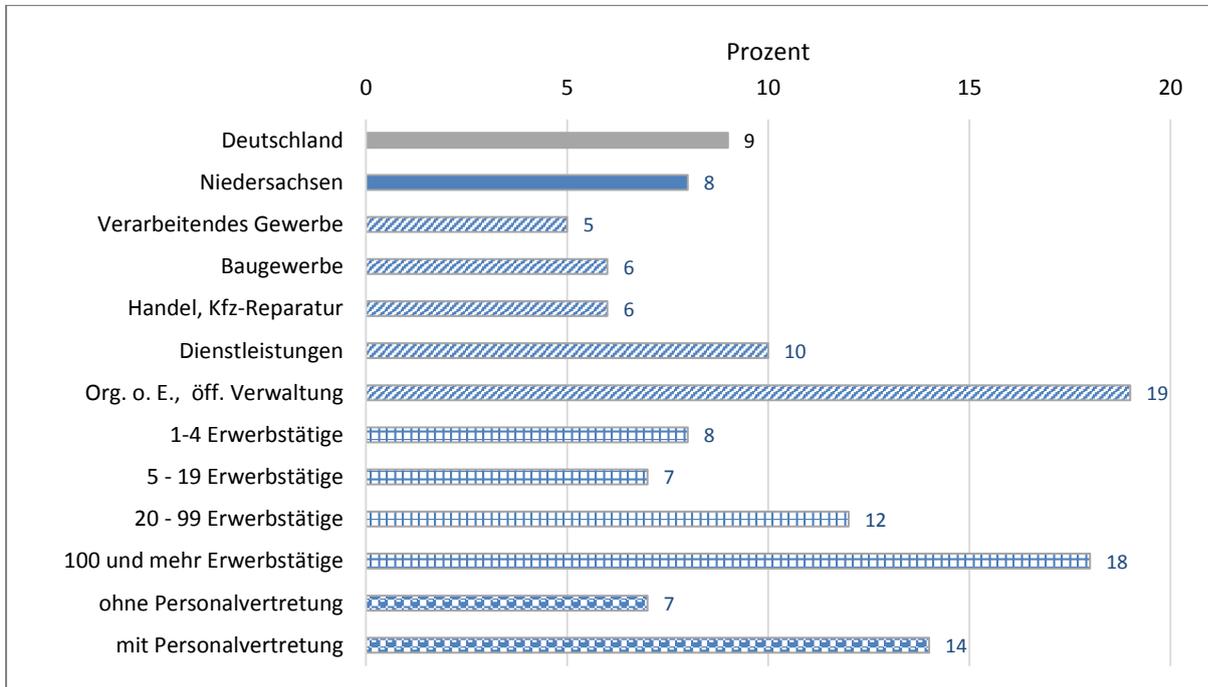
Skeptiker befürchten, dass die Aufweichung der Trennung von Beruf und Privatleben zu einer Überlastung der Beschäftigten führt. Sie könnten sich dadurch bestätigt sehen, dass die erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten für viele Betriebe ein wichtiger Grund für die Einführung dieser Arbeitsorganisationsform war. Außerdem gibt es Belege dafür, dass Beschäftigte mit Homeoffice länger arbeiten. Allerdings wird diese Gefahr auch in den Betrieben selbst gesehen. In 8 Prozent der niedersächsischen Betriebe gibt es Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten (**Abbildung 4**). Das Abschalten von Servern am Abend ist ein Beispiel für derartige Regelungen. Beschränkt man die Betrachtung auf Betriebe, in denen mobiles Arbeiten mit digitalen Endgeräten möglich ist, dann steigt der Anteil auf 18 Prozent an.

Am häufigsten sind Schutzregeln im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung bzw. in Großbetrieben zu finden sowie in Betrieben mit Personalvertretung.⁵ Alle drei Charakteristika sind miteinander verwoben, da öffentliche Betriebe und Großbetriebe überdurchschnittlich häufig Personalvertretungen aufweisen. Gering ist mit 5 Prozent der Anteil im Verarbeitenden Gewerbe, obwohl von der Struktur her (eher großbetrieblich,

⁵ Dazu gehören Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat sowie solche mit anderen betriebsspezifischen Vertretungsformen wie Belegschaftssprechern, runden Tischen oder Ähnlichem.

häufig Betriebsräte, relativ häufig mobiles Arbeiten) ein höherer Anteil zu erwarten gewesen wäre.

Abbildung 4: Betriebe mit Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Die hier vorgestellten Befragungsergebnisse machen deutlich, dass mobiles Arbeiten mit digitalen Endgeräten bereits eine quantitativ nicht mehr zu vernachlässigende Arbeitsorganisationsform darstellt. Die Betriebe verbinden damit eine Vielzahl von Vorteilen für sich selbst, aber auch für ihre Beschäftigten. Ob bzw. unter welchen Bedingungen sich diese Vorteile einstellen, bedarf weiterer Analysen und die dafür notwendigen Informationen sollten auch zukünftig im Betriebspanel erhoben werden.

2 Befristete Beschäftigung

2.1 Umfang und Gründe befristeter Beschäftigungsverhältnisse

Als ‚Normalarbeit‘ wird allgemein eine unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung angesehen. Daneben haben sich verschiedene andere, häufig als ‚atypisch‘ bezeichnete Beschäftigungsformen entwickelt, die der betrieblichen Forderung nach Flexibilität stärker entgegenkommen. Es handelt sich dabei um Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse.⁶

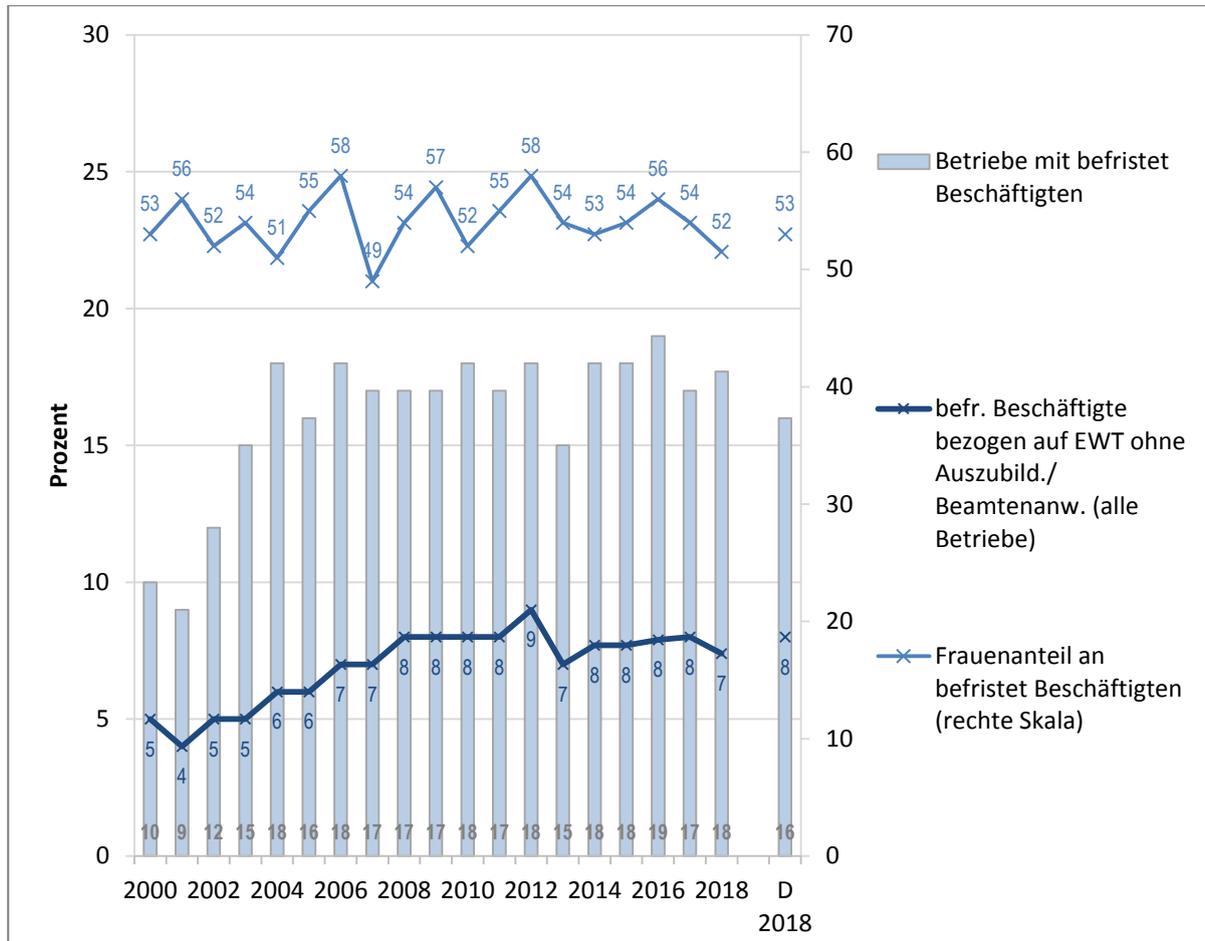
Beschäftigungsverhältnisse können zum einen zeitlich befristet werden. Mit Ablauf der festgelegten Zeit endet das Arbeitsverhältnis dann quasi automatisch. Sie können andererseits auch zweckbefristet werden, wobei ein Ende eintritt, wenn sich ein bestimmtes Ereignis, wie z.B. Genesung eines erkrankten Mitarbeiters, ergibt bzw. ein festgelegter Zweck, wie Abschluss eines Projektes, erfüllt ist. Die Bestimmungen des Kündigungsschutzrechtes greifen in diesen Fällen nicht. Somit kann sich das Unternehmen leichter von einem Mitarbeiter trennen, wenn z.B. der Arbeitskräftebedarf sich anders entwickelt als erwartet oder der Mitarbeiter die erwarteten Leistungen nicht erbringt. Die rechtlichen Regelungen wurden mehrfach ‚gelockert‘, um in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit Einstellungen zu erleichtern: „Lieber befristet arbeiten, als unbefristet arbeitslos zu sein!“, lautete das Motto dieser Maßnahmen. Angesichts des seit mehreren Jahren anhaltenden Beschäftigungsbooms sprechen sich aber viele Stimmen für eine Re-Regulierung aus, die die Sicherheitsbedürfnisse der Beschäftigten stärker berücksichtigt.

Anstieg der befristeten Beschäftigung seit einigen Jahren gestoppt

Die quantitative Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse hat seit 2000 tendenziell zugenommen (**Abbildung 5**). Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer/-innen mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigen (hellblaue Rechtecke), steigt nach der Jahrtausendwende bis 2004 deutlich an, verharrt dann aber – bei jährlichen Schwankungen – in etwa auf dem erreichten Niveau. Der Beschäftigtenanteil (dunkelblaue Linie) folgt bis 2012 einem steigenden Trend. Nach einem kurzen zwischenzeitlichen Rückgang hat sich die Lage seit 2014 zunächst stabilisiert. Aktuell hat gut jeder sechste Betrieb Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen und jeder vierzehnte Beschäftigte einen befristeten Vertrag. 2018 sind das insgesamt rund 277.000 Beschäftigungsverhältnisse. Frauen sind in allen Jahren überproportional von Befristungen betroffen. Der Frauenanteil bei Befristungen liegt mit 52 Prozent über dem Frauenanteil an den Erwerbstätigen, der gegenwärtig 45 Prozent beträgt. Ein Trend lässt sich hier nicht erkennen, auch wenn der Frauenanteil 2018 unter dem Durchschnitt der Betrachtungsperiode (54 Prozent) liegt. Der Umfang der Befristungen ist in Niedersachsen etwas geringer als in Deutschland insgesamt, der Frauenanteil ebenso.

⁶ Die Entwicklung der verschiedenen Beschäftigungsformen wird in Kapitel 4 beschrieben. Befristete Beschäftigungsverhältnisse wurden früher bereits vertieft in den Beschäftigungstrends 2009 Niedersachsen behandelt.

Abbildung 5: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeter Beschäftigung



EWT – Erwerbstätige.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2018.

Deutlich mehr als die Hälfte aller Befristungen erfolgen sachgrundlos

In der **Tabelle 6** ist auch eine Aufteilung nach dem Befristungsgrund enthalten. Dabei wird zwischen Befristung wegen öffentlicher Förderung (z.B. Lohnkostenzuschüsse), sonstiger sachlicher Gründe sowie sonstiger Regelungen (z.B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz) und Befristung ohne Sachgrund unterschieden. Man sieht, dass bei mehr als der Hälfte der Fälle kein Befristungsgrund angegeben ist. 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 Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung kommt die sachgrundlose Befristung mit 19 Prozent nicht so häufig vor; hier dominieren andere sachliche Gründe (37 Prozent) und auch sonstige Regelungen spielen mit 35 Prozent eine relativ große Rolle.

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.⁷ Die Basis für die Begrenzung sollen Unternehmen bilden, die im Panel aber nicht abgebildet werden können, da hier Betriebe die Erhebungseinheit bilden.⁸

Tabelle 6: Befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Rechtsgrundlage, Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2013, 2017 und 2018^{a)}, jeweils 1. Halbjahr, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen

	Befristete Beschäftigung		Beschäftigungsverhältnisse sind befristet				
	Anteil Betriebe	Anteil Erwerbstätige ^{b)}	ohne sachlichen Grund	wegen öffentlicher Förderung	mit anderem sachlichen Grund	aufgrund sonstiger Regelungen	
			Anteil Erwerbstätige ^{b)}	Anteil an allen Befristungen ^{c)}			
2013 Niedersachsen	15	7,2	3,8	55	4	36	6
2017 Niedersachsen	17	8,0	4,5	56	3	25	16
2018 Niedersachsen	18	7,4	4,3	58	4	26	12
Verarbeitendes Gewerbe	23	5,5	4,0	75	0	18	7
Baugewerbe	9	*	*	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	16	5,5	3,3	67	5	27	1
Dienstleistungen	20	10,1	5,9	60	4	24	11
Org. o. E., öff. Verwaltung	35	8,9	2,6	19	9	37	35
1 - 75 Erwerbstätige	16	5,7	3,5	64	6	27	2
76 u. mehr Erwerbstätige	75	9,9	5,2	54	3	25	19
2018 Deutschland	16	8,1	4,8	59	4	29	8

a) In den anderen Jahren sind die Befristungsgründe nicht in der hier angegebenen Differenziertheit erfasst.

b) Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/Beamtenanwärterinnen.

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

*) Aufgrund geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Lesebeispiel Verarbeitendes Gewerbe: 23 Prozent der Betriebe haben Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen. Befristet beschäftigt sind 5,5 Prozent der Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen. 75 Prozent sind sachgrundlos befristet; dies entspricht einem Erwerbstätigenanteil von 4,0 Prozent. 0 Prozent sind wegen öffentlicher Förderung befristet, 18 aus einem anderen sachlichen Grund und 7 Prozent wegen sonstiger Regelungen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2013, 2017 und 2018.

⁷ Vgl. auch den Beitrag im IAB-Forum vom 12.02.2018; iab-forum.de/zur-einschraenkung-befristeter-arbeitsvertraege-im-koalitionsvertrag/.

⁸ 85 Prozent der Betriebe in Niedersachsen sind Einbetriebsunternehmen. Sie beschäftigen 63 Prozent der Erwerbstätigen.

Die in **Tabelle 6** vorgenommene Einteilung in Betriebsgrößenklassen soll eine erste Orientierung bieten. In der kleineren Klasse sind 54 Prozent aller Erwerbstätigen ohne Ausbildung und Beamtenanwärter/innen beschäftigt und von diesen haben 5,7 Prozent einen befristeten Vertrag, insgesamt 40 Prozent aller Befristungen. In der größeren Klasse finden sich bei 46 Prozent der Beschäftigten 60 Prozent der Befristungen und damit bei 9,9 Prozent der Erwerbstätigen. In beiden Klassen sind sachgrundlose Befristungen mit Werten von 64 bzw. 54 Prozent am häufigsten anzutreffen. Dies führt zu einem Erwerbstätigenanteil von 3,5 Prozent bei den Betrieben mit bis zu 75 Beschäftigten und von 5,2 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. 45.000 Fälle abgebaut werden. In der kleineren Klasse würde es ca. 19.000 Fälle betreffen.

Ob es durch die geplante Einschränkung zu einem Anstieg der unbefristeten Beschäftigung kommen würde, 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.

Befristung als Erweiterung der Probezeit und bei zeitlich begrenztem Bedarf

Die in **Tabelle 6** aufgeführten Befristungsgründe orientieren sich an den gesetzlichen Regelungen und beziehen sich nur eingeschränkt auf die betrieblichen Motive des Einsatzes dieses personalpolitischen Instruments. Die betrieblichen Gründe finden sich in **Tabelle 7**. Die Betriebe können zum einen aus einer vorgegebenen Liste alle Items ankreuzen, die für ihre Entscheidung eine Rolle gespielt haben. Darüber hinaus sind sie aufgefordert, den wichtigsten Grund anzugeben. Mehr als jeder zweite niedersächsische Betrieb gibt an, dass die Möglichkeit der Erprobung des Mitarbeiters ein Befristungsgrund (1) gewesen ist. Bei nachgewiesener Eignung müsste der Beschäftigte dann unbefristet beschäftigt werden. Für gut jeden dritten Betrieb ist Item (1) auch der wichtigste Grund. Ein zeitlich begrenzter Ersatzbedarf (2), z.B. für einen Mitarbeiter bei längerer Krankheit, wird am zweithäufigsten angegeben. Ein zeitlich begrenzter Zusatzbedarf (3), z.B. für ein befristetes Projekt, folgt an dritter Stelle der Begründungen. Befristungen werden auch eingesetzt, wenn der Ersatz- oder Zusatzbedarf zwar nicht direkt zeitlich begrenzt ist, aber Unsicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebes besteht (4) und unklar ist, ob z.B. die einzustellende Person auch in einem Jahr noch für die Arbeitsprozesse erforderlich ist.

Der Grund (5) ‚zeitlich begrenzte Finanzierungsmöglichkeiten‘ stellt vor allem auf Betriebe von Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften und Ämtern ab, die ihre Geschäftstätigkeit über einen Haushalt abwickeln. Dementsprechend geben im Wirtschaftsbereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung 43 Prozent der Befragten dies als wichtigsten Grund an, während dies in Niedersachsen insgesamt nur 8 Prozent tun, im Verarbeitenden Gewerbe sogar gar keiner. Relativ wenige geben schließlich an, Befristungen zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft (6) einzusetzen. Als wichtigster Grund wird dies nur nennenswert im Dienstleistungsbereich genannt (5 Prozent).

Die Rangfolge der Gründe entspricht in Deutschland genau der, die gerade für Niedersachsen vorgestellt wurde, auch wenn die Prozentwerte sich manchmal etwas unterscheiden. Beim wichtigsten Grund beträgt die maximale Differenz 6 Prozentpunkte [Grund (2)].

Tabelle 7: Betriebliche Gründe für den Einsatz befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftsbereichen^{a)} in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Niedersachsen	Verarbeitendes Gewerbe	Handel und Kfz-Reparatur	Dienstleistungen	Org. o. Erwerbszweck, öff. Verwaltung	Deutschland
(1) Eignung von Beschäftigten kann mit Blick auf eine Festanstellung besser beurteilt werden						
alle Gründe ^{b)}	53	70	67	46	9	51
wichtigster Grund	36	47	61	28	3	36
(2) zeitlich begrenzter Ersatzbedarf						
alle Gründe ^{b)}	39	39	39	42	45	33
wichtigster Grund	24	19	20	28	25	18
(3) zusätzlicher Bedarf besteht für begrenzte Zeit						
alle Gründe ^{b)}	23	26	17	26	24	24
wichtigster Grund	13	5	8	17	10	13
(4) Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung						
alle Gründe ^{b)}	21	39	18	20	2	25
wichtigster Grund	10	19	8	8	1	12
(5) Stellen können nur für begrenzten Zeitraum finanziert werden						
alle Gründe ^{b)}	13	1	2	14	58	14
wichtigster Grund	8	-	2	8	43	9
(6) Leistungsbereitschaft und Motivation der Beschäftigten ist höher						
alle Gründe ^{b)}	12	16	6	14	2	11
wichtigster Grund	3	0	-	5	-	2

a) Ohne Baugewerbe wegen zu geringer Fallzahl für eine Hochrechnung.

b) Mehrfachantworten möglich.

Lesebeispiel ‚(1) Eignung von Beschäftigten ...‘: Können mehrere Gründe angegeben werden, dann geben in Niedersachsen 53 Prozent der Betriebe an, dass eine Eignungsprüfung Grund für die befristete Beschäftigung ist. Für 36 Prozent war dies auch der wichtigste Grund der Befristung. Analog für Wirtschaftsbereiche und Deutschland. Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Bei der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen zeigen sich einige Besonderheiten. Beim Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung fällt nicht nur die bereits erwähnte häufige Nennung des Grundes (5) auf, korrespondierend dazu werden der Erprobungsgrund (1) und die wirtschaftliche Unsicherheit (4) fast gar nicht genannt. Im Bereich Handel und Kfz-Reparatur dient die Befristung vor allem als verlängerte Probezeit; 61 Prozent

geben dies als wichtigsten Grund an. Im Verarbeitenden Gewerbe ist der entsprechende Wert nicht ganz so hoch. Hier spielt auch die Unsicherheit eine überdurchschnittlich große Rolle.

2.2 Befristete Einstellungen und Übergänge nach Ablauf einer Befristung

Angesichts des mit 8 Prozent relativ niedrigen Anteils der befristet Beschäftigten an den Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen darf nicht übersehen werden, dass Befristungen bei Einstellungen sehr häufig vorkommen (**Tabelle 8**). Im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise gab es relativ wenige einstellende Betriebe, von denen allerdings viele das personalpolitische Instrument der Befristung nutzten. Die Hälfte aller Neueingestellten erhielt 2010 nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Anteil ist danach wieder zurückgegangen und liegt seit 2015 deutlich unter der 50-Prozent-Grenze. Aktuell beträgt der Anteil 41 Prozent. Bei den Frauen ist der Anteil befristeter Einstellungen wie in früheren Jahren allerdings deutlich größer als bei den Männern (Frauen 46/Männer 38 Prozent).

Tabelle 8: Befristungen bei Neueinstellungen in Niedersachsen 2005, 2010 und 2015 bis 2018, jeweils 1. Halbjahr, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Neueinstellungen

	Betriebe mit Neueinstellungen		Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen ^{a)}
	insgesamt	davon mit befristeten Neueinstellungen ^{a)}	
2005 Niedersachsen	22	35	46
2010 Niedersachsen	24	42	50
2015 Niedersachsen	32	39	44
2016 Niedersachsen	33	37	42
2017 Niedersachsen	32	36	44
2018 Niedersachsen	36	34	41
Verarbeitendes Gewerbe	34	41	54
Baugewerbe	38	20	15
Handel, Kfz-Reparatur	41	31	38
Dienstleistungen	38	35	41
Org. o. E., öff. Verwaltung	24	86	63
1 – 4 Erwerbstätige	12	25	34
5 – 19 Erwerbstätige	42	26	24
20 – 99 Erwerbstätige	66	43	43
100 u. mehr	92	68	51
2018 Deutschland	34	32	45

a) Basis: Betriebe mit Neueinstellungen.

Lesebeispiel Verarbeitendes Gewerbe: Von allen Betrieben haben 34 Prozent Einstellungen im 1. Halbjahr vorgenommen. Bei 41 Prozent der einstellenden Betriebe gab es auch befristete Neueinstellungen. Von allen Neueinstellungen waren 54 Prozent befristet.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2010, 2015 bis 2018.

Befristungspraxis bei Einstellungen ist sehr unterschiedlich

Die Befristungspraxis unterscheidet sich zwischen den Wirtschaftsbereichen relativ stark.

Die Werte für den Dienstleistungsbereich liegen ganz nahe bei denen für Niedersachsen insgesamt. Im Baugewerbe werden Befristungen nur verhalten eingesetzt, im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung dagegen intensiv. Etwa zwei von drei Personen werden dort nur befristet eingestellt. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist der Befristungsanteil hoch. Im Hinblick auf die Betriebsgröße zeigen alle drei in der Tabelle ausgewiesenen Reihen mit der Beschäftigtenzahl steigende Werte: Großbetriebe haben relativ häufiger Einstellungen, ebenso wie befristete Neueinstellungen und ein höherer Anteil der Neueinstellten erhält einen befristeten Arbeitsvertrag.

Im Vergleich zu Deutschland insgesamt ist der Betriebsanteil mit Befristungen in Niedersachsen etwas höher (plus 2 Prozentpunkte), der wichtigere Beschäftigtenanteil aber deutlich geringer (minus 4 Prozentpunkte).

Man kann davon ausgehen, dass die meisten Beschäftigten unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferieren würden. Sie akzeptieren Befristungen in der Hoffnung, später unbefristet übernommen zu werden oder in einem anderen Betrieb eine unbefristete Stelle zu finden. Im 1. Halbjahr 2018 gab es in 10 Prozent der Betriebe Beschäftigte, deren Befristung endete und dies betraf insgesamt 97.500 Beschäftigungsverhältnisse bzw. 2,7 Prozent der Erwerbstätigen. Bezieht man die Zahl der auslaufenden Befristungen auf den Bestand an befristeten Beschäftigungsverhältnissen, machen diese 35 Prozent aus. Da ein nennenswerter Anteil an Befristungen maximal 6 Monate läuft⁹, ist dies eine plausible Größenordnung. Von den Betroffenen¹⁰ wurden (**Tabelle 9**)

- 40 Prozent im gleichen Betrieb in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen,
- 35 Prozent im gleichen Betrieb weiterhin befristet beschäftigt und
- 25 Prozent sind aus dem Betrieb ausgeschieden.

Für zwei von fünf Betroffenen hat sich also die Hoffnung erfüllt. Über den Verbleib der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Personen liegen keine Informationen vor. Von denen könnte auch jemand in einem anderen Betrieb eine unbefristete Stelle angetreten haben. Vergleicht man die Situation 2018 mit früheren Jahren, ist festzustellen, dass der Anteil der Übergänge in unbefristete Beschäftigung angestiegen ist. Er hat aber nicht ganz den Wert erreicht, der aktuell für Deutschland insgesamt gilt.

Besonders günstig sieht die Übergangssituation im Bereich Handel und Kfz-Reparatur aus. Fast zwei Drittel der befristeten Beschäftigungsverhältnisse werden in unbefristete umgewandelt. Dies bestätigt die obige Feststellung, dass in Handel und Kfz-Reparatur Befristungen vor allem

⁹ Die Laufzeit der Befristungen wurde im Betriebspanel 2009 erfasst. 38 Prozent der Befristungen liefen bis zu 6 Monaten, 44 Prozent zwischen 6 Monaten und 1 Jahr und 18 Prozent länger als ein Jahr (Beschäftigungstrends 2009 Niedersachsen, S. 38).

¹⁰ Im Betriebspanel werden Beschäftigungsverhältnisse erfasst und nicht Personen. Der Unterschied lässt sich an folgendem Beispiel verdeutlichen: Bei einer Person endet im Januar eine Befristung und es wird ein weiterer befristeter Vertrag für drei Monate geschlossen. Danach wird die Person in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen (eine Person/zwei Beschäftigungsverhältnisse).

als verlängerte Probezeit angesehen werden. Im Verarbeitenden Gewerbe machen die Übergänge in unbefristete Stellen knapp die Hälfte aus, während sie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung nur in knapp zwei von fünf Fällen auftreten.

Tabelle 9: Auslaufende Befristungen im 1. Halbjahr nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2010 und 2015 bis 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit auslaufenden Befristungen

	Betriebe mit ausl. Befristungen	Erwerbstätige mit auslaufenden Befristungen		nach Auslaufen der Befristung ^{a)}		
		Anteil an EWT ^{b)}	Relation zu befristet Beschäftigten ^{c)}	Verbleib im Betrieb	Ausscheiden aus dem Betrieb	
				in unbefristeter Beschäftigung	erneut in befristeter Beschäftigung	
2010 Niedersachsen	9	2,7	34	28	44	28
2015 Niedersachsen	10	3,0	39	36	37	28
2016 Niedersachsen	12	3,3	42	35	35	30
2017 Niedersachsen	10	2,8	35	37	31	32
2018 Niedersachsen	10	2,7	35	40	35	25
Verarbeitendes Gewerbe	15	2,1	38	45	35	20
Baugewerbe	6	*	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	6	1,3	23	61	16	23
Dienstleistungen	11	3,6	36	38	37	26
Org. o. E., öff. Verwaltung	18	2,9	33	19	49	32
1 – 4 Erwerbstätige	3	*	*	*	*	*
5 – 19 Erwerbstätige	7	*	*	*	*	*
20 – 99 Erwerbstätige	26	2,7	35	50	35	15
100 u. mehr	30	3,5	36	31	39	30
2018 Deutschland		2,6	33	44	31	25

a) Basis: Betriebe mit auslaufenden Befristungen.

b) EWT – Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.

c) Anzahl Beschäftigter mit auslaufender Befristung im 1. Halbjahr zu befristet Beschäftigten am 30.06. Aussagekräftiger wäre ein Bezug auf die durchschnittliche Zahl der im 1. Halbjahr befristet Beschäftigten, aber diese Zahl ist nicht bekannt.

* Nicht ausgewiesen wegen zu geringer Anzahl der Fälle.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 und 2015 bis 2018.

Differenziert nach Betriebsgrößen kann nur für die beiden oberen Klassen eine Aussage getroffen werden, da die Zahl der Betriebe mit auslaufenden Befristungen in den beiden unteren Klassen für eine Hochrechnung zu gering ist. Hier zeigt sich, dass die Chancen für einen Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei mittleren Betrieben (20 – 99 Erwerbstätige) größer ist als bei Großbetrieben.

Zusammenfassend kann aus Sicht der Beschäftigten festgestellt werden, dass sich die Situation in den letzten Jahren etwas entspannt hat. Einstellungen sind weniger häufig befristet, nach Auslaufen der Befristung erfolgen häufiger Übergänge in unbefristete Beschäftigung.

3 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und –entwicklung

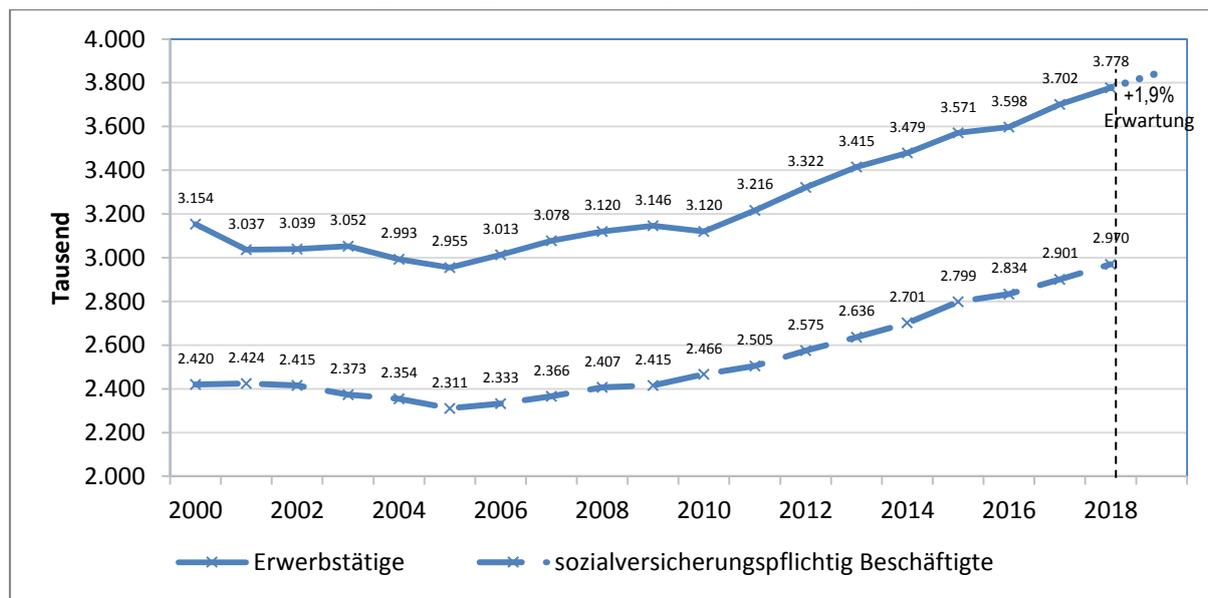
3.1 Entwicklung 2000 bis 2018 insgesamt

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 6 zeichnet die Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen sowie deren wichtigster Gruppe - sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - in Niedersachsen in den Jahren 2000 bis 2018 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 Bundestrend. 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. Und für 2019 rechnen die Betriebe mit einem weiteren Anstieg der Erwerbstätigkeit und zwar um 1,9 Prozent.

Abbildung 6: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.06., Werte in Tausend; Basis: alle Betriebe



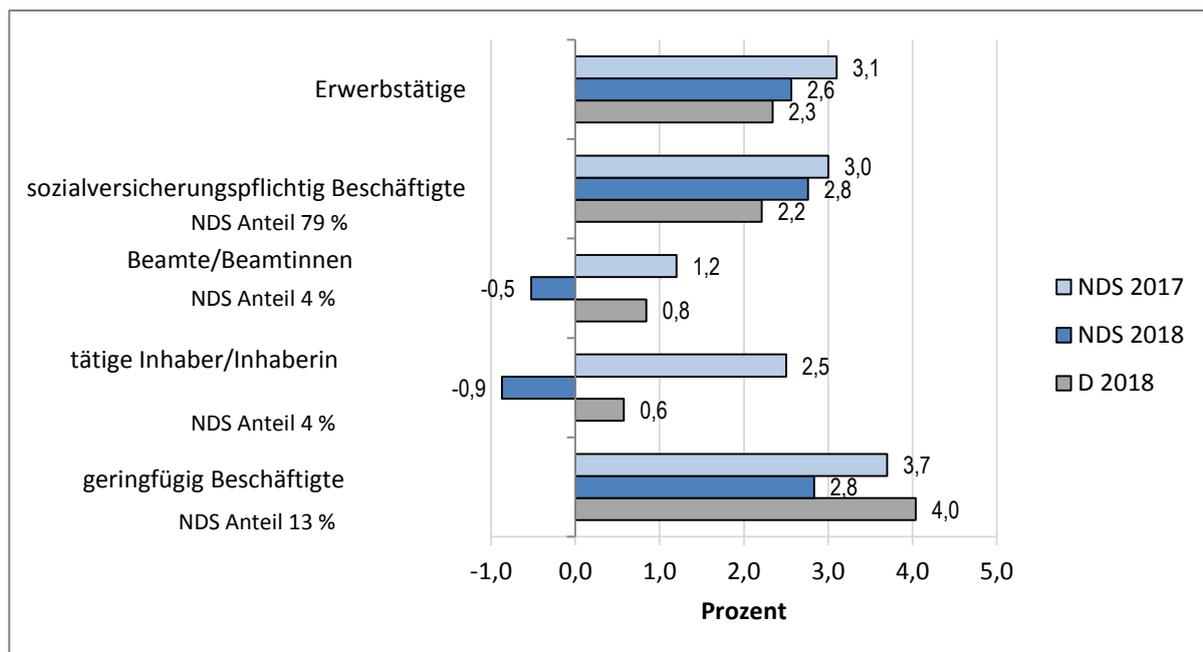
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2018.

Beschäftigungsanstieg stärker als in Deutschland insgesamt

Abbildung 7 zeigt die niedersächsischen Wachstumsraten der letzten beiden Jahre für die verschiedenen Gruppen und zum Vergleich die entsprechenden aktuellen Werte für Deutschland. In Niedersachsen ist 2018 die Beschäftigung aller Gruppen etwas schwächer gewachsen als im

Vorjahr. Die Wachstumsrate der Erwerbstätigen liegt mit 2,6 Prozent aber immer noch über dem Durchschnitt der letzten acht Aufschwungjahre (2,3) und auch über dem Vergleichswert für Deutschland. Die höchsten Zuwachsraten weisen aktuell die sozialversicherungspflichtige und die geringfügige Beschäftigung auf. Die erstgenannte Gruppe stellt mit 79 Prozent den größten Anteil an den Erwerbstätigen. Ihre Entwicklung hat prägenden Einfluss auf die Gesamtentwicklung, die aber durch Rückgänge bei Beamten/Beamtinnen und tätige Inhaber/Inhaberinnen leicht gedämpft wurde.

Abbildung 7: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen, Veränderung 2016 auf 2017 und 2017 auf 2018, Stand jeweils 30.06., in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2017 und 2018.

Tabelle 10: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2017 auf 2018, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe

Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2017 auf 2018 ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	2018 in Tausend	2018 Anteil in Prozent	Änderung 2017 - 2018 in Tausend	Änderung 2017 - 2018 in Prozent
gestiegen	59	30	+ 200	+ 10,7
gleich geblieben	99	51	0	0,0
gefallen	37	19	- 106	- 10,1

Lesbeispiel „gestiegen“: In 59.000 Betrieben, diese entsprechen einem Anteil von 30 Prozent, ist 2018 die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, und zwar um 200.000; dies entspricht einer Wachstumsrate von 10,7 Prozent. Analog ‚gefallen‘.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Der Anstieg der Gesamtzahl der Erwerbstätigen um 2,6 Prozent ist das saldierte Ergebnis eines Mix' von betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungsprozessen. **Tabelle 10** zeigt, dass sich

in gut 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.

Für 2019 wird weiteres Beschäftigungswachstum erwartet

Während die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung bisher rückwärtsgewandt war, richtet **Tabelle 11** den Fokus auf die Zukunft (vom Zeitpunkt der Befragung ausgesehen). Für das Folgejahr rechnen die meisten Betriebe – wie in allen Jahren zuvor – mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl; 19 Prozent erwarten eine steigende und 3 Prozent eine fallende Zahl. Damit setzt sich der seit 2006 vorherrschende positive Erwartungstrend auch 2019 unverändert fort.

Tabelle 11: Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2019 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen; Basis: alle Betriebe

Die Beschäftigung wird bis Juni 2019 voraussichtlich...	Anteil Betriebe in Prozent				erwartete Änderung in Prozent
	etwa gleich bleiben	eher steigen	eher fallen	kann man noch nicht sagen	
Niedersachsen	75	19	3	3	1,9
Verarbeitendes Gewerbe	61	29	5	5	0,7
Baugewerbe	75	23	0	2	4,4
Handel, Kfz-Reparatur	74	19	5	2	1,5
Dienstleistungen	75	19	3	3	2,0
Org. o. E., öffentl. Verwaltung	70	24	4	2	1,1
1 – 4 Erwerbstätige	84	11	1	4	5,2
5 – 19 Erwerbstätige	70	24	4	2	2,8
20 – 99 Erwerbstätige	69	24	6	2	2,8
100 und mehr	56	26	9	9	0,0
Deutschland	71	18	5	6	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Klammert man die Betriebe aus, die noch keine Aussage treffen können, dann wird mit einer Steigerung der Beschäftigung um 1,9 Prozent gerechnet.¹¹ 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 geringer eingeschätzt werden, je größer der Betrieb ist.

¹¹ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzt aktuell die Arbeitsmarktentwicklung in Niedersachsen ähnlich ein. Es erwartet eine Steigerung um 1,8 Prozent. Vgl. Regionale Arbeitsmarktprognosen (Stand Herbst 2018), in www.iab-forum.de/regionale-arbeitsmarktprognosen-2018-2/.

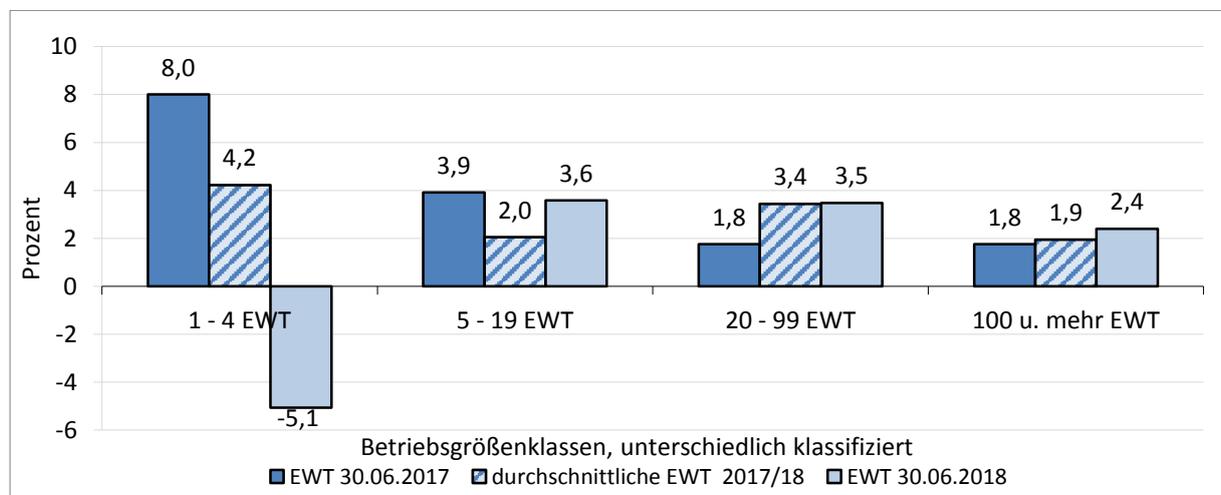
3.2 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

Die Wirtschaft in Niedersachsen ist überwiegend kleinbetrieblich strukturiert. Fast drei Viertel der Betriebe haben weniger als 20 Erwerbstätige (**Abbildung 9**). 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 30.06.2017;
- nach der Zahl der Erwerbstätigen im Endzeitpunkt, hier 30.06.2018;
- nach der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen beider Zeitpunkte.

Die Unterschiede sollen anhand der Betriebe mit 1 bis 4 Erwerbstätigen verdeutlicht werden (siehe auch **Abbildung 8**). Klassifiziert man einen Betrieb nach der Erwerbstätigenzahl 2017, 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 +8,0 Prozent). Klassifiziert man umgekehrt nach der Erwerbstätigenzahl 2018, 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 abgestiegen sind. Die Entwicklung dieser Kohorte wird zu negativ dargestellt (hier -5,1 Prozent). Einen Mittelweg bietet die Klassifizierung anhand eines Durchschnitts beider Jahre an (hier +4,2 Prozent).

Abbildung 8: Wachstumsraten der Zahl der Erwerbstätigen ^{a)} nach Betriebsgrößenklassen bei unterschiedlichen Einteilungskriterien in Niedersachsen, Veränderung 30.06.2017 auf 30.06.2018 in Prozent; Basis: alle Betriebe



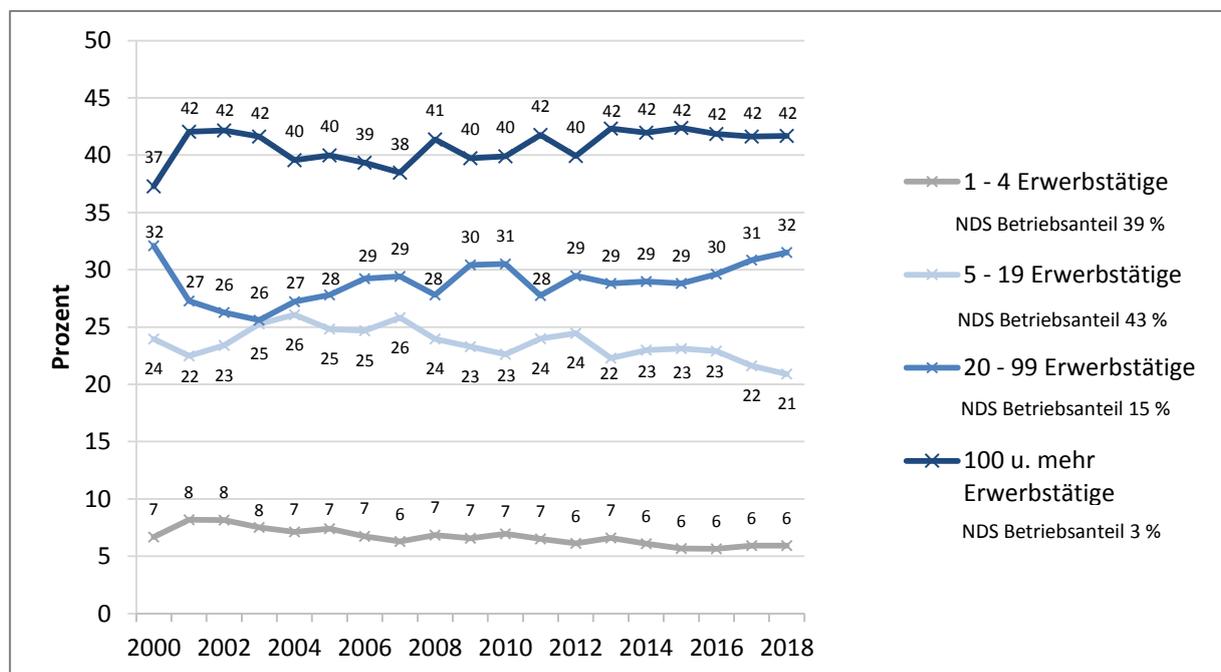
a) Erwerbstätige werden mit EWT abgekürzt-
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

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.

Beschäftigungsanteil der Kleinbetriebe nimmt längerfristig ab

In **Abbildung 9** ist die Entwicklung der Beschäftigtenanteile nach Betriebsgrößenklassen für die Jahre 2000 bis 2018 dargestellt. Den eben erläuterten Problemen wird dadurch Rechnung getragen, dass die Einteilung nach der durchschnittlichen Zahl an Erwerbstätigen erfolgt. Wie man sieht, haben in allen Jahren die Betriebe mit 100 und mehr Erwerbstätigen die höchsten Beschäftigtenanteile. Gut zwei von fünf Erwerbstätigen finden in den letzten Jahren hier Arbeit, bei einem Betriebsanteil von nur 3 Prozent. Der Anteil der nächst kleineren Größenklasse (20 - 99 EWT) steigt seit 2015 an und beträgt aktuell fast ein Drittel. Die umgekehrte Entwicklung zeigt sich bei den Kleinbetrieben mit 5 – 19 Erwerbstätigen, die aktuell auf etwas mehr als ein Fünftel abfallen. Langfristig nimmt auch die quantitative Bedeutung der Kleinstbetriebe (1 – 4 EWT) ab. Seit 2014 ist der Anteilswert aber nicht weiter nennenswert gesunken.

Abbildung 9: Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen ^{a)} in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



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

Vergleichswerte für Deutschland auf der Basis der verfügbaren Tabellenwerte nicht zu ermitteln.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2018.

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 der kleinsten Beschäftigungsgrößenklasse mit einem positiven Wert von 10 geringer ist als bei den oberen Klassen (je 17 - 20 Prozentpunkte). Auffällig ist erneut, dass bei den Großbetrieben knapp jeder zehnte Betrieb die Entwicklung noch nicht abschätzen kann.

Beschäftigung im Mittelstand wächst schneller als in der übrigen privaten Wirtschaft

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

Tabelle 12: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie in der Privat- und Gemeinwirtschaft in Niedersachsen 2017 und 2018, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe

Bereich	2017 in Tau- send	Erwerbstätige		Änderung 2017/18		Betriebe 2018	
		2018 in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
private Wirtschaft ins- gesamt ^{a)}	2.558	2.627	70	69	2,7	167	85
Mittelstand ^{b)}	1.374	1.419	38	45	3,3	144	74
übrige private Wirtschaft ^{b)}	1.173	1.197	32	24	2,1	22	11
Gemeinwirtschaft ^{c)}	1.126	1.151	30	25	2,2	29	15
Niedersachsen	3.684	3.778	100	94	2,6	195	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.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

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.

Ein Blick auf **Tabelle 12** zeigt, dass 85 Prozent der Betriebe zur privaten Wirtschaft gehören und 70 Prozent 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. 54 Prozent. Die mittelständische Wirtschaft verzeichnet von 2017 auf 2018 einen deutlich höheren Beschäftigungszuwachs als die übrige private Wirtschaft und die Gemeinwirtschaft. Die Rangfolge in der Beschäftigungsdynamik änderte sich allerdings in den vergangenen Jahren des Öfteren.

3.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach dem Alter des Betriebes werden drei Altersklassen betrachtet (**Tabelle 13**). Gut ein Drittel der Betriebe mit mehr als der Hälfte der Erwerbstätigen wurde vor 1990 gegründet. Mit 32 Personen pro Betrieb sind diese Firmen mehr als doppelt so groß wie die später gegründeten (13 bzw. 11 Erwerbstätige pro Betrieb). Ältere Betriebe haben damit nach wie vor große Bedeutung für die Beschäftigung im Land. Die Dynamik ging aber in den letzten Jahren von jüngeren Betrieben aus. Diese Gruppe weist aktuell nicht nur die höchste Zuwachsrate auf, sondern auch den höchsten absoluten Zuwachs an Erwerbstätigen. 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.

Tabelle 13: Betriebe und Erwerbstätige nach Betriebsalter in Niedersachsen 2000 und 2018, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe

Betriebe sind... gegründet	2000 in Tausend	Erwerbstätige		Änderung 2017/18		Betriebe 2018	
		2018 in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteil in Prozent
vor 1990	2.534	2.125	57	34	1,6	66	34
1990 bis 2010	479	1.082	29	24	2,3	82	43
nach 2010	-	515	14	36	7,6	45	23
Niedersachsen ^{a)}	3.013	3.655	100	109	2,6	193	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 und 2018.

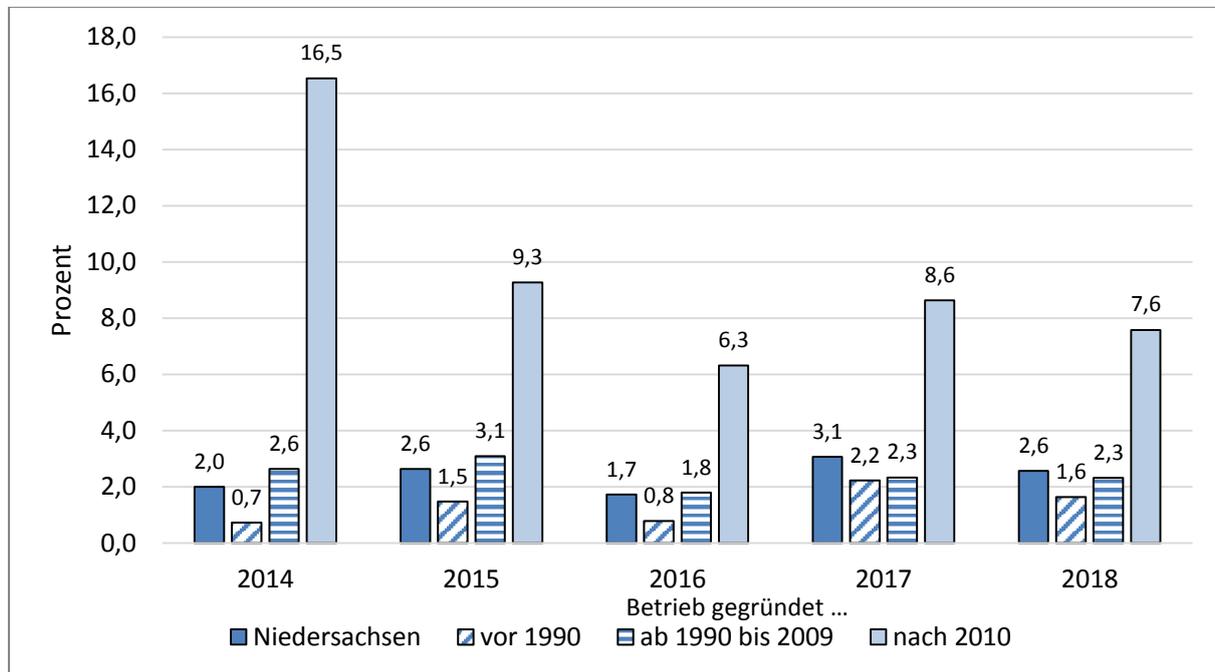
Bei der Altersklasse der vor 1990 gegründeten Betriebe ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an allen Erwerbstätigen mit 84 Prozent relativ hoch. In den beiden jüngeren Altersklassen liegt der entsprechende Anteil mit 75 bzw. 70 Prozent deutlich darunter.

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 Neu-

gründungen, aber deren Zahl ist zu klein für statistisch fundierte Hochrechnungen. Zudem bilden sie das Gründungsgeschehen nicht systematisch ab.¹² Die **Tabelle 13** zeigt allerdings, dass junge Betriebe, zu denen die Neugründungen gehören, eine günstige Beschäftigungsentwicklung aufweisen. **Abbildung 10** macht deutlich, dass dieses nicht eine besondere Situation des Jahres 2018 ist, sondern in den letzten Jahren regelmäßig aufgetreten ist.

Abbildung 10: Wachstumsrate der Erwerbstätigen nach Betriebsalter in Niedersachsen 2014 bis 2018 in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2014 bis 2018.

¹² 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

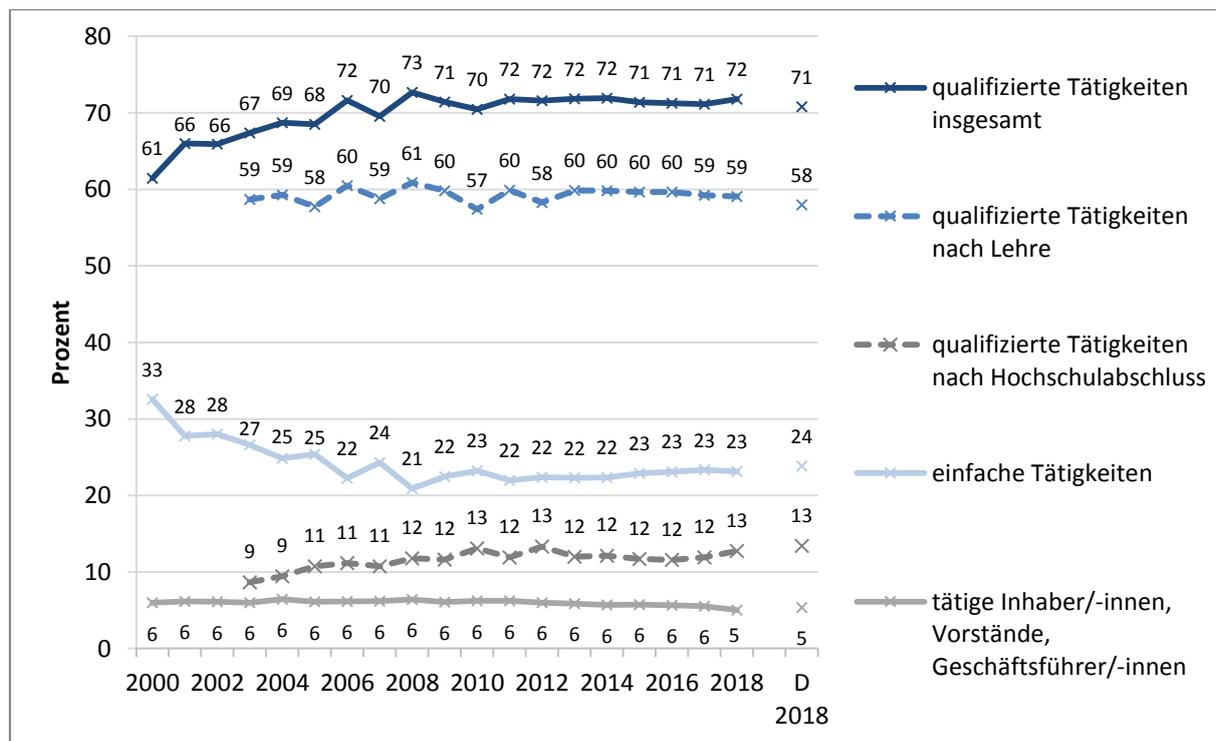
4.1 Tätigkeitsgruppen

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.

Die Tätigkeitsstruktur ist seit einigen Jahren relativ stabil

In **Abbildung 11** 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 2018 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 72 Prozent.

Abbildung 11: Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2018.

Innerhalb der Gruppe der Qualifizierten hat sich die quantitative Bedeutung bis 2010 zugunsten der Personen mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss verschoben, ab 2012 dann zunächst in etwa stabilisiert. Aktuell ist der Anteil der Hochqualifizierten wieder um 1 Prozentpunkt gestiegen. Die quantitative Bedeutung der Gruppe der tätigen Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen ist nach langer Zeit stabiler Anteile etwas gefallen.

In **Abbildung 11** sind zum Vergleich auch die entsprechenden Werte für Deutschland eingetragen. Im Unterschied zu Niedersachsen sind dort einfache Tätigkeiten um 1 Prozentpunkt häufiger und qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre entsprechend weniger häufig anzutreffen.

Differenziert man die Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen (nicht in der Abbildung enthalten), so zeigen sich wie in den Vorjahren hohe Anteile an Geringqualifizierten im Dienstleistungsbereich (29 Prozent) sowie bei Handel und Kfz-Reparatur (26 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 (z.B. Finanzen und Versicherungen). Dies gilt auch für Organisationen ohne Erwerbzweck und öffentliche Verwaltung (10 Prozent). Der letztgenannte Bereich verfügt nicht nur über einen hohen Anteil qualifizierter Arbeitnehmer/-innen (insgesamt 89 Prozent), er hat auch besonders viele Beschäftigte mit einem Hochschul-/Fachhochschulabschluss (42 Prozent).

Weibliche Erwerbstätige bei einfachen Tätigkeiten überrepräsentiert

Tabelle 14: Weibliche und männliche Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2018, Stand: 30.6.; Basis: alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Anteil an den Erwerbstätigen ^{a)} 2018 in Prozent					
	Niedersachsen			Deutschland		
	Frauen		Männer	Frauen		Männer
	b)	c)	c)	b)	c)	c)
einfache Tätigkeiten	55	28	19	53	27	21
qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre	44	58	60	47	58	57
qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschl.	39	11	14	43	12	14
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	22	3	7	23	3	8
Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen	45	100	100	46	100	100

a) Alle Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.

b) Anteil Frauen an allen Personen der Tätigkeitsgruppe.

c) Anteil der Tätigkeitsgruppe an allen Frauen bzw. Männern.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Tabelle 14 informiert erneut über die Aufteilung nach Tätigkeitsgruppen im Jahr 2018, diesmal getrennt für weibliche und männliche Erwerbstätige. Insgesamt stellen die Frauen mit 45 Prozent einen um 1 Prozentpunkt niedrigeren Erwerbstätigenanteil als 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. Die Situation in Deutschland weicht im Großen und Ganzen nur wenig von der in Niedersachsen ab. Auch dort sind Frauen gegenüber Männern benachteiligt, wenn dies auch etwas geringer ausfällt.

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. Hinzu kommen kurzfristig Beschäftigte (maximal 2 Monate oder 50 Tage im Jahr).

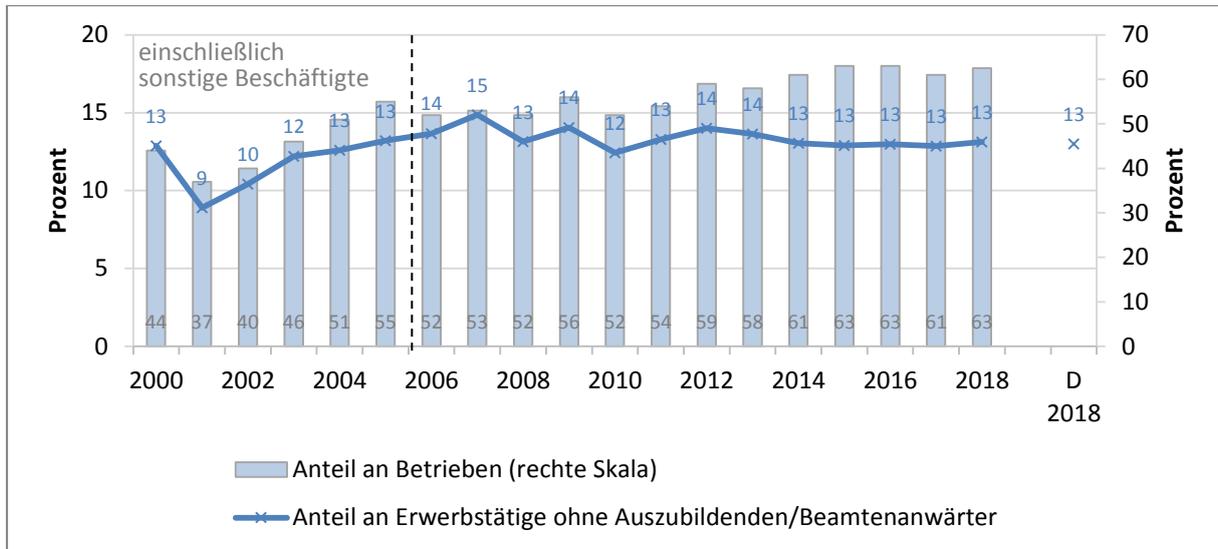
Abbildung 12 zeigt die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung seit der Jahrtausendwende.¹³ Nach anfänglichem Abschwung stieg sowohl der Anteil an Betrieben, die geringfügig Beschäftigte einsetzen (hellblaue Säule), als auch der Anteil der Minijobber an den Erwerbstätigen minus Auszubildende und 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 2018 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 wie in den Vorjahren 13 Prozent.¹⁴ Dieser Wert gilt auch für die Vergleichsregion Deutschland insgesamt. Schränkt man die Betrachtung auf die Firmen ein, die Minijobber beschäftigen (durchbrochene dunkelblaue Linie), ergibt sich ein Beschäftigtenanteil von 18 Prozent.

Die geringfügige Beschäftigung ist im Bereich Handel und Kfz-Reparatur relativ stark verbreitet (Beschäftigtenanteil 21 Prozent) sowie in kleineren Betrieben (17 Prozent in Betrieben mit 1 bis 4 EWT, 26 Prozent in Betrieben mit 5 bis 19 EWT). Dem steht ein zurückhaltender Einsatz im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (Beschäftigtenanteil je 5 Prozent) sowie in Großbetrieben mit mehr als 100 Erwerbstätigen (6 Prozent) gegenüber.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

Abbildung 12: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.06., Anteile an Betrieben und an Erwerbstätigen minus Auszubildende und Beamten-anwärter/-innen in Prozent, Basis: alle Betriebe



Für Deutschland ist der Betriebsanteil mit den verfügbaren Tabellendaten nicht zu ermitteln.
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2018.

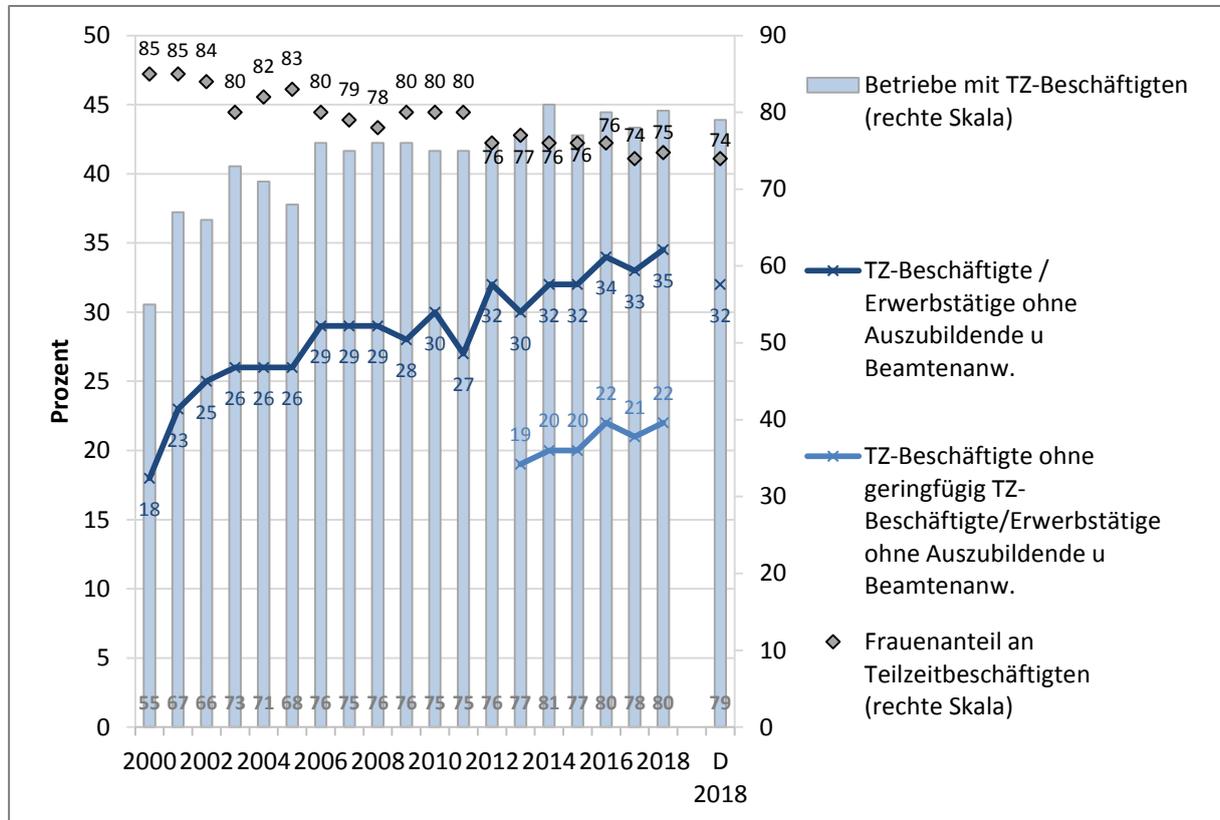
4.3 Teilzeitbeschäftigung

Im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigung gibt es zwei relativ stabile Entwicklungstendenzen, wie **Abbildung 13** zeigt: Zum einen gewinnt sie im Zeitablauf 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 vier von fünf Betrieben Teilzeitkräfte und gut ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet mit reduzierter Wochenarbeitszeit. Der Frauenanteil ist seit 2000 tendenziell rückläufig und beträgt nach einer mehrjährigen Stabilisierungsphase 75 Prozent. Bei einem Frauenanteil an den Erwerbstätigen von 45 Prozent ist dies immer noch ein sehr hoher Wert.

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 22 Prozent an Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinn. Das entspricht zwar einem Anstieg gegenüber dem Vorjahr um einen Prozentpunkt, stellt aber eine Rückkehr zum Vor-Vorjahreswert dar. Differenziert nach Wirtschaftsbereichen wird deutlich, dass die Bereiche Handel und Kfz-Reparatur (43 Prozent Teilzeitbeschäftigtenanteil), Dienstleistungen (40 Prozent) sowie Organisationen ohne Erwerbs-

zweck 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.

Abbildung 13: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2018, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2018.

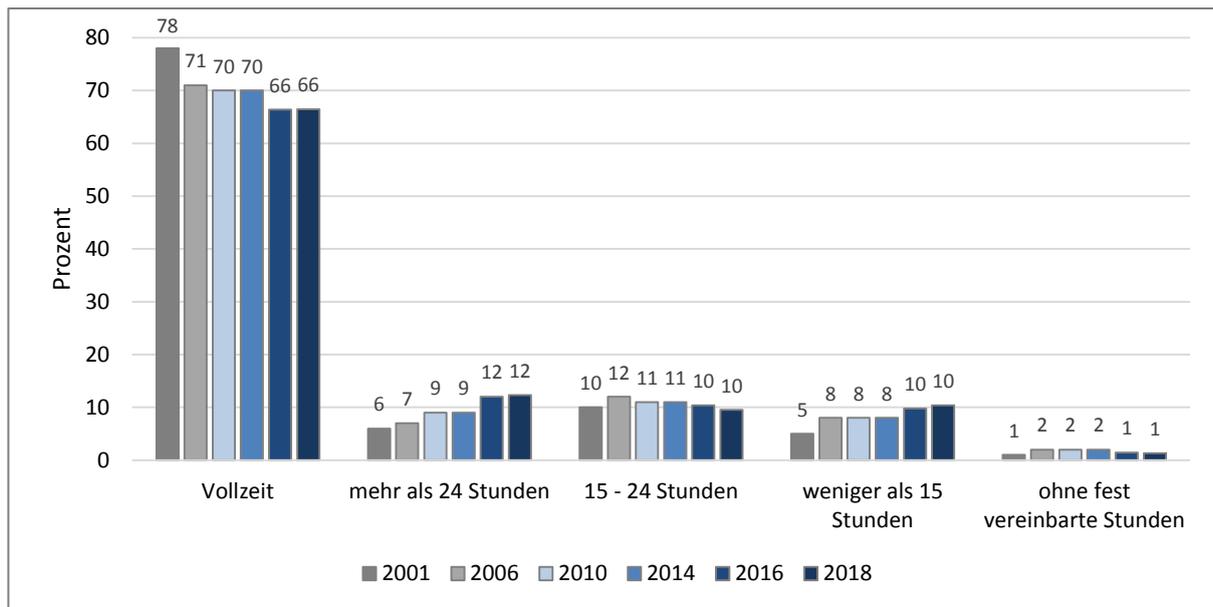
Zieht man Deutschland zum Vergleich heran, so zeigen sich in Bezug auf den Frauen- und den Betriebsanteil ähnliche Werte wie in Niedersachsen. Bei einem Teilzeitanteil von 32 Prozent liegt aber eine geringere Nutzungsintensität vor.

Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 24 Stunden pro Woche ist im Trend angestiegen

Abbildung 14 zeigt die Aufteilung der Erwerbstätigen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigungsformen in verschiedenen Jahren im Zeitraum 2001 bis 2018. Wie man sieht, nimmt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten von 2001 bis 2016 tendenziell ab und bleibt aktuell auf diesem Niveau. 2018 haben noch zwei Drittel der Beschäftigten eine Vollzeitstelle. Von den Teilzeitbeschäftigten arbeitet durchweg ein großer Teil zwischen 15 und 24 Stunden pro Woche; ihr Anteil ist in etwa konstant geblieben. Die quantitative Bedeutung der Gruppe mit mehr als 24 Stunden hat sich gegenüber 2001 verdoppelt und diese ist damit aktuell die größte Teilzeitgruppe. Ähnlich ist die Entwicklung der Gruppe, die weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten. Eine in etwa konstant kleine Gruppe arbeitet in Teilzeit ohne fest vereinbarte Stundenzahl.

Differenziert man die Betrachtung, dann wird deutlich, dass im Verarbeitenden Gewerbe, den Dienstleistungen und bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung längere Teilzeitverträge prozentual häufiger vorkommen als kürzere. Das Muster entspricht also der in **Abbildung 14** für 2018 gezeigten Struktur. Eine Ausnahme bildet der Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie das Baugewerbe bei denen Verträge mit weniger als 15 Stunden relativ häufig anzutreffen sind. Letzteres gilt auch für kleinere Betriebe (1-4 und 5-19 Erwerbstätige), während größere häufiger längere Teilzeitmodelle präferieren.

Abbildung 14: Erwerbstätige nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit in niedersächsischen Betrieben 2001 bis 2018, ausgewählte Jahre^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



a) Die Teilzeitstruktur wird meist im Zwei-Jahres-Rhythmus erfasst.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2006, 2010, 2014, 2016, 2018.

4.4 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 im Betriebspanel nicht zur Belegschaft des Betriebes (Erwerbstätige) gezählt. Gemessen an den Betriebsanteilen ist die Beschäftigung von Aushilfen bzw. Praktikanten die am weitesten verbreitete Form. 13 Prozent der Betriebe – verteilt über alle Branchen – setzten auch 2018 derartige Kräfte ein (**Tabelle 15**). In Relation zur Zahl der Erwerbstätigen ist der Einsatz aber nicht bedeutend (1 Prozent). Kurz nach der Jahrtausendwende, als die Arbeitsmarktsituation 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. Danach geht die quantitative Bedeutung dieser Beschäftigungsform schrittweise zurück und bleibt aktuell stabil bei 2 Prozent.

Tabelle 15: Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2005 bis 2018, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Niedersachsen						Deutschland 2018
	2005	2010	2015	2016	2017	2018	
Aushilfen/ Praktikanten							
Anteil an Betrieben	19	15	14	17	15	13	11
Vergleich mit Erwerbstätigen ^{a)}	3	2	2	2	1	1	1
Freie Mitarbeiter/-innen							
Anteil an Betrieben	5	8	6	6	5	6	8
Vergleich mit Erwerbstätigen ^{a)}	2	3	4	3	2	2	3
Leiharbeitskräfte							
Anteil an Betrieben	2	3	4	4	4	4	3
Vergleich mit Erwerbstätigen ^{a)}	1	2	2	2	1	2	2

a) Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, verschiedene Wellen.

Als drittes ist in **Tabelle 15** 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 2010/11 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.

Da in diesem Kapitel Leiharbeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und vorher auch befristete Beschäftigung behandelt worden sind, wäre es wünschenswert, wenn Gesamtaussagen über diese ‚atypischen‘ Beschäftigungsverhältnisse gemacht werden könnten. Dies ist aber auf der Basis der Betriebsdaten nicht möglich. Es wäre nicht sinnvoll, die einzelnen Kategorien zu addieren. Bei geringfügiger Beschäftigung und Teilzeit wurde die Überschneidung bereits angesprochen. Die Überschneidungsmöglichkeiten sind vielfältig. So kann z.B. eine Person befristet und in Teilzeit tätig sein. Wenn sie darüber hinaus bei einer Leiharbeitsfirma tätig ist, gehört sie noch aus einem weiteren Grund zu den atypisch Beschäftigten. Die gewünschte Zusammenfassung lässt sich nur mit Individualdaten vornehmen.

5 Personalpolitik

5.1 Erwartete Personalprobleme

In zweijährlichem Rhythmus werden die Betriebe gebeten, Personalprobleme zu nennen, von denen sie erwarten, dass sie innerhalb der nächsten zwei Jahre für ihren Betrieb auftreten werden. Bis 2016 galt für alle in der **Tabelle 16** aufgeführten Jahre, dass jeweils weniger als die Hälfte der Betriebe damit rechnete, Personalprobleme zu bekommen. Der Wert schwankt in dieser Zeit zwischen 43 und 47 Prozent, steigt aktuell aber deutlich auf 58 Prozent an. Die skizzierte Entwicklung ist kein niedersächsisches Spezifikum, sondern gilt auch für Deutschland insgesamt. Der gestiegene Problemdruck ist vor allem auf den Anteilanstieg zweier Items zurückzuführen: ‚Personalmangel‘ wird 2018 mit 21 Prozent fast doppelt so häufig beklagt wie in der vorigen Befragung und ‚Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen‘ stellen jetzt 45 Prozent der Betriebe fest, 11 Prozentpunkte mehr als 2016. Allerdings werden auch die meisten übrigen Items häufiger als Problem benannt, wie z.B. ‚großer Bedarf an Weiterbildung‘; ‚hohe Fehlzeiten/Krankenstand‘ und ‚Überalterung‘. Eine ‚hohe Belastung durch Lohnkosten‘ wird auch von einem relativ hohen Anteil an Betrieben als Problem genannt (15 Prozent), aber im Vergleich zur ersten Dekade ist der Druck in diesem Problemfeld deutlich geringer geworden.

Tabelle 16: Für die nächsten beiden Jahre von den Betrieben erwartete Personalprobleme in Niedersachsen 2000 bis 2018, verschiedene Jahre ^{a)}, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe

erwartetes Personalproblem	Anteil Betriebe, die ... erwarten in Prozent							
	2000	2006	2010	2012	2014	2016	2018	D 2018
zu hoher Personalbestand	4	5	4	3	2	1	2	1
hohe Personalfuktuation	2	1	3	4	4	3	5	5
Personalmangel	b)	5	7	11	10	12	21	20
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen	21	14	29	29	30	34	45	44
Überalterung	3	3	6	6	7	7	8	9
großer Bedarf an Weiterbildung	4	7	9	7	9	7	12	9
mangelnde Arbeitsmotivation	5	8	9	7	6	7	7	9
hohe Fehlzeiten/Krankenstand	3	3	7	7	7	8	11	10
hohe Belastung durch Lohnkosten	23	29	22	15	18	15	15	16
Personalprobleme erwartet	45	44	46	43	46	47	58	58

a) Erwartete Personalprobleme werden im zweijährigen Rhythmus abgefragt.

b) Item gemeinsam mit Nachwuchsmangel abgefragt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2006, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018.

Nach Branchen aufgeschlüsselt werden relativ wenige Probleme im Bereich Organisationen ohne Erwerbzweck und öffentlichen Verwaltung (43 Prozent) erwartet und relativ viele im Verarbeitenden Gewerbe (69 Prozent) sowie im Baugewerbe (65 Prozent). Dieses Muster existiert schon seit Jahren mehr oder weniger stark ausgeprägt. In den beiden letztgenannten

Wirtschaftsbereichen gibt es vielfältige Problemlagen, so werden Personal- und Facharbeitsmangel sehr stark beklagt, aber auch die Lohnkostenbelastung wird in keinem andern Bereich so häufig als Problem genannt. Im Verarbeitenden Gewerbe und bei Organisationen ohne Erwerbszweck spielt auch ‚Überalterung‘ eine größere Rolle.

Bei der Beurteilung der Situation muss beachtet werden, dass im Verarbeitenden Gewerbe zusätzlich zum Brancheneffekt auch ein Größeneffekt wirksam ist. Legt man den Betrieben eine Liste von Problemen, Maßnahmen o. ä. vor, dann kreuzen Großbetriebe i. d. R. viel häufiger Items an, weil z. B. in einem Betriebsteil Problem A und in einem anderen das Problem B vorhanden ist. Es wäre daher interessant, zusätzliche Informationen über den Verbreitungsgrad oder die Dringlichkeit der jeweiligen Probleme zu erfassen.

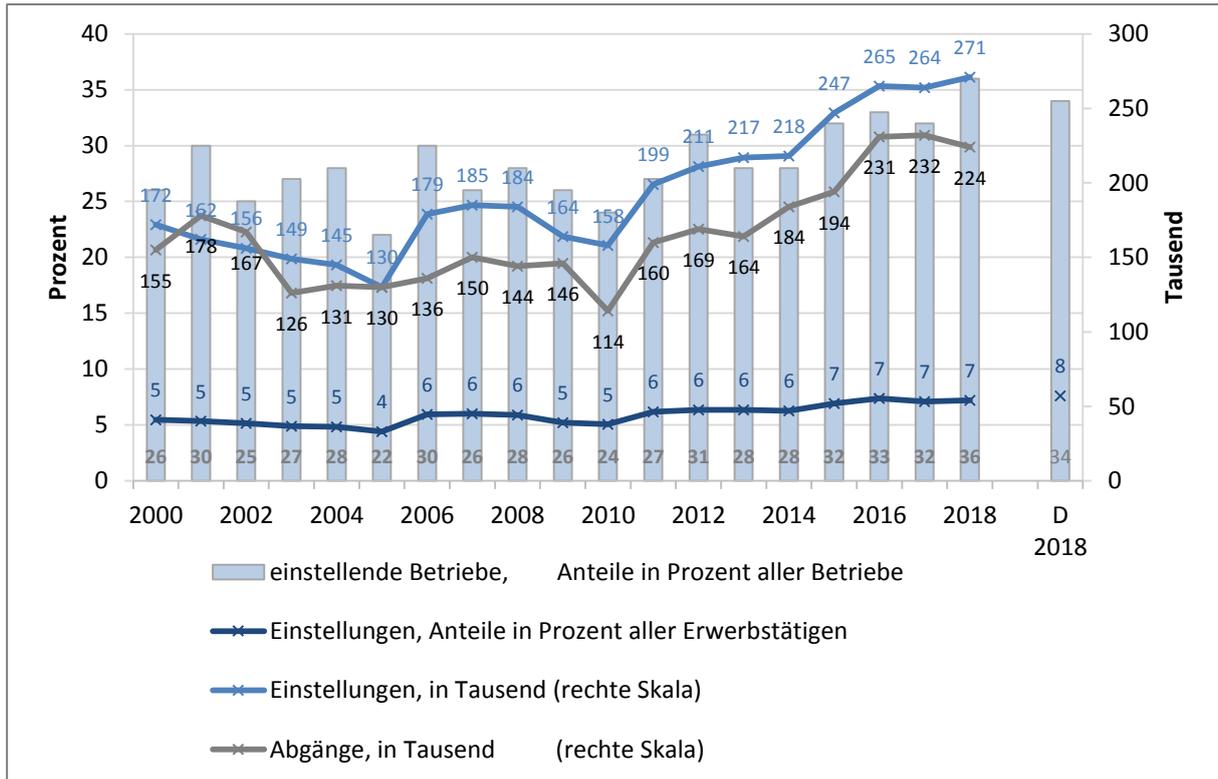
5.2 Einstellungen, Abgänge und Personalsuche

Wie bereits in Kapitel 3.1 berichtet, hat sich 2018 die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen gegenüber dem Vorjahr um 2,6 Prozent erhöht. Dabei handelt es sich um eine Nettogröße aus betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungsprozessen. Die Arbeitsmarktdynamik ist 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 15** zeigt, dass sich im Zeitraum von 2000 bis 2018 zwei Phasen unterscheiden lassen. In den Jahren bis 2010 schwanken Einstellungen ohne eindeutigen linearen Trend, mit einem Tiefpunkt 2005. Die Abgänge gehen bis zum Ende dieser Phase tendenziell zurück. Ab 2010 steigen beide Graphen fast durchweg an, stabilisieren sich dann auf hohem Niveau und entwickeln sich aber aktuell gegenläufig. Gut jeder dritte Betrieb stellt im 1. Halbjahr 2018 ein und zwar insgesamt 271.000 Personen. Dies entspricht einem Anteil von 7 Prozent an den Erwerbstätigen. Den Einstellungen stehen 224.000 Abgänge gegenüber, so dass sich ein Nettozuwachs von 47.000 ergibt. Im Vergleich zu Deutschland ist der Anteil einstellender Betriebe etwas höher, aber die Einstellungsquote etwas geringer.

Während in den meisten früheren Jahren die Personalbewegungen für Frauen etwas günstiger ausgefallen sind als für Männer, ist die Situation 2018 nicht so eindeutig (**Tabelle 17**). Frauen stellen 45 Prozent aller Erwerbstätigen, sind an Eintritten aber nur mit 43 Prozent beteiligt. Allerdings haben sie an den Abgängen mit 41 Prozent einen noch kleineren Anteil.

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

Abbildung 15: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2000 bis 2018, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2018.

Viele Einstellungen in Dienstleistungsbetrieben

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 Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung vor. Bezogen auf die Anzahl der Erwerbstätigen stellt auch das Verarbeitende Gewerbe relativ wenige Personen ein. Bezieht man die Abgänge in die Betrachtung ein, dann fällt auf, dass sie im Baugewerbe wie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung quantitativ bedeutsamer sind als die Einstellungen.¹⁶ 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 die beiden mittleren Klassen die größte Dynamik aufweisen. Die Kleinstbetriebe haben eine niedrige Einstellungs- und eine hohe Abgängerquote.

¹⁶ Hochgerechnet auf das Jahr hätte das zur Schrumpfung der Wirtschaftsbereiche führen müssen. Im zweiten Halbjahr 2017 überwogen aber offensichtlich die Eingänge die Abgänge, denn vom 30.06.2017 bis 30.06.2018 steigt in beiden Bereichen die Zahl der Erwerbstätigen, wenn auch bei Organisationen ohne Werwerbszweck und öffentliche Verwaltung nur gering.

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

Tabelle 17: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2018; Basis: alle Betriebe

	Einstellungen ^{a)}			Personalabgänge		
	in Tausend	Anteile in Prozent		in Tausend	Anteile in Prozent	
		b)	c)		b)	c)
2018 Betriebe Niedersachsen	71	36		67	34	
Personen Niedersachs en	271	100	7	224	100	6
Frauen	117	43	7	92	41	5
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	27	10	4	22	10	3
Baugewerbe ^{d)}	18	8	8	19	8	8
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	35	13	6	26	12	5
Dienstleistungen ^{d)}	179	66	10	139	62	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	10	4	3	13	6	4
1-4 Erwerbstätige	f)	f)	f)	f)	f)	f)
5-19 Erwerbstätige	62	23	8	45	20	6
20-99 Erwerbstätige	94	35	8	71	32	6
100 und mehr Erwerbstätige	103	38	7	92	41	6
einfache Tätigkeiten ^{e)}	125	47	15			
qualifizierte Tätigkeiten ^{e)}	142	53	5			
befristet eingestellt	112	41	3			
2018 Betriebe Deutschland	725	34		667	31	
Personen Deutschland	3.087		8	2.501		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.

f) Basis ist für eine Hochrechnung zu gering.

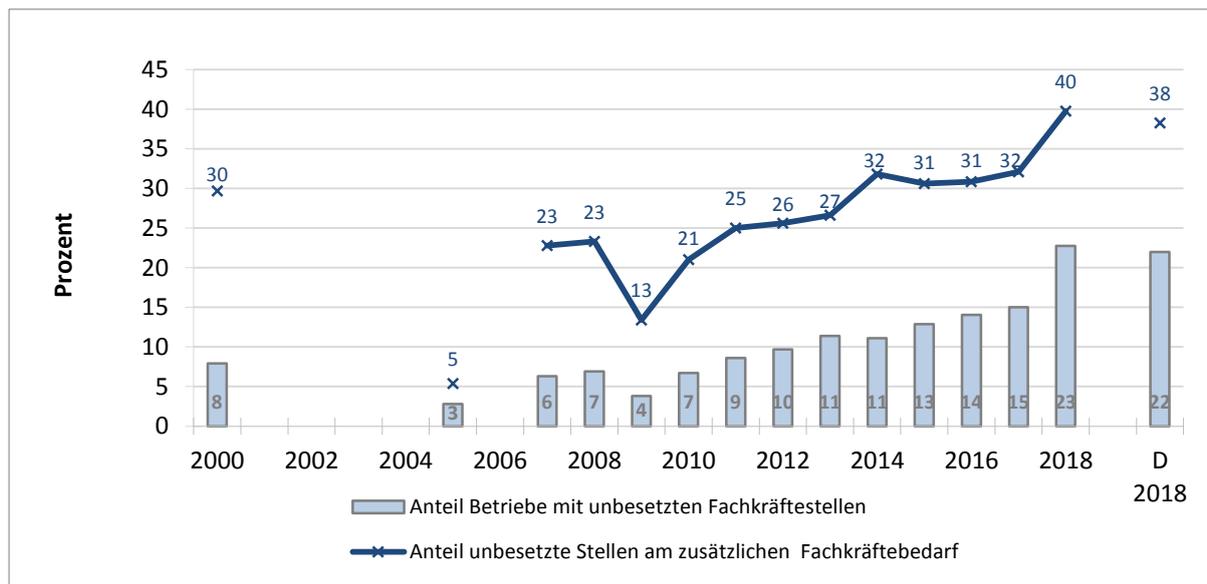
Lesebeispiel „Personen Niedersachsen, Frauen“: Im 1. Halbjahr 2018 wurden 117.000 Frauen eingestellt, entsprechend 43 Prozent aller Einstellungen. Bezogen auf alle weiblichen Erwerbstätigen machten die Einstellungen 7 Prozent aus. Analog für Abgänge.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Über die realisierten Einstellungen hinaus haben 27 Prozent der Betriebe beabsichtigt, weitere Einstellungen vorzunehmen. Aus betrieblicher wie aus wirtschaftspolitischer Sicht wird das vor allem dann als Problem gesehen, wenn es nicht gelingt Fachkräftestellen zu besetzen. Die Betriebe wurden daher nach der Anzahl der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern, gefragt. Deren Ausmaß im Zeitraum 2000 bis 2018 ist in **Abbildung 16** verzeichnet.

Im Ausgangsjahr 2000 herrschte Hochkonjunktur, etwa jeder zwölfte Betrieb hatte unbesetzte Fachkräftestellen und 30 Prozent des zusätzlichen Fachkräftebedarfs¹⁷ konnten 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 in den Jahren 2014 bis 2017 auf hohem Niveau in etwa stabil, steigt aber aktuell stark an. 2018 sind in fast jedem vierten Betrieb Fachkräftestellen unbesetzt und zwei von fünf der zusätzlich angebotenen Stellen konnten nicht besetzt werden. Dabei zeigt sich die Fachkräfteknappheit in Niedersachsen noch etwas ausgeprägter als in Deutschland insgesamt.

Abbildung 16: Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2000 bis 2018, jeweils 1. Halbjahr, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2018.

Tabelle 18 präsentiert die aktuelle Situation detailreicher. Besonders drängend ist es wie in den Vorjahren im niedersächsischen Baugewerbe, wo mehr als jede zweite der angebotenen

¹⁷ Als zusätzlicher Fachkräftebedarf wird dabei die Summe aus realisierten Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten plus unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten definiert.

Stellen nicht besetzt werden konnte. Auch im Bereich Handel und Kfz-Reparatur ist die Nichtbesetzungsquote mit 45 Prozent sehr hoch. Deutlich weniger Probleme zeigen sich im Dienstleistungsbereich und im Verarbeitenden Gewerbe.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich die gleichen Befunde wie im Vorjahr: Der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Stellen steigt mit der Betriebsgröße an und die Nichtbesetzungsquote entwickelt sich gegenläufig. Beide Befunde 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 kleine Betriebe (5-19 Erwerbstätige) sind mit 49 Prozent alarmierend hoch.

Tabelle 18: Unbesetzte Fachkräftestellen nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf

Bereich	Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen	Nichtbesetzungsquote ^{a)}
2018 Niedersachsen	23	40
Verarbeitendes Gewerbe	31	38
Baugewerbe	41	54
Handel, Kfz-Reparatur	21	45
Dienstleistungen	20	37
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	b)	b)
1-4 Erwerbstätige	b)	b)
5-19 Erwerbstätige	25	49
20-99 Erwerbstätige	34	39
100 und mehr Erwerbstätige	48	26
Betriebe mit Ausbildung	29	34
Betriebe ohne Ausbildung	19	48
Betriebe mit Weiterbildung	28	37
Betriebe ohne Weiterbildung	15	53
Betriebe in ländlichen Regionen	22	41
Betriebe in Verdichtungsregionen	24	42
2018 Deutschland	21	38

a) Unbesetzte Fachkräftestellen bezogen auf den zusätzlichen Fachkräftebedarf (=Fachkräfteeinstellungen plus unbesetzte Fachkräftestellen).

b) Basis ist zu gering für eine Hochrechnung.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

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 18** 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 ausbildenden bzw. weiterbildenden Betrieben gibt es einen relativ höheren Anteil mit unbesetzten Stellen. Bezieht man sich dagegen auf die Nichtbesetzungsquote, sprechen die Werte für die erste Hypothese. Aus- bzw. weiterbildende Betriebe haben relativ weniger unbesetzte Stellen. Da es sich hier nur um eine bivariate Betrachtung handelt, ist Vorsicht bei der Interpretation geboten. Nach einer multivariaten Analyse von Bellmann/Hübler¹⁸ wirken beide Arten von Bildungsmaßnahmen entspannend für die Fachkräftesituation. Zwischen Betrieben in ländlichen Regionen und in Verdichtungsregionen lassen sich anhand der Tabellenwerte keine großen Unterschiede feststellen.

Zahl der offenen Stellen für Fachkräfte erneut stark angestiegen

Zusätzlich zu den Einstellungen im 1. Halbjahr wird in jedem Jahr die Zahl der Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen, erfasst. Es handelt sich dabei 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 ein guter Vorlaufindikator für die Zahl der Neueinstellungen ist.

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 17**). Schon im Folgejahr verbesserte sich die Lage aber wieder. 2015 wurde der Anstieg zwar vorübergehend gestoppt, seitdem setzt er sich aber verstärkt 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 übertreffen sie um mehr als das Doppelte. Etwa drei von vier offenen Stellen sind für Fachkräfte ausgeschrieben.

Abbildung 17: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt^{a)} in Niedersachsen 2000 bis 2018, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: alle Betriebe



a) Die Befragung wurde im Zeitraum Juli bis Oktober 2018 durchgeführt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2018.

¹⁸ 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.

Tabelle 19 zeigt die aktuelle Situation wieder differenzierter. Den größten Anteil an freien Stellen haben wie in allen Vorjahren Dienstleistungsbetriebe. Knapp drei von fünf offenen Stellen finden sich hier. Zudem ist auch die Zahl der offenen Stellen in Relation zu den Erwerbstätigen überdurchschnittlich hoch. Besonders drängend ist die Personalsuche aber für das Baugewerbe. Fast jeder zweite Betrieb sucht und 13 Prozent aller offenen Stellen entfallen auf diesen Bereich, bei einem Erwerbstätigenanteil von nur 6 Prozent. Die öffentliche Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbszweck dagegen sucht wie in den Vorjahren sowohl absolut wie relativ nur wenig zusätzliches Personal.

Tabelle 19: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt ^{a)} nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018; Basis: alle Betriebe

	Betriebe mit offenen Stellen		offene Stellen					
	b)	c)	insgesamt in Tausend	Anteil offene Stellen	OS auf 100 EWT	Anteil an off. Stellen für ... Tätigkeiten qualifizierte Hochschule		
						ein- fache	Lehre	Hoch- schule
2018 Niedersachsen	33	100	153	100	4	26	66	8
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	43	9	16	11	2	13	80	7
Baugewerbe ^{d)}	48	16	19	13	8	19	79	2
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	30	19	21	14	4	18	78	4
Dienstleistungen ^{d)}	30	48	88	57	5	32	57	11
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	23	3	e)	e)	e)	e)	e)	e)
1-4 Erwerbstätige	10	16	e)	e)	e)	e)	e)	e)
5-19 Erwerbstätige	32	50	51	33	7	16	76	7
20-99 Erwerbstätige	18	28	57	37	5	33	59	8
100 u. mehr Erwerbstätige	4	6	32	21	2	29	57	13
2018 Deutschland	30	100	1.722	100	4	26	63	11

a) Die Befragung wurde im Zeitraum Juli bis Oktober 2018 durchgeführt.

b) Anteil der Betriebe mit offenen Stellen an allen Betrieben der Kategorie.

c) Anteil an den Betrieben mit offenen Stellen.

d) Die Einzelwerte summieren sich nicht zu den Gesamtwerten, da nicht alle Bereiche ausgewiesen sind.

e) Basis ist für eine Hochrechnung zu gering.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 43 Prozent der Betriebe offene Stellen. Dies sind 9 Prozent der Personal suchenden Betriebe. Es gibt 16.000 offene Stellen, was einem Anteil von 11 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht. Auf 100 Erwerbstätige im Verarbeitenden Gewerbe entfallen 2 offene Stellen. Von allen offenen Stellen sind 13 Prozent für einfache Tätigkeiten, 80 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre und 7 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschluss.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Schaut man die Struktur der offenen Stellen an, fällt auf, dass der Fachkräfteanteil im Verarbeitenden Gewerbe relativ hoch ist. Sehr viele Personen für einfache Tätigkeiten werden demgegenüber im Bereich Dienstleistungen gesucht. Die Heterogenität dieses Bereichs zeigt sich darin, dass parallel dazu auch viele offene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nach einem Hochschulabschluss vorhanden sind.

Die meisten offenen Stellen gab es bei Betrieben der beiden mittleren Größenklassen. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößen mit der entsprechenden

Verteilung der freien Stellen, so fällt auf, dass die kleinen Betriebe (5-19 Erwerbstätige) überproportional viele freie Stellen aufweisen. Auf 100 Erwerbstätige kommen 7 offene Stellen. Bei Großbetrieben (100 und mehr Erwerbstätige) beträgt dieser Wert nur 2. Dies kann zum einen auf einen geringeren Beschäftigungszuwachs, zum anderen auf längere Betriebszugehörigkeitsdauern und damit geringere Fluktuation zurückzuführen sein.

Bezogen auf Erwerbstätige ist das Ausmaß der offenen Stellen in Niedersachsen und Deutschland (4 offene Stellen auf 100 Erwerbstätige) gleich groß. Allerdings ist die Struktur bei qualifizierten Tätigkeiten unterschiedlich: In Deutschland werden relativ mehr Hochqualifizierte gesucht.

Arbeitnehmerkündigungen sind die häufigste Abgangsart

Die Struktur der Gründe für die 224.000 Personalabgänge ist 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 – fast nie 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 Arbeitnehmerkündigungen und relativ viele Übergänge in den Ruhestand finden sich auch im Verarbeitenden Gewerbe. Den Gegenpol bildet das Baugewerbe.

Tabelle 20 zu ersehen. Sie hat sich von 2000 bis 2010 deutlich geändert, ist aber in den letzten Jahren trotz etwas schwankender Anteilswerte im Großen und Ganzen stabil.

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. Seit der anschließenden Verbesserung der Arbeitsmarktsituation rangieren die Arbeitnehmerkündigungen wieder auf Platz 1 der Häufigkeitsliste, allerdings unterbrochen durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2009. Aktuell stellen sie mit 44 Prozent einen genauso hohen Wert wie im Boomjahr 2000. Dementsprechend ist der Anteil betriebsseitiger Kündigungen auf den relativ niedrigen Wert von 22 Prozent zurückgegangen. Relativ bedeutsam sind auch Abgänge nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages, allerdings weniger als in früheren Jahren.

Die übrigen Abgänge haben vergleichsweise wenig quantitative Bedeutung. Der Anteil der Abgänge in den Ruhestand vor Erreichen der regulären Altersgrenze ist schwankt zwischen 2 und 3 Prozent. Die 2014 geänderten Zugangsbedingungen (Rente mit 63) haben noch nicht zu einer spürbaren Steigerung geführt.

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 – fast nie 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 Arbeitnehmerkündigungen und relativ viele Übergänge in den Ruhestand finden sich auch im Verarbeitenden Gewerbe. Den Gegenpol bildet das Baugewerbe.

Tabelle 20: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2018, jeweils 1. Halbjahr; Anteile in Prozent aller Abgänge^{a)}; Basis: Betriebe mit Abgängen

	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebs	Abgang nach Beendigung der Ausbildung	Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch Sozialplan)	Ruhestand <u>mit</u> Erreichen der regulären Altersgrenze	Ruhestand <u>vor</u> Erreichen der regulären Altersgrenze
2000 Niedersachsen	44	18	4	12	3	10	
2005 Niedersachsen	25	31	5	14	5	5	4
2010 Niedersachsen	30	21	5	20	8	4	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
2018 Niedersachsen	43	22	3	11	6	6	2
Verarbeitendes Gewerbe	41	13	4	13	6	14	2
Baugewerbe	32	56	2	0	0	1	3
Handel, Kfz-Reparatur	54	16	7	6	10	3	1
Dienstleistungen	45	23	2	12	6	4	2
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	15	0	0	23	8	23	8
1-4 Erwerbstätige	b)	b)	b)	b)	b)	b)	b)
5-19 Erwerbstätige	44	20	7	9	7	4	2
20-99 Erwerbstätige	51	21	3	7	3	7	1
100 und mehr Erwerbstätige	35	20	2	18	8	7	3
2018 Deutschland	42	21	2	11	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“.

b) Basis zu gering für eine Hochrechnung.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2018.

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.

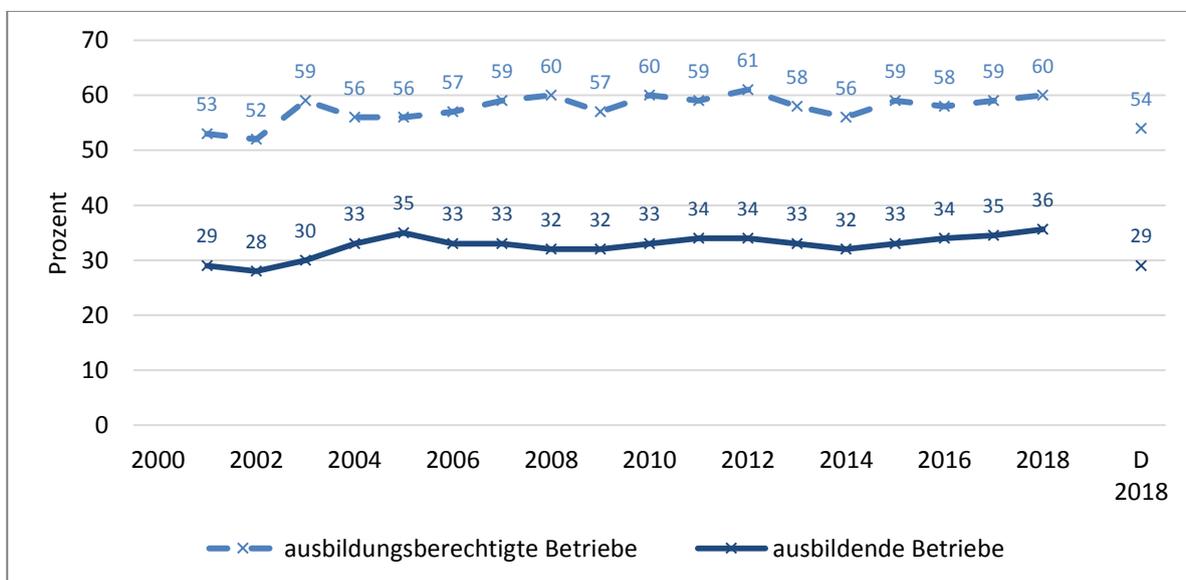
Im Folgenden werden, wie in den vorherigen Berichten, verschiedene Ausbildungsarten zusammengefasst betrachtet, und zwar Ausbildungen

- 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 18** wird hierzu der Anteil der ausbildungsberechtigten und der tatsächlich ausbildenden niedersächsischen Betriebe herangezogen. Stützt man sich auf die Ausbildungsberechtigung, so erkennt man Schwankungen mit steigendem Trend von 53 auf 60 Prozent bis 2008. Seitdem zeigen sich Schwankungen ohne Trend. 2018 wird wieder ein Wert von 60 Prozent erreicht, welcher 2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Betrachtungsperiode liegt.

Abbildung 18: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Niedersachsen 2001 bis 2018; Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2018.

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 36 Prozent der Betriebe aus, der Höchstwert innerhalb des betrachteten Zeitraums.

Ausbildungsbeteiligung in Niedersachsen höher als in Deutschland

In **Tabelle 21** wird die aktuelle Situation differenziert dargestellt. Bei einer Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen lässt sich ersehen, in welchem Umfang sie sich an der Ausbildung beteiligen (Spalte b) und es lassen sich ausbildungsstarke 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 ist. Allerdings bildet gerade jeder dritte Dienstleistungsbetrieb aus. Bei der Interpretation dieses Wertes muss aber berücksichtigt werden, dass einige Teilbereiche einen relativ hohen Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften beschäftigen, für die die Ausbildung im tertiären Bildungssystem erfolgt, das hier nicht erfasst ist. Eine ähnliche Situation liegt im ebenfalls ausbildungsschwachen Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung vor. Demgegenüber hat das Verarbeitende Gewerbe einen hohen Anteil an Ausbildungsbetrieben.

Unterteilt man die Betriebe nach der Kammerzugehörigkeit, bestätigt sich, dass ein relativ großer Teil der Handwerksbetriebe Ausbildung betreibt. Mehr als die Hälfte bildet hier aus. Im IHK-Bereich gibt es zwar mehr Ausbildungsbetriebe als im Handwerk, aber das liegt nur an der Größe des Bereichs, da sich an der Ausbildung nur ein kleinerer Anteil der Betriebe beteiligt. 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 und hat sich aktuell noch verstärkt.

Eine Unterteilung nach der Betriebsgröße ist in der **Tabelle 21** nicht ausgewiesen, da hier ein offenkundiger Zusammenhang besteht: Je größer der Betrieb, umso wahrscheinlicher die Beteiligung an der Ausbildung und umso größer der Anteil ausbildender Betriebe. Allerdings sagt dies über das Ausmaß der Ausbildungsanstrengungen nicht viel aus.

Tabelle 21: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung nach Wirtschaftsbereichen und Kammerbezirken in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Betriebe		
	sind ausbildungs- berechtigt	a) bilden aus	b)
2018 Niedersachsen	60 ^{c)}	36	100
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	82	48	10
Baugewerbe ^{d)}	70	41	12
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	67	41	23
Dienstleistungen ^{d)}	55	33	48
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	45	28	3
Handwerkskammer / Innung ^{e)}	80	52	34
Industrie- und Handelskammer ^{e)}	60	38	57
sonstige Kammern ^{e)}	76	38	15
keine Kammer-/Innungszugehörigkeit	36	20	10
2018 Deutschland	54	29	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, ist die Summe der Teilwerte in Spalte b) größer als 100.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: 82 Prozent der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sind ausbildungsberechtigt und 48 Prozent bilden aus. Ausbildende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes stellen 10 Prozent aller niedersächsischen Ausbildungsbetriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Im Hinblick auf das Ausbildungsengagement ist **Tabelle 22** aussagekräftiger. Sie verzeichnet die Anzahl der Auszubildenden. Ende Juni 2018 beschäftigten die Betriebe insgesamt 151.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen. Misst man die Ausbildungsanstrengungen mit der Auszubildendenquote (Auszubildende pro 100 Erwerbstätige), dann ist diese im aktuellen Jahr wieder geringfügig angestiegen, bleibt aber mit 4,0 auf einem niedrigen Wert.

Bei den weiblichen Auszubildenden ist die Situation im Hinblick auf Niveau und Entwicklung ungünstiger als bei den männlichen. Sie haben mit 39 Prozent einen Anteil an der Ausbildung, der deutlich niedriger ist als der Frauenanteil an der Erwerbstätigkeit insgesamt (45 Prozent) und eine Auszubildendenquote von nur 3,5. Auch anhand dieses Indikators lässt sich feststellen, dass der Ausbildungsumfang in Niedersachsen relativ gesehen größer ist als in Deutschland insgesamt.

Tabelle 22: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/- nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2000,2005, 2010, 2015 bis 2018, 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		5,2	73		5,3
2005 Niedersachsen	137		4,6	65		5,0
2010 Niedersachsen	142		4,6	63		4,5
2015 Niedersachsen	144		4,0	59		3,7
2016 Niedersachsen	145		4,0	60		3,6
2017 Niedersachsen	145		3,9	61		3,5
2018 Niedersachsen	151	100	4,0	59	100 39 ^{e)}	3,5
Verarbeitendes Gewerbe ^{c)}	32	21	4,3	8	14	4,4
Baugewerbe ^{c)}	17	11	7,4	1	2	3,6
Handel, Kfz-Reparatur ^{c)}	34	23	6,3	12	21	4,6
Dienstleistungen ^{c)}	50	33	2,8	29	50	3,0
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{c)}	11	7	3,1	7	11	3,4
Handwerkskammer/Innungen ^{d)}	54	36	6,4	15	25	5,9
Industrie- und Handelskammer ^{d)}	102	68	4,1	36	62	3,8
sonstige Kammern ^{d)}	17	11	4,1	10	17	4,7
keine Kammerzugehörigkeit	16	11	2,0	11	18	2,1
1-4 Erwerbstätige	6	4	3,0	2	3	1,9
5-19 Erwerbstätige	35	23	4,4	15	26	3,9
20-99 Erwerbstätige	56	37	4,6	20	34	3,6
100 u. mehr Erwerbstätige	54	36	3,4	22	37	3,3
2018 Deutschland	1510	100	3,7	634	100	3,4

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 „2018 Handwerkskammer/Innungen“: Die Handwerkskammerbetriebe bilden 54.000 Personen aus. Es sind dort 36 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Erwerbstätigen im Bereich der Handwerkskammern sind 6,4 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2018.

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und -schwachen Branchen anhand der **Tabelle 21** bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Dienstleistungen die größten Ausbildungsanstrengungen (33 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 auf den letzten Platz der Rangreihe 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 Bereich der sonstigen Kammern und der kammerfreie Bereich 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 leicht gestiegen, Besetzungsprobleme verschärft

Während die **Tabelle 22** Angaben zum Gesamtumfang der Ausbildung (alle Ausbildungsjahrgänge) enthält, informiert die **Tabelle 23** über das Angebot für das erste Ausbildungsjahr in der abgelaufenen Periode 2017/18. 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 23** ist zu entnehmen, dass etwas mehr als ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe im Ausbildungsjahr 2017/18 Ausbildungsplätze angeboten hat, und zwar hochgerechnet 84.000. Gegenüber dem Vorjahr ist das Angebot um 2.000 Ausbildungsstellen gewachsen. Die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, verdeutlicht durch den Anteil an unbesetzten Stellen, die im Vorjahr deutlich gesunken waren, haben sich wieder verschärft. Mit einem Anteil von 23 Prozent unbesetzter Stellen ist wieder ein Höchstwert im Betrachtungszeitraum erreicht. Beide Entwicklungen zeigen sich in ähnlicher Weise auch in der Vergleichsregion Deutschland.

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 relativ viele Stellen unbesetzt. Auf Kammerebene sind die Unterschiede nicht so ausgeprägt. Kleinere Betriebe haben deutlich mehr Besetzungsprobleme als größere.¹⁹

¹⁹ 2013 sind zusätzlich Informationen über die Gründe der Nichtbesetzung erfragt worden.

Tabelle 23: Ausbildungsplatzangebot nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in den Ausbildungsjahren 2005/06, 2010/11, 2015/16 bis 2017/18 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
2005/06 Niedersachsen	36	74		a)
2010/11 Niedersachsen	32	66		18
2015/16 Niedersachsen	34	75		21
2016/17 Niedersachsen	34	82		17
2017/18 Niedersachsen	36	84	100	23
Verarbeitendes Gewerbe ^{b)}	39	14	17	16
Baugewerbe ^{b)}	43	10	12	29
Handel und Kfz-Reparatur ^{b)}	43	22	26	25
Dienstleistungen ^{b)}	31	31	37	23
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{b)}	28	2	3	8
Handwerkskammer/Innungen ^{c)}	40	29	34	27
Industrie- und Handelskammer ^{c)}	42	60	71	22
sonstige Kammern ^{c)}	29	10	16	12
keine Kammerzugehörigkeit	32	7	9	26
1-4 Erwerbstätige	11	4	4	33
5-19 Erwerbstätige	31	23	27	28
20-99 Erwerbstätige	70	33	40	26
100 und mehr Erwerbstätige	87	24	29	12
2017/18 Deutschland	33	834	100	23

a) Wert nicht erhoben.

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

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

Lesebeispiel „2017/18 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 39 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Es werden 14.000 Ausbildungsplätze angeboten, die 17 Prozent aller Ausbildungsplätze entsprechen. 16 Prozent der Ausbildungsplätze dieses Wirtschaftsbereichs blieben unbesetzt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2011, 2016 bis 2018.

Übernahmequoten für erfolgreiche Absolventen gesunken

Im Jahr 2018 haben 49.000 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet (**Tabelle 24**); das ist ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Vorjahr. Die Entwicklung verläuft bei weiblichen Absolventen ähnlich. Der Anteil der erfolgreichen Absolventinnen sowie der weiblichen Übernommenen liegt mit 44 bzw. 41 Prozent unter dem der weiblichen Erwerbstätigen (45 Prozent), aber über dem Anteil der weiblichen Auszubildenden insgesamt (39 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 2005 ein Niveau von 52 Prozent erreicht. Danach ist dieser Anteil 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. Die 2017 erreichten Spitzenwerte für den betrachteten Zeitraum konnten aktuell aber nicht gehalten werden. Die Übernahmequoten sind auf 65 bzw. 61 Prozent zurückgefallen.²⁰

Hohe Übernahmequoten sind im Prinzip wünschenswert, aber gesamtwirtschaftlich nicht immer eindeutig positiv zu beurteilen.²¹ 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. Diese Gefahr ist aber aktuell nicht gegeben.

Ein jeweils großer Teil der Ausbildungsabsolventen findet sich im Bereich Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Kfz-Reparatur. Im erstgenannten Bereich ist die Übernahmequote aber unterdurchschnittlich. Die Situation im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung weicht von der in früheren Jahren deutlich ab. Bisher verblieben relativ viele Absolventen im Ausbildungsbetrieb, aktuell ist dieser Anteil auf 57 Prozent gefallen und zwar sowohl für die Gruppe insgesamt wie für Frauen.

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. Anders als im Vorjahr sind die Übernahmequoten im Handwerk relativ hoch.

²⁰ Betrachtet man die ungewichtete Stichprobe der Betriebe, die 2017 und 2018 geantwortet haben, dann fällt der Rückgang der Übernahmequoten deutlich geringer aus.

²¹ Die Gründe für die Nichtübernahme von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wurden 2005 und 2010 erfragt und finden sich in den entsprechenden Jahresberichten.

Tabelle 24: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2018; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen

	erfolgreiche Ausbildungsabsolventen			erfolgreiche Ausbildungsabsolventen Frauen		
	insgesamt		Übernahmequote in Prozent d)	insgesamt		Übernahmequote in Prozent d)
	in Tausend	Anteile in Prozent c)		in Tausend	Anteile in Prozent c)	
2005 Niedersachsen	50		52	26		52
2010 Niedersachsen	46		58	21		59
2015 Niedersachsen	48		68	23		68
2016 Niedersachsen	46		67	18		65
2017 Niedersachsen	43		71	19		71
2018 Niedersachsen	49	100	65	22	100	61
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	11	22	79	3	13	68
Baugewerbe ^{a)}	4	9	61	e)	e)	e)
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	9	19	71	4	18	66
Dienstleistungen ^{a)}	21	43	60	13	60	60
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	2	4	57	1	5	57
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	13	27	74	4	20	71
Bereich IHK ^{b)}	36	74	66	14	65	61
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	6	12	61	3	15	77
keine Kammerzugehörigkeit	5	10	45	4	17	43
1-4 Erwerbstätige	2	5	80	2	8	70
5-19 Erwerbstätige	12	25	49	6	27	51
20-99 Erwerbstätige	18	36	65	7	33	59
100 u. mehr Erwerbstätige	17	35	76	7	32	70
2018 Deutschland	454	100	f)	227	100	f)

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.

f) Auf der Basis der verfügbaren Tabellenwerte nicht zu berechnen.

Lesebeispiel „2018 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 11.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 22 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 79 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2010, 2015 bis 2018.

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.

Weiterbildungsbeteiligung weiterhin auf hohem Niveau

Betrachtet man zunächst die Betriebe, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung durch Freistellungen bzw. Kostenübernahmen gefördert haben (**Abbildung 19**, 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, erneut der Höchstwert im Berichtszeitraum. Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ist ebenfalls trendmäßig angestiegen und beträgt 38 Prozent. Die Reihe (dunkelblaue Linie) ist allerdings 2013/14 unterbrochen, da sich die Art der Erfassung der Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, geändert hat.²²

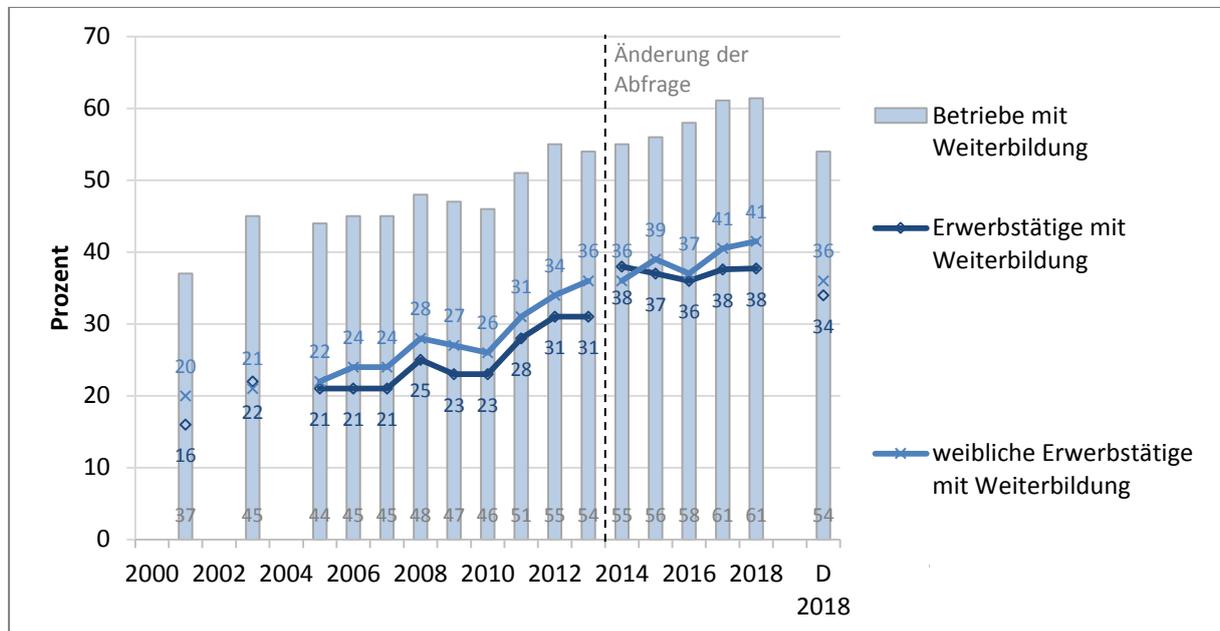
Vergleicht man die Situation nach der Erhebungsumstellung mit der vorher, zeigt sich für die Gesamtgruppe zum einen eine Niveaushiftung nach oben, zum anderen 2014 bis 2016 eine Unterbrechung des langjährigen Aufwärtstrends. In den beiden letzten Jahren liegt die Weiterbildungsquote stabil auf hohem Niveau.

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 Gesamt-

²² 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. Teilnehmerfälle 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.

gruppe. Dies könnte u.a. daran liegen, dass bei Frauen häufiger Erwerbsunterbrechungen auftreten und beim Wiedereintritt Maßnahmen zur Auffrischung der Qualifikationen genutzt werden.

Abbildung 19: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung jeweils im 1. Halbjahr 2001 bis 2018^{a)} in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



a) Weiterbildung wurde bis 2005 im zweijährigen Rhythmus erfasst.
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2003, 2005 bis 2018.

Weiterbildung in Niedersachsen häufiger als in Deutschland insgesamt

Sowohl der Anteil weiterbildender Betriebe als auch die Weiterbildungsquoten liegen für Deutschland insgesamt deutlich unter den niedersächsischen Werten. Diese Situation besteht schon seit mehreren Jahren und gilt auch im Vergleich zu der bis 2017 im Bericht herangezogenen Region Westdeutschland.

In **Tabelle 25** 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 Erwerbstätige) 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 betriebspezifisch 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 25** 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.

Tabelle 25: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2018 nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Betriebe mit Weiterbildung	Erwerbstätige mit Weiterbildung			
		insgesamt		Frauen	
		a)	b)	a)	b)
2018 Niedersachsen	61	100	38	49 ^{c)} 100	41
Verarbeitendes Gewerbe	65	16	31	8	30
Baugewerbe	42	5	33	1	32
Handel, Kfz-Reparatur	57	16	41	17	43
Dienstleistungen	66	50	41	64	46
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	74	9	37	9	32
1-4 Erwerbstätige	47	5	36	4	36
5-19 Erwerbstätige	63	20	37	23	43
20-99 Erwerbstätige	85	39	45	40	50
100 und mehr Erwerbstätige	97	36	33	33	34
nichtausbildende Betriebe	56	29	34	31	37
ausbildende Betriebe	83	71	39	69	44
Betriebe ohne Personalvertretung	56	38	34	39	39
Betriebe mit Personalvertretung	81	62	40	61	44
2018 Deutschland	54	100	34	100	36

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 „2018 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 65 Prozent der Betriebe Weiterbildung. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 16 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Von den Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe nehmen 31 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog bei den Frauen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Wie eben gesehen nehmen an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße teil.²³ Es gibt auch erhebliche Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen (**Tabelle 26**). Während unqualifizierte Mitarbeiter/-innen einen Beschäftigungsanteil von 24 Prozent²⁴ 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 23 Prozent. Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten stellen anteilmäßig die größte Gruppe der Weitergebildeten, sind allerdings auch in der Grundgesamtheit mit einem hohen Anteil vertreten. Fast jeder Zweite dieser Gruppe hat sich weitergebildet. Qualifizierte Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss stehen im Hinblick auf die Weiterbildungsaktivitäten zwischen den beiden vorgenannten Gruppen.

Tabelle 26: Personen ^{a)} mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007, 2011, 2015 bis 2018 nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen, ausgewählte Jahre^{b)}, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Tätigkeitsgruppe								
	einfache Tätigkeiten			qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre			qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschl.		
	c)	d)	e)	c)	d)	e)	c)	d)	e)
2007 Niedersachsen	26	13	12	63	69	25	11	17	34
2011 Niedersachsen	23	12	15	64	74	34	13	14	33
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
2018 Niedersachsen	24	14	23	62	72	45	13	13	38
2018 Deutschland	25	15	20	61	68	39	14	17	43

a) Bis 2013 wurden Teilnehmerfälle in Personen umgerechnet. Ab 2014 nehmen die Betriebe diese Umrechnung selbst vor.

b) Die Weiterbildungsbeteiligung nach Tätigkeitsgruppen wurde zunächst im zweijährigen Rhythmus abgefragt.

c) Anteil an allen Beschäftigten (Erwerbstätige minus Auszubildende, Beamtenanwärter/-innen, tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen).

d) Anteil an allen Beschäftigten (dto.) mit Weiterbildungsmaßnahmen.

e) Anteil an allen Beschäftigten (dto.) der entsprechenden Tätigkeitsgruppe.

Lesebeispiel „2018“: Personen mit einfachen Tätigkeiten hatten einen Anteil von 24 Prozent an allen Beschäftigten und von 14 Prozent an allen Beschäftigten mit Weiterbildungsmaßnahmen. Von den Personen mit einfachen Tätigkeiten nahmen 23 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog für die Personen mit qualifizierten Tätigkeiten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007, 2011, 2015 bis 2018.

²³ 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.

²⁴ Hier ergeben sich jeweils etwas höhere Anteilswerte als in Abbildung 15, da die Bezugsgröße um „tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen“ verkleinert ist.

Ein Teil der in **Tabelle 25** 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 60 über Baugewerbe mit 50 und Dienstleistungen mit 49 bis zum Schlusslicht Verarbeitendes Gewerbe mit 20 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 27** 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, nimmt danach erst tendenziell ab und in den letzten Jahren wieder zu. Arbeitsplatzwechsel und Qualitäts- bzw. Werkstattzirkel schwanken in ihrer quantitativen Bedeutung auf relativ niedrigem Niveau.

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 Maßnahmenspektrum gemessen an der Summe der Einzelprozentpunkte relativ gering, während es im Bereich Handel und Kfz-Reparatur am größten ist.

Untergliedert man **Tabelle 27** 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 27: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005, 2010 und 2015 bis 2018 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 Werkstatzzirkel
2005 Niedersachsen	82	48	41	46	6	16	13
2010 Niedersachsen	86	49	49	51	4	20	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
2018 Niedersachsen	87	56	60	51	6	31	12
Verarbeitendes Gewerbe	94	59	62	44	12	29	12
Baugewerbe	93	46	61	32	1	18	8
Handel, Kfz-Reparatur	89	57	71	49	5	38	5
Dienstleistungen	87	60	59	56	6	31	13
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	82	42	57	51	17	27	18
1-4 Erwerbstätige	81	38	44	49	0	24	4
5-19 Erwerbstätige	88	51	60	43	5	26	7
20-99 Erwerbstätige	93	83	75	65	12	45	26
100 und mehr Erwerbstätige	96	90	85	85	29	57	37
2018 Deutschland	86	53	56	51	6	26	9

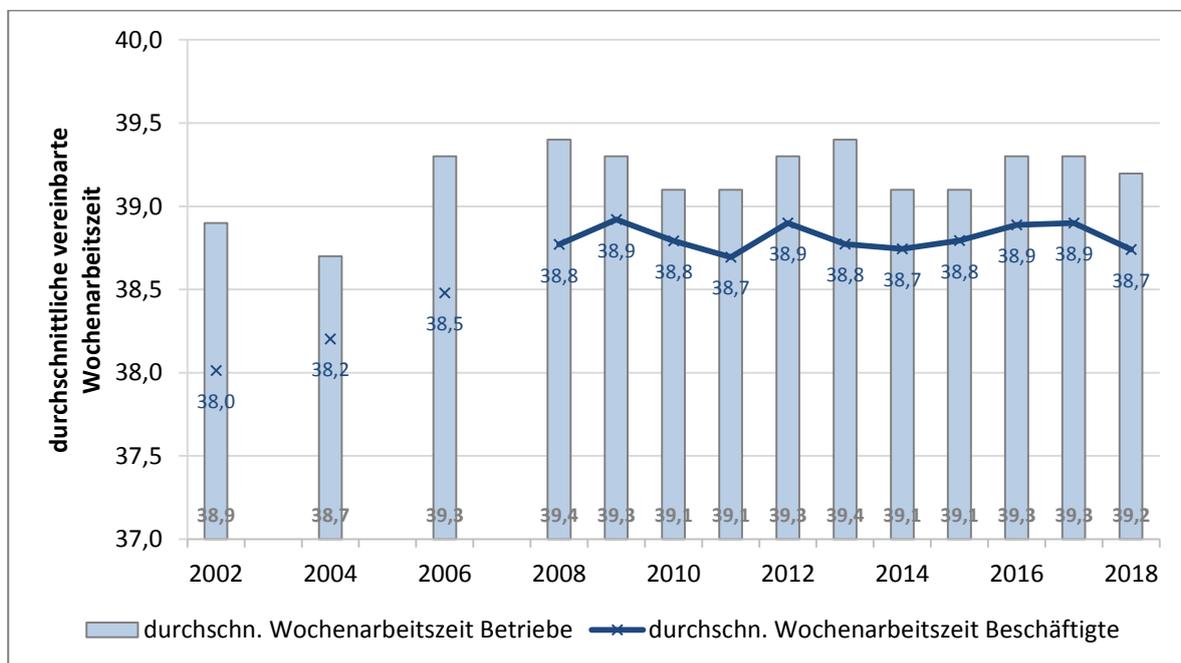
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2010, 2015 bis 2018.

Im zweijährigen Rhythmus werden die Betriebe zusätzlich gefragt, wann die Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden und ob sich die Teilnehmer an den Kosten beteiligen. Dabei zeigte sich im Vorjahr, dass Weiterbildung überwiegend während der Arbeitszeit erfolgt und die Kosten der Weiterbildung meist von den Betrieben getragen werden. (Beschäftigungstrends 2017 Niedersachsen).

5.5 Arbeitszeit, Arbeitszeitsteuerung und Überstunden

Informationen zur Entwicklung der tariflich oder betrieblich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in den Jahren 2002 bis 2018 präsentiert **Abbildung 20**. Die Rechtecke geben die Durchschnitte für Betriebe wieder, der durchlaufende Graph 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 2017 auf 2018 gilt dies für 74 Prozent. In 12 Prozent der Betriebe hat sich aktuell die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit verkürzt und in 14 Prozent verlängert. Daraus resultiert für 2018 ein Betriebsdurchschnitt von 39,2 Stunden und ein Wert von 38,7 Stunden für die Beschäftigten.²⁵

Abbildung 20: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Niedersachsen 2002 bis 2018, ausgewählte Jahre ^{a)}; Basis: alle Betriebe



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2002, 2004, 2006, 2008 bis 2018.

Die Branchenzugehörigkeit von Betrieben ist ein wichtiger Bestimmungsgrund der Wochenarbeitszeit, da diese häufig in Branchentarifverträgen geregelt wird. Bei den in **Tabelle 28** präsentierten fünf Wirtschaftsbereichen reicht die Spannweite bei den Betriebsdurchschnitten

²⁵ Informationen zur Teilzeitbeschäftigung finden sich in Abschnitt 4.3 dieses Berichts.

von 38,9 Stunden im Verarbeitenden Gewerbe bis 39,4 im Baugewerbe. Bei den Beschäftigungsdurchschnitten sind die Unterschiede deutlich größer. Betrachtet man Betriebsgrößenklassen, dann zeigen sich kürzere Arbeitszeiten bei großen Betrieben.

Tabelle 28: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018^{a)}, Basis: alle Betriebe

	Die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ... Std. pro Woche	
	Betriebe	Beschäftigte
2018 Niedersachsen	39,2	38,7
Verarbeitendes Gewerbe	38,9	37,2
Baugewerbe	39,4	39,6
Handel, Kfz-Reparatur	38,9	38,9
Dienstleistungen	39,2	39,0
Org. ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	39,0	39,4
1-4 Erwerbstätige	39,2	39,2
5-19 Erwerbstätige	39,2	39,2
20-99 Erwerbstätige	39,3	39,2
100 und mehr Erwerbstätige	38,6	38,1

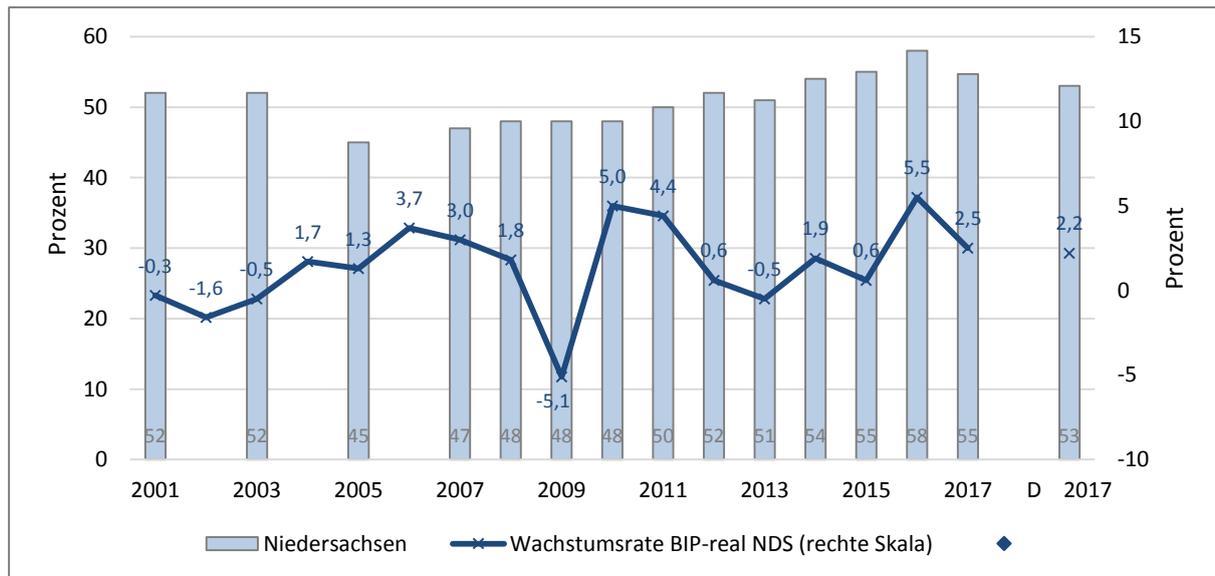
a) Ein Vergleichswert für Deutschland kann auf der Basis der verfügbaren Tabellenwerte nicht berechnet werden.
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Anteil an Betrieben mit Überstunden ist etwas gesunken

Zur Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an das betrieblich geforderte Volumen steht eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung. 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 2017). Wie **Abbildung 21** 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. 2016 wird mit 58 Prozent ein Spitzenwert in der betrachteten Periode erreicht, aktuell werden Überstunden etwas weniger häufig eingesetzt. Die Entwicklung der Überstunden korrespondiert in den letzten Jahren mit der Entwicklung der Wachstumsrate des realen Bruttosozialprodukts. In Niedersachsen nutzt wie in den meisten früheren Berichtsjahren ein etwas größerer Anteil an Betrieben dieses Instrument als in Deutschland.

Besonders häufig werden Überstunden im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe angeordnet. Vergleichsweise wenig eingesetzt werden sie im Dienstleistungsbereich sowie in Handel und Kfz-Reparatur, wo vielfältige andere Maßnahmen zur Arbeitszeitsteuerung angewendet werden (siehe auch **Tabelle 30**).

Abbildung 21: Betriebe mit Überstunden in Niedersachsen 2001 bis 2017^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



a) Bis 2008 wurden Überstunden im zweijährigen Rhythmus erfasst.

Quelle: Überstunden aus IAB-Betriebspanel, Wellen 2002 bis 2018. Wachstumsrate BIP-real aus statistik.niedersachsen.de/themenbereiche/konjunktur/themenbereich-konjunktur-vgr---uebersicht-87689.html

Tabelle 29: Art des Ausgleichs von Überstunden nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Überstunden

	Betriebe mit Überstunden	Art des Ausgleichs, Anteil Betriebe mit ...				Anteil Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden
		weder Vergütung noch Freizeit-ausgleich	ausschließ-lich Freizeit-ausgleich	beidem – Vergütung und Freizeit-ausgleich	ausschließ-lich Vergütung	
2017 Niedersachsen	55	4	43	44	8	20
Verarbeitendes Gewerbe	70	-	38	51	11	33
Baugewerbe	65	4	44	39	12	31
Handel, Kfz-Reparatur	53	9	32	53	7	20
Dienstleistungen	50	2	50	40	8	16
Org. o. E., öff. Verwaltung	62	-	54	46	-	6
1-4 Erwerbstätige	32	10	68	18	4	4
5-19 Erwerbstätige	64	3	42	46	9	20
20-99 Erwerbstätige	80	2	30	59	9	23
100 und mehr	91	-	15	81	4	21
2017 Deutschland	53	4	48	37	10	b)

a) Die Frage bezieht sich auf das abgeschlossene Geschäftsjahr, hier also auf 2017.

b) Mit den verfügbaren Tabellendaten nicht zu berechnen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Während früher die Überstunden in großem Ausmaß durch Bezahlung ausgeglichen wurden, spielt diese Ausgleichsform heute keine so große Rolle mehr. 8 Prozent der Betriebe mit Überstunden gewährten 2017 ausschließlich einen Ausgleich durch Vergütung und 44 Prozent eine Mischung aus Vergütung und Freizeit. Relativ häufig passiert Ersteres im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. 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, in Handel und Kfz-Reparatur allerdings doch in 9 Prozent der Betriebe.

Eine Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt auch über bedarfsabhängige Samstagsarbeit und eine Variation der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Über den Einsatz dieser und weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung informiert die folgende Tabelle.

Tabelle 30: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in niedersächsischen Betrieben 2006, 2010, 2014 bis 2018^{a)}, Anteile in Prozent^{b)}; Basis: alle Betriebe

	ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit	bedarfsabhängige Samstagsarbeit	ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit	versetzte Arbeitszeiten	Schichtarbeit	Änderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten	Arbeitszeitkorridore	Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung
2006 Niedersachsen	37	49	21	36	11	27	3	2
2010 Niedersachsen	33	50	15	35	11	24	4	3
2014 Niedersachsen	37	51	19	41	15	31	9	3
2016 Niedersachsen	39	48	19	43	12	31	8	2
2018 Niedersachsen	38	46	19	43	12	26	9	2
Verarbeitendes Gewerbe	20	61	5	39	14	19	16	2
Baugewerbe	17	56	3	21	-	19	9	1
Handel, Kfz-Reparatur	72	47	12	45	13	37	12	2
Dienstleistungen	31	39	21	49	15	27	7	2
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	16	55	28	44	6	22	6	-
1-4 Erwerbstätige	33	39	14	27	1	13	5	1
5-19 Erwerbstätige	42	47	20	47	12	32	11	2
20-99 Erwerbstätige	41	58	22	66	30	34	12	2
100 u. mehr Erwerbstätige	48	61	33	78	61	58	32	4
2018 Deutschland	34	45	16	42	12	26	9	2

a) Dieser Sachverhalt wird im zweijährigen Rhythmus abgefragt.

b) Die Prozentsätze addieren sich nicht zu Hundert, da Mehrfachantworten möglich waren.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2010, 2014, 2016 und 2018.

In relativ vielen Betrieben wird der Samstag in die Arbeitszeit einbezogen (regelmäßig 38 Prozent, bedarfsabhängig 46 Prozent), in knapp jedem fünften Betrieb auch der Sonntag. Ständige/regelmäßige Arbeit am Wochenende ist vor allem im Handel und im Bereich Dienstleistungen verbreitet. Versetzte Arbeitszeiten werden ebenfalls in jenen Branchen viel genutzt, in denen die Betriebsöffnungs- oder Dienstzeiten länger sind als die wöchentlichen Arbeitszeiten der Mitarbeiter/-innen. Schichtarbeit ist hierzu eine andere Möglichkeit, die aber weniger häufig gewählt wird. Eine Anpassung der Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist eine flexiblere Alternative dazu. Betriebe im Bereich Handel und Kfz-Reparatur machen relativ viel Gebrauch davon. Angesichts der guten wirtschaftlichen Lage in den meisten Betrieben spielt das Instrument „beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung“ nur eine geringe Rolle.

Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße ergibt sich das übliche Bild, nach dem die Instrumentenvielfalt in Großbetrieben höher ist als in kleinen und mittleren Betrieben. In der Vergleichsregion Deutschland ist das Muster des Einsatzes der Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung prinzipiell ähnlich, vielfach sind die Anteilswerte dort aber etwas geringer; ein Muster, das sich auch schon bei den letzten beiden Befragungen dieses Sachverhalts zeigte.

5.6 Beschäftigung geflüchteter Personen

Die Zahl der Ausländer ist in den letzten Jahren in Niedersachsen - wie in Deutschland - insgesamt angewachsen. Flüchtlinge, die seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind, haben diese 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 sind aber große Anstrengungen und erhebliche Ressourcen erforderlich, da die Integration der Zugezogenen ein langwieriger Prozess ist.

Besondere Bedeutung für den Integrationserfolg wird der Einbeziehung der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zugemessen. Dieser wird seit einigen Jahren in den Beschäftigungstrends in den Blick genommen. Im Jahr 2016 wurde der Fokus zunächst auf ausländische Arbeitskräfte insgesamt 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.²⁶ 2017 stand die Frage im Zentrum, in welchem Maße die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten vorangekommen ist.²⁷ Die aktuelle Befragung ging diesem Thema erneut nach.

²⁶ Beschäftigungstrends Niedersachsen 2016, S. 82 ff.

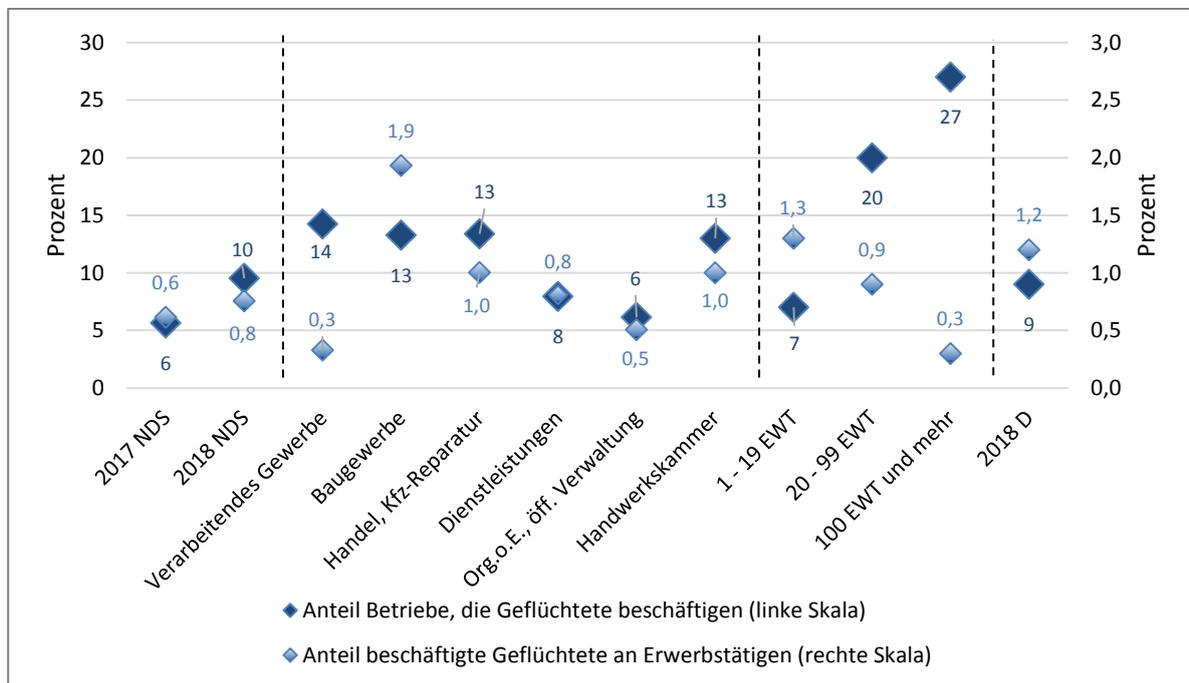
²⁷ Beschäftigungstrends Niedersachsen 2017, S. 78 ff.

Beschäftigung geflüchteter Personen etwas gestiegen

Die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt, d.h. die Aufnahme einer Beschäftigung, wird durch zwei Sachverhalte erschwert: Erstens unzureichende Kenntnisse der deutschen Sprache und zweitens geringe allgemeine bzw. berufliche Qualifikationen. Praktika, Einstiegsqualifizierungskurse und Aushilfen stellen daher oft einen ersten Schritt in die Berufstätigkeit dar. Der Sachverhalt „Beschäftigung“ wurde daher bei der Befragung weit interpretiert.²⁸

Abbildung 22 zeigt, dass 2017 in 6 Prozent der niedersächsischen Betriebe Geflüchtete beschäftigt wurden und zwar 23.000 Personen. Dies entsprach 0,6 Prozent der Erwerbstätigen. Seitdem ist der Betriebsanteil um 4 Prozentpunkte gestiegen. Die Zahl der beschäftigten Geflüchteten hat auf 29.000 Personen zugenommen; 2018 beträgt der Erwerbstätigenanteil 0,8 Prozent. In Deutschland liegt der entsprechende Anteilswert bei 1,2 Prozent. Höhere Anteilswerte sind dabei nicht eindeutig zu interpretieren. Sie können Ergebnis einer besseren Arbeitsmarktintegration sein, es ist aber auch möglich, dass sie bei unverändertem Integrationserfolg darauf beruhen, dass ein höherer Anteil an Flüchtlingen in der Region ist.

Abbildung 22: Betriebe mit Beschäftigten, die seit 2015 nach Deutschland geflüchtet sind in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Die höchsten Beschäftigungsanteile von Geflüchteten finden sich im Baugewerbe (1,9 Prozent), gefolgt vom Bereich Handel und Kfz-Reparatur (1,0 Prozent) sowie bei Handwerkskammerbetrieben (1,0 Prozent). Relativ wenige Geflüchtete beschäftigen Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (0,5 Prozent) sowie das Verarbeitende Gewerbe (0,3

²⁸ Frage 46a lautet: Sind oder waren in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle geflüchtete Personen beschäftigt, also Personen, die seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind; Damit sind alle Beschäftigungsverhältnisse gemeint, auch Praktikanten, Auszubildende und Aushilfen.

Prozent). Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigen, mit zunehmender Größe steigt. Bei Großbetrieben ist er mit 27 Prozent fast vier Mal so groß wie bei Kleinbetrieben mit 7 Prozent. Allerdings sinkt der Anteil Geflüchteter an den Erwerbstätigen deutlich von 1,3 Prozent auf 0,3 Prozent ab.

Während die Abfrage von Beschäftigtenzahlen meist auf den 30.06. eines Jahres bezogen ist, enthält die Frage zu den geflüchteten Beschäftigten keinen genauen Zeitbezug. Es werden auch Personen erfasst, die in zurückliegender Zeit dem Betrieb angehörten. Insofern gibt es viele Betriebe, in denen geflüchtete Personen bereits ausgeschieden sind. Diese Betriebe wurden dann nach den Gründen für das Ausscheiden befragt. Aus einer Liste von möglichen Gründen konnten sie zutreffende ankreuzen und zusätzlich den jeweils wichtigsten Grund angeben.

Unzureichende Sprachkenntnisse häufigster Grund für betriebsseitige Trennung

In **Tabelle 31** sind die Ergebnisse zum wichtigsten Grund zusammengefasst. Am häufigsten wird genannt, dass die Personen den Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen haben. Näheres ist hierzu nicht bekannt. Bei den weiteren Gründen ist wohl eher von einer betriebsseitigen Trennung auszugehen. Hierbei stehen unzureichende Sprachkenntnisse an erster Stelle, eine Stellenbefristung an zweiter. Auch ungenügende Arbeitsmotivation wird immerhin von 8 Prozent der Betriebe angegeben. Relativ wenig genannt wird eine fehlende Passung in der fachlichen Qualifikation. Dies kann auch daran liegen, dass die besetzten Positionen eher einfache allgemeine Qualifikationen erforderten als fachliche. Bei der Interpretation der zum Teil niedrigen Anteilswerte ist zu berücksichtigen, dass sie auch Ergebnis einer selektiven Einstellungs politik sein können. Wenn engagierte, integrationswillige Geflüchtete bevorzugt eingestellt werden, treten z.B. Motivationsprobleme und kulturelle Differenzen kaum auf.

Die quantitative Bedeutung der verschiedenen Gründe für Deutschland insgesamt ist bei einigen Items ähnlich wie in Niedersachsen, es gibt aber auch größere Unterschiede. So spielen aufenthaltsrechtliche Hindernisse in Niedersachsen eine geringere Bedeutung, während Sprachprobleme deutlich häufiger zur Trennung führen als im Gesamttraum. Da die Stichprobe bei der Befragung nach den Gründen nur insgesamt 81 Fälle enthält, ist eine Differenzierung der Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen in der gewohnten Weise nicht möglich.²⁹ Auf Branchenebene sind nur im Dienstleistungsbereich Aussagen möglich. Hier fällt auf, dass die Arbeitsleistung häufiger nicht den Erwartungen entsprach und die fachliche Qualifikation öfter nicht passte, während Stellenbefristungen deutlich weniger häufig als Trennungsgrund genannt wurden.

Fasst man die zwei mittleren Größenklassen zur Klasse 5 – 99 Erwerbstätige zusammen, dann zeigen sich Werte, die meist nahe bei den niedersächsischen insgesamt liegen. Sprachprobleme treten etwas weniger häufig auf, unzureichende Arbeitsleistungen werden öfter genannt.

²⁹ Für eine Hochrechnung sollten mindestens 30 Fälle verfügbar sein.

Tabelle 31: Wichtigster Grund für das Ausscheiden von geflüchteten Beschäftigten in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe, in denen eine Beschäftigung von Geflüchteten beendet wurde

wichtigster Grund:	2018 Niedersachsen			2018 Deutschland
	insgesamt	Dienstleistungen ^{a)}	5 – 99 Erwerbstätige ^{a)}	
Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen	27	27	26	22
unzureichende Sprachkenntnisse	25	16	19	11
Stelle war von vornherein befristet	16	6	16	22
Arbeitsmotivation nicht ausreichend	8	4	9	8
Arbeitsleistung entsprach nicht den Erwartungen	4	10	7	6
aufenthaltsrechtl. Situation ließ Beschäftigung nicht zu	3	6	5	8
fachliche Qualifikation passte nicht	3	8	4	3
zu hohe kulturelle Differenzen	3	-	2	4
sonstiges	9	20	11	12
keine Angabe	1	3	2	4

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Erfahrungen der Betriebe sprechen eher für die Beschäftigung weiterer Flüchtlinge

Abschließend wurden die Betriebe um eine Einschätzung gebeten, ob ihre Erfahrungen eher für oder dagegen sprachen, weitere Personen zu beschäftigen.³⁰ Von denen, die diese Einschätzung geben, sprechen sich in Niedersachsen 64 Prozent der Betriebe für eine weitere Flüchtlingsbeschäftigung aus, und in Deutschland liegt der Wert noch höher bei 70 Prozent. Die Ergebnisse für Deutschland³¹ zeigen eine unterdurchschnittliche Zustimmung beim Baugewerbe (60 Prozent) und beim Bereich Handel und Kfz-Reparatur (65 Prozent) sowie bei der kleinsten Größenklasse (1 – 4 Erwerbstätige: 61 Prozent), während die anderen Wirtschaftsbereiche und die größeren Betriebe überdurchschnittlich zustimmen. Diese Struktur ist insofern bemerkenswert, weil die Bereiche mit unterdurchschnittlich positiver Erfahrung gerade diejenigen sind, die überdurchschnittlich viele Geflüchtete beschäftigen. Die vermutlich stärkere Selektion in den anderen Wirtschaftsbereichen und bei Großbetrieben führt umgekehrt zu einem höheren Anteil positiver Erfahrungen.

5.7 Chancengleichheit bei Führungspositionen

Die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit ist eine politisch und gesellschaftlich wichtige Aufgabe. Aus ökonomischer Perspektive steht dabei u.a. die bessere Nutzung des Erwerbspersonenpotenzials im Mittelpunkt, um der demographischen Entwicklung entgegenzuwirken. Aus

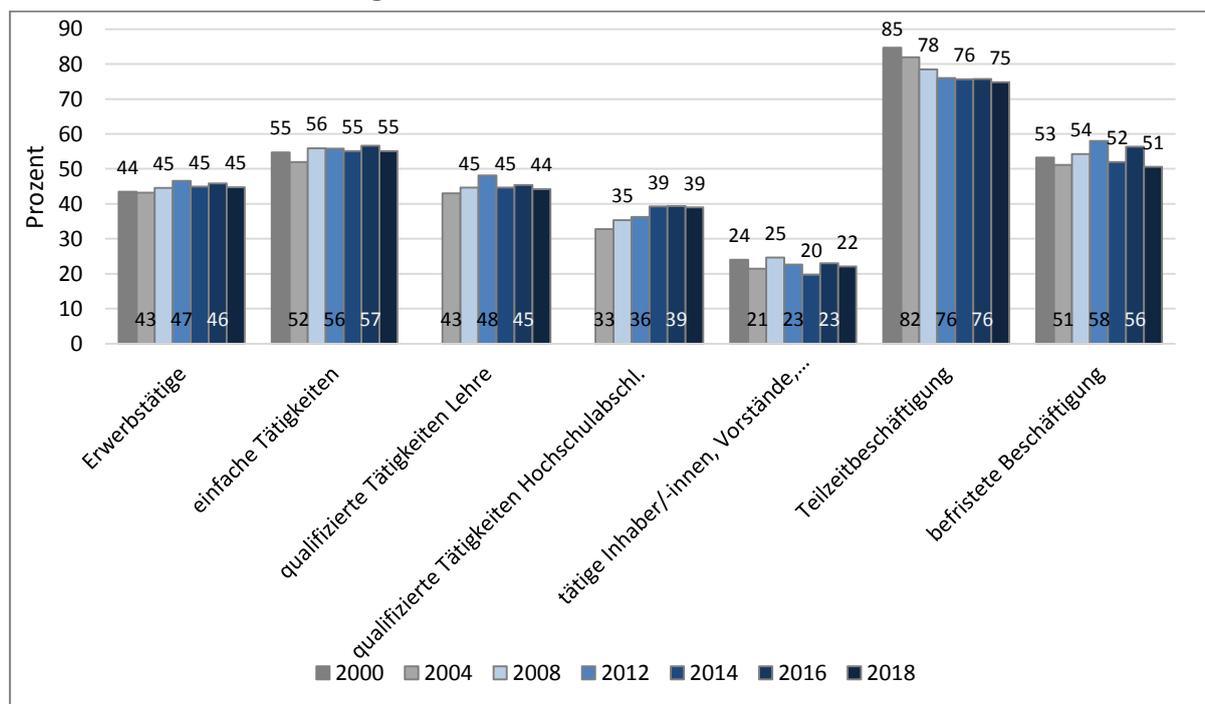
³⁰ Die Frage lautet: Sprechen Ihre Erfahrungen mit den von Ihnen beschäftigten geflüchteten Personen eher dafür oder eher dagegen, weitere geflüchtete Personen zu beschäftigen?

³¹ Wegen der geringen Fallzahl sind differenzierende Aussagen für Niedersachsen nicht möglich.

gesellschaftlicher Perspektive geht es vor allem um die Durchsetzung der grundgesetzlich festgeschriebenen Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Geeignete Indikatoren für die Chancengleichheit sind die Beschäftigungsanteile von Frauen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen (**Abbildung 23**). Chancengleichheit wäre dann z.B. für 2018 erreicht, wenn die Anteile einzelner Gruppen dem Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen insgesamt entsprechen, hier also auch 45 Prozent betragen. Dies ist bei qualifizierten Tätigkeiten nach einer Lehre in etwa der Fall. Bei qualifizierten Tätigkeiten nach Hochschulabschluss und bei tätigen Inhabern/Inhaberinnen, Vorständen und Geschäftsführern/Geschäftsführerinnen sind Frauen dagegen deutlich unterrepräsentiert. Umgekehrt verhält es sich bei einfachen Tätigkeiten, Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverträgen. Da diese Tätigkeiten in Bezug auf Einkommen und Beschäftigungsstabilität ungünstig sind, drücken überproportionale Anteile hier eine Benachteiligung aus. Mehr Chancengleichheit würde eine Verringerung der Anteile erfordern. Eine Verbesserung der Situation im Laufe des betrachteten Zeitraums zeigt sich in diesem Sinne bei der Teilzeitbeschäftigung, wo der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum um 10 Prozentpunkte auf 75 Prozent sinkt. Auch die qualifizierte Beschäftigung mit Hochschulabschluss entwickelt sich positiv, denn der Frauenanteil steigt tendenziell an. Bei den anderen Gruppen lässt sich keine eindeutige Entwicklungsrichtung erkennen.

Abbildung 23: Frauenanteile in unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2018, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, 2018.

Frauenanteil auf oberster Führungsebene stagniert bei 25 Prozent

In Politik und Öffentlichkeit wird neben der allgemeinen Verbesserung der Chancengleichheit eine verstärkte Präsenz der Frauen in Führungspositionen gefordert. Um dies zu erreichen, wurde im Jahr 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern

an Führungspositionen (FüPoG) geschaffen. Es sieht eine Geschlechterquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen vor. Darüber hinaus müssen diese Unternehmen Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils für Vorstände und die höchste Managementebene festlegen. Der Kreis der Führungspositionen ist hier sehr eng abgegrenzt. Eine umfassendere Abgrenzung wird in **Abbildung 23** verwendet, wo die Inhaber von Führungspositionen als „tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen“ definiert sind.

Darüber hinaus wird im Betriebspanel im mehrjährigen Rhythmus direkt nach der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen gefragt. Dabei wird zwischen Führungskräften auf der obersten und einer zweiten Führungsebene unterschieden. Die Ergebnisse hierzu enthält **Tabelle 32**. 2018 gibt es auf der höchsten Ebene ca. 251.000 Führungspositionen³² (= 7 Prozent der Erwerbstätigen), auf der zweiten 145.000 (= 4 Prozent).³³ Der Frauenanteil liegt auf der ersten Ebene mit 25 Prozent deutlich unter dem Zielwert gleichmäßiger Teilhabe. Auf der zweiten Führungsebene sieht es mit 38 Prozent zwar günstiger aus, der Anteil ist aber immer noch unterproportional. Allerdings lässt sich im Zeitablauf eine tendenzielle Verbesserung der Situation erkennen, sofern der Anteilswert von 2012 als Ausreißer außer Acht gelassen wird. Bei der ersten Ebene ist dagegen kein tendenzieller Anteilanstieg zu erkennen. Der Wert verharrt seit drei Jahren auf dem gleichen Niveau und ist genauso groß wie im Jahr 2004, dem Beginn der Betrachtungsperiode. Im Vergleich zu Deutschland insgesamt sind die niedersächsischen Anteilswerte auf beiden Führungsebenen relativ gering.

Auf dem Weg zur gleichmäßigen Teilhabe der Geschlechter an Führungspositionen sind die Dienstleistungsbetriebe am weitesten vorangekommen. Allerdings ist hier auch der Frauenanteil an der Erwerbstätigkeit mit 56 Prozent sehr hoch. Setzt man ihn als Zielgröße, dann wird auf der ersten Ebene 59 Prozent dieses Solls erreicht, auf der zweiten sogar 89 Prozent. Etwas ungünstiger stellt sich die Situation im Bereich Handel und Kfz-Reparatur dar. Am Ende einer Rangskala steht das Baugewerbe, auch wenn man berücksichtigt, dass dort insgesamt nur relativ wenige Frauen beschäftigt sind.

Differenziert man die Betrachtung nach weiteren Merkmalen, dann zeigt sich, dass in Betrieben mit frauendominierten Belegschaften auch die Führung überwiegend weiblich ist. Bei den weiteren Merkmalen sind die Ergebnisse nicht so eindeutig. In der Gemeinwirtschaft sind Frauen zwar in beiden Managementebenen stärker vertreten als in der Privatwirtschaft, gemessen am jeweiligen Zielwert liegt bei der zweiten Ebene die Privatwirtschaft aber näher am Soll. Bei Betrieben mit einer Personalvertretung sind die Frauenanteile auf der ersten Führungsebene im Vergleich zu Betrieben ohne Personalvertretung relativ gering. Auf der zweiten Ebene ist die Situation dagegen umgekehrt. Allerdings muss wieder daran erinnert werden, dass sich die Aussagen nur auf eine bivariate Analyse stützen und die strukturbestimmenden Merkmale vielfältig sein können.

³² Die Abgrenzung ist damit weiter als die der Gruppe „tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen“, die 183.000 Personen umfasst.

³³ Die Anzahl der Führungskräfte ist auf der zweiten Ebene geringer als auf der ersten, weil nur 31 Prozent der Betriebe über eine zweite Führungsebene verfügen.

Tabelle 32: Frauenanteil an Erwerbstätigen und an Führungskräften in Niedersachsen 2004 bis 2018, ausgewählte Jahre^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Frauenanteil an Erwerbstätigen	Führungspositionen			
		oberste Ebene		zweite Ebene	
		b)	c)	b)	c)
2004 Niedersachsen	43	8	25	4	32
2008 Niedersachsen	45	7	26	3	35
2012 Niedersachsen	47	8	28	4	43
2014 Niedersachsen	45	7	25	4	35
2016 Niedersachsen	46	7	25	4	37
2018 Niedersachsen	45	7	25	4	38
Verarbeitendes Gewerbe	25	3	9	3	21
Baugewerbe	14	11	4	4	8
Handel und Reparatur	49	9	23	6	44
Dienstleistungen	56	7	33	4	47
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	54	3	22	3	33
Betriebe m. geringem Frauenanteil ^{d)}	14	7	6	4	12
Betriebe m. hohem Frauenanteil ^{d)}	86	7	62	4	79
private Wirtschaft ^{e)}	38	8	22	4	34
Gemeinwirtschaft ^{f)}	60	4	40	3	48
Betriebe ohne Personalvertretung	44	7	25	4	36
Betriebe mit Personalvertretung	48	5	20	4	45
2018 Deutschland	46	7	31	4	42

a) Der Sachverhalt wird in mehrjährigem Abstand erfasst.

b) Anteil der Führungskräfte an den Erwerbstätigen insgesamt.

c) Anteil der Frauen an den Führungskräften.

d) Betriebe mit einem Frauenanteil bis 25 Prozent bzw. über 75 Prozent.

e) Betriebe, die ihre Geschäftstätigkeit nicht durch einen Haushalt messen bzw. nicht im Eigentum der öffentlichen Hand und keine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung sind.

f) Betriebe, die ihre Geschäftstätigkeit durch einen Haushalt messen oder im Eigentum der öffentlichen Hand bzw. eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, 2018.

Ein Grund dafür, dass der Frauenanteil auf Vorgesetztenpositionen relativ gering ist, könnte darin liegen, dass Vorgesetztenstellen häufig nur in Vollzeit ausgeübt werden können, Frauen wegen familiärer Belastungen und anderer Verpflichtungen aber häufiger nur in Teilzeitarbeit arbeiten können. In den Beschäftigungstrends Niedersachsen 2014 wurde erfasst, in welchem Ausmaß Führungspersonen Teilzeit arbeiten. Branchen- oder größenspezifische Unterschiede könnten darin liegen, dass Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit unterschiedlich verbreitet sind. Dieser Frage geht der Bericht 2016 nach.

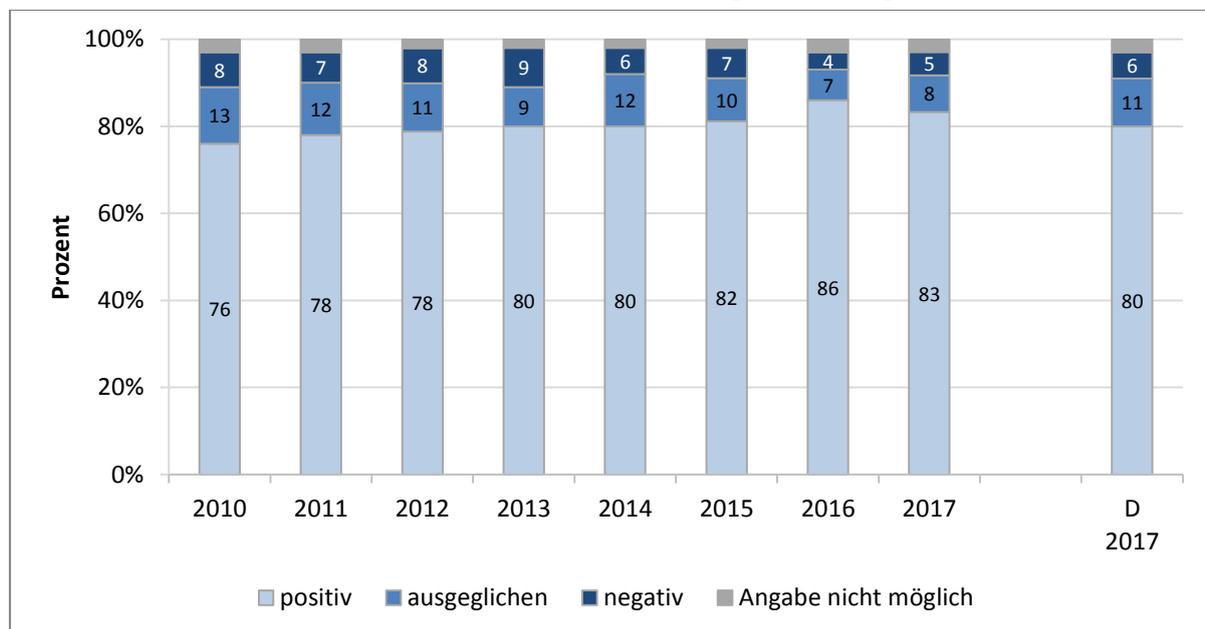
6 Wirtschaftliche Lage

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. Dies stimmt in vielen Fällen mit dem Kalenderjahr überein. Die in diesem Kapitel präsentierten Angaben zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe stützen sich daher überwiegend auf das abgeschlossene Berichtsjahr 2017.

6.1 Ertragslage und erwartete Geschäftsentwicklung

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. **Abbildung 24** zeigt, dass 83 Prozent der Betriebe 2017 ein positives, 8 Prozent ein ausgeglichenes und 5 Prozent ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet haben. Die Situation hat sich gegenüber dem Vorjahr etwas verschlechtert, ist aber besser als in der ersten Hälfte der Dekade und besser als in Deutschland insgesamt.

Abbildung 24: Jahresergebnis (Reingewinn/Reinverlust) in Niedersachsen 2010 bis 2017, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 bis 2018.

Die Betriebe wurden zusätzlich um eine subjektive Beurteilung der Ertragslage anhand einer fünfteiligen Schulnotenskala gebeten. Danach schätzen 60 Prozent der Betriebe die Ertragslage als „gut“ bis „sehr gut“ ein (**Tabelle 33**), ein ähnlich hoher Wert wie im Vorjahr. Mit „befriedigend“ urteilt jeder vierte Betrieb und etwa jeder achte Betrieb stuft seine Ertragsituation nur mit ausreichend oder gar mangelhaft ein. Hierin zeigt sich eine leichte Verschlechterung gegenüber 2016. Fasst man die subjektive Einschätzung der Ertragslage allerdings in einer durchschnittlichen Note zusammen, ergibt sich mit 2,5 die gleiche Note wie im Vorjahr.

Die Verschlechterung zeigt sich erst bei Berücksichtigung einer zweiten Nachkommastelle. Im Vergleich mit den Vorjahren ist dies immer noch ein sehr guter Wert. Auch in Deutschland insgesamt wird die Situation ähnlich gut beurteilt.

Tabelle 33: Subjektive Ertragslage nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2017; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

Bereich	Beurteilung der Ertragslage, Anteile in Prozent					durchschnittliche Note
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	
2005 Niedersachsen	3	25	36	22	14	3,2
2010 Niedersachsen	6	34	40	14	6	2,8
2015 Niedersachsen	7	48	29	10	4	2,6
2016 Niedersachsen	12	47	29	10	2	2,5
2017 Niedersachsen	9	51	25	10	4	2,5
Verarbeitendes Gewerbe	7	42	37	11	3	2,6
Baugewerbe	15	47	27	5	6	2,4
Handel und Kfz-Reparatur	7	38	34	16	6	2,8
Dienstleistungen	9	59	19	10	3	2,4
1-4 Erwerbstätige	7	48	28	11	6	2,6
5-19 Erwerbstätige	11	54	22	10	3	2,4
20-99 Erwerbstätige	9	47	27	11	6	2,6
100 und mehr	6	50	27	9	8	2,6
2017 Deutschland	9	49	28	9	4	2,5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2011, 2016 bis 2018.

Relativ günstige Einschätzungen der Ertragslage liegen bei den Dienstleistungen und im Baugewerbe vor. Hier beurteilen 68 bzw. 62 Prozent der Betriebe die Ertragslage mit gut oder sehr gut, die Durchschnittsnote lautet jeweils 2,4. Ungünstiger wird die Situation wie im Vorjahr im Bereich Handel und Kfz-Reparatur beurteilt, der aktuell auf eine Note von 2,8 kommt. Die Betriebsgrößenunterschiede sind nicht sehr ausgeprägt. Die Kategorie 5 – 19 Erwerbstätige zeichnet sich durch positivere Einschätzungen aus als die übrigen.

Für 2018 wird ein moderat steigendes Geschäftsvolumen erwartet

In der Befragung wurde auch erfasst, wie die weitere Entwicklung der Geschäftstätigkeit von den Betrieben eingeschätzt wird (**Tabelle 34**). Konkret heißt das hier, welches Geschäftsvolumen für das zum Zeitpunkt der Befragung laufende Geschäftsjahr 2018 erwartet wird. Im Vorjahr war die durchschnittliche Erwartung relativ positiv. Aktuell wird die Entwicklung zurückhaltender eingeschätzt. Die Gruppe der „Optimisten“, die mit einem steigenden Geschäftsvolumen rechnen (29 Prozent), und die der „Pessimisten“ (10 Prozent) haben sich zwar nur um 1 Prozentpunkt zum Negativen verändert, aber das durchschnittlich erwartete Wachstum des Geschäftsvolumens ist um 0,8 Prozentpunkte auf 1,9 Prozent gefallen. In Deutschland wird die Entwicklung mit 2,4 Prozent demgegenüber optimistischer beurteilt. Bei einer Differenzierung

nach Wirtschaftsbereichen zeigen sich keine großen Unterschiede. Anders dagegen bei den Größenklassen. Hier rechnen die Kleinstbetriebe (1-4 Erwerbstätige) mit einem schwachen Rückgang des Geschäftsvolumens, während die Betriebe mit 5-19 sowie 20-99 Erwerbstätigen ein relativ starkes Wachstum erwarten.

Tabelle 34: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2017 und 2018, jeweils gegenüber dem Vorjahr; Basis: alle Betriebe

Bereich	erwartetes Geschäftsvolumen für 2018 Anteile in Prozent				durchschnittlich erwartete Änderung des Geschäftsvolumens in Prozent
	etwa gleich bleibend	eher steigend	eher sinkend	weiß noch nicht	
2017 Niedersachsen	56	29	9	5	2,7
2018 Niedersachsen	53	29	10	7	1,9
Verarbeitendes Gewerbe	55	30	8	6	2,3
Baugewerbe	38	42	15	5	1,7
Handel u. Kfz-Reparatur	45	36	9	8	2,1
Dienstleistungen	58	28	8	5	2,3
1-4 Erwerbstätige	48	27	15	9	-0,5
5-19 Erwerbstätige	57	30	6	6	3,4
20-99 Erwerbstätige	55	34	8	4	3,1
100-499 Erwerbstätige	52	29	14	6	1,5
2018 Deutschland	54	27	9	9	2,4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2017 und 2018.

6.2 Investitionen und Innovationen

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 35**. Der Anteil investierender Betriebe schwankt in Niedersachsen in Zyklen ohne fester Länge und ohne eindeutigen Trend. Nach einem Höhepunkt 2011 mit 61 Prozent ging der Anteil in den folgenden Jahren schrittweise zurück und ist seit 2016 wieder angestiegen und zwar erneut auf 61 Prozent. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren Investitionen in ‚Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung‘ und in ‚EDV, IuK-Technologien‘ (62 bzw. 61 Prozent). In ‚Verkehrsmittel und Transportsysteme‘ (35 Prozent) sowie in ‚Grundstücke und Gebäude‘ (17 Prozent) wurde deutlich seltener investiert. Wie im Vorjahr ist der Anteil investierender Betriebe in Deutschland deutlich geringer. Das überträgt sich dann auch auf die einzelnen Investitionsfelder. Allerdings ist der Anteil an Erweiterungsinvestitionen in Deutschland um 2 Prozentpunkte größer als in Niedersachsen.

Tabelle 35: Investitionstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen nach Einsatzfeldern in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2017, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Investitionen

	Betriebe mit Investitionen	Grundstücke, Gebäude	EDV, IuK-Technik	Produktionsanlagen, Betriebsausstattung	Verkehrsmittel, Transportsysteme	Erweiterungsinvestitionen
2005 Niedersachsen	56	18	71	55	32	48
2010 Niedersachsen	56	19	64	56	34	43
2015 Niedersachsen	56	19	57	64	42	34
2016 Niedersachsen	58	22	61	64	31	39
2017 Niedersachsen	61	17	61	62	35	35
Verarbeitendes Gewerbe	59	10	76	92	38	38
Baugewerbe	70	11	45	70	63	30
Handel, Kfz-Reparatur	60	15	65	67	28	38
Dienstleistungen	61	20	67	54	27	34
Org. o. E., öff. Verwaltung	41	35	62	86	29	50
1-4 Erwerbstätige	46	9	54	56	39	42
5-19 Erwerbstätige	68	16	60	61	31	32
20-99 Erwerbstätige	76	29	71	72	39	35
100 und mehr	86	30	72	67	37	28
2017 Deutschland	55	16	56	60	30	37

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2011, 2016 bis 2018.

Hoher Anteil investierender Betriebe im Baugewerbe

Überdurchschnittlich investitionsfreudig waren die Firmen im Baugewerbe, während der Wirtschaftsbereich Organisationen ohne Erwerbzweck und öffentliche Verwaltung viel verhalten agierte. Investitionen in ‚Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung‘ spielen in allen Branchen eine große Rolle (Anteil über 50 Prozent). Eingeschränkt gilt dies auch für ‚EDV, IuK-Technologien‘ (Ausnahme Baugewerbe). Bei den anderen Investitionsfeldern zeigten sich dagegen große Unterschiede. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe spielen Investitionen in ‚Grundstücke und Gebäude‘ nur eine geringe Rolle, solche in ‚Verkehrsmittel und Transportsysteme‘ dagegen eine große. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbzweck und öffentliche Verwaltung ist dies genau umgekehrt. Hier ist auch der Anteil an Erweiterungsinvestitionen mit 50 Prozent sehr hoch.

Der Anteil der Betriebe mit Investitionstätigkeit steigt mit der Betriebsgröße an und dies gilt auch für die meisten Investitionsfelder. Lediglich bei Verkehrsmittel und Transportsystemen liegt keine eindeutige Tendenz vor. Gleiches gilt auch für den Anteil an Erweiterungsinvestitionen.

Niedersachsen ist innovationsfreudiger als Deutschland insgesamt

Für die langfristige wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Region ist neben der Investitionstätigkeit das Innovationsverhalten der Betriebe bedeutsam. **Tabelle 36** gibt Auskunft über die Art und das Ausmaß von Produkt- und Prozessinnovationen in Niedersachsen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017. Als Produktinnovation werden dabei unterschieden:

- Weiterentwicklungen oder Verbesserungen von bereits angebotenen Leistungen bzw. Produkten des Betriebes;
- Sortimentserweiterungen, d.h. neue Aufnahme von Leistungen bzw. Produkten, die bereits vorher auf dem Markt waren, in das Angebot des Betriebes;
- Marktneuheiten, d.h. Aufnahme einer völlig neuen Leistung oder eines völlig neuen Produktes, für welche ein neuer Markt geschaffen werden muss, in das Angebot des Betriebes.

Gut drei von fünf Betrieben haben im Berichtsjahr ihrem Standardangebot vertraut und auf Produktinnovationen völlig verzichtet. Die Innovationstätigkeit ist damit im Vergleich zum Vorjahr schwächer geworden. Sofern Produktinnovationen vorgenommen wurden handelt es sich vor allem um Weiterentwicklungen von Produkten, von denen 33 Prozent der Betriebe berichten. Sortimentserweiterungen ergaben sich in 21 Prozent der Betriebe, Marktneuheiten in 7 Prozent.

Die betriebliche Beschäftigungsentwicklung ist weiterhin davon abhängig, ob der Betrieb Verfahren entwickelt oder eingeführt hat, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessern. Jeder neunte Betrieb nimmt derartige Innovationen vor. Produkt- und Prozessinnovationen zusammengenommen sind in Niedersachsen häufiger vorzufinden als in Deutschland (Niedersachsen 40 und Deutschland 36 Prozent).

Die Innovationstätigkeit unterscheidet sich deutlich zwischen den Wirtschaftsbereichen. Am innovationsfreudigsten zeigt sich das Verarbeitende Gewerbe und zwar sowohl bei Produkt- wie bei Prozessinnovationen. Es folgt der Bereich Handel und Kfz-Reparatur. Am unteren Ende der Rangskala findet sich das Baugewerbe und davor Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Bei den meisten Branchen ist die Weiterentwicklung von Produkten die häufigste Innovationsart, bei Handel und Kfz-Reparatur ist es abweichend die Sortimentserweiterung.

Differenziert nach Größenklassen wird deutlich, dass der Anteil von Betrieben mit Innovationen mit der Betriebsgrößenklasse steigt. Dies bedeutet aber nicht, dass größere Betriebe generell innovationsfreudiger sind. Ein Großbetrieb mit einem Angebot von mehreren Hundert Produkten würde z.B. hier als Innovator geführt, wenn er bei einem Produkt eine Verbesserung vornimmt. Aussagekräftiger wäre eine Analyse der Innovationen geordnet nach Produktkategorien im Hinblick darauf, ob sie eher in kleinen oder großen Betrieben erfolgen. Dies lässt sich aber auf der Basis der vorhandenen Daten nicht durchführen.

Tabelle 36: Produkt- und Prozessinnovationen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2007, 2010, 2015 bis 2017^{a)}, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe

Bereich	Produktentwicklung im letzten Geschäftsjahr ^{b)}				Prozessentwicklung
	keine	Weiterentwicklung/ Verbesserung	Sortiments-erweiterung	Marktneuheit	
2007 Niedersachsen	61	35	18	6	13
2010 Niedersachsen	64	30	19	5	11
2015 Niedersachsen	62	30	22	6	16
2016 Niedersachsen	57	35	23	7	12
2017 Niedersachsen	61	33	21	7	11
Verarbeitendes Gewerbe	46	44	33	6	17
Baugewerbe	75	24	8	1	5
Handel, Kfz-Reparatur	51	32	40	8	11
Dienstleistungen	62	35	17	9	12
Org. o. E., öff. Verwaltung	73	27	6	6	10
1-4 Erwerbstätige	68	27	17	5	8
5-19 Erwerbstätige	61	32	22	8	10
20-99 Erwerbstätige	49	44	24	9	18
100 und mehr	49	45	25	9	26
2017 Deutschland	66	28	18	6	10

a) Innovationen werden seit 2008 rückwirkend für das jeweils abgelaufene Jahr abgefragt.

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008, 2011, 2016 bis 2018.

6.3 Ökologische Nachhaltigkeit

Die Forderung nach Nachhaltigkeit der Lebens- und Wirtschaftsweise wird seit Ende des vorigen Jahrhunderts diskutiert und läuft darauf hinaus, dass die aktuelle Generation nicht auf Kosten der zukünftigen leben soll. Sie enthält eine ökologische, eine ökonomische und eine soziale Dimension.³⁴ Die hier angesprochene ökologische Nachhaltigkeit bezieht sich auf die Funktionsfähigkeit des Naturhaushalts und die Nutzungsfähigkeit von Naturgütern, die beide langfristig erhalten bleiben sollen. Aktuell wird im Betriebspanel gefragt, welche Bedeutung die Betriebe einem weitsichtigen und rücksichtsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen zumessen.

Die Betriebe wurden aufgefordert, anhand einer vierteiligen Skala zu beurteilen, welche Bedeutung ökologische Nachhaltigkeit bei den eigenen Aktivitäten im Vergleich zu anderen Betrieben der Branche hat. (**Tabelle 37**).

³⁴ Das sogenannte Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit wurde von der Enquete-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt – Ziele und Rahmenbedingungen einer nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung“ (Bundestagsdrucksache 13/1120, 26.06.1998, S. 24 ff.) diskutiert.

Es handelt sich dabei um eine relative Einordnung. Aus den Angaben lässt sich daher strenggenommen nicht ableiten, welchen Stellenwert ökologische Nachhaltigkeit in der Branche insgesamt hat. Stattdessen sagen sie etwas über die Abweichung von den Branchenkonkurrenten aus.

Niedersächsische Betriebe heben sich im Hinblick auf ökologische Nachhaltigkeit stärker positiv von anderen Betrieben der Branche ab als Betriebe in Deutschland insgesamt

Gut ein Fünftel der niedersächsischen Betriebe gewichtet Nachhaltigkeit deutlich höher als die Branchenkonkurrenten. Jeder siebte Betrieb misst ökologischer Nachhaltigkeit dagegen keine Bedeutung zu. Das Befragungsergebnis kann auch durch eine Art Durchschnittsnote zusammengefasst ausgedrückt werden. Würden die vier Bewertungskategorien gleich häufig angegeben, ergäbe sich ein Durchschnitt von 2,5. Werte unterhalb drücken dann ein Überwiegen der Betriebe, die ‚1 sehr hohe‘ oder ‚2 hohe‘ Bedeutung angekreuzt haben über die mit ‚3 geringe‘ oder ‚4 keine Bedeutung‘ aus. Bei Werten oberhalb von 2,5 verhält es sich umgekehrt. Mit 2,3 liegt das Ergebnis knapp unterhalb der kritischen Grenze, d.h. Betriebe, die der Nachhaltigkeit höhere Bedeutung zumessen, überwiegen knapp.

Orientiert am Durchschnittswert zeigen sich vergleichsweise viele Betriebe mit relativ stärkerem Nachhaltigkeitsbewusstsein im Baugewerbe und in Handel und Kfz-Reparatur (je 2,1). Weniger ausgeprägt ist die Abweichung bei Dienstleistungen und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (je 2,4). Offensichtlich heben sich größere Betriebe (2,1) häufiger vom Verhalten der anderen ab als kleinere (2,4).

Die Betriebe wurden weiterhin gefragt, wie ökologische Nachhaltigkeit in der betrieblichen Organisation verankert ist. Unterschieden wird dabei zwischen Zertifizierungen, Nachhaltigkeitsmanagement und einer Kategorie ‚Sonstiges‘ (**Tabelle 37**, rechter Teil). Letzteres kommt mit 14 Prozent am häufigsten vor, gefolgt von Zertifizierungen (10 Prozent) und Nachhaltigkeitsmanagement (8). Insgesamt haben 23 Prozent³⁵ der Betriebe Nachhaltigkeit in der Organisation verankert.

Der Vergleich der niedersächsischen Werte mit denen von Deutschland insgesamt zeigt eine etwas größere relative Bedeutung der ökologischen Nachhaltigkeit in Niedersachsen und eine häufigere Verankerung in der betrieblichen Organisation.

Besonders häufig ist die organisationale Verankerung der Nachhaltigkeit im Verarbeitenden Gewerbe, insbesondere in Form von Zertifizierungen. Der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung folgt an zweiter Stelle, setzt allerdings Nachhaltigkeitsmanagement als häufigste Form ein. Schlusslichter sind das Baugewerbe und die Dienstleistungen. In Kleinbetrieben finden sich formelle Verankerungen in geringerem Maße als in mittleren und größeren Betrieben.

³⁵ Da einige Betriebe Nachhaltigkeit mehrfach verankert haben, ist dieser Wert kleiner als die Summe der drei Einzelwerte.

Tabelle 37: Bedeutung und Verankerung ökologischer Nachhaltigkeit nach Wirtschaftsbe-
reichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent;
Basis: alle Betriebe

	ökologische Nachhaltigkeit						
	Bedeutung ^{a)} im Vergleich zu anderen Betrieben der Branche				Verankerung in der Organisation durch ... ^{b)}		
	1 sehr hoch	2/3 ...	4 keine Bedeutung	Durch- schnitt der Kategorien 1 bis 4	Zertifizierun- gen wie EMAS, ISO 14001, ISO 50001, SA 8000	Nachhaltig- keitsma- nagement (angelehnt an ISO 26000)	sonstiges
2018 Niedersachsen	21		14	2,3	10	8	14
Verarbeitendes Gewerbe	20		9	2,2	24	13	23
Baugewerbe	20		3	2,1	13	11	6
Handel, Kfz-Reparatur	22		12	2,1	10	6	12
Dienstleistungen	18		18	2,4	7	6	13
Org. o. E., öff. Verwaltung	28		26	2,4	6	17	13
1 – 4 Erwerbstätige	19		18	2,4	6	6	10
5 – 19 Erwerbstätige	22		14	2,2	10	9	14
20 – 99 Erwerbstätige	22		8	2,1	17	12	21
100 u. mehr	23		8	2,1	29	13	25
2018 Deutschland	16		17	2,4	8	5	12

a) Beurteilung anhand einer vierteiligen Skala von 1 ‚sehr hoch‘ bis 4 ‚keine Bedeutung‘ und der Kategorie ‚kann ich nicht sagen‘. Die Ergebnisse zu ‚2‘ und ‚3‘ sind nicht ausgewiesen.

b) Mehrfachantworten möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Bei der Befragung wurden auch verschiedene Nachhaltigkeit betreffende Aussagen den Betrieben zur Beurteilung vorgelegt. Es standen fünf Antwortmöglichkeiten zur Verfügung: 1 ‚trifft voll und ganz zu‘, 2 ‚trifft eher zu‘, 3 ‚trifft eher nicht zu‘, 4 ‚trifft gar nicht zu‘ und ‚kann ich nicht sagen‘. In **Tabelle 38** sind die Ergebnisse zu 1 und 4 sowie ein Durchschnittswert der Bewertungen 1 bis 4 ausgewiesen. Bei Gleichverteilung der Antworten ergäbe sich wieder ein Durchschnitt von 2,5.

Nachhaltigkeit ist nicht sehr häufig wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie

Die Aussage, Nachhaltigkeit sei ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie, trifft einerseits auf 16 Prozent der Betriebe voll und ganz zu, andererseits auf 27 Prozent aber überhaupt nicht zu. Der Durchschnittswert von 2,6 bedeutet eine schwache Ablehnung der Aussage. Im Baugewerbe, in Handel und Kfz-Reparatur und im Dienstleistungsbereich ist die Situation ähnlich. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung liegt eine Spaltung vor, Zustimmung und Ablehnung halten sich die Waage. Eine schwache durchschnittliche Zustimmung liegt nur im Verarbeitenden Gewerbe vor. Dies passt auch zur oben getroffenen Feststellung, dass dort das Nachhaltigkeitsziel relativ häufig in der Organisation verankert ist.

Tabelle 38: Stellenwert^{a)} der ökologischen Nachhaltigkeit anhand verschiedener Aussagen nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

Zu beurteilende Aussage:	Niedersachsen	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Kfz-Reparatur	Dienstleistungen	Org. o. Erwerbszw., öff. Verwaltung	Deutschland
Nachhaltigkeit ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie							
1 trifft voll und ganz zu	16	11	17	13	15	21	12
4 trifft gar nicht zu	27	11	24	27	30	32	26
Durchschnitt der Kategorien 1 bis 4	2,6	2,4	2,6	2,6	2,7	2,5	2,7
Wir gehen über gesetzliche Vorgaben weit hinaus							
1 trifft voll und ganz zu	7	4	4	8	7	13	5
4 trifft gar nicht zu	28	10	31	27	31	28	30
Durchschnitt der Kategorien 1 bis 4	2,9	2,6	3,0	2,9	3,0	2,7	3,0
Wir verfolgen Nachhaltigkeitsziele trotz hoher Kosten							
1 trifft voll und ganz zu	10	10	9	8	8	17	7
4 trifft gar nicht zu	29	18	30	28	34	39	32
Durchschnitt der Kategorien 1 bis 4	2,9	2,7	2,9	2,9	3,0	3,0	3,0
Kunden verlangen nachhaltige Produkte/Leistungen							
1 trifft voll und ganz zu	13	14	9	13	11	11	9
4 trifft gar nicht zu	33	16	27	31	37	55	31
Durchschnitt der Kategorien 1 bis 4	2,8	2,4	2,5	2,7	3,0	3,2	2,8
Kunden verlangen nachhaltige Produktionsprozesse							
1 trifft voll und ganz zu	10	10	8	8	8	7	7
4 trifft gar nicht zu	35	19	28	33	39	46	37
Durchschnitt der Kategorien 1 bis 4	2,9	2,5	2,8	2,9	3,1	3,3	3,1

a) Beurteilung anhand einer vierteiligen Skala von 1 ‚trifft voll und ganz zu‘, 2 ‚trifft eher zu‘, 3 ‚trifft eher nicht zu‘, 4 ‚trifft gar nicht zu‘ und der Kategorie ‚kann ich nicht sagen‘. Die Ergebnisse zu ‚2‘ und ‚3‘ sind nicht ausgewiesen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Im Hinblick auf die Umsetzung des Nachhaltigkeitsziels ist es wichtig, ob sich die Betriebe auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben beschränken oder ob sie eigene strengere Standards setzen. Letzteres trifft nur für 7 Prozent zu, denen 28 Prozent gegenüberstehen, die es immer bei gesetzlichen Vorgaben belassen. Ähnlich ist die Situation, wenn die ökonomische Kostensituation in die Betrachtung einbezogen wird: 10 Prozent verfolgen Nachhaltigkeitsziele trotz hoher Kosten, für 29 Prozent ist die Kostensituation absolut prioritär. Bei diesen beiden Aussagen sind in allen Wirtschaftsbereichen die Durchschnittswerte größer als 2,5, d.h. die Aussagen beschreiben im Durchschnitt eher nicht das betriebliche Verhalten.

Der Druck der Kunden, Nachhaltigkeit zu berücksichtigen, ist nur schwach ausgeprägt

Die letzten beiden Aussagen der **Tabelle 38** betreffen den externen Druck durch Kunden, Nachhaltigkeit zu berücksichtigen. Nur ein relativ kleiner Teil stimmt der Aussage vollständig

zu, dass Kunden nachhaltige Produkte bzw. Dienstleistungen (13 Prozent) oder nachhaltige Produktionsprozesse (10 Prozent) verlangen. 33 bzw. 35 Prozent der Betriebe sehen einen solchen Druck dagegen überhaupt nicht. Besonders gering ist der Kundendruck im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Für die verschiedenen Betriebsgrößenklassen sind in der Tabelle keine Werte angegeben, da sich wieder ein klarer Trend zeigt. Großbetriebe stimmen den Aussagen etwas häufiger zu als Kleinbetriebe.

Vergleicht man Niedersachsen mit Deutschland insgesamt, dann zeigen sich bei allen fünf Aussagen zwar ähnliche Werte, aber deren Ablehnung ist in Deutschland noch etwas deutlicher.

6.4 Tarifbindung

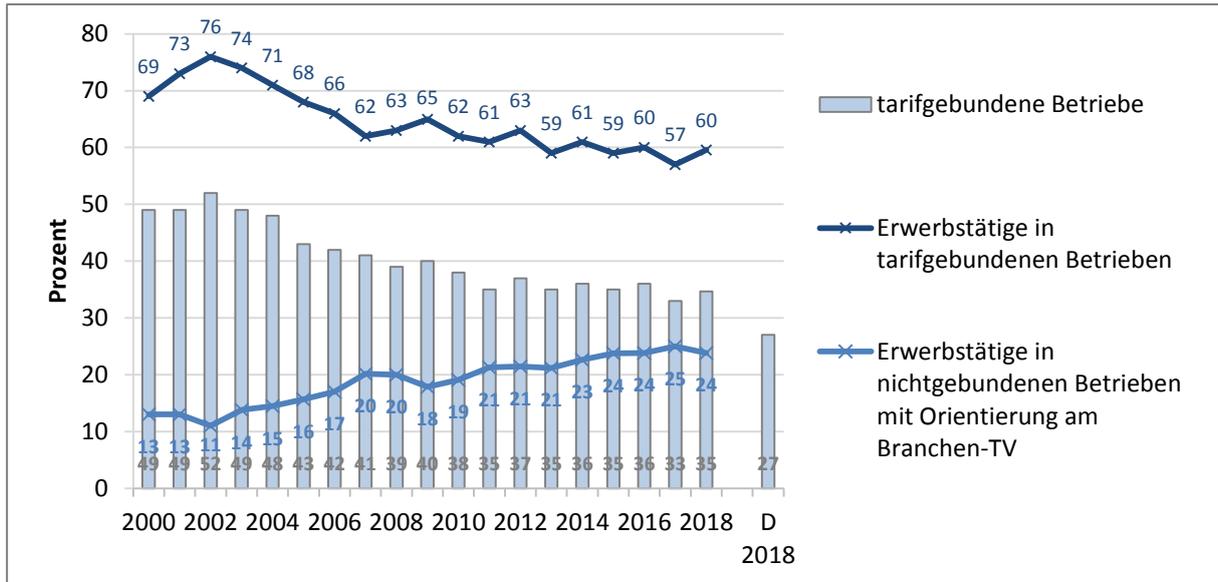
Ausmaß und Art der Tarifbindung werden aus verschiedenen Gründen seit einigen Jahren diskutiert. Die zunehmende Bedeutung von Sparten- und Berufsgewerkschaften, die durch Streiks partielle Vorteile für einzelne Gruppen von Beschäftigten erreichen können, zählt hierzu. Ein zunehmendes Interesse ergibt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

Abwärtstrend der Tarifbindung aktuell unterbrochen

Abbildung 25 dokumentiert die wesentlichen Informationen zur längerfristigen Entwicklung der Tarifbindung seit dem Jahr 2000. Sie zeigt über den erfassten Zeitraum eine tendenziell sinkende Tarifbindung. Sieht man von der Zeit bis 2002 ab, dann fällt sowohl der Tarifbindungsgrad der Betriebe wie der der Beschäftigten zunächst durchgehend und danach mit kleineren Schwankungen ab. Seit 2013 scheint sich die Entwicklung verlangsamt zu haben. Aktuell ist sogar wieder ein leichter Anstieg der Tarifbindung festzustellen. Ob dies eine Stabilisierung bedeutet oder nur eine kurzfristige Unterbrechung des Abwärtstrends, lässt sich gegenwärtig noch nicht sagen. 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. Aktuell beträgt der Betriebsanteil 35 und der Beschäftigtenanteil 60 Prozent.

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 25** 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. Die erstgenannte Entwicklung ist allerdings, wie gerade festgestellt, aktuell unterbrochen, so dass der Anteil der tariforientierten Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozentpunkt zurückgeht. Damit bleiben 2018 32 Prozent der Betriebe mit 17 Prozent der Erwerbstätigen ganz außerhalb des Einflusses von Tarifverträgen.

Abbildung 25: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2000 bis 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



a) Tarifbindungsgrad der Erwerbstätigen für Deutschland auf der Basis der verfügbaren Tabellenwerte nicht zu ermitteln.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2018.

Tabelle 39 beschreibt die Situation im Jahr 2018 etwas detaillierter. Zunächst wird bei der Tarifbindung unterschieden, ob sie auf Branchen- oder Firmenebene erfolgt. Dabei zeigt sich mit 31 Prozent bei den Betrieben und 47 Prozent bei den Erwerbstätigen eine Dominanz der Branchenregelungen gegenüber Haus- und Firmentarifverträgen mit 4 bzw. 13 Prozent. Haus- und Firmentarifverträge sind in Niedersachsen nicht vom langfristigen negativen Trend betroffen, aktuell hat aber die Bedeutung der Branchentarifverträge zu- und die der Haus- und Firmentarifverträge abgenommen. In Betrieben ohne Tarifvertrag sind 40 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt, 3 Prozentpunkte weniger als der letztjährige Höchststand. Von diesen Erwerbstätigen werden allerdings 59 Prozent zu Konditionen entlohnt, die sich an Branchentarifregelungen orientieren.

Die Differenzierung nach Branchen zeigt zunächst, dass der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung den höchsten Tarifbindungsgrad aufweist und zwar sowohl auf Betriebsebene (57 + 10 Prozent) als auch auf Beschäftigtenebene (90 + 7 Prozent). Nur 3 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 29 Prozent der Betriebe werden für 36 Prozent der Beschäftigten Verträge abgeschlossen. Fast zwei Drittel der Beschäftigten fallen hier nicht direkt unter tarifliche Regelungen, berücksichtigt man freiwillige Anwendungen, dann bleibt immer noch ein Viertel, das ganz außerhalb des Tarifsystems steht.

Eine Aufschlüsselung nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten am häufigsten Branchentarifverträge anwenden. Firmentarifverträge

werden ebenfalls relativ häufig abgeschlossen. So kommt es, dass in dieser Größenklasse nur 27 Prozent der Betriebe mit 18 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifbindung sind.

Tabelle 39: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

Bereich	Betriebe				Erwerbstätige			
	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Orientierung am Branchentarif ^{a)}	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Orientierung am Branchentarif ^{a)}
2018 Niedersachsen	31	4	65	49	47	13	40	59
Verarbeitendes Gewerbe	33	8	59	68	42	28	29	70
Baugewerbe	54	0	46	74	61	1	38	76
Handel und Reparatur	24	6	70	44	29	7	64	61
Dienstleistungen	26	3	71	45	42	12	46	53
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	57	10	33	46	90	7	3	35
1-4 Erwerbstätige	24	1	75	44	27	0	73	48
5-19 Erwerbstätige	32	4	64	51	32	5	63	51
20-99 Erwerbstätige	37	11	52	66	39	11	50	67
100 und mehr	57	17	27	61	63	19	18	60
Betrieb im öffentlichen Eigentum	61	18	22	59	84	11	5	88
Betrieb im privaten Eigentum	29	3	68	49	38	13	49	58
2018 Deutschland	25	2	72	40				

a) Basis: Betriebe ohne Tarifbindung.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe sind 33 Prozent der Betriebe durch einen Branchentarifvertrag tarifgebunden, 8 Prozent haben einen Haustarifvertrag geschlossen und 59 Prozent sind nicht tarifgebunden. Von letzteren orientieren sich 68 Prozent in der Entlohnung an dem entsprechenden Branchentarifvertrag. Von den Erwerbstätigen fallen 42 Prozent unter den Geltungsbereich von Branchentarifverträgen und 28 Prozent von Haustarifverträgen. Für 29 Prozent der Erwerbstätigen gelten keine Tarifverträge direkt, aber für 70 Prozent von diesen wenden die Betriebe bei der Entlohnung Tarifverträge freiwillig an.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Große Unterschiede in der Tarifbindung zwischen privatem und öffentlichem Sektor

Die Tabelle zeigt im unteren Teil, dass die Kluft zwischen den Tarifbindungsgraden des öffentlichen und des privaten Sektors groß ist. In ersterem sind 84 Prozent der Beschäftigten in Betrieben tätig, die einem Branchentarifvertrag unterliegen. Hinzu kommen noch 11 Prozent mit Haus- und Firmentarifverträgen. Im privaten Sektor fallen insgesamt nur gut die Hälfte der Beschäftigten unter die tariflichen Regelungen (38 + 13 Prozent). Das ist für die Zukunft dieses zentralen Systems der Lohnfindung nicht unproblematisch. Während sich die Kluft im Vorjahr noch etwas vertieft hatte, ist die Differenz bei 44 Prozentpunkten unverändert geblieben, wobei beide Bereiche die Tarifbindung um 2 Prozentpunkte erhöht haben.

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.³⁶

Zur Eindämmung des Niedriglohnsektors wurde 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Die Auswirkungen dieser Maßnahme sind mehrfach in den Beschäftigungstrends behandelt worden, zuletzt 2017.

³⁶ In den Beschäftigungstrends Niedersachsen 2016 finden sich detailliertere Informationen zur übertariflichen Entlohnung.

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 Informations-instrument 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.³⁷

Zur Auswahl der befragten Betriebe wird die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit verwendet. In ihr sind alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnet.

³⁷ Die Aufstockung der Daten für Niedersachsen wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit kofinanziert.

Tabelle A 1 gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 199.000 niedersächsischen Betriebe Ende Juni 2017, die zu diesem Zeitpunkt insgesamt 2,9 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten. Aus dieser Grundgesamtheit wurde entsprechend dem Prinzip der optimalen Schichtung eine nach Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe gezogen.³⁸ In den ausgewählten Betrieben wurden auf der Grundlage einheitlicher Fragebögen im Zeitraum Juli bis Oktober 2018 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.³⁹ Für das Jahr 2018 liegen von 994 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. 58,5 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 7,7 Prozent des Personals hier tätig. In den beiden oberen Größenklassen mit 2,2 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 (15,8 / 12,3 / 10,9 Prozent). In diesen drei Branchen finden jeweils auch relativ viele Personen Beschäftigung (13,2 / 8,0 / 15,7 Prozent). Außerhalb des Dienstleistungssektors ist vor allem das Investitions- und Gebrauchsgütergewerbe für die Beschäftigung bedeutsam (12,6 Prozent), in eingeschränktem Maße auch das Baugewerbe (6,4 Prozent). Bei längerfristigen Branchenvergleichen muss beachtet werden, dass sich 2008 die Systematik der Wirtschaftszweige geändert hat.

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 Unschärfbereich. Frühere Kontrollrechnungen haben gezeigt, dass z. B. bei der Zahl der Erwerbstätigen mit einer Unschärfe von \approx 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 auf der Befragung von mehr als 100 Betrieben basieren. Wie **Tabelle A 1** 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.

³⁸ Dabei werden die in Tabelle A1 angegebenen 19 Branchen sowie 10 Betriebsgrößenklassen unterschieden.

³⁹ In etwa vier von fünf Betrieben wird der Fragebogen in persönlich-mündlichen Interviews ausgefüllt. Bei den übrigen findet meist eine Selbstaussfüllung durch die Betriebe statt, teilweise gibt es Mischformen.

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**⁴⁰: 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 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 A 1** 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.

⁴⁰ 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.

Tabelle A 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2017 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2018

Branche	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2017					Niedersachsen insgesamt		Interviews 2018 Anzahl
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	Anzahl	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	9.773	1.337	236	11	a)	11.362	5,7	30
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung	1.125	549	386	96	9	2.165	1,1	20
Nahrungs- und Genussmittel	763	781	419	229	21	2.213	1,1	23
Verbrauchsgüter	790	489	287	86	7	1.659	0,8	15
Produktionsgüter	563	551	523	238	40	1.915	1,0	40
Investitions- und Gebrauchsgüter	3.186	2.903	1.575	421	69	8.154	4,1	91
Baugewerbe	11.149	7.523	1.823	97	a)	20.634	10,4	73
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Großhandel	8.033	4.759	1.816	258	9	14.875	7,5	66
Einzelhandel	13.330	8.612	2.283	193	6	24.424	12,3	102
Verkehr und Lagerei	3.390	2.549	1.410	213	29	7.591	3,8	42
Information und Kommunikation	2.184	1.053	427	88	8	3.760	1,9	13
Gastgewerbe	9.148	3.741	832	45	0	13.766	6,9	63
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.335	955	343	120	23	5.766	2,9	24
wirtschaftl., wiss. und freiberufliche Dienstleistungen	20.572	7.680	2.527	588	50	31.417	15,8	117
Erziehung und Unterricht	3.016	2.041	1.097	91	15	6.260	3,2	42
Gesundheits- und Sozialwesen	9.724	8.306	2.868	552	118	21.568	10,9	128
sonstige Dienstleistungen	7.943	2.424	285	30	a)	10.874	5,4	36
Organisationen ohne Erwerbszw.	3.093	904	283	28	a)	4.333	2,2	18
Öffentliche Verwaltung	862	729	863	336	55	2.845	1,4	51
Rest (nicht zugeordnet)	a)	0	0	0	a)	3.199	1,6	
Niedersachsen insgesamt	116.128	57.936	20.305	3.814	469	197.598	100,0	1.064
Anteil in Prozent	58,5	29,2	10,2	1,9	0,2	100,0		
Anzahl Interviews 2018	279	205	307	168	35	1.064		100

a) Aus Gründen des Datenschutzes nicht ausgewiesen.

Quelle der Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Quelle Zahl der Interviews: IAB-Betriebspanel Welle 2018.

⋯ Betriebe werden zusammengefasst ausgewiesen.

Es bedeutet andererseits, dass Veränderungen in den beobachteten Größen sowohl auf Verhaltensänderungen als auch auf Änderungen in der Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen sein können.⁴¹

⁴¹ Damit sind Änderungen unterhalb der Schichtungsmerkmale Branche und Betriebsgrößenklasse gemeint. Scheidet z. B. ein Kleinbetrieb im Baugewerbe mit hohem Auszubildendenanteil aus der

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 amtlichen Statistik, da die Gruppe der tätigen Inhaber/-innen im Panel nicht vollständig erfasst wird.⁴² 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 „Antwörter“ und „Nicht-antwörter (weiß nicht/keine Angabe)“ unterschieden. Sofern nicht anders angegeben, stellen jeweils die Antwörter die Basis der Prozentangaben (= 100 Prozent) dar. Die Gruppe der Nichtantwörter ist mit Werten um 1 bis 2 Prozent der gültigen Fälle meist sehr klein. Die wenigen Ausnahmen mit höheren Nichtantwörteranteilen betreffen i. d. R. quantitative Angaben wie Umsatz, Investitionssumme oder Lohnsumme.

Stichprobe aus 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.

⁴² 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 enthält.