



Beschäftigungstrends 2019 Niedersachsen

**Auswertung des IAB-Betriebspanels 2019 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 2020

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.....	6
0 In aller Kürze.....	10
1 Fachkräftesicherung als zentrale Aufgabe	17
1.1 Fachkräftebedarf und Fachkräfteknappheit	17
1.2 Strategien der Fachkräftesicherung	27
1.3 Fort- und Weiterbildung.....	31
2 Voraussetzungen und Elemente der Digitalisierung.....	40
2.1 Hochgeschwindigkeits-Internetanschlüsse	40
2.2 Einsatz von Robotern.....	43
3 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und –entwicklung.....	51
3.1 Entwicklung 2000 bis 2019 insgesamt.....	51
3.2 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen.....	54
3.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter	58
4 Personalstruktur.....	60
4.1 Tätigkeitsgruppen.....	60
4.2 Geringfügige Beschäftigung.....	62
4.3 Teilzeitbeschäftigung.....	63
4.4 Befristete Beschäftigung	65
4.5 Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte.....	72
4.6 Altersgruppen.....	73
5 Personalpolitik.....	76
5.1 Grundlagen der Personalplanung.....	76
5.2 Einstellungen und Personalabgänge	77
5.3 Betriebliche Ausbildung.....	82
5.4 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden	93
6 Wirtschaftliche Lage.....	98
6.1 Ertragslage und erwartete Geschäftsentwicklung	98
6.2 Investitionen, Innovationen und F&E-Aktivitäten.....	100
6.3 Tarifbindung und Mindestlohn.....	107
Anhang: Betriebspanel als Informationsquelle - Methodische Anmerkungen.....	113
Stichwortverzeichnis	118

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fachkräftequote in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2000 und 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	18
Abbildung 2: Struktur des Fachkräfteeinsatzes in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen 2003 ^{a)} und 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinsatz	19
Abbildung 3: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: alle Betriebe.....	20
Abbildung 4: Zusätzlicher Fachkräftebedarf jeweils im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2008 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	22
Abbildung 5: Nichtbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf	24
Abbildung 6: Weiterbildungsquote für niedersächsische Betriebe bei Verfolgung einer Weiterbildungsstrategie zur Fachkräftesicherung, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe, die in der Welle 2014 eine Einschätzung der Bedeutung der Weiterbildungsstrategie abgegeben haben	29
Abbildung 7: Nichtbesetzungsquote für niedersächsische Betriebe bei Verfolgung einer Weiterbildungsstrategie zur Fachkräftesicherung, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe, die in der Welle 2014 eine Einschätzung der Bedeutung der Weiterbildungsstrategie abgegeben und jeweils im 1. Halbjahr eines Jahres zusätzlichen Fachkräftebedarf hatten	30
Abbildung 8: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr in Niedersachsen jeweils 2001 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	32
Abbildung 9: Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2017 und 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Internetanschluss	41
Abbildung 10: Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Anschluss	42
Abbildung 11: Betriebe mit Einsatz von Robotern in den letzten 5 Jahren in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	44
Abbildung 12: Zahl der eingesetzten Roboter in Niedersachsen und in Deutschland insgesamt 2014 – 2018; Basis: Betriebe mit Robotereinsatz in der Fünf-Jahres-Periode.	46
Abbildung 13: Informationen zu Robotern, die 2018 in Niedersachsen und Deutschland eingesetzt wurden, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Robotereinsatz 2018	47

Abbildung 14: Verschiedene betriebliche Indikatoren zu Investitionen, Innovationen und Wettbewerbsdruck in Niedersachsen in Abhängigkeit vom Robotereinsatz 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	50
Abbildung 15: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2019, Stand: jeweils 30.06., Werte in Tausend; Basis: alle Betriebe .	51
Abbildung 16: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen 2018 und 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Stand jeweils 30.06., Angaben in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	52
Abbildung 17: Wachstumsraten der Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen nach Betriebsgrößenklassen bei unterschiedlichen Einteilungskriterien, Veränderung 30.06.2018 auf 30.06.2019 in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	55
Abbildung 18: Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2000 bis 2019, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	55
Abbildung 19: Wachstumsraten der Erwerbstätigen in Niedersachsen nach Betriebsalter 2015 bis 2019 in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	59
Abbildung 20: Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Stand: jeweils 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	60
Abbildung 21: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe	63
Abbildung 22: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe.....	64
Abbildung 23: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeter Beschäftigung	66
Abbildung 24: Betriebe mit Beschäftigten „50 Jahre und älter“ in Niedersachsen 2002,2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe	75
Abbildung 25: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: alle Betriebe	78
Abbildung 26: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Niedersachsen 2001 bis 2019 und in Deutschland 2019; Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	82
Abbildung 27: Gründe für die betriebsseitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Niedersachsen und Deutschland 2019, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich bei „trifft zu“; Basis: Betriebe die Ausbildungsverträge aufgelöst haben	91
Abbildung 28: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Niedersachsen 2002 bis 2019; Basis: alle Betriebe	93
Abbildung 29: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe	96
Abbildung 30: Jahresergebnis (Reingewinn/Reinverlust) in Niedersachsen 2011 bis 2018 und in Deutschland insgesamt 2018, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung.....	98

Abbildung 31: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe 108

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt 2019; Basis: alle Betriebe.....	21
Tabelle 2:	Zusätzlicher Fachkräftebedarf im 1. Halbjahr in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	23
Tabelle 3:	Nichtbesetzte Fachkräftestellen im 1. Halbjahr in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf	25
Tabelle 4:	Anzahl Jahre mit nichtbesetzten Stellen für Fachkräfte im 1. Halbjahr in einem Fünf-Jahres-Zeitraum nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinsatz und kontinuierlicher Beteiligung an der Befragung, Daten nicht gewichtet	26
Tabelle 5:	Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	33
Tabelle 6:	Personen mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2007, 2011, 2015 bis 2019 und in Deutschland 2019 nach Tätigkeitsgruppen, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	35
Tabelle 7:	Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2010, 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen.....	36
Tabelle 8:	Weiterbildung in der Arbeits- oder Freizeit in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2011, 2017, 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen.....	38
Tabelle 9:	Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2011, 2015, 2017, 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	39
Tabelle 10:	Verschiedene Indikatoren der Beschäftigungssituation in Abhängigkeit vom Einsatz von Robotern im Verarbeitenden Gewerbe Niedersachsens 2014–2018, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes in Niedersachsen 2019 mit Beteiligung an den Wellen 2014 bis 2018	49
Tabelle 11:	Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2018 auf 2019, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe	53
Tabelle 12:	Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2020 in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt; Basis: alle Betriebe	53
Tabelle 13:	Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie in der Privat- und Gemeinwirtschaft in Niedersachsen 2018 und 2019, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe.....	57

Tabelle 14:	Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen nach Betriebsalter 2000 und 2019, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe	58
Tabelle 15:	Weibliche und männliche Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen und Deutschland 2019, Stand: 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	61
Tabelle 16:	Befristete Beschäftigungsverhältnisse im 1. Halbjahr nach Rechtsgrundlage in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2013, 2017 bis 2019 ^{a)} und Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen	67
Tabelle 17:	Befristungen bei Neueinstellungen im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2005, 2010 und 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Neueinstellungen	69
Tabelle 18:	Auslaufende Befristungen im 1. Halbjahr in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2010 und 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit auslaufenden Befristungen	71
Tabelle 19:	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2019, und Deutschland insgesamt 2019, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	72
Tabelle 20:	Altersstruktur der Belegschaften in niedersächsischen Betrieben 2011, 2015, 2017 und 2019, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe	74
Tabelle 21:	Formale Grundlagen der Personalplanung in Niedersachsen 2005, 2011, 2017, 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe	76
Tabelle 22:	Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien und in Deutschland insgesamt 2019; Basis: alle Betriebe	79
Tabelle 23:	Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent aller Abgänge; Basis: Betriebe mit Abgängen	80
Tabelle 24:	Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Kammern und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	84
Tabelle 25:	Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe	85
Tabelle 26:	Ausbildungsplatzangebot in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in den Ausbildungsjahren 2005/06, 2010/11, 2015/16 bis 2018/19 und in Deutschland insgesamt 2018/19, Anteile in Prozent; Basis: ausbildungsberechtigte Betriebe	87
Tabelle 27:	Betriebe mit zusätzlichen Sach- oder Geldleistungen zur Ausbildungsvergütung in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ausbildungsangebot 2018/19	88

Tabelle 28:	Auflösen oder Nichtantreten von geschlossenen Ausbildungsverträgen in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot bzw. mit Auflösung/Nichtantreten von Ausbildung bzw. mit betriebsseitiger Auflösung von Verträgen.....	90
Tabelle 29:	Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen 2005, 2010, 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen	92
Tabelle 30:	Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2019, Basis: alle Betriebe.	94
Tabelle 31:	Überstunden und Art ihres Ausgleichs in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2011, 2015, 2017, 2018 und Deutschland insgesamt 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Überstunden.....	95
Tabelle 32:	Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt 2019, Basis: alle Betriebe.....	97
Tabelle 33:	Subjektive Ertragslage in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2010, 2015 bis 2018 und in Deutschland insgesamt 2018; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung.....	99
Tabelle 34:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2018 und 2019 und für Deutschland insgesamt 2019; Basis: alle Betriebe	100
Tabelle 35:	Investitionstätigkeit nach Einsatzfeldern in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2010, 2015 bis 2018 und in Deutschland insgesamt 2018, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Investitionen.....	101
Tabelle 36:	Produkt- und Prozessinnovationen in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2007, 2010, 2015 bis 2018 und in Deutschland insgesamt 2018, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe.....	103
Tabelle 37:	Innovationshemmnisse in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2006 bis 2018 und in Deutschland insgesamt 2018, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit geplanten, aber nicht durchgeführten Investitionen.....	104
Tabelle 38:	Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2004, 2011, 2015, 2017 und 2019 und in Deutschland insgesamt 2019; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit F & E-Aktivitäten	105
Tabelle 39:	Wichtigste organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren vor der Befragung in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2011, 2015, 2017, 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	106

Tabelle 40:	Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2018 und 2019 sowie in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	109
Tabelle 41:	Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlohn in Folge des Mindestlohnes angehoben wurde, in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2015, 2017 und 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	111
Tabelle A 1:	Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2018 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2019	116

0 In aller Kürze

Seit 2002 wird auf der Basis einer jährlichen interviewbasierten Betriebsbefragung - dem IAB-Betriebspanel - ein Bericht über Beschäftigungstrends in Niedersachsen durch die Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen (Institut für Wirtschaftspolitik der Leibniz Universität Hannover) erstellt.¹ Im Rahmen dieser regelmäßigen Berichterstattung werden zum einen frühere Befunde fortgeschrieben, zum anderen aktuelle Aspekte der Beschäftigungsentwicklung in Schwerpunkten behandelt. Die Schwerpunkte der Beschäftigungstrends 2019 sind die ‚Fachkräftesicherung als zentrale Aufgabe‘ und die ‚Voraussetzungen und Elemente der Digitalisierung‘.

Fachkräftesicherung als zentrale Aufgabe

- Fachkräftebedarf und Fachkräfteknappheit

Die demographische Entwicklung und der dynamische digitale Strukturwandel stellen Wirtschaft, Gesellschaft und Politik vor große Herausforderungen zur Sicherung des Bestands und des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften. Die zunehmende Bedeutung der Fachkräfte zeigt sich empirisch in einem Anstieg der prozentualen Fachkräftequote um 11 Prozentpunkte auf 76 Prozent im Zeitraum vom Jahr 2000 zum Jahr 2019. Im Berichtsjahr 2019 hatten 83 Prozent der Fachkräfte eine Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung absolviert, 17 Prozent ein Hochschulstudium. Der Bestand an Fachkräften ist jedoch keine statische Größe, sondern verändert sich ständig durch Abgänge, Zugänge sowie Umstrukturierungen infolge von Fort- und Weiterbildung. Dementsprechend gehört die Suche nach Fachkräften zu den zentralen personalpolitischen Aufgaben. Die Anzahl der offenen Fachkräftestellen hatte im Jahr 2019 mit 121.000 erneut einen Höchststand in Niedersachsen erreicht. Auf 100 Erwerbstätige entfielen 5 offene Stellen. Gleichwohl war der zusätzliche Fachkräftebedarf, gemessen durch die Summe der Anzahl der Fachkräfteeinstellungen und der Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen, gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken. Der Anteil des zusätzlichen Fachkräftebedarfs am Fachkräftebestand betrug 9 Prozent. Der Anteil unbesetzter Stellen am Fachkräftebedarf war gegenüber dem vorjährigen Höchststand von 40 Prozent um 2 Prozentpunkte zurückgegangen, blieb aber auf hohem Niveau. Im Baugewerbe und in Kleinstbetrieben (1-9 Erwerbstätige) waren die Nichtbesetzungsquoten alarmierend hoch. Für die meisten Betriebe waren Fachkräfteengpässe aber kein über Jahre andauerndes Problem.

- Strategien der Fachkräftesicherung

Die betrieblichen Strategien zur Fachkräftesicherung sind vielfältig. An erster Stelle stehen Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung, die auch gesamtwirtschaftlich positiv zu beurteilen sind, da durch sie das verfügbare Qualifikationspotenzial vergrößert wird. Ähnlich sind Kooperationen mit Bildungsträgern zu werten. Ergänzend können Maßnahmen ergriffen werden, die das inländische Erwerbspersonenpotenzial vergrößern. Hierzu gehören das längere

¹ Die Datenbasis sind Angaben von 1.139 Betrieben im Jahr 2019, die als repräsentative Stichprobe der niedersächsischen Unternehmen nach dem Prinzip der optimalen Schichtung nach 19 Branchen und zehn Betriebsgrößenklassen ausgewählt wurden. Die Befragung wurde zwischen Juli und Oktober 2019 durchgeführt. Die aktuellen durch die Präventionsmaßnahmen der Covid-19-Pandemie ausgelösten Beschäftigungseffekte sind daher nicht erfasst worden.

Halten von älteren Fachkräften sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aus betrieblicher Perspektive ist auch die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen wichtig, beispielsweise durch die Zahlung höherer Löhne. Im Wettbewerb um die knappen Fachkräfte verbessert der Betrieb durch diese Strategie seine eigene Position, allerdings ohne die grundsätzliche Knappheitssituation zu verändern. Betriebe, die in einer früheren Befragung (2014) angegeben hatten, eine forcierte Weiterbildungsstrategie zur Fachkräftesicherung zu verfolgen, hatten in den darauffolgenden Jahren relativ umfangreich entsprechende Maßnahmen eingesetzt und waren in geringerem Ausmaß von Fachkräftengpässen betroffen.

- Fort- und Weiterbildung

Der Anteil an Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, war erneut gestiegen und betrug im Jahr 2019 61 Prozent. Externe Kurse und Lehrgänge waren dabei die häufigste Maßnahmenart; selbstgesteuertes Lernen gewann an quantitativer Bedeutung. Die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil an Erwerbstätigen mit Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, hatte sich auf hohem Niveau stabilisiert (38 Prozent). Beide Werte liegen deutlich über denen der Vergleichsregion Deutschland insgesamt (55/34 Prozent). Der Anteil an Weiterbildungsteilnehmern war unter weiblichen Erwerbstätigen größer als unter männlichen. Die Weiterbildungsquote Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten war gering, aber gegenüber den Vorjahren deutlich angestiegen. Weiterbildungsmaßnahmen wurden meist vom Betrieb finanziert und während der Arbeitszeit durchgeführt.

Voraussetzungen und Elemente der Digitalisierung

- Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss

Eine schnelle und leistungsfähige Internetverbindung ist für viele Betriebe eine zentrale Voraussetzung für den Einsatz moderner digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien. Eine gute Breitbandversorgung hat dadurch einen positiven Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes und darüber hinaus auch auf das Wirtschaftswachstum des Landes insgesamt. Die Abdeckung mit schnellem Internet hatte sich gegenüber 2017 etwas verbessert und erreichte 74 Prozent der Betriebe im Jahr 2019. Der Ausstattungsanteil in Niedersachsen war gleich groß wie der in der Vergleichsregion Deutschland. Für knapp ein Viertel der Betriebe mit Internetanschluss war die Leitungskapazität aber nicht ausreichend, ein gegenüber der vorigen Abfrage deutlich gestiegener Wert. Besonders schlecht fiel die Leistungsbeurteilung bei Betrieben aus, die Roboter in Leistungserstellung und Produktion einsetzen.

- Einsatz von Robotern

Von einem Robotereinsatz werden Beschäftigungschancen in verschiedenen Branchen und Berufen erwartet, denen Ängste vor Entlassungen und Betriebsschließungen in anderen gegenüberstehen. Um mehr Informationen zur tatsächlichen betrieblichen Lage zu erhalten, wurden im Jahr 2019 Basisinformationen zum Einsatz von Robotern erhoben. Der Anteil an Betrieben, die Roboter einsetzen, war mit 2 Prozent in Niedersachsen wie in Deutschland insgesamt relativ gering. Die Verteilung über Branchen und Betriebsgrößen war aber sehr ungleich. Hohe Betriebsanteile fanden sich in Land- und Forstwirtschaft (15 Prozent) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (9 Prozent). Die Anzahl der eingesetzten Roboter in der niedersäch-

sischen Wirtschaft hatte sich seit dem Jahr 2014 auf 9.000 im Jahr 2018 verdreifacht. 28 Prozent der eingesetzten Roboter hatten dabei einen Anschaffungspreis, der unter 50.000 Euro lag, und 50 Prozent waren mit einer Schutzeinrichtung versehen. Allein ein Viertel der Roboter wurde im Jahr 2018 angeschafft, die anderen früher. Für Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes mit Informationen zum Robotereinsatz im Zeitraum 2014 bis 2018 wurden verschiedene, die Beschäftigungssituation beschreibende Indikatoren analysiert. Dabei zeigte sich für robotereinsatzende Betriebe eine höhere Fachkräftequote und eine geringere Nichtbesetzungsquote als für Betriebe ohne Roboter. Darüber hinaus investierten Erstere stärker und waren innovativer.

Erwerbstätigkeit

Der seit mehreren Jahren anhaltende Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen hat sich in Niedersachsen auch 2019 fortgesetzt. Die Steigerung war mit 1,1 Prozent aber schwächer ausgefallen als im Vorjahr (2,6 Prozent). Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wuchs mit 1,5 Prozent etwas stärker als die Erwerbstätigkeit insgesamt. Die geringfügige Beschäftigung, die in früheren Jahren häufig hohe Wachstumsraten auswies, stieg im Jahr 2019 nur um 0,5 Prozent. Der Anstieg der Beschäftigung ergab sich aus einem Mix aus betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungprozessen. Er beruhte darauf, dass 57.000 Betrieben, die ihre Belegschaft insgesamt um 11 Prozent vergrößerten, 49.000 mit etwa gleich starken Schrumpfungen gegenüberstanden. Das Gros der Betriebe ließ die Beschäftigung unverändert. Junge Betriebe wiesen wie in den Vorjahren höhere Zuwachsraten auf als ältere. Die Beschäftigung im Mittelstand wuchs dabei schneller als in der übrigen privaten Wirtschaft. Die weitere Entwicklung bis Juni 2020 wurde allgemein überwiegend positiv beurteilt. Der erwartete Zuwachs fiel mit durchschnittlich 2,6 Prozent sogar überdurchschnittlich hoch aus. Den stärksten Zuwachs erwarteten die Dienstleistungen (3,3 Prozent) und Kleinbetriebe (5,1 Prozent). Längerfristig nahm der Beschäftigtenanteil der Kleinbetriebe aber ab. Die im Frühjahr 2020 sich entwickelnde Beschäftigungskrise infolge des Corona-Virus konnten die Betriebe nicht vorhersehen.

Personalstruktur

Die Tätigkeitsgruppen spiegeln die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz wider. Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten nach einer abgeschlossenen Lehre bildeten mit 60 Prozent die größte Beschäftigtengruppe im Jahr 2019. Einfache Tätigkeiten hatten einen Anteil von 23 Prozent, qualifizierte Tätigkeiten nach einem Hochschulabschluss folgten mit 12 Prozent. Die quantitativ kleinste Gruppe bildeten ‚tätige Inhaber/-innen, Vorstände und Geschäftsführer/-innen‘ mit 5 Prozent. Frauen übten überproportional häufig einfache Tätigkeiten aus und waren bei hochqualifizierten und leitenden Tätigkeiten unterrepräsentiert. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse machen seit mehreren Jahren 13 Prozent der Erwerbstätigen aus. Diese Personalstruktur ist seit einigen Jahren relativ stabil

Teilzeitbeschäftigung gewann viele Jahre quantitativ an Bedeutung, ist aber gegenüber dem Vorjahr etwas zurückgegangen. Aber immer noch jeder dritte Beschäftigte arbeitete mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit, in drei von vier Fällen handelte es sich dabei um Frauen. Klammert man geringfügig Teilzeitbeschäftigte aus der Betrachtung aus, schrumpft der Teilzeitanteil auf 21 Prozent.

Befristete Beschäftigung gehört zur Kategorie der ‚atypischen‘ Beschäftigungsformen, deren Verbreitung kontrovers beurteilt wird. Seit 2013 ist der bis dahin zunehmende Trend unterbrochen. Im Jahr 2019 gab es befristete Beschäftigung in 16 Prozent der Betriebe und für 8 Prozent der Erwerbstätigen. Deutlich mehr als die Hälfte der Befristungen erfolgten sachgrundlos. Angesichts des mit 8 Prozent relativ niedrigen Anteils der befristet Beschäftigten an den Erwerbstätigen darf nicht übersehen werden, dass Befristungen bei Einstellungen immer noch häufig vorkommen. Im Jahr 2019 waren 35 Prozent der Einstellungen befristet. Allerdings war parallel der Anteil der Personen, denen nach Auslaufen der Befristung der Übergang in eine unbefristete Stelle gelingt, auf 41 Prozent angestiegen.

Altersgruppen

Im Bericht werden vier Altersgruppen unterschieden: 1) bis unter 30 Jahre, 2) 30 bis unter 50 Jahre, 3) 50 bis unter 60 Jahre, 4) 60 Jahre und älter. Für die Kerngruppe der 30 bis unter 50-Jährigen zeigte sich für Niedersachsen im Jahr 2019 ein etwas niedriger Anteilswert als für Deutschland insgesamt. Dies galt auch für den Anteil der „jüngeren“ Älteren. Umgekehrt verhielt es sich bei den unter 30-Jährigen und denen die 60 Jahre und älter sind. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass das Beschäftigungspotenzial in Niedersachsen etwas breiter ausgeschöpft wird als im bundesdeutschen Durchschnitt. Im Zeitverlauf nahm der Anteil an Betrieben ab, die keine Älteren beschäftigen (2002: 39 Prozent, 2019: 28 Prozent). Gleichzeitig nahm der Anteil der Betriebe zu, bei denen Ältere mehr als die Hälfte des Personals ausmachen (2002: 15 Prozent, 2019: 23 Prozent).

Einstellungen und Abgänge im 1. Halbjahr

Im 1. Halbjahr 2019 kam es bei 279.000 Einstellungen und 222.000 Abgängen zu einem Zuwachs von 57.000 Stellen. Ähnlich wie im Vorjahr stellte gut jeder dritte Betrieb ein und der Anteil der Einstellungen an den Erwerbstätigen betrug 7 Prozent. Zwei Drittel der Einstellungen erfolgten im Bereich Dienstleistungen. Dieser hohe Werte ergibt sich durch die vielen Dienstleistungsbetriebe, die jeweils relativ viele Neueinstellungen vornehmen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung waren die Betriebe demgegenüber sehr zurückhaltend bei Einstellungen. Die Betriebsgrößenunterschiede waren nicht sehr ausgeprägt. 49 Prozent aller Einstellungen erfolgten für einfache Tätigkeiten, 51 Prozent für qualifizierte. Dieses Verhältnis ist über die Zeit relativ stabil und erklärt sich vor allem durch eine geringe Beschäftigungsstabilität der Geringqualifizierten. Von den Personen, die den Betrieb verließen, schieden die meisten aufgrund arbeitnehmerseitiger Kündigungen (40 Prozent) aus. Betriebsseitig Gekündigte stellten die zweitgrößte Gruppe (22 Prozent). Abgänge nach Auslaufen eines befristeten Vertrages kamen ebenfalls relativ häufig vor (13 Prozent). Die Personalbewegungen in Niedersachsen unterschieden sich in den Anteilen nicht wesentlich von denen in Deutschland insgesamt.

Betriebliche Ausbildung

Sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten (2019: 54 Prozent) als auch der der ausbildenden Betriebe (2019: 33 Prozent) war in Niedersachsen gegenüber dem Vorjahr gesunken. Gleichwohl war die Gesamtzahl an Auszubildenden einschließlich Beamtenanwärter/-innen

auf einen Höchststand von 169.000 gestiegen. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen betrug 4,5 Prozent. Der entsprechende Wert für Deutschland insgesamt lag mit 3,8 Prozent deutlich darunter. Nach wie vor war das Ausbildungsengagement sehr unterschiedlich. Es gab ausbildungsstarke (z. B. Baugewerbe, Handwerkskammer-Betriebe) und –schwache Bereiche (z. B. Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung). Das Ausbildungsplatzangebot war im zurückliegenden Ausbildungsjahr 2018/19 auf 96.000 erneut gestiegen; allerdings konnten 26 Prozent davon nicht besetzt werden. Besonders große Besetzungsprobleme bestanden im Baugewerbe, bei Handwerkskammerbetrieben und bei kleineren Betrieben. Um die im Zeitverlauf zunehmenden Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsstellen abzumildern, boten 43 Prozent der Betriebe neben der Ausbildungsvergütung zusätzliche Sach- oder Geldleistungen an. Am weitesten verbreitet waren Zuschüsse für die Altersversorgung. Die beim Ausbildungsvertragsabschluss bestehenden Erwartungen werden nicht immer erfüllt. Passiert dies frühzeitig, so kann es zum Nichtantreten der Ausbildung kommen, geschieht es später, zum Auflösen von Ausbildungsverträgen. 2019 trat dies bei 14 Prozent der im Ausbildungsjahr neu besetzten Ausbildungsplätze auf. Bei gut einem Drittel davon erfolgte die Auflösung betriebsseitig, vor allem wegen fehlenden Engagements der/des Auszubildenden. Im Vergleich zum Vorjahr hatten wieder deutlich mehr Auszubildende ihre Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen und drei von vier Absolventen wurden vom Betrieb übernommen.

Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte hatte sich in der letzten Dekade nur wenig geändert. Sie lag im Durchschnitt der Betriebe bei 39,1 Stunden und im Durchschnitt der Beschäftigten mit 38,9 geringfügig niedriger, da Großbetriebe tendenziell kürzere Arbeitszeiten haben. Eine Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgte häufig durch Überstunden. Im zurückliegenden Jahr 2018 wurden sie von 57 Prozent der Betriebe angeordnet. Der leichte Anstieg gegenüber dem Vorjahr korrespondierte mit der Verstärkung des Wirtschaftswachstums im gleichen Zeitraum. Der Ausgleich von Überstunden erfolgte meist durch Freizeit und weniger durch Vergütung. Ein Grund dafür könnte auch sein, dass Arbeitszeitkonten zunehmend Verbreitung finden. Im Jahr 2019 gab es sie in 40 Prozent der Betriebe für 57 Prozent der Beschäftigten.

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 2018 positiv, ausgeglichen oder negativ war. Positive Jahresergebnisse berichteten 81 Prozent der Betriebe, nur 6 Prozent hatten negative Jahresergebnisse. Die Ertragsituation war der in Deutschland insgesamt sehr ähnlich. Zusätzlich bewerteten die Betriebe ihre Ertragslage mit einer Schulnote. Im Jahr 2018 wurde im Durchschnitt die Note 2,6 erreicht, ein Zehntelpunkt schlechter als im Vorjahr. Am unteren Ende des Notenspektrums lag der Bereich Handel und Kfz-Reparatur mit 2,7 und am oberen mit 2,4 das Verarbeitende Gewerbe. Die Erwartungen für das Jahr der Befragung 2019 zeigten, dass mit einer weiteren Aufwärtsentwicklung gerechnet wurde (+2,4 Prozent). Das Baugewerbe war deutlich optimistischer (+4,4 Prozent), während das Verarbeitende Gewerbe mit einem Geschäftsrückgang rechnete (-1,0 Prozent).

Investitionen, Innovationen und F&E-Aktivitäten

Investitionen und Innovationen sind wichtige Einflussfaktoren der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Mit 60 Prozent lag der Anteil investierender Betriebe im Jahr 2019 relativ hoch, auch wenn der Wert gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozentpunkt gesunken ist. Deutschland insgesamt kommt demgegenüber nur auf einen Wert von 55 Prozent. Der Schwerpunkt lag wie in allen früheren Jahren bei Investitionen in Produktionsanlagen und Geschäftsausstattungen sowie in Investitionen in EDV und IuK-Technik. Erweiterungsinvestitionen gingen deutlich auf 26 Prozent zurück. Produktinnovationen meldeten im letzten Geschäftsjahr 42 Prozent der Betriebe, meist in Form einer Weiterentwicklung der Produkte. Prozessinnovationen waren seltener. Beide Innovationsarten zusammengenommen fanden sich in Niedersachsen in 44 Prozent der Betriebe. Die Betriebe in Deutschland insgesamt waren mit 37 Prozent deutlich weniger innovationsfreudig. Allerdings konnte in Niedersachsen jeder zwölfte Betrieb geplante Innovationen nicht durchführen, vor allem wegen hoher Investitionskosten und organisatorischer Probleme. In der Vergleichsregion hatte nur jeder siebente Betrieb derartige Innovationshemmnisse. Eine wichtige Determinante für Innovationen sind Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Der Anteil der F&E betreibenden Betriebe war etwas gestiegen, gleichzeitig war aber pro Betrieb die Anzahl der mit F&E befassten Personen verringert worden. Forschung und Entwicklung wurden fast immer in Kooperation mit Partnern durchgeführt, am häufigsten mit anderen Betrieben gefolgt von Universitäten und Fachhochschulen. In den letzten zwei Jahren vor der Befragung hatte knapp ein Drittel der Betriebe vielfältige organisatorische Innovationen durchgeführt, um die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

Tarifbindung und Mindestlohn

Die tendenziell rückläufige Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten war im Jahr 2018 kurzfristig unterbrochen. Im Jahr 2019 hatte sich zwar der Anteil an tarifgebundenen Betrieben bei 35 Prozent stabilisiert, aber der entsprechende Beschäftigtenanteil ist wieder gefallen und zwar um 4 Prozentpunkte auf 56 Prozent. 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. In den meisten Fällen galt ein Branchentarifvertrag. Insbesondere in Niedersachsen waren aber auch Haus- und Firmentarifverträge quantitativ bedeutsam. 44 Prozent der Beschäftigten arbeiteten mittlerweile in Betrieben, die nicht tarifgebunden waren, wobei sich allerdings etwa drei von fünf dieser Firmen bei Löhnen und Gehältern an Tarifverträgen orientierten. Die größte Bedeutung hatten 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 in Privateigentum gegenüber, zeigt sich eine deutliche Spaltung. Bei öffentlichen Betrieben galten für 80 Prozent der Beschäftigten Tarifverträge, bei privaten nur noch für 48 Prozent. Diese Spaltung kann für die langfristige Stabilität des Systems eine Gefahr darstellen.

Der Rückgang der Tarifbindung in der privaten Wirtschaft war ein Grund unter anderen für die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes im Jahr 2015. Zum 01. Januar 2019 wurde er zum zweiten Mal angehoben und beträgt seitdem 9,19 Euro. Im Gegensatz zu den

von Kritikern der Mindestlohnregelung geäußerten Erwartungen, betraf schon die Einführung des Mindestlohnes 2015 eine vergleichsweise kleine Gruppe Beschäftigter (Beschäftigungstrends 2015 Niedersachsen, Kapitel 5.5). Diese hat sich bei den beiden späteren Erhöhungen jeweils noch in etwa halbiert. Von der zweiten Anhebung waren 5 Prozent der Betriebe bzw. 1 Prozent der Erwerbstätigen betroffen, vor allem im Wirtschaftsbereich Dienstleistungen sowie generell Betriebe und Beschäftigte ohne Tarifbindung. Die von vielen Ökonomen geäußerten Befürchtungen im Vorfeld der Mindestlohneinführung haben sich bisher nicht bestätigt.

1 Fachkräftesicherung als zentrale Aufgabe

1.1 Fachkräftebedarf und Fachkräfteknappheit

Die demographische Entwicklung und der dynamische digitale Strukturwandel stellen Wirtschaft, Gesellschaft und Politik vor große Herausforderungen zur Sicherung des Bestands und des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften. Dabei geht es nicht nur um die quantitative Dimension der Bedarfsdeckung, sondern auch um qualitative Aspekte. So verändern sich beispielsweise die erforderlichen Kompetenzen der Fachkräfte, insbesondere aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung. Zudem brauchen die Betriebe mehr Flexibilität beim Arbeitseinsatz und auch die Beschäftigten stellen neue Anforderungen an ihre Arbeitsplätze infolge des gesellschaftlichen Wertewandels. Im Rahmen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen arbeiten Wirtschaft und Politik im Bundesland gemeinsam an dieser Aufgabe. Das Betriebspanel stellt wichtige Informationen zu diesen Aspekten sowohl auf Basis der jährlich wiederkehrenden Fragen als auch in aktuellen Schwerpunkten mit neuen Fragen bereit.

Angesichts der im Frühjahr 2020 einsetzenden Corona-Krise und der dadurch ausgelösten Einbrüche in der Wirtschaftstätigkeit hat die Fachkräfteknappheit aktuell ihre Stellung als dominantes beschäftigungspolitisches Problem verloren. Es geht jetzt vorrangig darum, Betriebe vor der Insolvenz zu retten und Beschäftigung überhaupt zu sichern. Sieht man von worst-case Szenarien ab, dann bleibt Fachkräftesicherung ein zentrales Problem, wobei zunächst die Sicherung des vorhandenen Bestandes an Fachkräften im Vordergrund steht. Strukturell und mindestens mittelfristig bleiben die Herausforderungen der Fachkräftesicherung für die niedersächsische Wirtschaft aber bestehen. Zudem ist zu erwarten, dass nach einem Wiederaufschwung Fachkräfte auch im quantitativen Sinne wieder knapp werden.

In diesem Kapitel soll zunächst die quantitative Bedeutung der Fachkräfte für die niedersächsische Wirtschaft kurz beleuchtet werden. Sie zeigt sich in hohen Fachkräftequoten und in einer intensiven Suche nach Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt. Hierzu wird die Höhe des zusätzlichen Fachkräftebedarfs untersucht und die Fachkräfteknappheit anhand einer Analyse des Umfangs nichtbesetzter Stellen verdeutlicht. In weiteren Teilabschnitten werden dann betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung vorgestellt und die berufliche Fort- und Weiterbildung wird näher analysiert.

Als Fachkräfte werden im Betriebspanel Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten angesehen. Qualifizierte Tätigkeiten setzen eine abgeschlossene Lehre bzw. eine vergleichbare Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss voraus. Die hohe und zunehmende Bedeutung von Fachkräften zeigt sich zum einen darin, dass der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte einsetzen, von 81 Prozent zur Jahrtausendwende auf 94 Prozent im Berichtsjahr angestiegen ist.² Allerdings bestehen sowohl zwischen den Wirtschaftsbereichen als auch zwischen den verschiedenen Branchen eines Wirtschaftsbereichs erhebliche Unterschiede. Während z.B. im Verarbeitenden Gewerbe und in der öffentlichen Verwaltung fast alle Betriebe Fachkräfte einsetzen,

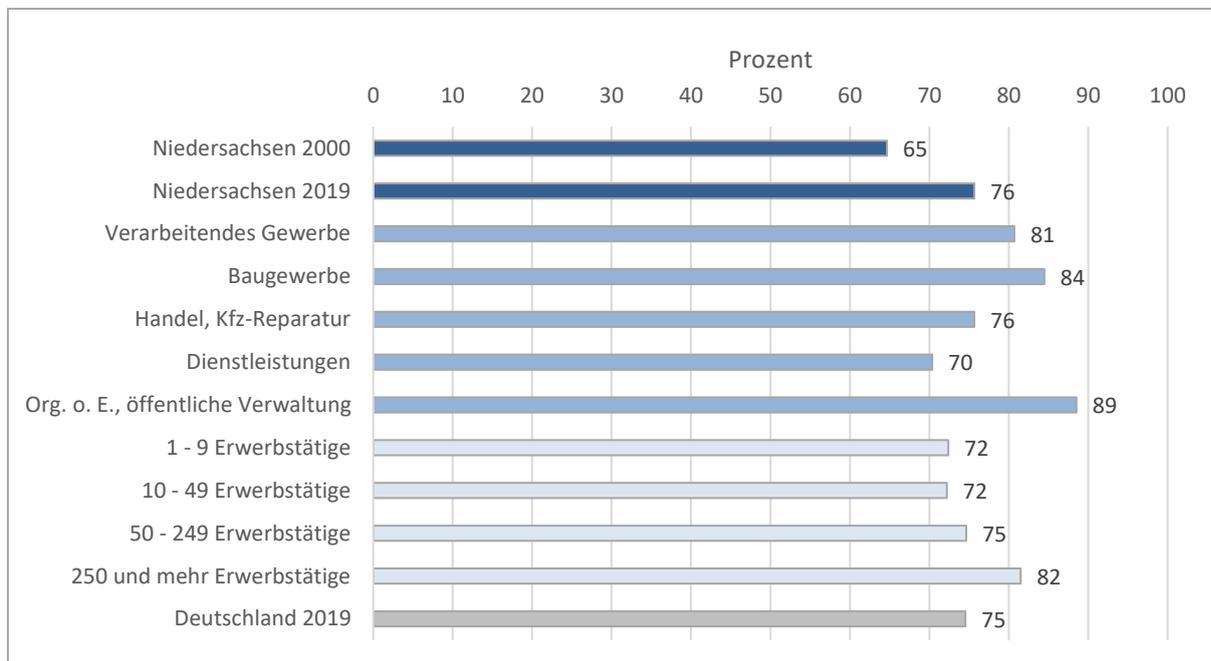
² Zum Zeitpunkt der Berichterstellung liegt das Berichtsjahr 2019 zwar bereits in der Vergangenheit, die folgenden Beschreibungen erfolgen gleichwohl im Präsens zur leichteren Lesbarkeit. Mit „aktuell“ ist immer das Jahr 2019 gemeint.

finden sich insbesondere im Bereich der Dienstleistungen Branchen mit größeren Anteilen an Betrieben ohne Fachkräfteeinsatz (z.B. Gastgewerbe 24 Prozent oder sonstige Dienstleistungen 18 Prozent).³

Fachkräftequote seit der Jahrtausendwende um 11 Prozentpunkte gestiegen

Die zunehmende Bedeutung der Fachkräfte zeigt sich empirisch in einem Anstieg der prozentualen Fachkräftequote⁴ vom Jahr 2000 auf 2019 um 11 Prozentpunkte (**Abbildung 1**). Gut drei von vier Erwerbspersonen in Niedersachsen üben aktuell qualifizierte Tätigkeiten aus. Damit ist die Quote geringfügig höher als in Deutschland insgesamt. Vergleichsweise hohe Fachkräfteanteile finden sich im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie im Baugewerbe. Im Dienstleistungsbereich ist die Fachkräftequote dagegen relativ gering. Allerdings ist dieser Wirtschaftsbereich sehr heterogen und Branchen mit sehr geringem und sehr hohem Fachkräfteeinsatz koexistieren. Kleinere Betriebe (1 - 9 bzw. 10 - 49 Erwerbstätige) haben einen relativ geringen Fachkräfteanteil, Großbetriebe (250 und mehr Erwerbstätige) einen hohen.

Abbildung 1: Fachkräftequote^{a)} in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2000 und 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



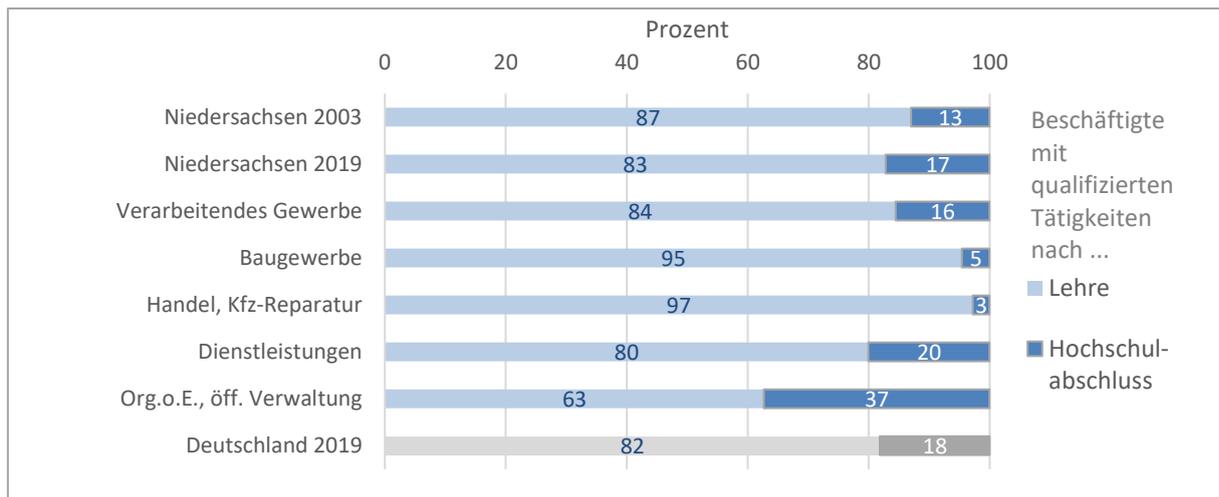
a) Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten als Anteil der Erwerbstätigen ohne Auszubildende, Beamtenanwärter/-innen, tätige Inhaber/-innen und mithelfende Familienangehörige in Prozent.

³ Im Anhang findet sich eine Erläuterung und Abgrenzung der in diesem Bericht betrachteten Wirtschaftsbereiche.

⁴ Fachkräfte als Anteil der Erwerbstätigen ohne Auszubildende, Beamtenanwärter/-innen, tätige Inhaber/Inhaberinnen und mithelfende Familienangehörige in Prozent.

Gut ein Sechstel der Fachkräfte übt Tätigkeiten aus, für die ein Hochschulabschluss Voraussetzung ist (**Abbildung 2**). Besonders hoch ist dieser Anteil im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Umgekehrt werden im Baugewerbe sowie im Handel und Kfz-Reparaturbereich relativ wenig hochqualifizierte Fachkräfte eingesetzt. Im Vergleich zu Deutschland insgesamt hat Niedersachsen bei einer etwas höheren Fachkräftequote (+1 Prozentpunkt) einen etwas niedrigeren Anteil von Fachkräften mit Hochschulabschluss (-1 Prozentpunkt).

Abbildung 2: Struktur des Fachkräfteeinsatzes in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen 2003^{a)} und 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinsatz



a) Ab 2003 wurden qualifizierte Tätigkeiten differenziert nach Lehre und nach Hochschulabschluss erhoben.
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2003 und 2019.

Der Bestand an Fachkräften ist jedoch keine statische Größe, sondern verändert sich ständig durch Abgänge, Zugänge sowie Umstrukturierungen infolge von Fort- und Weiterbildung. Der Personalpolitik fällt die Aufgabe zu, dafür zu sorgen, dass die für Leistungserbringung und Produktion erforderlichen qualifizierten Beschäftigten verfügbar sind. Gelingt das vorübergehend nicht, liegt ein betrieblicher Fachkräftemangel vor. Bleibt dieses Problem längerfristig bestehen, kann sich regional, branchen- oder berufsspezifisch ein Fachkräftemangel zeigen.

Im Betriebspanel wird die Knappheit von Fachkräften mit unterschiedlichem Zeithorizont in zweifacher Weise erfasst. Zum einen wird gefragt, ob und in welchem Maße die Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung Fachkräfte suchen, die zum nächstmöglichen Einstellungstermin eingestellt werden sollen. Zum anderen wird bezogen auf das erste Halbjahr nach der Anzahl der Fachkräfteeinstellungen und der Fachkräftestellen, die trotz Bemühungen nicht besetzt werden konnten, gefragt.

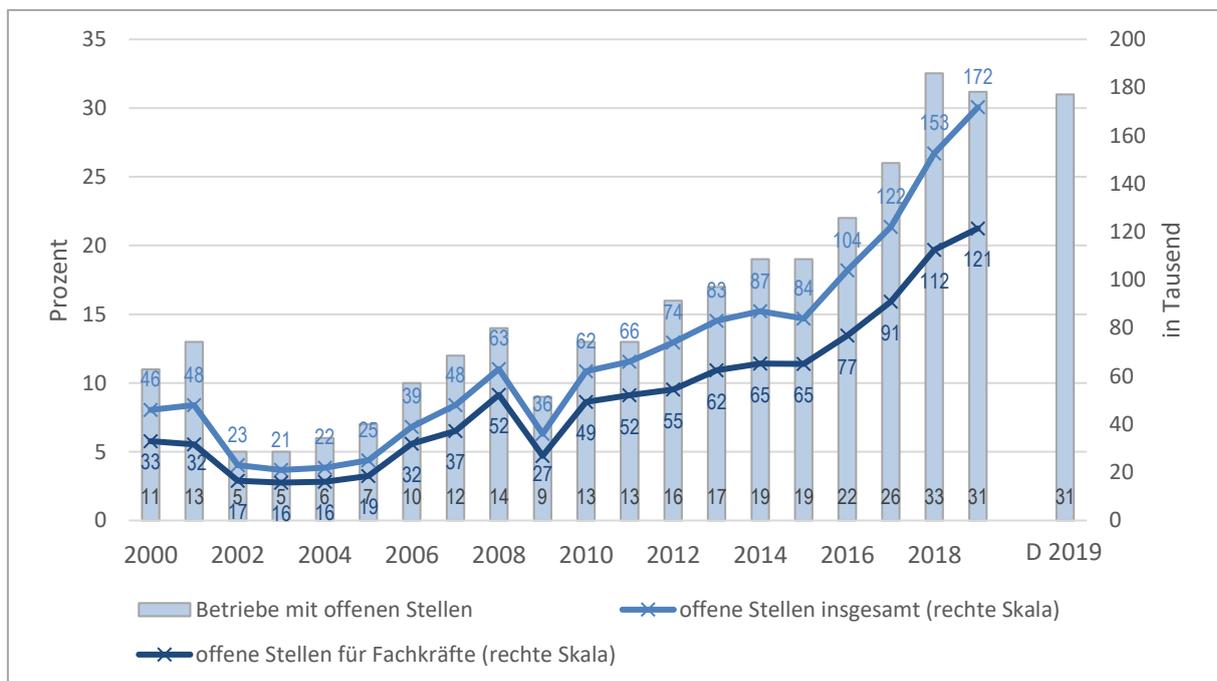
Zahl der offenen Stellen für Fachkräfte erneut angestiegen

Die Zahl der offenen Stellen entwickelte sich nach einem prägnanten Muster. Einem Rückgang nach Beginn der Jahrtausendwende folgte ein Anstieg, der durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 deutlich gedämpft wurde (**Abbildung 3**). Schon im Folgejahr verbesserte sich die

Lage aber wieder. Im Jahr 2015 wurde der Anstieg zwar bei etwas schwächerem Wirtschaftswachstum 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 im Jahr 2019 auf den höchsten Wert innerhalb der betrachteten Periode gestiegen. Das Vorkrisenniveau 2008 übertreffen sie um mehr als das Doppelte.

Die Abbildung zeigt zugleich, dass nicht nur Fachkräfte, sondern auch Beschäftigte für einfache Tätigkeiten verstärkt gesucht werden. Aktuell hat sich der Anstieg der Zahl der offenen Stellen für erstere sogar etwas abgeschwächt. Die relativ hohe Nachfrage nach einfachen Tätigkeiten ist vor allem Ausdruck der vergleichsweise geringen Beschäftigungsstabilität in diesem Segment.

Abbildung 3: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt^{a)} in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: alle Betriebe



a) Die Befragung wurde im Zeitraum Juli bis Oktober 2019 durchgeführt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2019.

Jeder zweite Baubetrieb sucht Personal

Tabelle 1 zeigt die aktuelle Situation 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 Personal 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 als auch relativ nur wenig zusätzliches Personal.

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. Auch der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sucht relativ viele Hochqualifizierte.

Die meisten offenen Stellen gab es bei Betrieben der beiden kleineren Größenklassen. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößen mit der entsprechenden Verteilung der freien Stellen, so fällt auf, dass die Kleinstbetriebe (1-9 Erwerbstätige) überproportional viele freie Stellen aufweisen. Auf 100 Erwerbstätige kommen hier 9 offene Stellen. Bei Großbetrieben (250 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.

Tabelle 1: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt ^{a)} in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt 2019; Basis: alle Betriebe

	Betriebe mit offenen Stellen		offene Stellen					
	b)	c)	insgesamt			Anteil an off. Stellen für ... Tätigkeiten		
			in Tausend	Anteil offene Stellen	OS auf 100 EWT ^{d)}	einfache	Lehre	Hochschule
2019 Niedersachsen	31	100	172	100	5	29	63	8
Verarbeitendes Gewerbe ^{e)}	41	9	17	10	2	26	66	8
Baugewerbe ^{e)}	39	13	17	10	8	20	77	3
Handel, Kfz-Reparatur ^{e)}	30	19	23	14	4	31	69	0
Dienstleistungen ^{e)}	33	54	108	63	6	31	59	10
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{e)}	17	2	3	2	1	3	58	39
1 - 9 Erwerbstätige	20	42	47	31	9	23	76	1
10 - 49 Erwerbstätige	47	44	60	39	5	33	55	11
50-249 Erwerbstätige	67	12	42	27	4	29	64	7
250 u. mehr Erwerbstätige	88	2	23	15	2	32	50	18
2019 Deutschland	31	100	1.741	100	4	26	64	10

a) Die Befragung wurde im Zeitraum Juli bis Oktober 2019 durchgeführt.

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

c) Anteil an den Betrieben mit offenen Stellen.

d) Offene Stellen auf 100 Erwerbstätige.

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

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 41 Prozent der Betriebe offene Stellen. Dies sind 9 Prozent der Personal suchenden Betriebe. Es gibt 17.000 offene Stellen, was einem Anteil von 10 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht. Auf 100 Erwerbstätige im Verarbeitenden Gewerbe entfallen 2 offene Stellen. Von allen offenen Stellen sind 26 Prozent für einfache Tätigkeiten, 66 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre und 8 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschluss.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

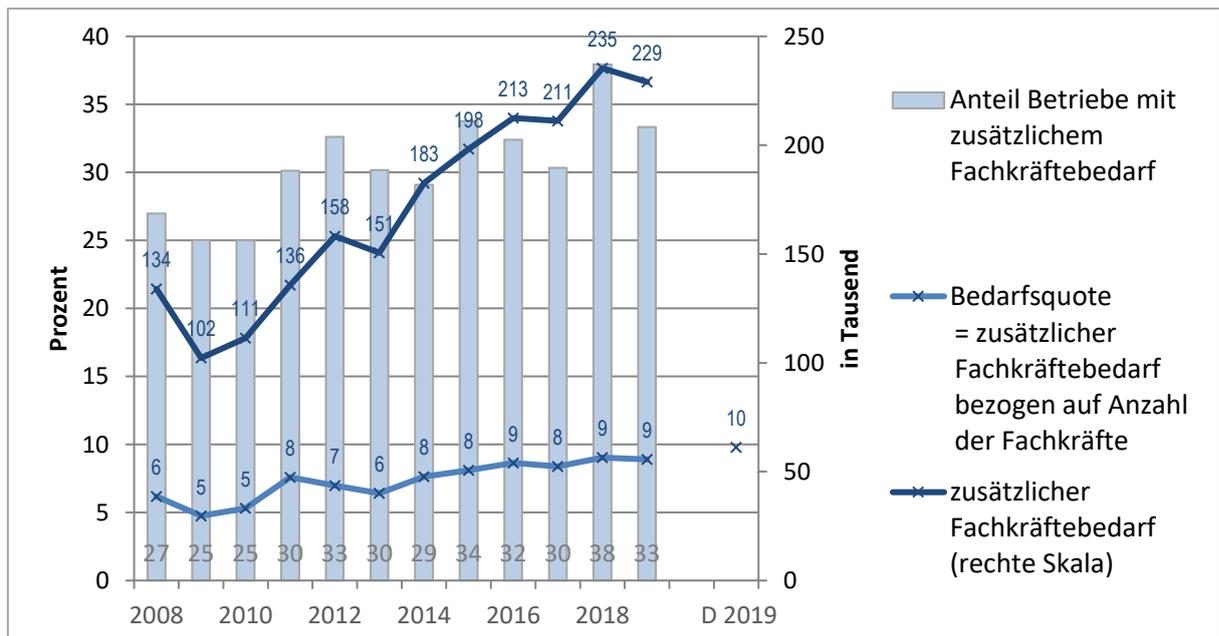
Bezogen auf Erwerbstätige ist das Ausmaß der offenen Stellen in Niedersachsen etwas größer als in Deutschland insgesamt (5 statt 4 offene Stellen auf 100 Erwerbstätige). Allerdings ist die

Struktur bei qualifizierten Tätigkeiten unterschiedlich: In Deutschland insgesamt werden relativ mehr Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten gesucht.

Zusätzlicher Fachkräftebedarf nach wie vor sehr hoch, aber etwas geringer als im Vorjahr

Neben der eben dargestellten Personalsuche, die eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Befragung darstellt, wird auch der zusätzliche Fachkräftebedarf jeweils im 1. Halbjahr des Befragungsjahres erfasst. Dieser setzt sich aus den Einstellungen von Fachkräften und den nicht besetzten Fachkräftestellen zusammen. Wie man sieht sind zwei Sachverhalte deutlich (**Abbildung 4**). Zum einen nimmt der Bedarf tendenziell zu. Dies ist unabhängig davon, welchen Indikator man betrachtet: 1) den Anteil der Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf, 2) die absolute Höhe des zusätzlichen Fachkräftebedarfs oder 3) die prozentuale Bedarfsquote, bei der der zusätzliche Bedarf in Beziehung zur Anzahl der eingesetzten Fachkräfte gesetzt wird. Zum anderen vollzieht sich die Entwicklung mit leichten Schwankungen. Alle drei Reihen weisen für 2018 den jeweils höchsten Wert aus. Aktuell hat sich der zusätzliche Bedarf etwas abgeschwächt, ist allerdings auf nach wie vor hohem Niveau. Die Bedarfsquote ist mit 9 Prozent um 1 Prozentpunkt niedriger als die in der Vergleichsregion Deutschland.

Abbildung 4: Zusätzlicher Fachkräftebedarf ^{a)} jeweils im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2008 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 bis 2019.

In **Tabelle 2** ist die aktuelle Situation detaillierter dargestellt. Betrachtet man den Anteil an Betrieben mit zusätzlichem Fachkräftebedarf differenziert nach Wirtschaftsbereichen, so zeigen sich tendenziell hohe Anteile bei Branchen mit hoher Fachkräftequote (**Abbildung 1**). Vor allem im Baugewerbe liegt zudem eine hohe Bedarfsquote vor. Nicht ins Muster passt der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, bei dem trotz hoher

Fachkräftequote nur relativ wenige Betriebe zusätzlichen Bedarf haben und die Bedarfsquote niedrig ist. Bei einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt sich, dass der Anteil an Betrieben mit zusätzlichem Bedarf an Fachkräften mit der Betriebsgröße steigt, während die Bedarfsquote tendenziell sinkt.

In der aktuellen wirtschaftspolitischen Diskussion spielen die Beschäftigungskonsequenzen der Digitalisierung eine wichtige Rolle. Mit dem Einsatz von Robotern in Leistungserstellung und Produktion stand ein wichtiges Element dieser Entwicklung im Fokus des Betriebspanels 2019 (siehe Kapitel 2.2). Daher kann auch der zusätzliche Fachkräftebedarf im Zusammenhang mit dem Robotereinsatz betrachtet werden. Es gibt Befürchtungen, dass Roboter menschliche Arbeitskraft vollständig ersetzen. Allerdings ist fraglich, ob dies in erster Linie für einfache Tätigkeiten gilt oder auch für Fachkräfte zutrifft. Der geringe Wert für die Bedarfsquote in Betrieben mit Robotereinsatz spricht dafür, dass auch Fachkräfte von diesem Substitutionsprozess betroffen sind. Allerdings ist bei der Interpretation Vorsicht geboten, da Roboter in Niedersachsen überproportional in kleineren, landwirtschaftlichen Betrieben eingesetzt werden. Hier überlagern sich also mehrere Effekte und eine multivariate Analyse wäre zur Klärung notwendig, für die die Zahl der Fälle aber zu niedrig ist.

Tabelle 2: Zusätzlicher Fachkräftebedarf^{a)} im 1. Halbjahr in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf	Bedarfsquote ^{b)}
2019 Niedersachsen	33	9
Verarbeitendes Gewerbe	39	5
Baugewerbe	40	14
Handel, Kfz-Reparatur	37	9
Dienstleistungen	32	11
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	36	4
1 - 9 Erwerbstätige	21	15
10 - 49 Erwerbstätige	50	9
50-249 Erwerbstätige	80	10
250 und mehr Erwerbstätige	92	6
Betriebe mit Robotereinsatz ^{c)}	38	3
Betriebe ohne Robotereinsatz ^{c)}	33	10
2019 Deutschland	d)	10

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

b) Zusätzlicher Fachkräftebedarf bezogen auf die Anzahl der eingesetzten Fachkräfte.

c) Betriebe, die zur Erstellung der betrieblichen Leistung oder Produkte in den letzten 5 Jahren Roboter eingesetzt haben bzw. nicht eingesetzt haben.

d) Ein Vergleichswert für Deutschland kann auf Basis der verfügbaren Tabellen nicht berechnet werden.

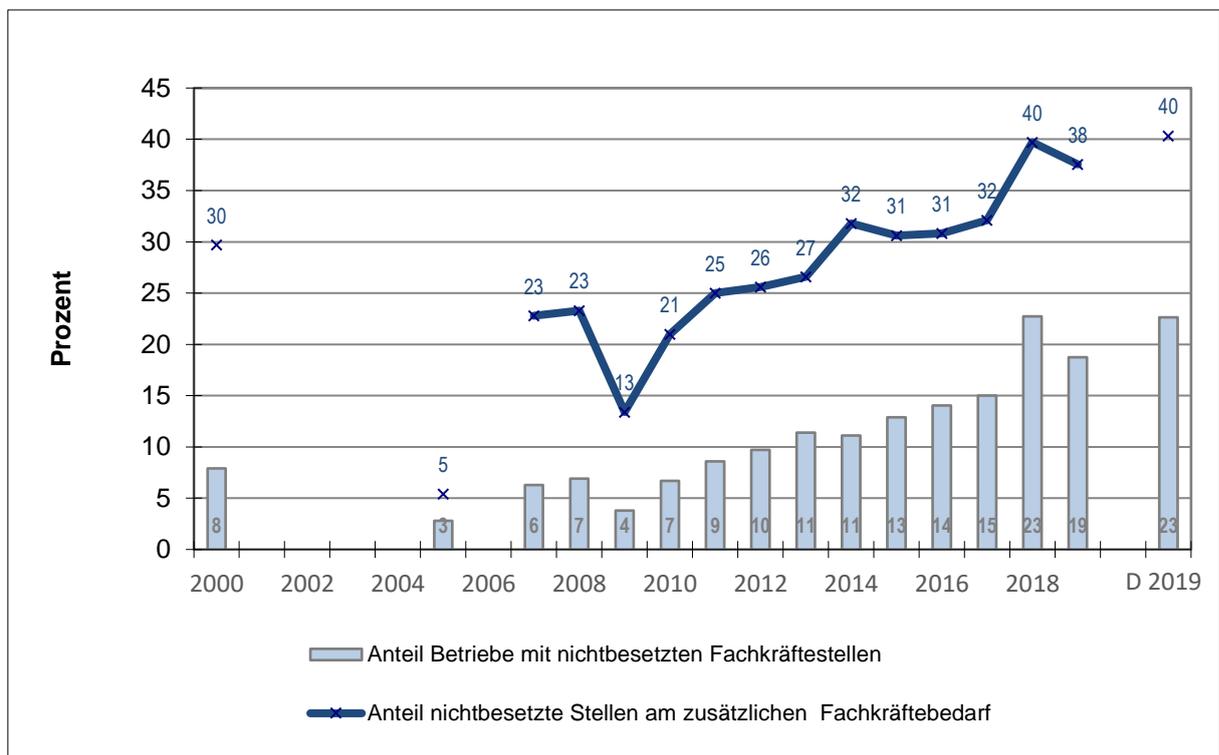
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Zum Fachkräfteengpass kommt es, wenn die Betriebe den eben dargestellten zusätzlichen Fachkräftebedarf nicht durch Übernahmen aus der eigenen Aus- und Weiterbildung oder am externen Arbeitsmarkt decken können. Dann ergeben sich unbesetzte Fachkräftestellen, deren Entwicklung im Zeitraum 2000 bis 2019 in **Abbildung 5** dargestellt wird.

Ausmaß nichtbesetzter Fachkräftestellen etwas zurückgegangen aber nach wie vor hoch

Im Ausgangsjahr 2000 herrschte Hochkonjunktur, etwa jeder zwölfte Betrieb hatte unbesetzte Fachkräftestellen und 30 Prozent des zusätzlichen Fachkräftebedarfs 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. Im Jahr 2018 erreichte sowohl der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen als auch die Nichtbesetzungsquote Höchstwerte. Aktuell sind sie etwas gefallen, aber immer noch sind in gut jedem fünften Betrieb Fachkräftestellen unbesetzt und fast zwei von fünf der zusätzlich angebotenen Stellen konnten nicht besetzt werden. Angesichts der demographischen Entwicklung ist nicht mit einer Umkehrung dieses Trends zu rechnen.

Abbildung 5: Nichtbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2005, 2007 bis 2019.

Tabelle 3 präsentiert die aktuelle Situation detailreicher. Wie man sieht tritt das Problem „nichtbesetzte Stellen“ auf Betriebsebene in Deutschland um 4 Prozentpunkte häufiger auf als in Niedersachsen und gleichzeitig ist auch die Intensität des Problems, ausgedrückt durch die Nichtbesetzungsquote, um 2 Prozentpunkte höher. Besonders drängend ist es dabei - wie in den Vorjahren - im niedersächsischen Baugewerbe, wo mehr als die Hälfte der angebotenen

Stellen nicht besetzt werden können. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung haben dagegen relativ wenige Betriebe unbesetzte Fachkräftestellen und die Nichtbesetzungsquote ist deutlich geringer als in den anderen Wirtschaftsbereichen.

Nichtbesetzungsquote in Kleinstbetrieben alarmierend hoch

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich zwei Befunde: Der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Stellen steigt mit der Betriebsgröße an und die Nichtbesetzungsquote entwickelt sich gegenläufig. Beide 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 Kleinstbetriebe (1 – 9 Erwerbstätige) ist mit 53 Prozent alarmierend hoch.

Wird der Einsatz von Robotern in die Betrachtung einbezogen, wird deutlich, dass unbesetzte Stellen in Betrieben mit Robotereinsatz in relativ geringem Maße mit unbesetzten Fachkräftestellen auftreten. Es ist aber erneut zu berücksichtigen, dass es sich dabei überproportional häufig um kleinere, landwirtschaftliche Betriebe handelt, in denen neben den Inhabern/der Inhaberin häufig Familienangehörige mithelfen.

Tabelle 3: Nichtbesetzte Fachkräftestellen im 1. Halbjahr in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf

	Betriebe mit nichtbesetzten Fachkräftestellen	Nichtbesetzungsquote ^{a)}
2019 Niedersachsen	19	38
Verarbeitendes Gewerbe	25	33
Baugewerbe	29	55
Handel, Kfz-Reparatur	18	34
Dienstleistungen	18	38
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	14	15
1 - 9 Erwerbstätige	13	53
10 - 49 Erwerbstätige	27	39
50-249 Erwerbstätige	43	36
250 und mehr Erwerbstätige	48	22
Betriebe mit Robotereinsatz	9	12
Betriebe ohne Robotereinsatz	19	38
2019 Deutschland	23	40

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Unbesetzte Stellen für Fachkräfte sind vor allem dann ein betriebliches Problem, wenn sie über längere Zeiträume auftreten. In **Tabelle 4** werden Betriebe, die kontinuierlich Fachkräfte einsetzen und sich von 2015 bis 2019 durchgehend an der Befragung beteiligt haben (N=467), in Abhängigkeit von der Häufigkeit des Vorkommens nicht besetzter Stellen dargestellt. Dabei muss bedacht werden, dass die Abfrage unbesetzter Stellen jeweils nur für das erste Halbjahr

erfolgt und die Gesamtjahressituation ungünstiger sein wird. Insofern stellen die Werte eine untere Grenze dar, die nur gültig wäre, wenn jeweils in der zweiten Jahreshälfte in keinen weiteren Betrieben unbesetzte Stellen aufträten. Weiterhin muss berücksichtigt werden, dass hier keine Hochrechnung vorgenommen wurde und Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert sind. Dies führt zu einer Verzerrung der Werte in die Gegenrichtung. Bei der Interpretation der Werte ist daher Vorsicht geboten.

Unter Berücksichtigung dieser Einschränkungen lässt sich sagen, dass unbesetzte Fachkräftestellen eher ein zeitbeschränktes Phänomen sind. Bei 44 Prozent der Betriebe tritt in der fünfjährigen Periode 2015 – 2019 nie eine unbesetzte Stelle auf. Im Vergleich zur Periode 2013 - 2017 ist dieser Wert aber um 6 Prozentpunkte zurückgegangen. Ein einmaliges Auftreten zeigt sich in beiden Perioden bei 21 Prozent der Betriebe. Dementsprechend sind die Fälle mit mehrmaligem Auftreten häufiger geworden. In etwa jedem sechzehnten Betrieb treten unbesetzte Stellen sogar in jedem Jahr der betrachteten Periode auf.

Beim Vergleich der Branchen zeigt sich das schon bekannte Muster. Unbesetzte Stellen treten relativ häufig im Baugewerbe auf und sind sehr selten im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Das äußert sich u.a. in einem besonders niedrigen bzw. hohen Anteil von Betrieben, die in keinem Jahr eine unbesetzte Stelle hatten. Die anderen Bereiche liegen relativ nahe an den niedersächsischen Durchschnittswerten. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen treten in Kleinstbetrieben, bei denen Fachkräftebesetzungen häufig nur in größeren zeitlichen Abständen anstehen, auch im erweiterten Zeitraum nur selten unbesetzte Stellen auf. Größere Betriebe haben häufiger in mehreren Jahren unbesetzte Stellen, 13 Prozent sogar in jedem.

Tabelle 4: Anzahl Jahre mit nichtbesetzten Stellen für Fachkräfte im 1. Halbjahr in einem Fünf-Jahres-Zeitraum nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinsatz und kontinuierlicher Beteiligung an der Befragung, Daten nicht gewichtet

	Anzahl Jahre mit nichtbesetzten Fachkräftestellen					
	0	1	2	3	4	5
2013 - 2017 Niedersachsen ^{a)}	52	21	10	9	5	3
2015 - 2019 Niedersachsen ^{b)}	44	21	13	8	8	6
Verarbeitendes Gewerbe	40	19	17	7	11	6
Baugewerbe	21	15	26	15	9	15
Handel, Kfz-Reparatur	42	23	14	10	6	6
Dienstleistungen	44	23	10	9	8	7
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	59	22	11	8	-	-
1 - 9 Erwerbstätige	64	19	9	2	2	2
10 - 49 Erwerbstätige	40	27	10	10	7	5
50-249 Erwerbstätige	32	16	19	12	13	8
250 und mehr Erwerbstätige	34	15	21	9	8	13

a) Betriebe mit nichtbesetzten Stellen jeweils im 1. Halbjahr der Jahre 2013 bis 2017 (N=508).

b) Betriebe mit nichtbesetzten Stellen jeweils im 1. Halbjahr der Jahre 2015 bis 2019 (N=467).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2013 bis 2019.

Fachkräfteknappheit äußert sich nicht nur in unbesetzten Stellen. Sie führt auch dazu, dass es nicht immer möglich ist, die Stellen genau mit den Bewerbern oder Bewerberinnen zu besetzen, die den betrieblichen Vorstellungen entsprechen. Es müssen dann Kompromisse bei der Einstellung getroffen werden. In der Befragung 2013 war dieser Sachverhalt auf der Agenda. Kompromisse wurden danach bei 19 Prozent der Fachkräfteeinstellungen erforderlich. Häufig wurden Qualifikationsanforderungen reduziert und Einarbeitungs- und Weiterbildungsmaßnahmen verstärkt. Entlohnungs- und Arbeitszeitkompromisse wurden hingegen seltener gemacht (Beschäftigungstrends 2013 Niedersachsen, Kapitel 4.6).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Fachkräfteknappheit im Jahr 2019 nach wie vor ein drängendes Problem für viele Betriebe in Niedersachsen ist. Die Intensität des Problems ist gegenüber dem Vorjahr etwas geringer geworden. Dies äußert sich vor allem in einem leichten Rückgang des zusätzlichen Fachkräftebedarfs sowie der unbesetzten Stellen. Angesichts des zu erwartenden demographischen Wandels und der zunehmenden Digitalisierung bleibt die Fachkräftesicherung trotz Corona-Krise eine zentrale Aufgabe.

1.2 Strategien der Fachkräftesicherung

Fachkräfteknappheit ist bekanntlich schon seit mehreren Jahren als Problem erkannt. Wirtschaft und Politik bemühen sich im Rahmen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen um eine Verbesserung der Situation. Mit deren Neuausrichtung im Jahr 2018 wurden die Aktivitäten der Landesregierung in den Schwerpunktfeldern „Mobilisierung der inländischen Erwerbspersonenpotenziale“, „Gesteuerte und qualifizierte Zuwanderung sowie Arbeitsmarktintegration aller Gruppen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte“ und „Erweiterung von Bildungspotenzialen“ gebündelt.⁵ Auf Bundesebene ist, passend zum zweitgenannten Schwerpunktfeld, gerade zum 01. März 2020 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten, das Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtern soll. Es gibt also verschiedene Initiativen und Strategien, so dass sich die Frage nach deren Wirksamkeit stellt. In diesem Bericht kann die Frage allerdings nicht umfassend analysiert werden. Nach einem kurzen Überblick über mögliche Fachkräftesicherungsmaßnahmen konzentrieren sich die Ausführungen auf die Wirksamkeit der Fort- und Weiterbildung.

Das Spektrum der Fachkräftesicherungsmaßnahmen verdeutlicht eine Liste, die den Betrieben im Rahmen der Betriebspanelbefragung 2014 vorlegt wurde.⁶ Die Betriebe sollten für jede dieser „Strategien“ genannten Items angeben, ob sie ihnen „hohe“, „geringe“ oder „keine“ Bedeutung für das eigene betriebliche Handeln beimessen. Geordnet nach dem Anteilswert für ‚Bedeutung ist hoch‘, zeigte sich folgende Reihung der Strategien:

- A: Forcierte Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern (49 Prozent).
- B: Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen (38 Prozent).
- C: Forcierte eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften (36 Prozent).
- D: Längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeitern (27 Prozent).

⁵ Fachkräfteinitiative Niedersachsen, Aktionsplan 2019, Stand 01.10.2019, S. 2.

⁶ Eine ausführlichere Analyse findet sich in den Beschäftigungstrends 2014 Niedersachsen, Kapitel 4.7.

- E: Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten (25 Prozent).
- F: Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (24 Prozent).
- G: Werben für den eigenen Betrieb durch Öffentlichkeitsarbeit (23 Prozent).
- H: Bereitschaft höhere Löhne zu zahlen (11 Prozent).
- I: Kooperation mit Schulen und Hochschulen (10 Prozent).
- J: Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern (7 Prozent)
- K: Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland (2 Prozent).
- L: Verstärkter Einsatz von Leiharbeit (1 Prozent).

Fort- und Weiterbildung wird am häufigsten als wichtige betriebliche Strategie genannt

Ein Blick auf die Liste zeigt, dass die bildungsorientierten Strategien A, C und D in relativ vielen Betrieben hohe Bedeutung haben. Betriebliche Weiterbildung wird am häufigsten genannt; fast jeder zweite Betrieb setzt auf diese Strategie. Die Verstärkung der betrieblichen Ausbildung schätzt mehr als ein Drittel hoch ein. Diese Strategien verbessern nicht nur die betriebliche Fachkräfteversorgung, sondern wirken auch gesamtwirtschaftlich positiv, da durch sie das verfügbare Qualifikationspotenzial vergrößert wird. Ähnlich sind die Kooperationen mit Bildungsträgern I und J zu beurteilen. In doppelter Hinsicht positiv sind auch die Strategien E und F zu beurteilen, die zu einer Erhöhung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials führen können. Dementsprechend sind diese Strategien auch Elemente der Schwerpunktfelder, auf die sich die niedersächsische Fachkräfteinitiative nach der Neuausrichtung 2018 fokussiert.

Aus betrieblicher Perspektive ist daneben die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen (B) wichtig; knapp zwei von fünf Betrieben messen ihr hohe Bedeutung zu. Die Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen (H), gehört zum gleichen Wirkungskreis, wird aber deutlich seltener genannt. Im Wettbewerb um die knappen Fachkräfte verbessert der Betrieb durch diese Strategien seine eigene Position, allerdings ohne die grundsätzliche Knappheitssituation zu verändern.

Die Arbeitsmarktintegration von Ausländern, insbesondere von Personen, die nach der großen Flüchtlingswelle 2015 ins Land gekommen sind, ist auch aus gesellschaftlicher Sicht positiv zu bewerten. In den Beschäftigungstrends 2016, Kapitel 4.7, zeigte sich, dass von den in den Betrieben beschäftigten Ausländern zwar ein großer Teil einfache Tätigkeiten ausführte (47 Prozent); aber immerhin 50 Prozent waren als Fachkräfte tätig und 3 Prozent in einer betrieblichen Ausbildung. Bei den Flüchtlingen, deren Arbeitsmarktintegration in den Beschäftigungstrends 2017 (Kapitel 5.6) und 2018 (Kapitel 5.6) analysiert wurde, war der Fachkräfteanteil dagegen sehr gering (6 Prozent⁷). Spracherwerb und berufliche Qualifizierung standen im Vordergrund. Ausländischer Zuzug trägt daher eher längerfristig zu einer Entspannung des Fachkräfteproblems bei, ein kurzfristiger Ausgleich ist nicht möglich. In obiger Befragung hat auch

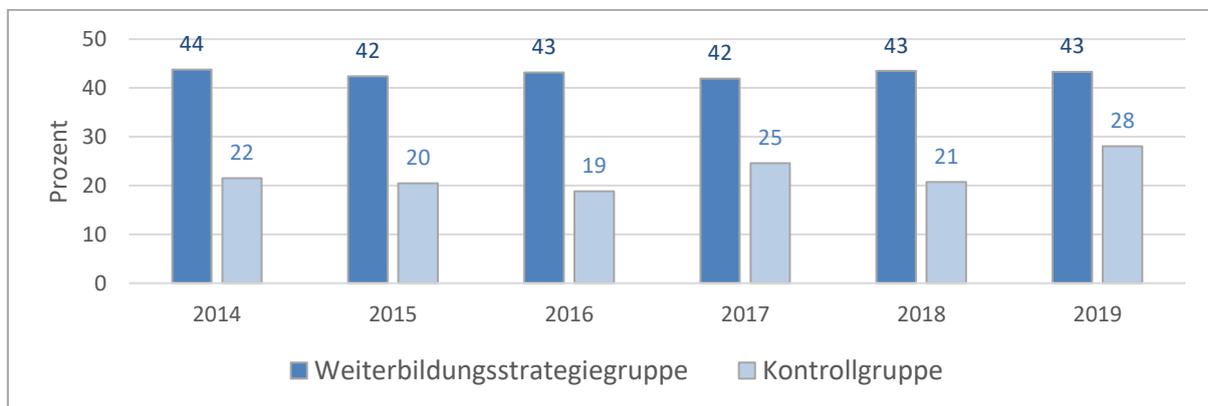
⁷ Von den in den Betrieben tätigen 23.000 Geflüchteten waren 52 Prozent in Leistungserbringung und Produktion beschäftigt, darunter 10 Prozent mit qualifizierten Tätigkeiten nach Lehre und 1 Prozent mit qualifizierten Tätigkeiten nach Hochschulabschluss. Beschäftigungstrends 2017 Niedersachsen, Tabelle 33, S. 83.

nur ein sehr kleiner Teil der Betriebe der entsprechenden Anwerbestrategie K hohe Bedeutung beigemessen (2 Prozent).

Die Betriebe, die in der Befragung 2014 angaben, dass die forcierte Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern hohe Bedeutung für ihre Fachkräftesicherung hat (Weiterbildungsstrategiegruppe), werden im Folgenden im Vergleich zu jenen analysiert, für die diese Strategie geringe oder keine Bedeutung hat (Kontrollgruppe). Zum einen wird überprüft, ob zwischen diesen beiden Gruppen tatsächlich ein Unterschied in der Weiterbildungsquote, d.h. beim Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildungsmaßnahmen an allen Erwerbstätigen des Betriebs, besteht. Zum anderen wird untersucht, ob sich diese Strategie positiv auf die Fachkräftesituation auswirkt. Die hier vorgelegte Untersuchung erfüllt zwar nicht die strengen Vorgaben einer Kausalanalyse, kann aber Indizien für die Wirksamkeit aufzeigen.

Die Ergebnisse finden sich in **Abbildung 6** und **Abbildung 7**. Die Basis bilden alle Betriebe, die 2014 an der Befragung teilgenommen haben und eine Einschätzung der Fachkräftesicherungsstrategie A vorgenommen haben (N=1.010). Für zwei Drittel davon hat die Weiterbildungsstrategie hohe Bedeutung.⁸ Da von Jahr zu Jahr einige Betriebe aus dem Panel ausscheiden (Insolvenz, Wegzug aus Niedersachsen, Verweigerung der weiteren Beteiligung), wird die Basis laufend kleiner. 2019 sind noch 457 Betriebe übrig. Der Anteil der Betriebe, die eine Wettbewerbsstrategie verfolgen, steigt dabei leicht auf 70 Prozent an. Die Werte werden jeweils mit dem betreffenden Querschnittshochrechnungsfaktor gewichtet, um repräsentative Aussagen für Niedersachsen treffen zu können.

Abbildung 6: Weiterbildungsquote für niedersächsische Betriebe bei Verfolgung einer Weiterbildungsstrategie zur Fachkräftesicherung, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe, die in der Welle 2014 eine Einschätzung der Bedeutung der Weiterbildungsstrategie^{a)} abgegeben haben



a) Betriebe, die 2014 einer „forcierten Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern“ hohe Bedeutung beimaßen, gehören zur Weiterbildungsstrategiegruppe, diejenigen, die keine oder geringe Bedeutung angaben, zur Kontrollgruppe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2014 bis 2019.

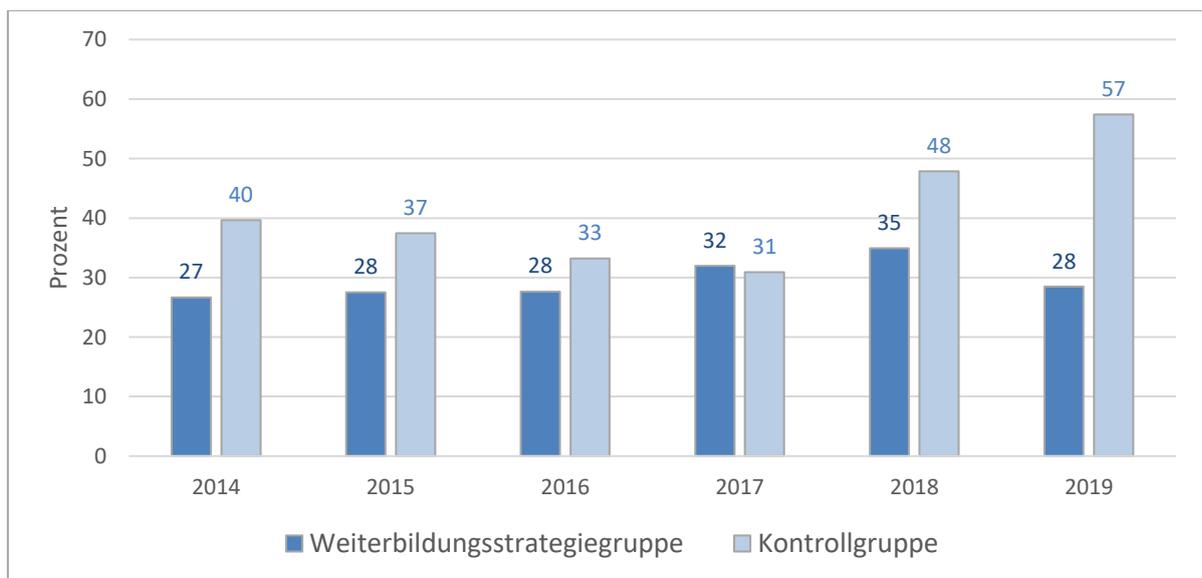
⁸ Der Unterschied zu dem in der Liste angegebenen Wert von 49 Prozent ergibt sich dadurch, dass der niedrigere Wert hochgerechnet für Niedersachsen ist, während der höhere aus der Stichprobe stammt, die überproportional viele größere Betriebe enthält.

Betriebe mit Weiterbildungsstrategie setzen Weiterbildungsmaßnahmen forciert ein

Für jedes Jahr finden sich in der Abbildung zwei Werte, wobei der erste der Strategiegruppe und der zweite der Kontrollgruppe zugeordnet ist. Für alle betrachteten Jahre gilt, dass in den Strategiebetrieben ein höherer Anteil von Mitarbeitern an Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt als in den Betrieben der Kontrollgruppe. Die Differenz beträgt zwischen 15 und 24 Prozentpunkte. Dieser Befund bestätigt, dass in der erstgenannten Gruppe Weiterbildungsmaßnahmen tatsächlich forciert eingesetzt werden. Es ist allerdings im Zeitverlauf bei der Strategiegruppe keine Verstärkung der Weiterbildungsaktivitäten festzustellen, wie man als Reaktion auf die Verschärfung des Knappheitsproblems erwarten könnte.

In einem zweiten Schritt wird die hier relevante Frage geprüft, ob die forcierte Weiterbildung zu einer besseren Fachkräftesicherung geführt hat. Als Erfolg wird gewertet, wenn die Nichtbesetzungsquote bei der Weiterbildungsstrategiegruppe kleiner ist als bei der Kontrollgruppe. Die Nichtbesetzungsquote gibt dabei den Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen am zusätzlichen Fachkräftebedarf an. Durch die Einschränkung der Auswertung auf Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf wird die zur Analyse verfügbare Anzahl von Betrieben weiter eingeschränkt. Sie beträgt 386 im Jahr 2014 und sinkt bis 2019 auf 206. Die Werte werden wieder im Querschnitt hochgerechnet.

Abbildung 7: Nichtbesetzungsquote für niedersächsische Betriebe bei Verfolgung einer Weiterbildungsstrategie zur Fachkräftesicherung, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe, die in der Welle 2014 eine Einschätzung der Bedeutung der Weiterbildungsstrategie^{a)} abgegeben und jeweils im 1. Halbjahr eines Jahres zusätzlichen Fachkräftebedarf hatten



a) Betriebe, die einer „forcierten Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern“ hohe Bedeutung beimäßen, gehören zur Weiterbildungsstrategiegruppe, diejenigen, die keine oder geringe Bedeutung angaben, zur Kontrollgruppe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2014 bis 2019.

Betriebe mit Weiterbildungsstrategie haben meist geringere Nichtbesetzungsquoten

In fünf der sechs betrachteten Jahre hat die Nichtbesetzungsquote in den Betrieben der Weiterbildungsstrategiegruppe einen geringeren Wert als in der Kontrollgruppe. Die Differenz zwischen den beiden Werten ist 2015 und 2016 mit 5 bzw. 9 Prozentpunkten verhältnismäßig klein, 2014 und 2018 mittel, 2019 allerdings sehr ausgeprägt (29 Prozentpunkte). Das Jahr 2017 stellt eine Ausnahme dar; hier kehren sich die Wertverhältnisse um. Der Wert für die Kontrollgruppe ist einen Prozentpunkt niedriger als der für die Strategiegruppe.

Kann dieses Ergebnis nun als Ausweis des Erfolges der Weiterbildungsstrategie gewertet werden? Zu bedenken ist, dass hier nur eine bivariate Analyse vorgenommen wurde. Die Betriebe agieren bei Fachkräfteknappheit meist nicht nur mit einer Maßnahme, sondern mit einem Maßnahmenbündel, so dass eine eindeutige Bestimmung von Ursache und Wirkung nicht möglich ist. Auch aus einem weiteren Grund ist der hier gewählte Indikator nur bedingt geeignet. Es ist z.B. möglich, dass ein gering qualifizierter Beschäftigter nach Fort- und Weiterbildung zu qualifizierten Tätigkeiten eingesetzt wird. Eine zusätzliche Fachkraft ist dann nicht erforderlich, stattdessen wird möglicherweise eine Arbeitskraft für einfache Tätigkeiten als Ersatz gesucht. Derartige interne Strukturveränderungen sind aber leider mit den verfügbaren Daten nicht nachzuvollziehen. Gleichwohl können die aufgezeigten Unterschiede als Indiz für die Wirksamkeit der Weiterbildung angesehen werden, und eine multivariate Analyse von Bellmann/Hübler (2014)⁹ bestätigt diese Hypothese.

1.3 Fort- und Weiterbildung

Eine Forcierung der Fort- und Weiterbildung hat wie eben beschrieben für die Hälfte der Betriebe große Bedeutung bei der Fachkräftesicherung. Sie kann in Form von Lehrgängen und Kursen intern oder extern durchgeführt werden oder auch informell am Arbeitsplatz stattfinden. Beschäftigte werden für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt und deren Kosten ganz oder teilweise übernommen. Die Generierung bestimmter Qualifikationen durch Weiterbildung ist betrieblich interessant, wenn sie geringere Kosten verursacht als die Beschaffung des entsprechenden Humankapitals am externen Arbeitsmarkt, bzw. wenn die erforderlichen Qualifikationen am externen Arbeitsmarkt nicht oder nur im unzureichenden Ausmaß verfügbar sind. Auch die Beschäftigten haben häufig ein Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen, denn sie können zu einer Verbesserung der Einkommenssituation und Erhöhung der Beschäftigungssicherheit führen.

Weiterbildungsbeteiligung weiterhin auf hohem Niveau

Zunächst werden die Betriebe betrachtet, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung durch Freistellungen bzw. Kostenübernahmen gefördert haben (**Abbildung 8**, hellblaue Kästchen). Hier zeigte sich – unterbrochen durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 – ein relativ kontinuierlicher Anstieg. Bereits seit 2011 beteiligte sich mehr als die Hälfte aller Betriebe an Fort-

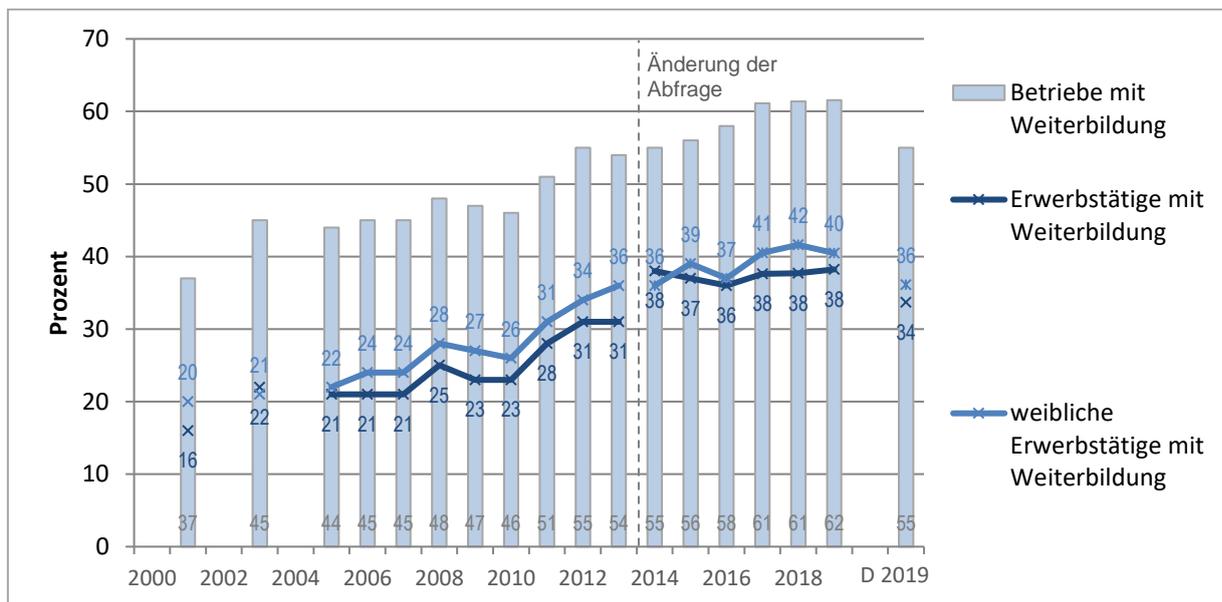
⁹ Bellmann, L. und O. Hübler (2014), Skill shortages in German establishments before, during and after the great recession, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 234, S. 800-828.

und Weiterbildung; im Jahr 2019 beträgt der Anteil 61 Prozent und hat erneut einen Höchstwert im Berichtszeitraum erreicht. Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ist ebenfalls trendmäßig angestiegen und beträgt aktuell 38 Prozent. Die Reihe (dunkelblaue Linie) ist allerdings 2013/14 durch eine Änderung in der Erfassung der Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, unterbrochen.¹⁰

Vergleicht man die Situation nach der Erhebungsumstellung mit der vorher, zeigt sich für die Gesamtgruppe zum einen eine Niveauverschiebung nach oben, zum anderen in den Jahren 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 als Männer. Auch 2019 stellen sie wieder einen überproportionalen Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden. Dementsprechend ist der Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Frauen (hellblaue Linie) höher als der entsprechende Prozentsatz für die Gesamtgruppe. Dies könnte u.a. daran liegen, dass bei Frauen häufiger Erwerbsunterbrechungen auftreten und beim Wiedereintritt Maßnahmen zur Auffrischung der Qualifikationen genutzt werden.

Abbildung 8: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr in Niedersachsen jeweils 2001 bis 2019^{a)} und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



a) Weiterbildung wurde bis 2005 im zweijährigen Rhythmus erfasst.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2003, 2005 bis 2019.

¹⁰ 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.

Relativ mehr Weiterbildungsmaßnahmen in Niedersachsen 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.

Tabelle 5: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Betriebe- mit Wei- terbildung	Erwerbstätige mit Weiterbildung			
		insgesamt		Frauen	
		a)	b)	a)	b)
2019 Niedersachsen	62	100	38	49c) 100	40
Verarbeitendes Gewerbe	64	18	36	8	30
Baugewerbe	54	6	39	1	28
Handel, Kfz-Reparatur	64	15	37	16	39
Dienstleistungen	62	53	41	67	46
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	67	6	31	7	31
1 - 9 Erwerbstätige	51	14	37	14	38
10 - 49 Erwerbstätige	77	33	43	38	47
50-249 Erwerbstätige	96	31	43	30	45
250 und mehr Erwerbstätige	97	22	30	18	28
ausbildende Betriebe	82	70	39	66	40
nichtausbildende Betriebe	52	30	36	34	41
Betriebe mit Personalvertretung	86	58	40	55	41
Betriebe ohne Personalvertretung	56	42	36	45	39
Betriebe mit mobilem Arbeiten ^{d)}	74	32	41	29	45
Betriebe ohne mobilem Arbeiten ^{d)}	61	32	38	36	42
Betriebe mit Robotereinsatz	91	10	38	4	31
Betriebe ohne Robotereinsatz	61	89	38	95	41
2019 Deutschland	55	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.

d) Mobiles Arbeiten wurde 2018 erfasst. Die Ergebnisse beziehen sich daher nur auf Betriebe, die 2018 und 2019 an der Befragung teilgenommen haben. Die Werte der Spalte a) ergänzen sich nicht zu 100.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 64 Prozent der Betriebe Weiterbildung. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 18 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Von den Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe nehmen 36 Prozent an Weiterbildung teil. Analog bei Frauen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

In **Tabelle 5** findet sich eine differenzierte Darstellung der aktuellen Situation. Betrachtet man einzelne Wirtschaftsbereiche, so zeigt sich der größte Anteil an Weiterbildungsteilnehmenden (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 ebenfalls relativ hohen Weiterbildungsquote (Spalte b). 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 Größenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung mit der Betriebsgröße zu. Dies ist allerdings nicht überraschend, da Großbetriebe i. d. R. eine Vielzahl von personalpolitischen Instrumenten einsetzen. Im Hinblick auf die Weiterbildungsquoten fällt auf, dass die höchste Weiterbildungsquote in den mittleren Größenklassen (10-49 und 50-249 Erwerbstätige) erreicht wird. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Eine denkbare Erklärung könnte darin liegen, dass mit der Betriebsgröße die Vielfalt der zu erledigenden Aufgaben ansteigt und Weiterbildung die erforderlichen Qualifikationen hierfür bereitstellt. Bei großen Betrieben sind die Aufgabenfelder allerdings so breit, dass dafür spezielle Arbeitskräfte eingestellt werden können.

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 sollte die Vermittlung allgemeiner Berufsqualifikationen im Vordergrund stehen, die dann durch branchen- und betriebspezifische Qualifikationen im Rahmen der Weiterbildung ergänzt werden kann. Die Komplementarität der beiden Bildungsformen müsste darin zum Ausdruck kommen, dass ausbildende Betriebe ein höheres Maß an Weiterbildung aufweisen als nichtausbildende.

Diese Hypothese ist mit den Ergebnissen in **Tabelle 5** vereinbar. 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.

Bei der Erfassung der Nutzung und Bedeutung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien im Jahr 2017 (Beschäftigungstrends 2017 Niedersachsen, Kapitel 2), wurde von mehr als der Hälfte der Betriebe ein erhöhter Weiterbildungsbedarf gemeldet. In **Tabelle 5** ist daher zusätzlich die betriebliche Weiterbildungsintensität in Abhängigkeit von der Nutzung digitaler Technologien dargestellt. Betriebe, die mobiles Arbeiten mit digitalen Endgeräten ermöglichen, bilden ihre Beschäftigten wie erwartet in stärkerem Umfang weiter. Bei Betrieben, die Roboter in Leistungserstellung und Produktion einsetzen, ist dagegen keine eindeutige Aussage möglich. Der Anteil weiterbildender Betriebe ist zwar relativ hoch, die Weiterbildungsquote aber durchschnittlich. Weibliche Beschäftigte nehmen sogar nur unterdurchschnittlich häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Weiterbildungsquote Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten ist gering, aber ansteigend

Wie eben gesehen, nehmen an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße teil.¹¹ Es gibt auch erhebliche Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen (**Tabelle 6**). Während unqualifizierte Mitarbeiter/-innen einen Beschäftigungsanteil von 24 Prozent¹² haben, stellen sie nur 14 Prozent der Weiterbildungsteilnehmenden. Die Weiterbildungsquote ist dementsprechend zwar niedrig, sie ist aber seit 2007 deutlich von 12 auf 24 Prozent angestiegen.

Tabelle 6: Personen^{a)} mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2007, 2011, 2015 bis 2019^{b)} und in Deutschland 2019 nach Tätigkeitsgruppen, 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
2019 Niedersachsen	24	14	24	63	72	47	13	13	42
2019 Deutschland	25	14	21	61	69	41	14	17	44

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 „2019 Niedersachsen“: Personen mit einfachen Tätigkeiten hatten einen Anteil von 24 Prozent an allen Beschäftigten und von 14 Prozent an allen Beschäftigten mit Weiterbildungsmaßnahmen. Von allen Personen mit einfachen Tätigkeiten nahmen 24 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog für die Personen mit qualifizierten Tätigkeiten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007, 2011, 2015 bis 2019.

¹¹ 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.

¹² Hier ergeben sich jeweils etwas höhere Anteilswerte als in Abbildung 15, da die Bezugsgröße um „tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen“ verkleinert ist.

Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten stellen anteilmäßig die größte Gruppe der Weitergebildeten, sind allerdings auch in der Grundgesamtheit mit einem hohen Anteil vertreten. Fast jeder Zweite dieser Gruppe hat sich weitergebildet. Qualifizierte Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss haben ebenfalls eine hohe Weiterbildungsquote. Aktuell wie in den meisten früheren Jahren liegt sie allerdings etwas unterhalb des Wertes der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten nach Lehre.

In Niedersachsen wird Weiterbildung stärker genutzt als in Deutschland insgesamt (**Tabelle 5**). Dies zeigt sich auch in den entsprechend höheren Werten bei Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten sowie mit qualifizierten Tätigkeiten nach Lehre (**Tabelle 6**, Spalte e). Bei Personen mit qualifizierten Tätigkeiten nach Hochschulabschluss verhält es sich allerdings umgekehrt.

Ein Teil der in **Tabelle 5** dargestellten Branchenunterschiede lässt sich durch Unterschiede in der Personalstruktur erklären. Es bleiben aber auch branchenstrukturelle Divergenzen bestehen. So hat das Verarbeitende Gewerbe eine relativ niedrige Weiterbildungsquote bei qualifizierten Tätigkeiten nach Lehre, ebenso wie der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Besonders groß sind die Unterschiede bei qualifizierten Tätigkeiten nach Hochschulabschluss. Hier reicht die Spannweite der Weiterbildungsquoten vom Bereich Handel und Kfz-Reparatur mit 64 bis zum Schlusslicht Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung mit 31 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 erst ab 2008 vorliegen, so sprechen die Angaben in **Tabelle 7** nicht dafür, dass dieser Verdrängungsprozess weit fortgeschritten ist.

In den meisten Jahren dominieren institutionelle Formen der Weiterbildung. Fast alle Betriebe setzen auf externe Kurse und Lehrgänge. Jeweils gut die Hälfte bietet interne Kurse und Lehrgänge sowie die Teilnahme an Vorträgen und Messen an. Eine gleich hohe Verbreitung hat Weiterbildung am Arbeitsplatz. Die konkreten Prozentsätze variieren von Jahr zu Jahr etwas – einige sind aktuell etwas gesunken –, aber sie machen nach wie vor den Kern der Weiterbildungsmaßnahmen aus. Allerdings hat das selbstgesteuerte Lernen, z.B. mit Hilfe von computergestützten Lernprogrammen, im Zeitablauf deutlich zugenommen. Gut jeder dritte Betrieb bezieht diese Weiterbildungsform mit ein. Im Zuge der Digitalisierung ist mit weiterem Bedeutungsgewinn zu rechnen. Arbeitsplatzwechsel und Qualitäts- bzw. Werkstattzirkel werden aktuell etwas häufiger eingesetzt, bleiben aber mit 8 bzw. 13 Prozent 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. Arbeitsplatzwechsel ist in den meisten Bereichen die am wenigsten genutzte

Form. Eine Ausnahme macht hier der Bereich Handel und Kfz-Reparatur, bei dem Qualitäts- und Werkstattzirkel auf dem letzten Rang liegen. Interne Kurse werden in Branchen mit eher kleinbetrieblicher Struktur wie dem Baugewerbe relativ wenig genutzt. Dort ist auch das Maßnahmenspektrum, gemessen an der Summe der Prozentpunkte für die Maßnahmearten, relativ gering, während es im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung am größten ist.

Tabelle 7: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2010, 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

	externe Kurse und Lehrgänge	interne Kurse und Lehrgänge	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen, Messen	Arbeitsplatzwechsel (job rotation)	selbstgesteuertes Lernen	Qualitäts- und Werkstattzirkel
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
2019 Niedersachsen	85	51	54	53	8	35	13
Verarbeitendes Gewerbe	89	51	52	47	12	23	12
Baugewerbe	82	41	54	54	1	13	7
Handel, Kfz-Reparatur	76	46	61	46	11	40	6
Dienstleistungen	88	58	56	55	8	39	18
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	81	57	52	67	8	43	18
1 - 9 Erwerbstätige	82	39	43	50	5	32	10
10 - 49 Erwerbstätige	87	60	64	54	7	35	13
50-249 Erwerbstätige	94	85	80	77	20	48	29
250 und mehr Erwerbstätige	98	96	92	88	30	56	34
2019 Deutschland	85	51	53	49	6	26	9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2010, 2015 bis 2019.

Untergliedert man **Tabelle 7** 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 internen Kursen sowie bei innovativen Weiterbildungsmaßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel, selbstgesteuertes Lernen sowie Qualitäts- und Werkstattzirkeln.

Vergleicht man die Anteilswerte der einzelnen Weiterbildungsarten in Niedersachsen mit denen von Deutschland insgesamt, dann zeigen sich meist recht ähnliche Angaben. Lediglich bei

selbstgesteuertem Lernen liegt eine größere Abweichung vor. Der niedersächsische Wert liegt deutlich höher (4 Prozentpunkte).

Weiterbildung meist vom Betrieb finanziert und während der Arbeitszeit durchgeführt

Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, ob Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeits- oder in der Freizeit stattfinden. **Tabelle 8** zeigt, dass die Weiterbildung überwiegend während der Arbeitszeit erfolgt, heute noch deutlich häufiger als im Jahr 2005.

Weit überdurchschnittlich geschieht dies im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, in dem nicht erwartet wird, dass sich Beschäftigte durch einen Verzicht auf Freizeit an Weiterbildungsaktivitäten beteiligen. Dies gilt in etwas schwächerer Weise auch für das Verarbeitende Gewerbe sowie für größere Betriebe. In anderen Bereichen bzw. Größenklassen wird dagegen etwas mehr Wert darauf gelegt, dass Beschäftigte durch einen gewissen Freizeitverzicht zur Weiterbildung beitragen, z.B. im Handel/Kfz-Reparatur und bei kleineren Betrieben. Zu Deutschland insgesamt besteht kein wesentlicher Unterschied in Bezug auf die relative Häufigkeit der Weiterbildung in der Arbeitszeit bzw. der Freizeit.

Tabelle 8: Weiterbildung in der Arbeits- oder Freizeit in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2011, 2017, 2019^{a)} und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

	Weiterbildungsmaßnahmen finden ... statt			
	normalerweise während der Arbeitszeit	teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	ganz in der Freizeit	von Fall zu Fall unterschiedlich
2005 Niedersachsen	64	29	5	3
2011 Niedersachsen	63	27	4	5
2015 Niedersachsen	68	25	4	3
2017 Niedersachsen	70	24	1	5
2019 Niedersachsen	75	21	3	2
Verarbeitendes Gewerbe	78	19	1	2
Baugewerbe	75	24	-	1
Handel, Kfz-Reparatur	74	20	5	1
Dienstleistungen	74	22	3	1
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	85	15	-	0
1 - 9 Erwerbstätige	73	21	3	2
10 - 19 Erwerbstätige	74	23	2	1
50-249 Erwerbstätige	80	17	1	1
250 und mehr Erwerbstätige	80	16	-	4
2019 Deutschland	74	20	4	2

a) Dieser Fragenkomplex wird im zweijährigen Rhythmus abgefragt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2011, 2015, 2017 und 2019.

Tabelle 9 verdeutlicht, dass die Kosten der Weiterbildung meist von den Betrieben getragen werden. Während 2005 noch bei 23 Prozent der Betriebe die Beschäftigten mindestens teilweise an den Kosten beteiligt wurden, sind dies aktuell nur noch 15 Prozent. Die Unterschiede

zwischen den Branchen sind zum Teil erheblich. So erwarten im Baugewerbe 20 Prozent der Betriebe von den Beschäftigten eine vollständige Kostenübernahme. Im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sind dies 10 Prozent. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung liegt der entsprechende Wert mit 2 Prozent zwar noch deutlich darunter, aber mit 14 Prozent wird ein relativ großer Anteil teilweise an den Kosten beteiligt. Auch Kleinstbetriebe (1 – 9 Erwerbstätige) legen überdurchschnittlich Wert auf eine Kostenbeteiligung der Weiterbildungsteilnehmenden, während bei der nächstgrößeren Kategorie Kleinbetriebe die Maßnahmen zu einem größeren Teil von den Unternehmen getragen werden.

Tabelle 9: Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der Bildungsmaßnahmen in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2011, 2015, 2017, 2019^{a)} und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Bildungsmaßnahmen

	Kostenbeteiligung der Beschäftigten?			
	nein, gar nicht	von Fall zu Fall unter- schiedlich	ja, teilweise	ja, vollständig
2005 Niedersachsen	72	5	13	10
2011 Niedersachsen	72	3	9	15
2015 Niedersachsen	78	3	5	14
2017 Niedersachsen	82	3	6	8
2019 Niedersachsen	81	3	4	11
Verarbeitendes Gewerbe	80	2	1	18
Baugewerbe	73	7	-	20
Handel, Kfz-Reparatur	85	-	3	10
Dienstleistungen	81	5	4	10
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	84	-	14	2
1 - 9 Erwerbstätige	76	4	5	14
10 - 49 Erwerbstätige	88	2	3	8
50–249 Erwerbstätige	82	2	5	10
250 und mehr Erwerbstätige	80	8	5	6
2019 Deutschland	74	3	5	18

a) Dieser Fragenkomplex wird im zweijährigen Rhythmus abgefragt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2011, 2015, 2017 und 2019.

Anders als eben zeigt sich bei der Verteilung der Kosten der Weiterbildung ein Unterschied zur Vergleichsregion Deutschland. Eine vollständige Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist in Niedersachsen deutlich weniger häufig zu finden (Differenz 7 Prozentpunkte).

Die Fort- und Weiterbildung bildet einen wesentlichen Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Mitarbeiter. Angesichts der Herausforderungen durch Fachkräfteknappheit und die dynamische digitale Entwicklung haben die Betriebe deren Bedeutung erkannt. Der Anteil weiterbildender Betriebe hat einen Höchstwert seit der Jahrtausendwende angenommen, der Anteil der an Bildungsmaßnahmen teilnehmenden Beschäftigten ist auf hohem Niveau stabilisiert. Mobilisierungsreserven könnte es bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten geben.

2 Voraussetzungen und Elemente der Digitalisierung

2.1 Hochgeschwindigkeits-Internetanschlüsse

Die zunehmende Digitalisierung¹³ hat für Betriebe wie ihre Beschäftigten weitreichende Auswirkungen, die je nach Perspektive z.B. unter den Schlagworten Industrie 4.0, Wirtschaft 4.0 oder Arbeit 4.0 diskutiert werden. Hoffnungen auf vielfältige Wachstumspotenziale stehen Befürchtungen gegenüber, dass für viele der heutigen Beschäftigten in der neuen Arbeitswelt kein Platz mehr ist. Wenn die Chancen verbessert und die Risiken verringert werden sollen, müssen die Rahmenbedingungen beeinflusst werden. Dafür sind Informationen über den Stand der Digitalisierung in den Betrieben erforderlich.

Abdeckung mit schnellem Internet etwas verbessert

Eine schnelle und leistungsfähige Internetverbindung ist für viele Betriebe eine zentrale Voraussetzung für den Einsatz moderner digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien bis hin zu einer nachfragebasierten strategischen Umgestaltung des gesamten Betriebs. Eine gute Breitbandversorgung hat dadurch einen positiven Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes und darüber hinaus auch auf das Wirtschaftswachstum des Landes insgesamt.

Über die Ausstattung der Betriebe mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss wie z.B. DSL, UMTS oder LTE informiert **Abbildung 9**. Ein Blick zeigt, dass 74 Prozent der niedersächsischen Betriebe im Jahr 2019 mit einem solchen Anschluss ausgestattet sind. Das sind zwar 2 Prozentpunkte mehr als 2017, vom politischen Ziel einer flächendeckenden Breitbandinfrastruktur aber noch deutlich entfernt. Der Ausstattungsanteil in Niedersachsen ist gleich groß wie in der Vergleichsregion Deutschland. Informativ wären Informationen darüber, ob und in welchem Maße die Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt noch kein schnelles Internet hatten, einen solchen Anschluss für ihre betriebliche Leistungserstellung benötigen. Diese liegen aber nicht vor.

Leitungskapazität nur bei gut drei Viertel der Betriebe ausreichend

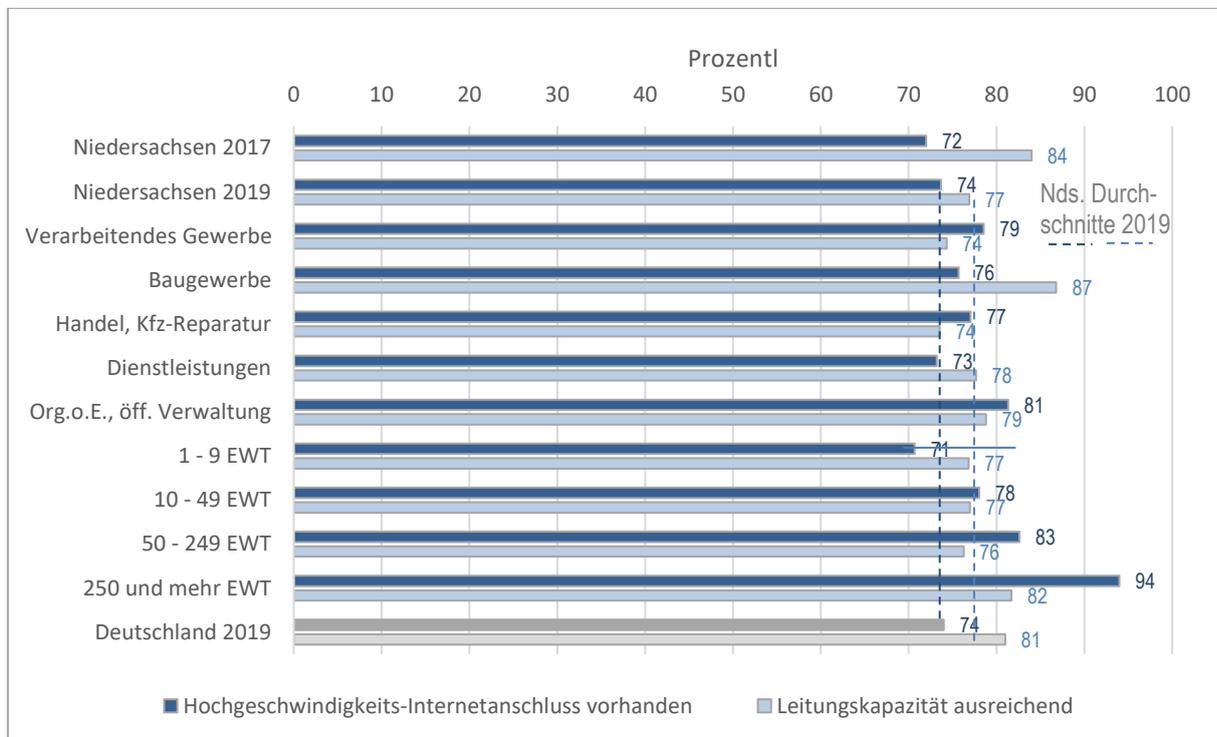
Neben der Verfügbarkeit ist wichtig, ob die Leitungskapazität des vorhandenen Anschlusses für die betrieblichen Anforderungen ausreicht. Dieses haben bei der Befragung 2017 noch 84 Prozent der Betriebe bejaht. Aktuell geht dieser Wert auf 77 Prozent zurück. Geht man davon aus, dass sich die Netztechnik nicht verschlechtert hat, kann dies an den in der Zwischenzeit gestiegenen betrieblichen Anforderungen liegen. Auch in Deutschland insgesamt ist der Zufriedenheitsgrad etwas zurückgegangen, liegt aber mit 81 Prozent über dem niedersächsischen Wert.

Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich eine relativ geringe Abdeckung im Bereich Dienstleistungen (73 Prozent), eine hohe in Organisationen ohne Erwerbszweck

¹³ Der Begriff Digitalisierung deckt verschiedene Sachverhalte ab. Im engeren Sinne versteht man darunter die Umwandlung eines analogen Prozesses in eine digitale Form, wie z.B. bei der Führung einer vormals manuellen Kartei auf dem PC. Im umfassenderen Sinne ist die Umwandlung analoger Geschäftsmodelle in digitale Pendants, wie die Errichtung eines Online-Shops gemeint. Hier sind beide Sachverhalte gemeint.

und öffentliche Verwaltung (81 Prozent). Die Abdeckung in den anderen Bereichen liegt dazwischen. Die Versorgung hat sich in den meisten Branchen verbessert, im Baugewerbe sogar um 10 Prozentpunkte. Der Bereich Dienstleistungen ist hiervon allerdings ausgenommen.

Abbildung 9: Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2017 und 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Internetanschluss



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2017 und 2019.

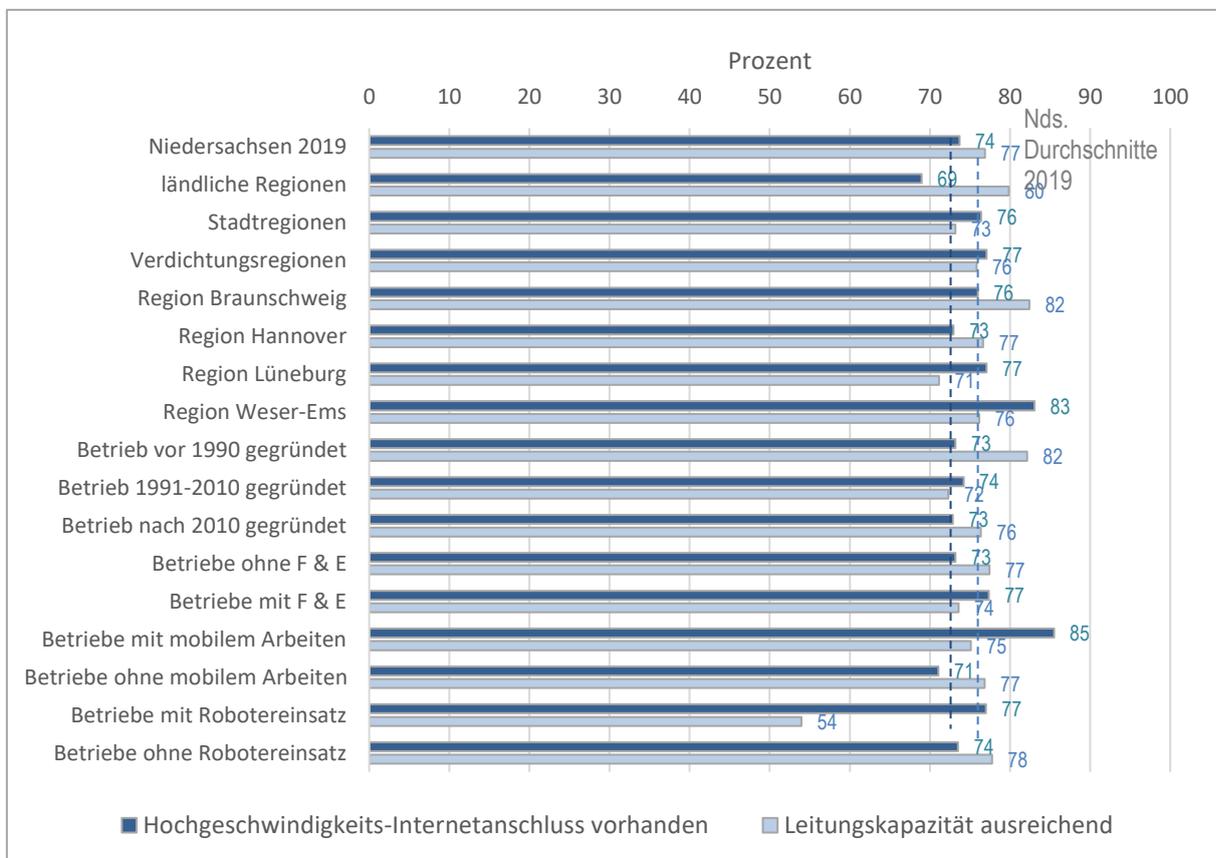
Im Verarbeitenden Gewerbe in Niedersachsen verfügten im Jahr 2019 knapp 4 von 5 Unternehmen über einen Hochgeschwindigkeitsinternetanschluss. Zugleich reichte für jeden vierten Betrieb die verfügbare Kapazität nicht aus und erweist sich damit als Hemmnis. Gegenüber 2017 fällt die Leistungsbeurteilung wie im Gesamttraum durchweg schlechter aus.

Betrachtet man den Anteil der Betriebe, für den die Leitungskapazität ausreichend ist, so zeigt sich der höchste Anteil im Baugewerbe (87 Prozent) und der niedrigste im Verarbeitenden Gewerbe sowie in Handel und Kfz-Reparatur (74 Prozent).

Bei Betrachtung der Betriebsgrößenklassen steigt der Anteil an Betrieben mit schnellem Internet mit der Betriebsgröße an. Großbetriebe haben fast immer einen solchen Anschluss. Bei ihnen ist auch der Anteil der mit der Leitungskapazität zufriedenen Betriebe am höchsten. Die anderen drei Größenklassen unterscheiden sich in der Leistungsbeurteilung kaum. Gerade der zweite Parameter „Leitungskapazität ausreichend“ ist sehr wichtig. Er zeigt, dass ein Viertel bis ein Fünftel der Betriebe (unabhängig von Branche oder Größenklasse) hier Probleme sehen und spiegelt die aktuelle Diskussion zur öffentlichen Bereitstellung der letzten Meile.

In **Abbildung 10** ist die Ausstattung mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss differenziert nach weiteren Kriterien abgebildet. In der öffentlichen Diskussion wird vielfach beklagt, dass der Netzausbau im ländlichen Raum nur schleppend vorankommt. Ein Blick auf die Abbildung bestätigt, dass in ländlichen Regionen der Versorgungsgrad mit schnellem Internet geringer ist als in Stadtregionen oder den Verdichtungsregionen. Allerdings ist die Abdeckung in der Peripherie gegenüber dem Jahr 2017 verbessert. Zudem fällt die Leistungsbeurteilung im ländlichen Raum positiver aus als bei den beiden anderen Raumtypen. Eine weitere Differenzierung unterscheidet nach statistischen Regionen, den früheren Regierungsbezirken. Würde man gedanklich die Region Weser-Ems als ländlich und Hannover als Verdichtungsraum setzen, würde man für erstere einen geringen Versorgungsgrad und für letztere einen hohen erwarten. Tatsächlich verhält es sich aber genau umgekehrt. In der Leistungsbeurteilung weist die Region Lüneburg den geringsten Anteil ausreichend versorgter Betriebe aus.

Abbildung 10: Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Anschluss



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2017 und 2019.

Berücksichtigt man das Betriebsalter (ausgedrückt durch das Gründungsjahr und eingeteilt in drei Altersgruppen), so zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede im Versorgungsgrad. Bei der Leistungsbeurteilung ragt der Wert für ältere Betriebe (vor 1990 gegründet) etwas heraus.

Des Weiteren findet sich in der **Abbildung 10** noch eine Unterscheidung nach Betrieben mit und ohne eigene Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten (F & E). Diese Aktivitäten sind für

die Innovationspotenziale der Betriebe und damit für deren Wachstumschancen von großer Bedeutung. Erfreulich ist, dass der Ausstattungsgrad bei F & E-Betrieben mit 77 Prozent etwas überdurchschnittlich ist, aber gleichzeitig ist der Anteil der Betriebe, die die Leitungskapazität als ausreichend betrachten, eher unterdurchschnittlich (74 Prozent).

Leitungskapazität für Robotereinsatz in vielen Fällen nicht ausreichend

Während bei den bisher betrachteten Differenzierungen die Abweichungen vom niedersächsischen Durchschnitt insgesamt eher moderat ausfallen, sind bei den letzten beiden Kategorien in **Abbildung 10** (mobiles Arbeiten und Robotereinsatz) deutliche Abweichungen festzustellen. Für beide Kategorien ist der direkte Bezug zur Digitalisierung deutlich. Zum einen haben Betriebe, die den Beschäftigten mobiles Arbeiten von zu Hause aus oder von unterwegs aus ermöglichen¹⁴, mit 85 Prozent zu einem sehr großen Anteil auch schnelles Internet. In der Leistungsbeurteilung liegen sie aber knapp unter dem Durchschnitt, d.h. dass für ein Viertel der Betriebe die Kapazität nicht ausreichend ist. Zum anderen ist bei Betrieben, die in der Leistungserstellung und Produktion Roboter einsetzen, zwar der Versorgungsgrad in etwa durchschnittlich, aber sie stellen besonders hohe Anforderungen an die Leistungsfähigkeit des Netzes und nur für 54 Prozent der Betriebe ist die Leitungskapazität ausreichend.

Die Analyse hat gezeigt, dass unabhängig von der betrachteten regionalen Einheit nur rund vier von fünf Betrieben über schnelles Internet verfügen und dass für einen Großteil von ihnen die Leitungskapazitäten nicht ausreichen. Besonders prekär ist das für die auf Digitalisierung angewiesenen Betriebe (ausgewiesen durch Robotereinsatz), welche nur zu etwas mehr als der Hälfte ausreichende Kapazitäten zur Verfügung haben. Aber auch über diesen Sektor hinaus besteht ein stetiger Trend zu immer mehr Datendurchsatz und Datentransferbedarf. Die aktuelle Situation mit einem starken Ansteigen von Home-Office-Tätigkeiten infolge der Corona-Krise verstärkt noch diesen Trend. Regionen, die die notwendige Internetversorgung quantitativ wie qualitativ nicht in ausreichendem Maße sicherstellen können, haben einen Standortnachteil und riskieren lokale Beschäftigungsverluste. Dies unterstreicht die Bedeutung von Investitionen in die Netzinfrastruktur als öffentliche Aufgabe.

2.2 Einsatz von Robotern

Für das Wachstum der Volkswirtschaft und den damit assoziierten Anstieg an materiellem Wohlstand wird eine Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität von vielen Ökonomen als entscheidend angesehen. Die Digitalisierung der Wirtschaft könnte einen Schub in diese Richtung bringen.¹⁵ Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt verbinden sich mit ihr ebenfalls Hoffnungen, aber es gibt auch skeptische Stimmen. Es werden Beschäftigungschancen in verschiedenen Branchen und Berufen erwartet, denen in anderen Ängste vor Entlassungen und

¹⁴ Informationen zu mobilem Arbeiten mit digitalen Endgeräten wurden in der Welle 2018 erhoben und finden sich detaillierter in den Beschäftigungstrends 2018 Niedersachsen, Kapitel 1.2.

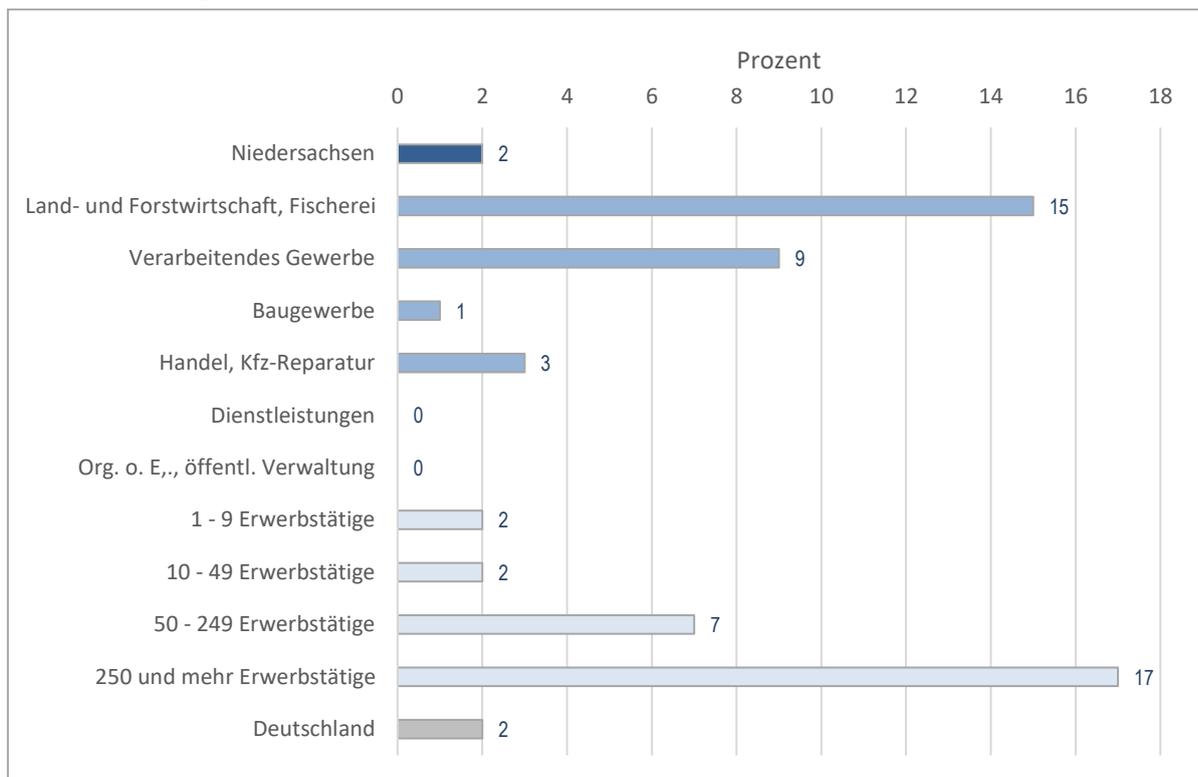
¹⁵ Im Gegensatz zu den betrieblichen Wirkungen ist auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ein Produktivitätsanstieg infolge der Digitalisierung bisher nicht eindeutig zu beobachten. Dies wird auch als Produktivitätsparadox diskutiert.

Betriebsschließungen gegenüberstehen. Diese Zwiespältigkeit in der Beurteilung besteht auch im Hinblick auf den Einsatz von Robotern. So erhoffen z.B. Krankenhäuser und Altenheime durch den Einsatz von Servicerobotern eine Verbesserung der Pflegesituation, die aktuell durch großen Fachkräftemangel gekennzeichnet ist. Industrieroboter, die in menschenleeren Hallen Kraftfahrzeuge und andere Güter herstellen, werden demgegenüber beschäftigungspolitisch eher skeptisch beurteilt. Um mehr Informationen zur tatsächlichen betrieblichen Lage zu erhalten, wurden 2019 Basisinformationen zum Einsatz von Robotern erhoben. Diese werden im Folgenden vorgestellt und Überlegungen zu den Beschäftigungswirkungen schließen sich an.

Frage 77a des Fragebogens lautete: „Haben Sie zur Erstellung Ihrer betrieblichen Leistungen oder Produkte in den letzten 5 Jahren Roboter eingesetzt?“

Zur Erläuterung wurde ergänzt: „Ein Roboter ist eine automatisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen bzw. Bewegungsrichtungen, die bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführt. Hierzu gehören neben Industrierobotern auch sogenannte Serviceroboter. Werkzeugmaschinen wie CNC-Maschinen oder Fertigungs- bzw. Bearbeitungszentren sind dagegen nicht gemeint.“

Abbildung 11: Betriebe mit Einsatz von Robotern in den letzten 5 Jahren in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Anteil Betriebe mit Robotereinsatz in Niedersachsen und Deutschland insgesamt gleich groß

Eine erste Information zum betrieblichen Robotereinsatz bietet **Abbildung 11**. Danach setzt in Niedersachsen mit 2 Prozent ein genauso hoher Anteil an Betrieben Roboter ein wie im bundesdeutschen Durchschnitt insgesamt. Angesichts dieses niedrigen Anteilswerts scheint die Bedeutung der Roboter immer noch gering zu sein. Es ist aber zu bedenken, dass die Anwendungsvoraussetzungen in den Branchen sehr unterschiedlich sind und dass in einem Betrieb, der Roboter einsetzt, abhängig von Zahl und Einsatzgebiet mal weniger aber auch mal mehr Beschäftigte verdrängt werden können. Die quantitative Bedeutung des Robotereinsatzes ist daher durch obigen Anteilswert nur unzureichend beschrieben.¹⁶

Die Verteilung über die Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen ist sehr ungleich. In Land- und Forstwirtschaft finden sich Roboter in gut jedem siebten Betrieb¹⁷, im Verarbeitenden Gewerbe, dem Haupteinsatzgebiet der Industrieroboter, in jedem elften. Bei Dienstleistungen sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung treten sie dagegen fast gar nicht auf.¹⁸ Allerdings ist der Wirtschaftsbereich Dienstleistungen sehr heterogen und es gibt einzelne Branchen (z.B. Logistik, Gesundheitswesen), in denen durchaus Serviceroboter eingesetzt werden. Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil robotereinsetzender Betriebe deutlich an.

Anzahl der eingesetzten Roboter hat sich seit 2014 verdreifacht

Abbildung 12 zeigt die Entwicklung der Zahl eingesetzter Roboter für den Zeitraum 2014 bis 2018.¹⁹ Im Ausgangsjahr gab es demnach in Niedersachsen 3.600 Roboter, die Hälfte davon im Verarbeitenden Gewerbe. Im folgenden Jahr ist die Situation in etwa unverändert. Ein deutlicher Anstieg schließt sich an und dieser führt im Jahr 2018 zur Gesamtzahl von 9.000 Robotern.²⁰ Gegenüber der Ausgangssituation ist das eine erhebliche Steigerung. Die Entwicklung in Deutschland insgesamt verläuft demgegenüber deutlich weniger dynamisch. Während sich die Zahl der Roboter im Betrachtungszeitraum in Niedersachsen fast verdreifacht hat, hat sie sich in Deutschland insgesamt nur knapp verdoppelt. Allerdings lag der Anteil in Niedersachsen zu Beginn der Betrachtungsperiode bei weniger als der Hälfte des bundesdeutschen Durchschnitts. Die dynamische Entwicklung spiegelt daher eher einen Aufholprozess wider,

¹⁶ Verlässliche statistische Informationen zum Robotereinsatz sind nur schwer zu finden. In Bezug auf Industrieroboter hat Deutschland laut der International Federation of Robotics nach Singapur und Südkorea die drittgrößte Roboterdichte. IFR-Press-Conference 2019, Presentation p 12. <https://ifr.org/downloads/press2018/IFR%20World%20Robotics%20Presentation%20-%202018%20Sept%202019.pdf>

¹⁷ Der Bereich „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ wird in diesem Bericht sonst nicht ausgewiesen, da die Zahl der befragten Betriebe mit 43 deutlich unter der für eine Hochrechnung als wünschbar erachteten Grenze von 100 liegt (siehe Anhang). Sie liegt aber über der Mindestgrenze von 30 Betrieben. Die Ergebnisse sind mit Vorsicht zu interpretieren.

¹⁸ Wenn bei einer Kategorie überhaupt kein Fall auftritt, wird „-“ ausgewiesen.

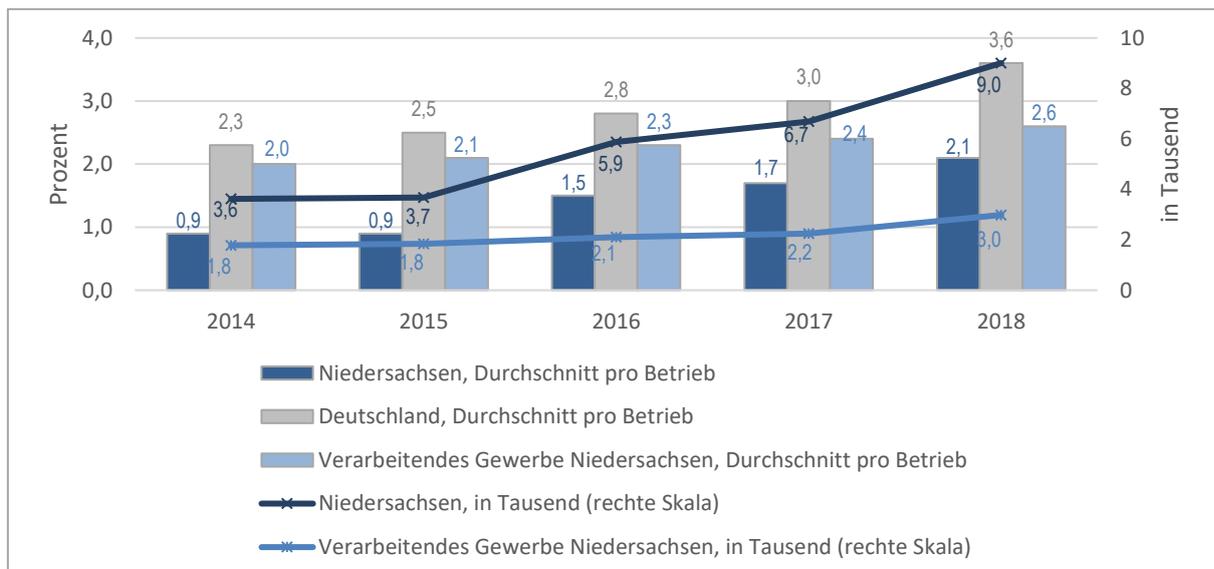
¹⁹ Da die Frage retrospektiv gestellt wurde, sahen sich eine Reihe von robotereinsetzenden Betrieben nicht in der Lage, die Zahl der Roboter in den zurückliegenden Jahren anzugeben. Die hier ausgewiesenen Werte geben daher eine Untergrenze an.

²⁰ Obwohl die Basis der Hochrechnung dieser Werte mit 61 deutlich über der Mindestgrenze liegt, ist auch dieser Wert mit Vorsicht zu interpretieren.

der aber noch nicht zum Durchschnitt aufgeschlossen hat. Gleiches gilt auch für das niedersächsische Verarbeitende Gewerbe. Im letzten Jahr des betrachteten Zeitraums wird jeder dritte Roboter in Niedersachsen in dieser Branche eingesetzt.

In der Abbildung ist zusätzlich die durchschnittliche Anzahl der eingesetzten Roboter eingetragen. Ein Wert von 0,9, wie für Niedersachsen in den ersten beiden Jahren, bedeutet dabei, dass ein Teil der Betriebe erst später Roboter eingesetzt hat. Der Durchschnittswert steigt dann kontinuierlich an bis auf 2,1. Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Ausgangswert mit 2,0 deutlich höher als in der Gesamtwirtschaft, der Anstieg ist aber wieder geringer. Auch in Deutschland insgesamt werden in allen fünf untersuchten Jahren mehr Roboter pro Betrieb eingesetzt als in Niedersachsen insgesamt.

Abbildung 12: Zahl der eingesetzten Roboter in Niedersachsen und in Deutschland insgesamt 2014 – 2018; Basis: Betriebe mit Robotereinsatz in der Fünf-Jahres-Periode



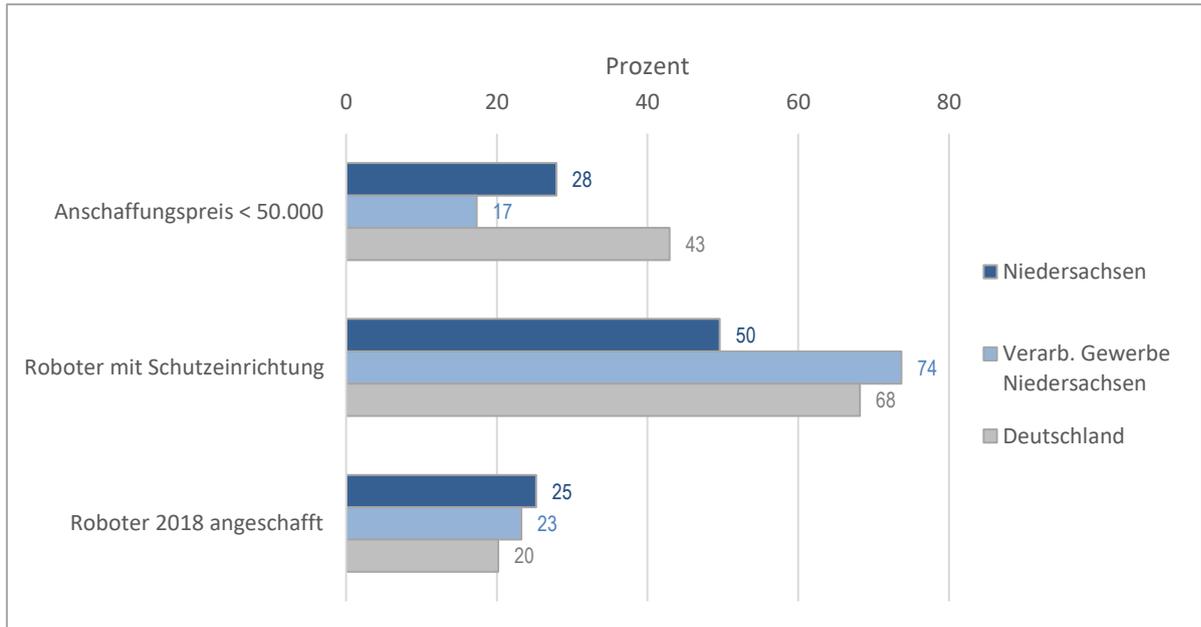
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Für alle Roboter, die 2018 in der Erstellung der betrieblichen Leistungen oder Produkte eingesetzt wurden, enthält **Abbildung 13** zusätzliche Informationen. Als erstes ist angegeben, welcher Anteil einen Anschaffungspreis von unter 50.000 Euro hatte, was in Niedersachsen auf gut jeden vierten Roboter zutrif. Im Verarbeitenden Gewerbe wurden demgegenüber verstärkt „hochpreisige“ Roboter eingesetzt, in Deutschland insgesamt weniger häufig.

Die Hälfte der niedersächsischen Roboter ist mit Schutzeinrichtungen versehen, worunter z. B. ein Käfig oder Zaun, ein eigener Raum, eine Lichtschranke oder Sensormatte zu verstehen ist, so dass Roboter und Personal während des regulären Betriebs getrennt sind. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesamttraum Deutschland tritt dies relativ häufiger auf.

Als drittes ist in **Abbildung 13** eingetragen, welcher Anteil der 2018 eingesetzten Roboter im gleichen Jahr angeschafft wurde. Dies trifft auf jeden vierten niedersächsischen Roboter zu. Die höhere Dynamik in Niedersachsen insgesamt kommt auch darin zum Ausdruck, dass die entsprechenden Anteilswerte im Verarbeitenden Gewerbe und in der Vergleichsregion Deutschland niedriger sind.

Abbildung 13: Informationen zu Robotern, die 2018 in Niedersachsen und Deutschland eingesetzt wurden, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Robotereinsatz 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Eingangs des Kapitels wurde bereits darauf hingewiesen, dass vor allem die Beschäftigungswirkungen des Robotereinsatzes kontrovers diskutiert werden. Mit den aktuell retrospektiv erhobenen Daten lässt sich der Zeitraum 2014 bis 2018 analysieren.²¹

Bestehen Unterschiede in der Beschäftigungssituation?

Zunächst soll der Frage nachgegangen werden, ob es zwischen den Betrieben mit und ohne Robotereinsatz Unterschiede in der Beschäftigungssituation gibt. Da diese von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird, sollte die zu betrachtende Gruppe von Betrieben relativ homogen sein. Daher wird die Analyse auf das Verarbeitende Gewerbe eingeschränkt.²²

Die Basis der Untersuchung bilden die 184 Betriebe der niedersächsischen Stichprobe 2019, die zum Verarbeitenden Gewerbe gehören (Anhang, **Tabelle A 1**). Diese können einbezogen werden, wenn sie sich auch schon in den Vorjahren am Betriebspanel beteiligt hatten. Für 2018 gilt das für 128 Betriebe, im Jahr 2014 schließlich noch für 96. Darunter sind 29 roboter-einsetzenden Betriebe, die zu zwei Dritteln zu den beiden oberen Betriebsgrößenklassen (50 – 249 / 250 und mehr Erwerbstätige) und zu einem Drittel zu Kleinbetrieben (10 – 49 Erwerbstätige) gehören. Betriebe ohne Robotereinsatz (Kontrollgruppe) sind deutlich kleinbetrieblicher strukturiert. Die Daten werden im Querschnitt hochgerechnet.

²¹ Das Jahr 2019 kann nicht in die Analyse einbezogen werden, weil sich die Frage 77 konkret auf die zurückliegenden fünf Jahre bezieht. Es ist allerdings zu vermuten, dass Betriebe, die 2018 Roboter eingesetzt haben, dies auch 2019 tun.

²² Zwar wäre die Basis breiter, wenn alle Betriebe einbezogen würden, aber da der zweite Schwerpunkt des Robotereinsatzes im Bereich Land- und Forstwirtschaft liegt und dort deutlich unterschiedliche Bedingungen herrschen, wären Unterschiede in den Beobachtungsgrößen schwerer zu interpretieren. Bei einer zusätzlich durchgeführten Analyse für alle niedersächsischen Betriebe haben sich aber die wesentlichen Ergebnisse bestätigt.

Für beide Gruppen wird die Beschäftigungssituation durch folgende Indikatoren abgebildet:

- Fachkräftequote: Anzahl Fachkräfte bezogen auf Erwerbstätige insgesamt in Prozent;
- Einstellungsquote für Fachkräfte: Anzahl Einstellungen von Fachkräften im 1. Halbjahr bezogen auf Anzahl Fachkräfte am 30.06. in Prozent;
- Einstellungsquote für einfache Tätigkeiten: Anzahl Einstellungen von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten im 1. Halbjahr bezogen auf die Anzahl an Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten am 30.06. in Prozent;
- Nichtbesetzungsquote: Anzahl nichtbesetzter Fachkräftestellen im 1. Halbjahr bezogen auf den Fachkräftebedarf (Einstellungen plus nichtbesetzte Stellen) im 1. Halbjahr in Prozent;
- Weiterbildungsquote: Anzahl Personen, die im 1. Halbjahr an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben bezogen auf die Anzahl an Erwerbstätigen am 30.06.;
- Auszubildendenquote: Anzahl Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen am 30.06. bezogen auf die Anzahl an Erwerbstätigen am 30.06.

Höhere Fachkräftequote und geringere Nichtbesetzungsquote bei Betrieben mit Robotern

Die Analyseergebnisse sind in **Tabelle 10** dargestellt. Die Fachkräftequote ist in allen fünf Jahren in robotereinsetzenden Betrieben höher als in der Kontrollgruppe. Dies passt zu der Hypothese, dass Roboter tendenziell eher einfache Tätigkeiten ersetzen. Eine Betrachtung der Einstellungsquoten zeigt zum einen, dass die Quote für einfache Tätigkeiten mit einer Ausnahme höher ist als die für qualifizierte Tätigkeiten. Dies spiegelt vor allem die größere Fluktuation bei den einfachen Tätigkeiten wider. Beim Vergleich robotereinsetzender Betriebe mit der Kontrollgruppe zeigt sich kein eindeutiges Muster. In den meisten Jahren ist die Quote in ersteren niedriger, teilweise ist die Differenz aber gering. Dies könnte ein Indiz für die Substitution menschlicher Arbeitskraft durch Roboter sein. Aber es gibt auch Jahre, in denen die Werte nicht zu dieser Interpretation passen. Eindeutig sind die Ergebnisse in Bezug auf die Nichtbesetzungsquoten. In allen fünf Jahren haben robotereinsetzende Betriebe in geringerem Ausmaß mit dem Problem unbesetzter Fachkräftestellen zu tun. Dies bestätigt den Befund aus Kapitel 1.1, **Tabelle 3**. Die Befunde zu den betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen sind gegensätzlich. An Weiterbildungsmaßnahmen nehmen in den meisten Jahren in robotereinsetzenden Betrieben anteilmäßig weniger Beschäftigte teil, während die Ausbildungsanstrengungen überwiegend stärker sind.

Die Interpretation der in der Tabelle angegebenen Werte wird dadurch erschwert, dass die beiden Gruppen sich im Hinblick auf die Betriebsgröße stark unterscheiden. Großbetriebe haben im allgemeinen einen höheren Fachkräfteanteil, sie haben aufgrund größerer Beschäftigungsstabilität niedrigere Einstellungsquoten und sind wegen höherer Löhne attraktive Arbeitgeber, so dass die Nichtbesetzungsquoten relativ niedrig liegen. Auch bei den Weiterbildungs- und Auszubildendenquoten könnte eine Größenverzerrung vorliegen. Eine multivariate Analyse wäre daher sinnvoll. Die dafür erforderliche Zahl der Fälle ist aber auf der niedersächsischen Landesebene nicht vorhanden.

Tabelle 10: Verschiedene Indikatoren der Beschäftigungssituation in Abhängigkeit vom Einsatz von Robotern im Verarbeitenden Gewerbe Niedersachsens 2014 – 2018, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes in Niedersachsen 2019 mit Beteiligung an den Wellen 2014 bis 2018

		Fachkräfte- quote	Einstellungsquote		Nichtbeset- zungsquote	Weiterbil- dungsquote	Auszubil- denden- quote
			Fachkräfte	einfache Tätigkeiten			
2014	ohne Roboter	74	4,6	4,6	29	41	4,6
	mit Roboter	77	2,1	2,3	20	25	6,5
2015	ohne Roboter	77	3,6	10,9	31	33	5,0
	mit Roboter	84	4,4	8,2	7	28	5,4
2016	ohne Roboter	78	3,7	7,9	21	33	5,0
	mit Roboter	81	2,8	10,2	12	41	5,4
2017	ohne Roboter	77	3,3	8,4	39	37	5,4
	mit Roboter	80	3,6	5,8	11	32	4,3
2018	ohne Roboter	79	3,6	6,9	52	34	4,4
	mit Roboter	81	2,8	13,9	19	27	5,3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2014 bis 2019.

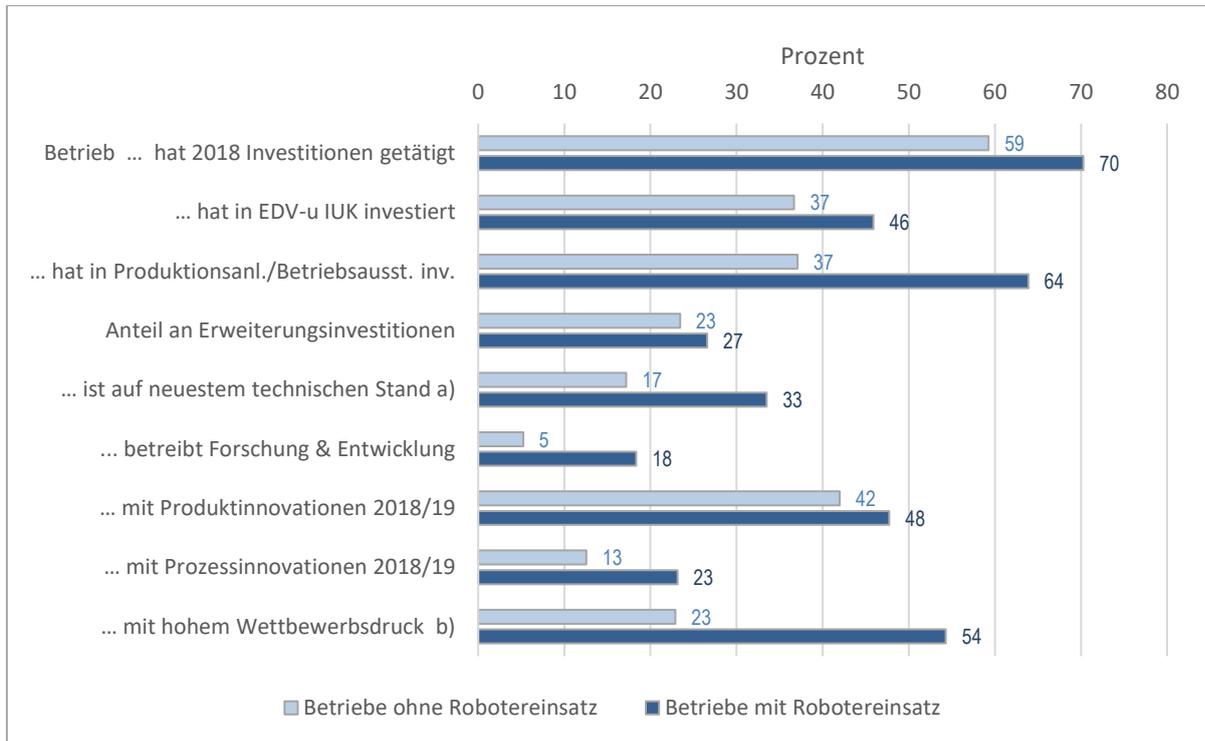
Robotereinsetzende Betriebe investieren stärker und sind innovativer

Die obige Analyse konzentrierte sich auf die Beschäftigungswirkungen des Robotereinsatzes, ein in der öffentlichen Diskussion vielbeachteter Aspekt. Für das langfristige Entwicklungspotenzial eines Betriebes sowie für seine Krisenresilienz sind vor allem auch seine Investitionstätigkeit und seine Innovationskraft von Bedeutung. **Abbildung 14** zeigt, dass es im Hinblick auf diese Aspekte ebenfalls Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Robotereinsatz gibt. Dabei werden wieder alle Betriebe und nicht nur die des Verarbeitenden Gewerbes in die Analyse einbezogen.

Zunächst fällt auf, dass robotereinsetzende Betriebe im Vorjahr zu einem höheren Anteil Investitionen getätigt haben und zwar sowohl in EDV/Informations- und Kommunikationsanlagen sowie in Produktionsanlagen und Betriebs-/Geschäftsausstattungen. Ihre Pro-Kopf-Investitionen liegen bei 7.400 Euro gegenüber 6.000 Euro in den Vergleichsbetrieben. Der Anteil an Erweiterungsinvestitionen ist bei ihnen dabei etwas höher als bei denen ohne Robotereinsatz. Das erhöhte Investitionsengagement schlägt sich dann im technischen Stand der Anlagen bzw. der Betriebs- und Geschäftsausstattung nieder. Mit 33 Prozent sagt fast ein doppelt so großer Teil der Roboterbetriebe, sie seien auf dem neuesten technischen Stand wie bei den Betrieben ohne Robotereinsatz (17 Prozent).

Auch beim Innovationsverhalten treten Unterschiede auf. Robotereinsetzende Betriebe setzen häufiger eigenes Personal für Forschung und Entwicklung ein, sie gehören zu einem größeren Anteil sowohl zu den Produkt- wie den Prozessinnovatoren. Dies stärkt ihre Wettbewerbsfähigkeit, ist aber auch erforderlich, da sie zu einem mehr als doppelt so hohen Teil in Märkten mit hohem Wettbewerbsdruck aktiv sind.

Abbildung 14: Verschiedene betriebliche Indikatoren zu Investitionen, Innovationen und Wettbewerbsdruck in Niedersachsen in Abhängigkeit vom Robotereinsatz 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



a) Beurteilt anhand einer fünfteiligen Skala: 1 – neuester Stand, 5 – völlig veraltet.

b) Beurteilt anhand einer vierteiligen Skala: 1 – kein Wettbewerbsdruck, 4 – hoher Wettbewerbsdruck.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Bei den meisten der in **Abbildung 14** enthaltenen Indikatoren hat die Betriebsgröße ebenfalls einen verzerrenden Einfluss, da Großbetriebe (250 und mehr Erwerbstätige) genau wie robotereinsatzende Betriebe durchweg höhere Anteilswerte aufweisen. Dies gilt aber nicht für alle Items. Großbetriebe weisen beim Anteil an Erweiterungsinvestitionen (24 Prozent), dem neuesten technischen Stand (8 Prozent) sowie dem hohen Wettbewerbsdruck (30 Prozent) jeweils geringere Anteilswerte aus als die Gruppe der robotereinsatzenden Betriebe.

Angesichts der relativ geringen Anzahl von Betrieben, auf die sich die Ausführungen in diesem Kapitel stützen, fällt die Zusammenfassung trotz der berichteten Tendenzen zurückhaltend aus. Der Anteil an Betrieben mit Robotereinsatz ist noch relativ gering, die Anzahl der eingesetzten Roboter steigt aber in der betrachteten Periode 2014 – 2018 deutlich an. Die analysierten Beschäftigungskonsequenzen sind nicht eindeutig. Es besteht schwache Evidenz für einen höheren Fachkräfteeinsatz und geringere Fachkräfterekrutierungsprobleme in Betrieben mit Robotereinsatz. Die Betriebe benötigen nicht nur IT-Fachkräfte, aber immer mehr Beschäftigte werden gewisse IT-Anwendungsfähigkeiten vorweisen müssen. Robotereinsatzende Betriebe sind investitionsfreudiger und innovativer und für die lange Frist ist eine höhere Wettbewerbsfähigkeit zu erwarten. Damit es nicht zu einer Spaltung der Wirtschaft kommt, müssen die Lücken in der Breitbandversorgung geschlossen und die digitale Affinität der bisher digitalisierungsfernen Betriebe erhöht werden.

3 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und –entwicklung

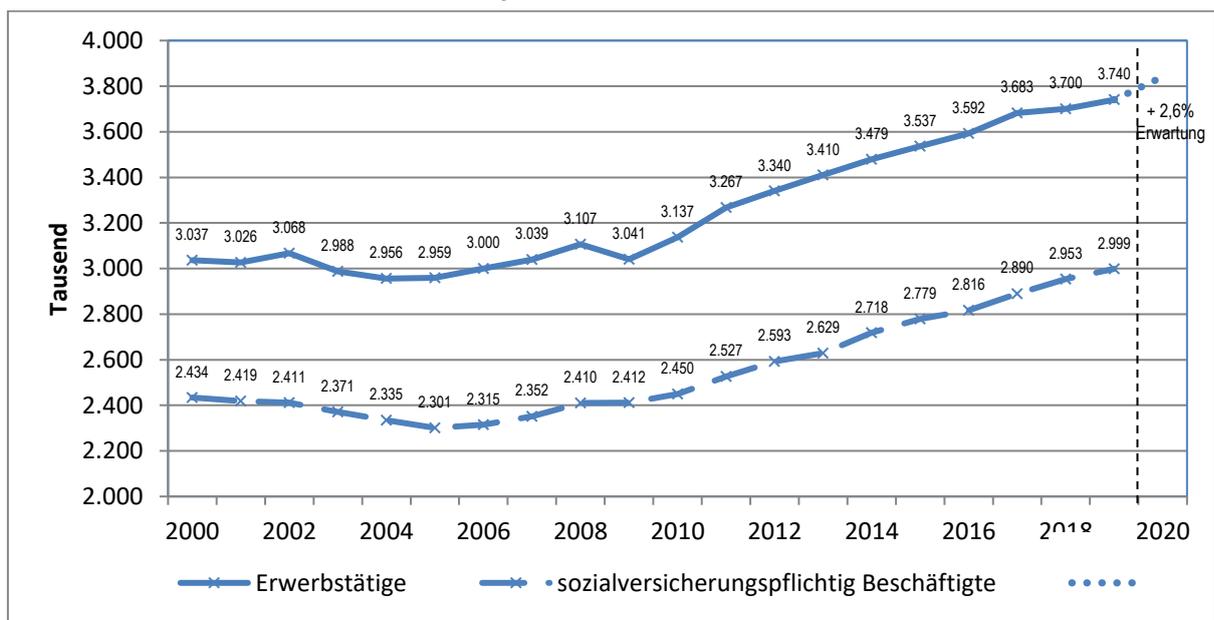
3.1 Entwicklung 2000 bis 2019 insgesamt

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 15 zeichnet die Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen sowie deren größter Gruppe - sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - in Niedersachsen in den Jahren 2000 bis 2019 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. Im Jahr 2005 war bei beiden Reihen ein Tiefpunkt erreicht und ein anhaltender Aufwärtstrend setzte ein, der in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 kurzzeitig unterbrochen bzw. abgeschwächt wurde. Mit dem darauffolgenden Aufschwung setzte sich der positive Trend fort. Seitdem werden Jahr für Jahr neue Höchstwerte für die Zahl der Erwerbstätigen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreicht, allerdings fallen die Zuwächse zuletzt schwächer aus.²³

Abbildung 15: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2019^{a)}, Stand: jeweils 30.06., Werte in Tausend; Basis: alle Betriebe



a) Mit Ausnahme der aktuellen Werte werden die Angaben für das Jahr t jeweils aus der Welle t+1 übernommen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2019.

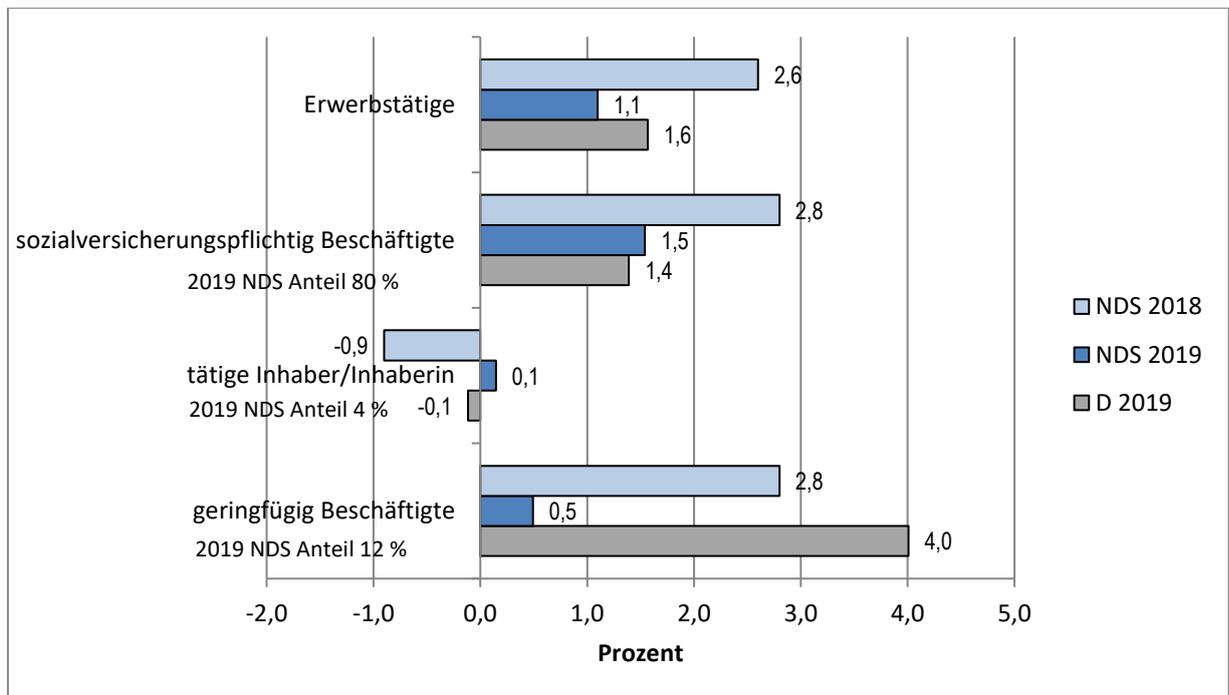
²³ Das statistische Landesamt meldet ebenfalls für 2019 einen Höchststand an Erwerbstätigen. Er liegt noch um 400.000 höher als hier gemeldet, u.a. da dort auch Solo-Erwerbstätige erfasst werden. Landesamt für Statistik Niedersachsen, Pressemitteilung Nr. 11 vom 31.01.2020.

Für 2020 rechnen die Betriebe wieder mit einem relativ hohen Anstieg der Erwerbstätigkeit und zwar um 2,6 Prozent. Im Sommer/Herbst des Jahres 2019 konnte niemand die Corona-Krise, mit ihren negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung, voraussehen

Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen etwas schwächer als in Deutschland, bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aber stärker

Abbildung 16 zeigt die niedersächsischen Wachstumsraten der letzten beiden Jahre für verschiedene Gruppen und zum Vergleich die entsprechenden aktuellen Werte für Deutschland. In Niedersachsen ist die Beschäftigung aller Gruppen im Jahr 2019 schwächer gewachsen als im Vorjahr. Die Wachstumsrate der Erwerbstätigen liegt mit 1,1 Prozent unter dem Durchschnitt der letzten neun Aufschwungjahre (2,2 Prozent) und unter dem aktuellen Vergleichswert für Deutschland. Die höchste Zuwachsrate weist im Jahr 2019 erneut die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf, die mit 80 Prozent den größten Anteil an den Erwerbstätigen ausmacht. Ihre Entwicklung hat prägenden Einfluss auf die Gesamtentwicklung, die aber durch Rückgänge bei Beamten und Beamtinnen sowie nur schwachen Zuwächsen bei tätigen Inhabern und Inhaberinnen sowie geringfügig Beschäftigten leicht gedämpft wurde.

Abbildung 16: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen 2018 und 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Stand jeweils 30.06., Angaben in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2018 und 2019.

Der Anstieg der Gesamtzahl der Erwerbstätigen um 1,1 Prozent ist das saldierte Ergebnis eines Mix' von betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungprozessen. **Tabelle 11** zeigt, dass sich in knapp der Hälfte der Betriebe keine Veränderung ergeben hat. Die andere Hälfte teilt sich in wachsende und schrumpfende Betriebe auf, mit leichtem Übergewicht der ersteren. Letzteres bewirkt die insgesamt positive Entwicklung für das Aggregat „alle Betriebe“, obwohl die

Änderungsrate bei wachsenden Betrieben betragsmäßig etwa gleich groß ist wie die bei schrumpfenden.

Tabelle 11: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2018 auf 2019, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe

Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2018 auf 2019 ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	2019 in Tausend	2019 Anteil in Prozent	Änderung 2018 - 2019 in Tausend	Änderung 2018 - 2019 in Prozent
gestiegen	57	29	187	11,0
gleich geblieben	90	46	0	0
gefallen	49	25	-146	-11,5

Lesebeispiel „gestiegen“: In 57.000 Betrieben, diese entsprechen einem Anteil von 29 Prozent, ist 2019 die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, und zwar um 187.000; dies entspricht einer Wachstumsrate von 11,0 Prozent. Analog „gefallen“.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Für 2020 wird weiteres Beschäftigungswachstum erwartet

Während die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung bisher rückwärtsgewandt war, richtet **Tabelle 12** 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; 20 Prozent erwarten eine steigende und 3 Prozent eine fallende Zahl. Damit setzt sich der seit 2006 vorherrschende positive Erwartungstrend auch 2019 unverändert fort.

Tabelle 12: Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2020 in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt; Basis: alle Betriebe

Die Beschäftigung wird bis Juni 2020 voraussichtlich...	Anteil Betriebe in Prozent				erwartete Änderung in Prozent
	etwa gleich bleiben	eher steigen	eher fallen	kann man noch nicht sagen	
2019 Niedersachsen	71	20	3	6	2,6
Verarbeitendes Gewerbe	74	18	6	2	1,3
Baugewerbe	69	15	2	14	2,6
Handel, Kfz-Reparatur	74	21	2	2	2,8
Dienstleistungen	68	23	2	7	3,3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	87	0	11	2	2,2
1 – 9 Erwerbstätige	75	16	3	5	5,1
10 – 49 Erwerbstätige	66	24	3	7	3,1
50 – 249 Erwerbstätige	62	30	4	4	1,9
250 und mehr	49	33	7	10	1,3
2019 Deutschland	71	18	5	6	a)

a) Vergleichswert für Deutschland auf der Basis der verfügbaren Tabellen nicht zu berechnen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Klammert man die Betriebe aus, die noch keine Aussage treffen können, dann wird mit einer Steigerung der Beschäftigung um 2,6 Prozent gerechnet. Damit sind die Betriebe deutlich optimistischer als im Vorjahr. Die Höhe ist insofern überraschend als das Wirtschaftswachstum sich bereits Mitte 2019 deutlich abgeschwächt hat.²⁴ Differenziert nach Wirtschaftsbereichen zeichnen sich besonders die Bereiche Dienstleistungen sowie Handel und Kfz-Reparatur durch positive Einschätzungen und überdurchschnittlich hohe erwartete Wachstumsraten aus. Beim Vergleich der Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass die Wachstumserwartungen umso geringer eingeschätzt werden, je größer der Betrieb ist.

Die präsentierten Erwartungen erscheinen erst recht überzogen, wenn sie im Lichte der sich im ersten Quartal 2020 abzeichnenden wirtschaftlichen Krise infolge der Ausbreitung des Corona-Virus gesehen werden. Statt Beschäftigungswachstum ist mit Schrumpfungen in vielen Betrieben zu rechnen. Mit den Zahlen der nächsten Betriebsbefragung wird sich ermitteln lassen, wie groß die Abweichungen von den Erwartungen durch die Corona-Krise geworden sind.

3.2 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

Die Wirtschaft in Niedersachsen ist überwiegend kleinbetrieblich strukturiert. 66 Prozent der Betriebe haben weniger als 10 Erwerbstätige, nur 1 Prozent zählt zu den Großbetrieben mit 250 und mehr Erwerbstätigen (**Abbildung 18**, Nds.-Betriebsanteil in Legende). Die Analyse der Beschäftigtendynamik 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 30.06.2018;
- nach der Zahl der Erwerbstätigen im Endzeitpunkt, hier 30.06.2019;
- nach der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen beider Zeitpunkte.

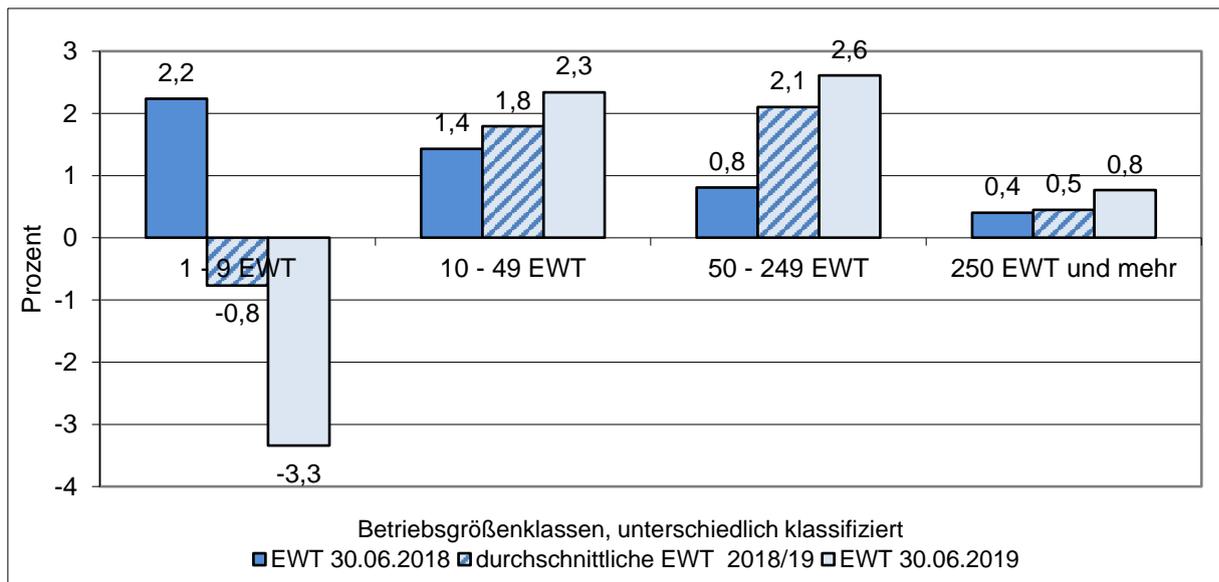
Die Unterschiede sollen anhand der Betriebe mit 1 bis 9 Erwerbstätigen verdeutlicht werden (siehe auch **Abbildung 17**). Klassifiziert man einen Betrieb nach der Erwerbstätigenzahl 2018, dann kann der Betrieb entweder in dieser Klasse verbleiben oder aber bei Beschäftigungszuwachs aus dieser Klasse 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 +2,2 Prozent). Klassifiziert man umgekehrt nach der Erwerbstätigenzahl 2019, dann sind in dieser Klasse Betriebe, die auch schon im Vorjahr 1 bis 9 Erwerbstätige hatten, und solche, die durch Schrumpfung aus größeren Klassen in die unterste Kategorie abgestiegen sind. Die Entwicklung dieser Kohorte wird zu

²⁴ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzt die Arbeitsmarktentwicklung in Niedersachsen weniger optimistisch ein. Es erwartete im Herbst 2019 eine Steigerung um 0,9 Prozent. Vgl. Regionale Arbeitsmarktprognosen (Stand Herbst 2019), in www.iab-forum.de/regionale-arbeitsmarktprognosen-stand-herbst-2019/. Aktuell wird bestenfalls mit einer Stagnation gerechnet. IAB-Kurzbericht 7/2020.

negativ dargestellt (hier -3,3 Prozent). Einen Mittelweg bietet die Klassifizierung anhand eines Durchschnitts beider Jahre an (hier -0,8 Prozent).

Bei Großbetrieben kehrt sich das genau um, d. h. die erstgenannte Klassifizierungsart führt zu negativer Verzerrung und die zweitgenannte zu positiver. In dieser Größenklasse sind die Unterschiede zwischen den Berechnungsarten allerdings nicht so groß. Generell gilt: Je kleiner die Klassenbreite gewählt wird, desto größer ist die Verzerrung, weil mehr Klassenübergänge zu verzeichnen sind.

Abbildung 17: Wachstumsraten der Zahl der Erwerbstätigen^{a)} in Niedersachsen nach Betriebsgrößenklassen bei unterschiedlichen Einteilungskriterien, Veränderung 30.06.2018 auf 30.06.2019 in Prozent; Basis: alle Betriebe



a) Erwerbstätige werden mit EWT abgekürzt-

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

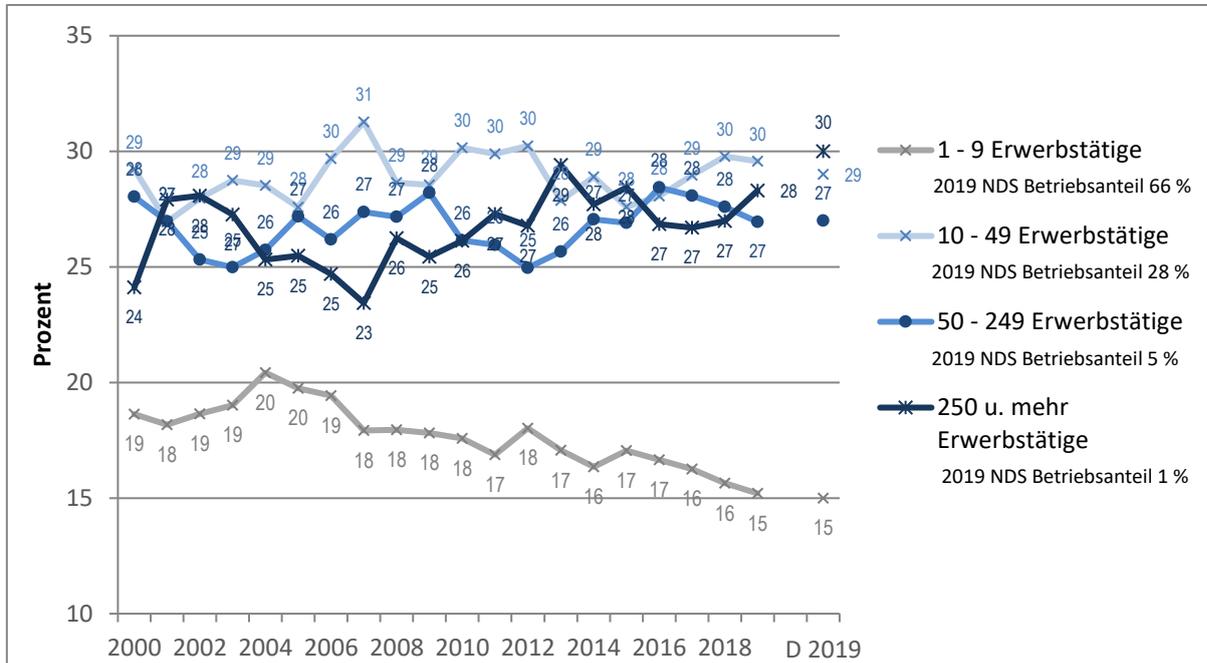
Beschäftigungsanteil der Kleinstbetriebe nimmt längerfristig ab

In **Abbildung 18** ist die Entwicklung der Beschäftigtenanteile nach Betriebsgrößenklassen für die Jahre 2000 bis 2019 dargestellt.²⁵ Den eben erläuterten Problemen wird dadurch Rechnung getragen, dass die Einteilung nach der durchschnittlichen Zahl an Erwerbstätigen erfolgt. Wie man sieht, haben in den meisten Jahren die Betriebe mit 10 - 49 Erwerbstätigen die höchsten Beschäftigtenanteile. 30 Prozent der Erwerbstätigen finden im Jahr 2019 in diesem Größensegment Arbeit, bei einem Betriebsanteil von 28 Prozent. In einer ähnlichen Größenordnung bewegt sich der Anteil der nächsthöheren Größenklasse (50 - 249 EWT); er beträgt aktuell 27 Prozent. Der Beschäftigungsanteil der Großbetriebe (250 und mehr Erwerbstätige) schwankt etwas stärker als der der beiden vorgenannten und hat einen schwach ansteigenden Trend. Er liegt aktuell bei 28 Prozent. Die trendmäßig umgekehrte Entwicklung zeigt sich bei

²⁵ Die hier gewählte Einteilung in vier Größenklassen entspricht der in KMU-Analysen. Betriebe mit 1-9 Erwerbstätigen werden als Kleinstbetriebe bezeichnet, die mit 10-49 als Kleinbetriebe; es folgen mittlere Betriebe mit 50-249 und Großbetriebe mit 250 und mehr Erwerbstätigen.

den Kleinstbetrieben mit 1 – 9 Erwerbstätigen, die aktuell bei einem Betriebsanteil von zwei Drittel auf einen Beschäftigtenanteil von 15 Prozent abfallen.

Abbildung 18: Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen ^{a)} in Niedersachsen 2000 bis 2019 ^{b)}, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



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

b) Vergleichswerte für Deutschland können auf Basis der verfügbaren Tabellen nicht ermittelt werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2019.

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 denen mit Schrumpfungsperspektiven zusammengefasst ausdrücken. Dabei zeigt sich, dass der Saldo bei der kleinsten Beschäftigungsgrößenklasse mit einem positiven Wert von 13 Prozentpunkten am geringsten ist. Die Wachstumserwartungen sind also eher schwach. Mit der Betriebsgröße werden sie positiver und erreichen bei Großbetrieben ein Plus von 26 Prozentpunkten. Allerdings ist auch wieder zu beachten, dass die tatsächliche Entwicklung aufgrund der Corona-Krise stark von den Erwartungen abweichen wird.

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 (KMU). Als Obergrenzen für mittelständische Unternehmen werden dabei häufig, einer EU-Definition folgend, eine Beschäftigung von 249 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 im Betriebspanel nicht bekannt. Der Mittelstand wird daher auf eigentümergeführte Betriebe, die unterhalb der Beschäftigungs- bzw. Umsatzobergrenze bleiben, eingegrenzt. Bei der Umsetzung des Konzepts ergibt sich eine weitere Abgrenzungsnotwendigkeit. Der Mittelstand ist Teil der privaten Wirtschaft, die von der Gemeinwirtschaft zu unterscheiden ist. 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 13** zeigt, dass 85 Prozent der Betriebe zur privaten Wirtschaft gehören und 71 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 86 bzw. 55 Prozent. Die mittelständische Wirtschaft verzeichnet von 2018 auf 2019 zwar einen höheren Beschäftigungszuwachs als die übrige private Wirtschaft, den größten Zuwachs hat aber die Gemeinwirtschaft. Die Rangfolge in der Beschäftigungsdynamik änderte sich allerdings in den vergangenen Jahren des Öfteren.

Tabelle 13: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand und in der Privat- und Gemeinwirtschaft in Niedersachsen 2018/19, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe

	2018 in Tau- send	Erwerbstätige		Änderung 2018/19		Betriebe 2019	
		2019 in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
private Wirtschaft insgesamt ^{a)}	2.637	2.649	71	12	0,4	167	85
Mittelstand ^{b)}	1.450	1.461	39	11	0,7	142	72
übrige private Wirtschaft ^{b)}	1.178	1.180	32	2	0,1	24	12
Gemeinwirtschaft ^{c)}	1.063	1.092	29	29	2,7	29	15
Niedersachsen	3.700	3.740	100	41	1,1	196	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 2019.

3.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter

Bei einer Differenzierung nach dem Alter des Betriebes werden drei Altersklassen betrachtet (**Tabelle 14**). Gut ein Drittel der Betriebe mit mehr als der Hälfte der Erwerbstätigen wurde vor 1990 gegründet. Mit 29 Personen pro Betrieb sind diese Firmen im Durchschnitt mehr als doppelt so groß wie die später gegründeten (14 bzw. 12 Erwerbstätige pro Betrieb). Ältere Betriebe haben damit nach wie vor große Bedeutung für die Beschäftigung im Land. Die größere Dynamik ging aber in den letzten Jahren von jüngeren Betrieben aus. Diese Gruppe weist aktuell wieder die höchste Zuwachsrate auf. Mit einem Plus von 15.000 Erwerbstätigen ist auch der absolute Zuwachs bedeutsam. Mehr als ein Drittel aller neuen Beschäftigungsverhältnisse entstand hier, ob wohl nur knapp ein Viertel der Betriebe zu diesem Alterssegment gehört. Bei der Bewertung dieser Entwicklungen ist allerdings zu bedenken, dass die Angaben auf „überlebenden“ Betrieben beruhen und Insolvenzen nicht berücksichtigt sind. Bei Berücksichtigung dieses Sachverhalts würden alle Wachstumsraten etwas niedriger ausfallen, wobei der Rückgang bei den jüngeren Betrieben am stärksten wäre, da die Insolvenzwahrscheinlichkeit in den ersten Jahren nach Gründung am höchsten ist.

Bei der Altersklasse der vor 1990 gegründeten Betriebe ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen mit 84 Prozent relativ hoch. In den beiden jüngeren Altersklassen liegt der entsprechende Anteil mit 78 bzw. 68 Prozent deutlich darunter.

Tabelle 14: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen nach Betriebsalter 2000 und 2019, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe

Betriebe sind ... gegründet	Erwerbstätige					Betriebe 2019	
	2000 in Tau- send	2019 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2018/19 in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
vor 1990	2.534	2.038	56	11	0,6	71	36
1990 bis 2010	479	1.110	30	16	1,5	79	41
nach 2010	-	509	14	15	3,0	44	23
Niedersachsen ^{a)}	3.013	3.658	100	43	1,2	195	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 2019.

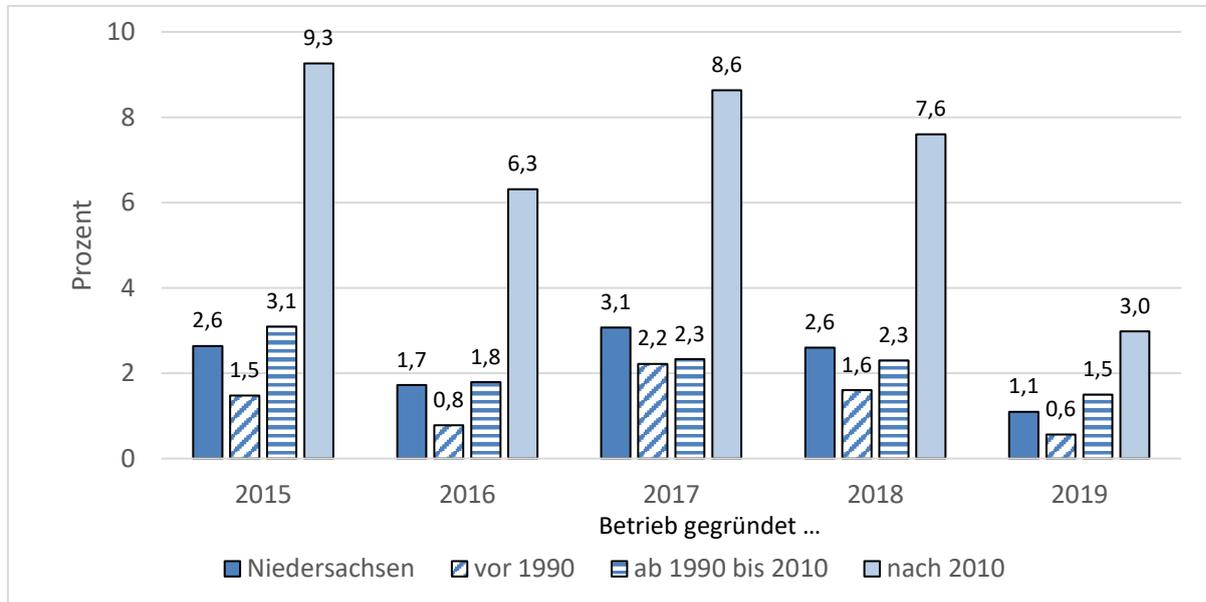
Junge Betriebe steigern Beschäftigung deutlich

Für die Beurteilung der Wirksamkeit der wirtschaftspolitischen Gründungsförderung wäre die isolierte Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung von neu gegründeten Betrieben wünschenswert. Eine derartige Analyse ist aber mit dem vorliegenden Datensatz nicht durchführbar. Zwar werden jährlich neue Betriebe in die Befragung einbezogen, und darunter befinden sich auch Neugründungen, aber deren Zahl ist zu klein für statistisch fundierte Hochrechnungen. Zudem bilden sie das Gründungsgeschehen nicht systematisch ab.²⁶ Die **Tabelle 14** zeigt

²⁶ Die jährlich neu einbezogenen Betriebe sollen die sogenannte Panelmortalität ausgleichen, d.h. sie müssen die aus dem Panel z.B. wegen Insolvenz oder mangelnder weiterer Auskunftsbereitschaft ausgeschiedenen Betriebe so ersetzen, dass die Stichprobe die für repräsentative Aussagen erforderliche Struktur hat.

allerdings, dass junge Betriebe, zu denen die Neugründungen gehören, eine günstige Beschäftigungsentwicklung aufweisen. **Abbildung 19** macht deutlich, dass dieses nicht eine besondere Situation des Jahres 2019 ist, sondern in den letzten Jahren regelmäßig zu beobachten war.

Abbildung 19: Wachstumsraten der Erwerbstätigen in Niedersachsen nach Betriebsalter 2015 bis 2019 in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2015 bis 2019.

4 Personalstruktur

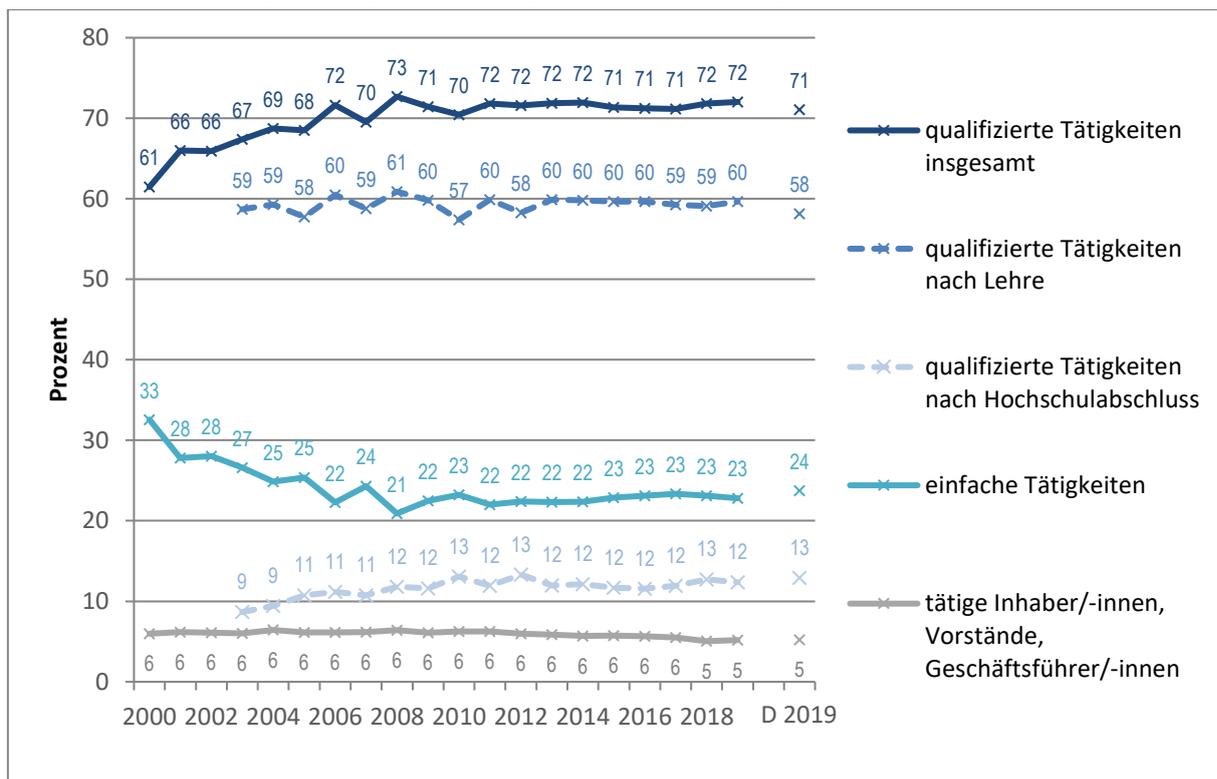
4.1 Tätigkeitsgruppen

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 Kapitel 5.3 analysiert.

Die Tätigkeitsstruktur ist seit einigen Jahren relativ stabil

In **Abbildung 20** 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 20: Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Stand: jeweils 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2019.

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 um 1 Prozentpunkt gefallen. Die quantitative Bedeutung der Gruppe der tätigen Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen war nach langer Zeit stabiler Anteile von 6 Prozent im Jahr 2018 etwas gefallen und ist aktuell auf diesem Niveau verblieben.

In **Abbildung 20** 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. Es wiederholt sich der Befund aus **Abbildung 2**, dass in Niedersachsen anteilig etwas mehr Fachkräfte eingesetzt werden, die zu einem etwas geringeren Teil eine Hochschulausbildung absolviert haben.

Differenziert man die Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen (nicht in der Abbildung enthalten), so zeigen sich im Jahr 2019 wie in den Vorjahren hohe Anteile an Geringqualifizierten im Dienstleistungsbereich (28 Prozent) sowie bei Handel und Kfz-Reparatur (22 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 Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (11 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 (33 Prozent).

Weibliche Erwerbstätige bei einfachen Tätigkeiten überrepräsentiert

Tabelle 15: Weibliche und männliche Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen und in Deutschland 2019, Stand: 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Anteil an den Erwerbstätigen ^{a)}					
	Niedersachsen			Deutschland		
	Frauen b)	Männer c)	Männer c)	Frauen b)	Männer c)	Männer c)
einfache Tätigkeiten	57	28	18	52	26	21
qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre	45	58	61	47	59	57
qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschl.	39	11	14	43	12	14
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	24	3	7	24	3	7
Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen	46	100	100	46	100	100

a) Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.

b) Anteil Frauen an allen Personen der Tätigkeitsgruppe.

c) Anteil der Tätigkeitsgruppe an allen weiblichen bzw. männlichen Erwerbstätigen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Tabelle 15 informiert erneut über die Aufteilung nach Tätigkeitsgruppen im Jahr 2019, diesmal getrennt für weibliche und männliche Erwerbstätige. Insgesamt stellen die Frauen mit 46 Prozent einen um 1 Prozentpunkt höheren Erwerbstätigenanteil als im Vorjahr. Bei einfachen Tätigkeiten sind Frauen deutlich überproportional vertreten, bei hochqualifizierten 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 entspricht in der Grundstruktur der in Niedersachsen. Auch dort sind Frauen gegenüber Männern bei einfachen Tätigkeiten überproportional und bei hochqualifizierten unterproportional vertreten. Die geschlechtsspezifischen Differenzen fallen aber geringer aus, bei qualifizierten Tätigkeiten nach Lehre ist der Frauenanteil dort sogar leicht überproportional (1 Prozentpunkt).

4.2 Geringfügige Beschäftigung

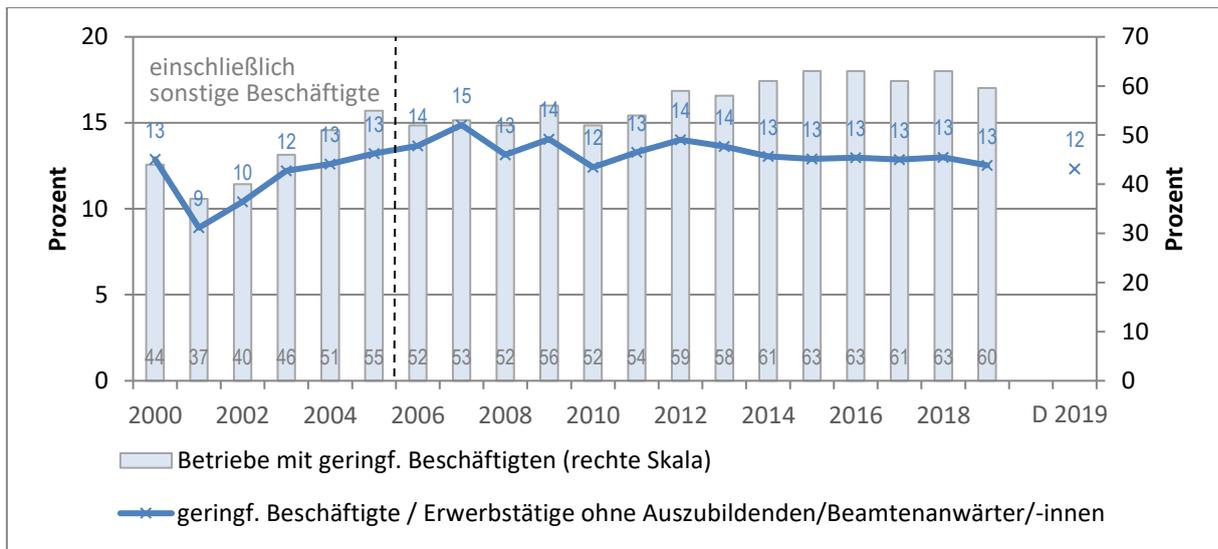
Die geringfügige Beschäftigung wird seit April 2003 als Mini-Job geführt, falls der Monatsverdienst zunächst 400 Euro, später 450 Euro nicht übersteigt. Hinzu kommen kurzfristig Beschäftigte (maximal 2 Monate oder 50 Tage im Jahr). **Abbildung 21** zeigt die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung seit der Jahrtausendwende.²⁷ 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 2019 ist der Einsatz geringfügig Beschäftigter weit verbreitet. 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.²⁸ In der Vergleichsregion Deutschland ist der Wert gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozentpunkt auf 12 Prozent gesunken. Schränkt man die Betrachtung auf die Firmen ein, die Minijobber beschäftigen, ergibt sich für Niedersachsen ein Beschäftigtenanteil von 17 Prozent.

Die geringfügige Beschäftigung ist im Bereich Handel und Kfz-Reparatur relativ stark verbreitet (Beschäftigtenanteil 21 Prozent) ebenso in kleineren Betrieben (22 Prozent in Betrieben mit 1 bis 9 Erwerbstätigen, 19 Prozent in Betrieben mit 10 bis 49 Erwerbstätigen). Dem steht ein zurückhaltender Einsatz im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (Beschäftigtenanteil 5 Prozent) sowie in Großbetrieben mit 250 und mehr Erwerbstätigen (4 Prozent) gegenüber.

²⁷ 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.

²⁸ 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 21: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019^{a)}, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe



a) Der Betriebsanteil ist für Deutschland mit den verfügbaren Tabellen nicht zu ermitteln.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2019.

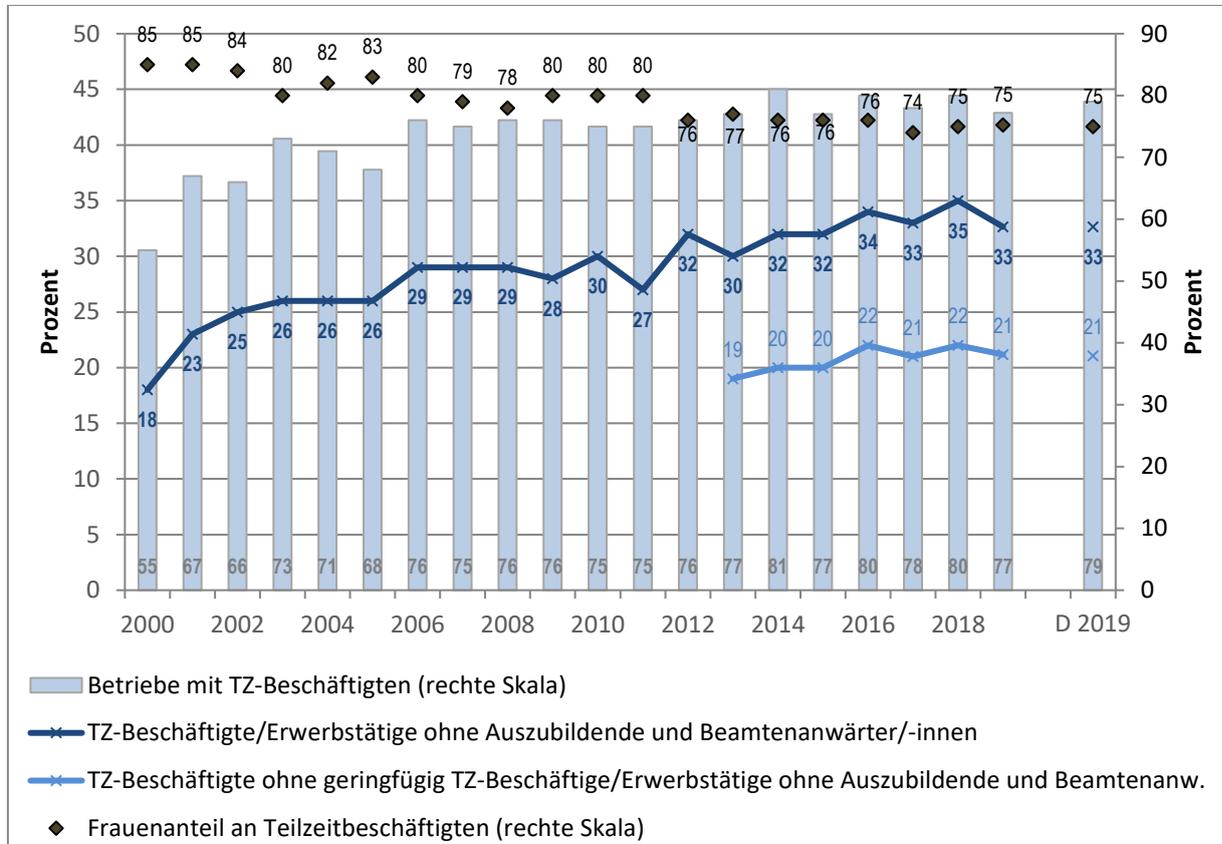
4.3 Teilzeitbeschäftigung

Zwei relativ stabile Entwicklungstendenzen kennzeichnen die Teilzeitbeschäftigung (**Abbildung 22**): 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 und 2019. Aktuell beschäftigen 77 Prozent der Betriebe Teilzeitkräfte und 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 46 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 21 Prozent an Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinn. In den vergangenen vier Jahren lagen die Werte in etwa in vergleichbarer Größenordnung. Differenziert nach Wirtschaftsbereichen wird deutlich, dass die Bereiche Handel und Kfz-Reparatur (41 Prozent Teilzeitbeschäftigtenanteil), Dienstleistungen (40 Prozent) sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (41 Prozent)

stark von Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, während das Baugewerbe und das Verarbeitende Gewerbe (je 12 Prozent) eine unterdurchschnittliche Nutzung dieses Instruments aufweisen.

Abbildung 22: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2019.

Zieht man Deutschland zum Vergleich heran, so zeigen sich mit einer Ausnahme die gleichen Werte wie in Niedersachsen. Lediglich der Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten liegt etwas höher.

Im zweijährigem Rhythmus wird auch die Aufteilung der Erwerbstätigen nach Vollzeit und verschiedenen Teilzeitbeschäftigungsformen erhoben. Dabei zeigt sich ein Rückgang der Vollzeitarbeit von der Jahrtausendwende bis 2018 um 12 Prozentpunkte zugunsten eines Anstiegs sowohl von längerer (15 – 24 Std.) wie kürzerer (weniger als 15 Stunden) Teilzeit (Beschäftigungstrends 2018, Kapitel 4.3). Ob sich dieser Trend fortsetzt, kann erst im nächsten Jahr beurteilt werden.

4.4 Befristete Beschäftigung

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.²⁹ Die rechtlichen Regelungen wurden mehrfach ‚geloockert‘, um in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit Einstellungen zu erleichtern: „Lieber befristet arbeiten, als unbefristet arbeitslos zu sein!“, lautete das Motto dieser Maßnahmen. Angesichts des anhaltenden Beschäftigungsbooms sprechen sich aber viele Stimmen für eine Re-Regulierung aus, die die Sicherheitsbedürfnisse der Beschäftigten stärker berücksichtigt.

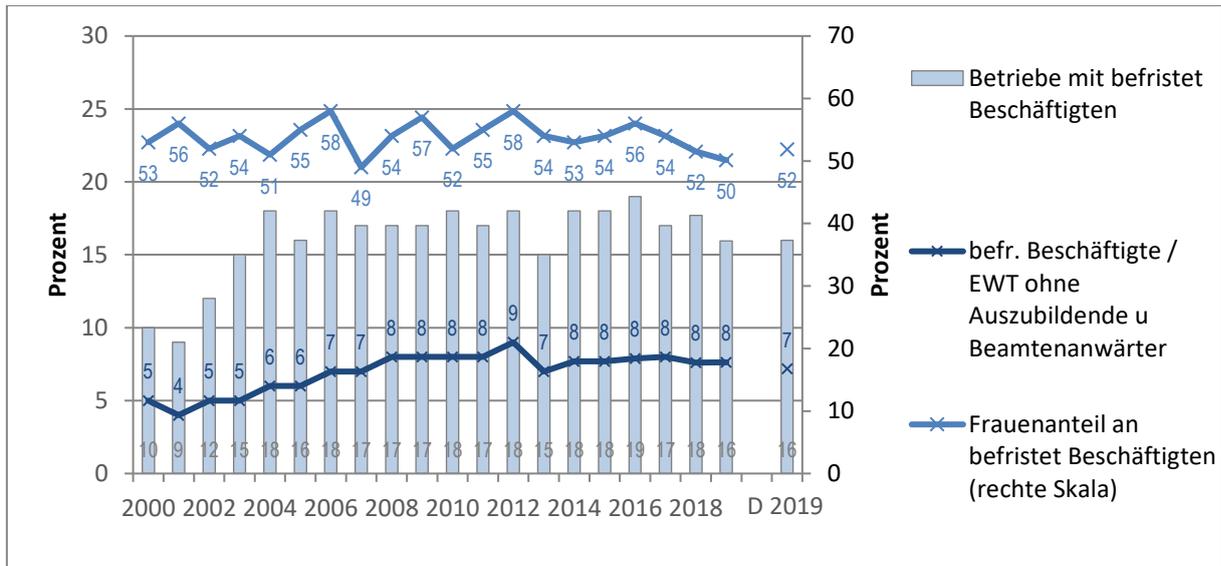
Anstieg der befristeten Beschäftigung seit einigen Jahren gestoppt

Die quantitative Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse hat seit dem Jahr 2000 tendenziell zugenommen (**Abbildung 23**). 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 dem Jahr 2014 in etwa stabilisiert. Aktuell hat jeder sechste Betrieb Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen und jeder zwölfte Beschäftigte einen befristeten Vertrag. Im Jahr 2019 sind das insgesamt rund 272.000 Beschäftigungsverhältnisse.

Frauen sind in allen Jahren überproportional von Befristungen betroffen, allerdings nicht so ausgeprägt wie bei der Teilzeit. Der Frauenanteil bei Befristungen liegt mit 50 Prozent über dem Frauenanteil an den Erwerbstätigen, der gegenwärtig 46 Prozent beträgt. Seit 2016 ist dieser Anteil kontinuierlich zurückgegangen. Ob dies der Beginn eines anhaltenden Trends ist, lässt sich noch nicht sagen. Der Umfang der Befristungen ist in Niedersachsen um 1 Prozentpunkt höher als in Deutschland insgesamt, der Frauenanteil 2 Prozentpunkte niedriger.

²⁹ Die betrieblichen Gründe für befristete Beschäftigungsverhältnisse wurden in den Beschäftigungstrends 2018 Niedersachsen in Kapitel 2.1 analysiert. Neben der hier angesprochenen Probezeitfunktion wurden vor allem zeitlich und sachlich begrenzte Bedarfe sowie wirtschaftliche Unsicherheit genannt. Eine Förderung der Leistungsbereitschaft und Motivation spielte nur eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 23: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeter Beschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2019.

Deutlich mehr als die Hälfte aller Befristungen erfolgen sachgrundlos

In **Tabelle 16** wird die Befristungssituation noch etwas detaillierter dargestellt. Zusätzlich ist 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 ebenfalls verbreiteten Nutzung dieses Instruments im Bereich Dienstleistungen bei gleichzeitig großer Anzahl Beschäftigter liegt hier der höchste Anteil an Erwerbstätigen mit Befristungen ohne Sachgrund vor. Der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung hat zwar den höchsten Anteil an befristet Beschäftigten, die sachgrundlose Befristung kommt mit 17 Prozent aber nicht so häufig vor; hier dominieren andere sachliche Gründe (40 Prozent) und auch sonstige Regelungen spielen mit 28 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.³⁰ Die Basis für die Begrenzung sollen Unternehmen

³⁰ Vgl. auch den Beitrag im IAB-Forum vom 12.02.2018; iab-forum.de/zur-einschraenkung-befristeter-arbeitsvertraege-im-koalitionsvertrag/.

bilden, die im Panel aber nicht abgebildet werden können, da hier Betriebe die Erhebungseinheit bilden.³¹ Die vorgenommene Einteilung in Betriebsgrößenklassen soll eine erste Orientierung bieten.

Tabelle 16: Befristete Beschäftigungsverhältnisse im 1. Halbjahr nach Rechtsgrundlage in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2013, 2017 bis 2019^{a)} und Deutschland insgesamt 2019, 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	7,6	4,3	58	4	26	12
2019 Niedersachsen	16	7,6	4,0	54	4	31	12
Verarbeitendes Gewerbe	19	5,1	4,8	96	0	3	0
Baugewerbe	3	*	*	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	13	3,9	2,7	70	0	29	-
Dienstleistungen	17	10,2	4,8	48	3	35	14
Org. o. E., öff. Verwaltung	53	10,5	1,7	17	15	40	28
1 - 75 Erwerbstätige	14	4,8	2,7	59	5	35	1
76 u. mehr Erwerbstätige	72	10,8	5,4	51	3	28	18
2019 Deutschland	16	7	4,3	60	5	28	6

a) In 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 aus der Anteilsberechnung ausgeklammert.

*) Wegen zu geringer Fallzahlen in der Stichprobe nicht ausgewiesen.

Lesebeispiel Verarbeitendes Gewerbe: 19 Prozent der Betriebe haben Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen. Befristet beschäftigt sind 5,1 Prozent der Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen. 96 Prozent sind sachgrundlos befristet; dies entspricht einem Erwerbstätigenanteil von 4,8 Prozent. 0 Prozent sind wegen öffentlicher Förderung befristet, 3 aus einem anderen sachlichen Grund und 0 Prozent wegen sonstiger Regelungen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2013, 2017 bis 2019.

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

In der kleineren Klasse sind 53 Prozent aller Erwerbstätigen ohne Ausbildung und Beamtenanwärter/innen beschäftigt und von diesen haben 4,8 Prozent einen befristeten Vertrag, insgesamt 34 Prozent aller Befristungen. In der größeren Klasse finden sich bei 47 Prozent der Beschäftigten 66 Prozent der Befristungen und damit bei 10,8 Prozent der Erwerbstätigen. In beiden Klassen sind sachgrundlose Befristungen mit Werten von 59 bzw. 51 Prozent am häufigsten anzutreffen. Dies führt zu einem Erwerbstätigenanteil von 2,7 Prozent bei den Betrieben mit bis zu 75 Beschäftigten und von 5,4 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. 49.000 Fälle abgebaut werden. In der kleineren Klasse würde es ca. 4.000 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.

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 17**). Im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise gab es zunächst relativ wenige einstellende Betriebe, von denen allerdings viele das personalpolitische Instrument der Befristung nutzten. Die Hälfte aller Neueingestellten erhielt im Jahr 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 nur noch 35 Prozent. Während in früheren Jahren der Befristungsanteil bei neueingestellten Frauen höher lag als bei Männern, gibt es 2019 keinen geschlechtsspezifischen Unterschied zwischen den Anteilen. Aufgrund der aktuellen Diskussion über die quantitative Bedeutung und Bewertung sachgrundloser Befristung ist 2019 zusätzlich erfasst, wie viele befristete Neueinstellungen sachgrundlos erfolgten. Mit 54 Prozent entspricht dieser Wert genau dem Anteil sachgrundloser Befristungen im Bestand (**Tabelle 16**).

Befristungspraxis bei Einstellungen ist sehr unterschiedlich

Die Befristungspraxis bei Neueinstellungen 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. Gut jeder Zweite wird dort nur befristet eingestellt. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist der Befristungsanteil hoch. Im Hinblick auf die Betriebsgröße zeigen drei in der Tabelle ausgewiesene Reihen mit der Beschäftigtenzahl steigende Werte: Großbetriebe haben relativ häufiger Einstellungen, ebenso wie befristete Neueinstellungen und ein höherer Anteil der Neueingestellten erhält einen befristeten Arbeitsvertrag. Allerdings liegt in dieser Größenklasse der Anteil sachgrundloser befristeter Neueinstellungen mit 37 Prozent abweichend vom Muster relativ niedrig.

Tabelle 17: Befristungen bei Neueinstellungen im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2005, 2010 und 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Neueinstellungen

	Betriebe mit Neueinstellungen		Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen	
	insgesamt	davon mit befristeten Neueinstellungen	insgesamt	davon ohne sachlichen Grund
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	#
2019 Niedersachsen	35	26	35	54
Verarbeitendes Gewerbe	44	37	47	83
Baugewerbe	28	4	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	43	21	29	65
Dienstleistungen	35	25	35	51
Org. o. E., öff. Verwaltung	37	78	53	21
1 – 9 Erwerbstätige	20	15	*	*
10 – 49 Erwerbstätige	58	24	24	71
50–249 Erwerbstätige	83	59	39	70
250 u. mehr	94	75	49	37
2019 Deutschland	35	30	37	67

#) Item nicht erhoben.

*) Nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl in der Stichprobe.

Lesbeispiel Verarbeitendes Gewerbe: Von allen Betrieben haben 44 Prozent Einstellungen im 1. Halbjahr vorgenommen. Bei 37 Prozent der einstellenden Betriebe gab es befristete Neueinstellungen. Von allen Neueinstellungen waren 47 Prozent befristet und 83 Prozent davon ohne sachlichen Grund.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2010, 2015 bis 2019.

Im Vergleich zu Deutschland insgesamt ist der Betriebsanteil mit Befristungen in Niedersachsen niedriger (minus 4 Prozentpunkte), der aussagekräftigere Beschäftigtenanteil ebenso (minus 2 Prozentpunkte). Auch liegt der Anteil der ohne sachlichen Grund befristet Neueingestellten in Niedersachsen deutlich unter dem Vergleichswert.

Chancen auf Übernahme in unbefristete Beschäftigung weiter angestiegen

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 2019 gab es in 11 Prozent der Betriebe Beschäftigte, deren Befristung endete und dies betraf insgesamt 108.000 Beschäftigungsverhältnisse bzw. 3,0 Prozent der Erwerbstätigen. Bezieht man die Zahl der auslaufenden Befristungen auf den Bestand an befristeten Be-

beschäftigungsverhältnissen, machen diese 40 Prozent aus. Da ein nennenswerter Anteil an Befristungen maximal 6 Monate läuft³², ist dies eine plausible Größenordnung. Von den Betroffenen³³ wurden (**Tabelle 18**)

- 41 Prozent im gleichen Betrieb in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen,
- 33 Prozent im gleichen Betrieb weiterhin befristet beschäftigt und
- 26 Prozent sind aus dem Betrieb ausgeschieden.

Für gut zwei von fünf Betroffenen hat sich also die Hoffnung erfüllt. Ein Wert der über dem entsprechenden Bestandsanteil liegt. Über den Verbleib der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Personen liegen keine Informationen vor. Einige von ihnen könnten auch in anderen Betrieben unbefristete Stellen angetreten haben. Vergleicht man die Situation 2019 mit früheren Jahren, ist festzustellen, dass der Anteil der Übergänge in unbefristete Beschäftigung deutlich angestiegen ist. Er hat aber nicht ganz den Wert erreicht, der aktuell für Deutschland insgesamt gilt (44 Prozent). Knapp zwei Drittel der unbefristet Übernommenen waren vorher sachgrundlos befristet. Der Vergleichswert für Deutschland insgesamt liegt noch deutlich höher (72 Prozent).

Besonders günstig sieht die Übergangssituation im Bereich Handel und Kfz-Reparatur aus. Mehr als zwei Drittel der befristeten Beschäftigungsverhältnisse werden in unbefristete umgewandelt. Befristungen werden hier vor allem als verlängerte Probezeit angesehen. Hier scheidet auch mit 12 Prozent der geringste Anteil aus dem Betrieb aus. Im Verarbeitenden Gewerbe und bei den Dienstleistungen betreffen die Übergänge in unbefristete Stellen etwa zwei von fünf Stellen, während sie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung nur halb so häufig auftreten. In letzterem Bereich scheiden knapp ein Drittel der Beschäftigten nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb aus.

Differenziert nach Betriebsgrößen kann nur für die oberen Klassen eine Aussage getroffen werden, da die Zahl der Betriebe mit auslaufenden Befristungen in der Stichprobe bei den Kleinstbetrieben für eine Hochrechnung zu gering ist. Hier zeigt sich, dass die Chancen für einen Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei kleinen und mittleren Betrieben (10 – 49 bzw. 50 - 249 Erwerbstätige) größer ist als bei Großbetrieben.

³² 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).

³³ 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).

Tabelle 18: Auslaufende Befristungen im 1. Halbjahr in Niedersachsen nach Wirtschaftsbe-
reichen und Betriebsgrößenklassen 2010 und 2015 bis 2019 und in Deutschland
insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit aus-
laufenden Befristungen

	Betriebe mit aus- laufenden Befristun- gen	Erwerbstätige mit auslaufenden Befristungen		nach Auslaufen der Befristung			
		Anteil an EWT ^{a)}	Relation zu befristet Beschäftig- ten ^{b)}	Verbleib im Betrieb			Ausschei- den aus dem Betrieb
				in unbefristeter Beschäftigung insgesamt	davon zu- vor sach- grundlos befristet	erneut in befristeter Beschäfti- gung	
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
2019 Niedersachsen	11	3,0	40	41	65	33	26
Verarb. Gewerbe	18	2,4	47	42	56	31	27
Baugewerbe	4	*	*	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	8	1,4	37	70	69	18	12
Dienstleistungen	11	4,0	39	41	68	33	27
Org.o.E., öff. Verwalt.	25	2,9	27	19	36	50	31
1 – 9 Erwerbstätige	4	*	*	*	*	*	*
10 – 49 Erwerbstätige	18	2,1	45	53	66	37	10
50–249 Erwerbstätige	43	3,5	41	51	78	28	20
250 u. mehr	74	4,3	37	30	53	30	40
2019 Deutschland	c)	2,5	35	44	72	31	25

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

b) Anzahl Beschäftigter mit auslaufender Befristung im 1. Halbjahr zu befristet Beschäftigten am 30.06. Aussa-
gekräftiger wäre ein Bezug auf die durchschnittliche Anzahl der im 1. Halbjahr befristet Beschäftigten, aber die-
ser Wert ist nicht bekannt.

c) Ein Vergleichswert für Deutschland kann auf Basis der verfügbaren Tabellen nicht berechnet werden.

#) Item nicht erhoben.

* Nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl in der Stichprobe.

Leeseispiel Verarbeitendes Gewerbe: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 18 Prozent der Betriebe auslaufende
Verträge; dies betrifft 2,4 Prozent der Erwerbstätigen bzw. 47 der befristet Beschäftigten. Von den Beschäftig-
ten mit auslaufender Befristung bekommen 42 Prozent eine unbefristete Beschäftigung im gleichen Betrieb; 56
Prozent davon waren vorher sachgrundlos befristet. 31 Prozent bekommen in ihrem Betrieb einen weiteren
befristeten Arbeitsvertrag. 27 Prozent der Beschäftigten mit auslaufender Befristung scheiden aus dem Betrieb
aus.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 und 2015 bis 2019.

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

4.5 Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte

Zusätzlich zu den Erwerbstätigen eines Betriebes beschäftigen die Firmen weitere Arbeitskräfte, die häufig zur Abdeckung von Bedarfsspitzen eingesetzt werden. Diese Zusatzkräfte werden 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. 15 Prozent der Betriebe – verteilt über alle Branchen – setzen auch 2019 derartige Kräfte ein (**Tabelle 19**). 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 beschäftigt.

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 höher. Bis zum Jahr 2015 steigt sie an, geht im Jahr darauf um 1 Prozentpunkt zurück und hat sich nach einem weiteren Rückgang bei 2 Prozent stabilisiert.

Tabelle 19: Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2019, und Deutschland insgesamt 2019, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Niedersachsen							Deutschland 2019
	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	
Aushilfen/ Praktikanten								
Anteil an Betrieben	19	15	14	17	15	13	15	11
Relation zu Erwerbstätigen ^{a)}	3	2	2	2	1	1	1	1
Freie Mitarbeiter/-innen								
Anteil an Betrieben	5	8	6	6	5	6	7	7
Relation zu Erwerbstätigen ^{a)}	2	3	4	3	2	2	2	2
Leiharbeitskräfte								
Anteil an Betrieben	2	3	4	4	4	4	3	3
Relation zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	2	2	2	1	2	2	1

a) Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2010, 2015 bis 2019.

Als drittes ist in **Tabelle 19** 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 Finanz- und Wirtschaftskrise erfolgte 2009 ein Einbruch. 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 untergeordnete 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.

4.6 Altersgruppen

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer³⁴ wird in der Öffentlichkeit unter zwei Aspekten intensiv diskutiert. Einerseits geht es um die aktuellen Arbeitsmarktchancen dieser Personengruppe. Ältere Arbeitnehmer sind durch Schutzgesetze wie auch durch ihr akkumuliertes Wissen und ihre Erfahrung vor betriebsseitigen Kündigungen relativ gut geschützt. Geraten Sie aber einmal in Arbeitslosigkeit, so verbleiben sie meist lange in diesem Zustand und haben nur geringe Wiederbeschäftigungschancen im ersten Arbeitsmarkt. In dieser Perspektive sind ältere Arbeitnehmer eine Problemgruppe. Auf lange Sicht betrachtet sind sie dagegen ein Hoffnungsträger, da durch eine Verlängerung der Lebenserwerbsphase der durch die demographische Entwicklung verursachte Rückgang des Arbeitspotentials abgeschwächt werden kann und auch die Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherungssysteme vermindert werden können. Auch auf betrieblicher Ebene kann die verlängerte Beschäftigung älterer Arbeitnehmer eine sinnvolle Strategie bei Fachkräftemangel sein, wie bereits in Kapitel 1.2. erwähnt.

Über die Altersstruktur der Belegschaft in verschiedenen Jahren informiert **Tabelle 20**. Im Jahr 2011 wurden drei Alterskategorien unterschieden, in den späteren Befragungen ist die Gruppe der „Älteren“ noch einmal unterteilt. Die Gruppe der „Jungen“ (bis unter 30 Jahre) macht jeweils etwa ein Fünftel der Belegschaft aus. Die mittlere Altersgruppe (30 bis unter 50 Jahre) ist dagegen kontinuierlich kleiner geworden, von etwas über der Hälfte auf deutlich darunter. Dementsprechend ist die Gruppe der „Älteren“ gewachsen, und zwar insbesondere die Teilgruppe der Beschäftigte ab 60 Jahre.

Im Vergleich zu Niedersachsen insgesamt sind die Erwerbstätigen im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur im Durchschnitt jung und im Verarbeitenden Gewerbe sowie insbesondere in den Organisationen ohne Erwerbszweck und der öffentlichen Verwaltung im

³⁴ Wenn im Folgenden von „älteren Arbeitnehmern“ oder „Älteren“ gesprochen wird, dann sind meist Personen mit 50 oder mehr Lebensjahren gemeint.

Durchschnitt alt. Für letztere Wirtschaftsbereiche ist daher mit einer Verschärfung der Fachkräfteknappheit zu rechnen. Bei der Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich tendenziell eine positive Korrelation von Betriebsgröße und Alter.

Tabelle 20: Altersstruktur der Belegschaften in niedersächsischen Betrieben 2011, 2015, 2017 und 2019, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

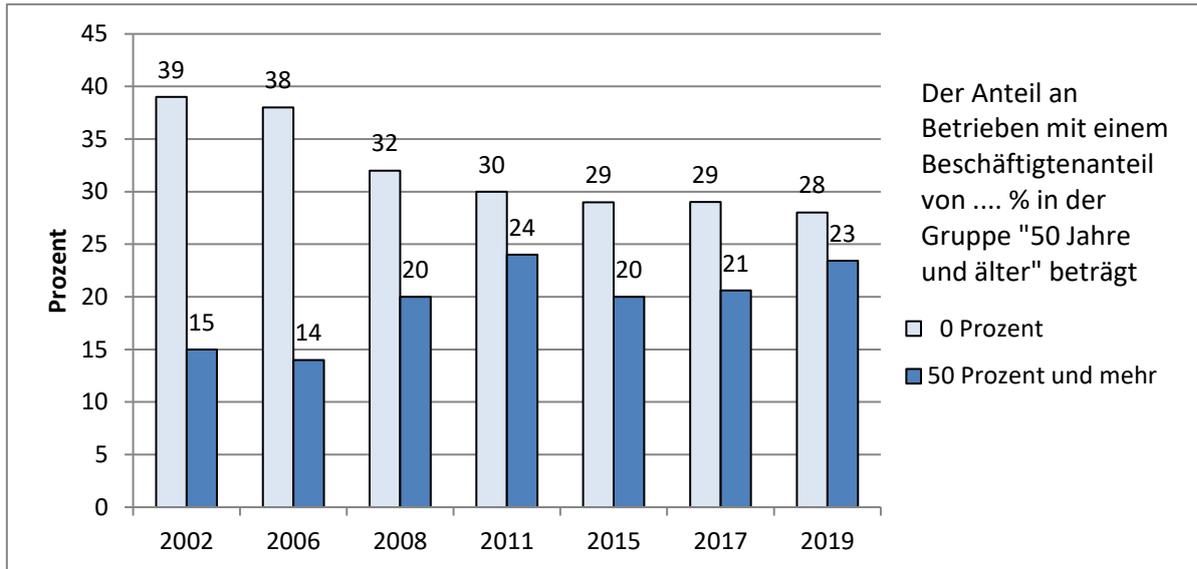
	Anteil der Erwerbstätigen in der Altersgruppe ...			
	bis unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	50 Jahre bis unter 60 Jahre	60 Jahre und älter
2011 Niedersachsen	20	54	26	
2015 Niedersachsen	20	48	24	8
2017 Niedersachsen	21	45	23	11
2019 Niedersachsen	21	43	24	12
Verarbeitendes Gewerbe	18	41	26	15
Baugewerbe	20	50	23	7
Handel, Kfz-Reparatur	24	43	22	12
Dienstleistungen	22	44	23	11
Org.o. E. und öffentliche Verwaltung	14	38	29	18
1 - 9 Erwerbstätige	20	51	29	0
10 - 49 Erwerbstätige	24	48	24	4
50-249 Erwerbstätige	20	40	21	19
250 und mehr Erwerbstätige	19	38	26	17
2019 Deutschland	17	45	27	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011, 2015, 2017 und 2019.

Schaut man auf die Kerngruppe der 30 bis unter 50-Jährigen, stellt man für Deutschland insgesamt einen etwas höheren Anteilswert fest als für Niedersachsen. Dies gilt auch für die „jüngeren“ Älteren. Umgekehrt verhält es sich bei den unter 30-Jährigen und denen die 60 Jahre und älter sind. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass das Beschäftigungspotenzial in Niedersachsen etwas breiter ausgeschöpft wird als in der Vergleichsregion.

Während die vorstehende Tabelle über die Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt informiert, konzentriert sich **Abbildung 24** auf die Situation der Älteren, konkret der Personen die 50 Jahre oder älter sind. Angegeben ist der Anteil an Betrieben, die keine älteren Beschäftigten haben bzw. in denen mindestens die Hälfte der Belegschaft 50 Jahre oder älter ist. Diese Information liegt für verschiedene Jahre ab 2002 vor. Wie man sieht sinkt der Anteil der Betriebe, in denen keine Älteren tätig sind, durchgehend ab und beträgt am aktuellen Rand 28 Prozent. Die Entwicklung der zweiten Reihe ist nicht so eindeutig. Der Anteil der Betriebe, in denen zu mehr als der Hälfte Ältere tätig sind, bleibt zunächst in etwa konstant, steigt dann um 10 Prozentpunkte auf 24 Prozent an und geht 2015 auf 20 Prozent zurück. Seitdem ist wieder ein jährlicher Anstieg festzustellen. 2019 beträgt der Anteil an Betrieben, in denen mehr als die Hälfte der Belegschaft 50 Jahre und älter ist, 23 Prozent.

Abbildung 24: Betriebe mit Beschäftigten „50 Jahre und älter“ in Niedersachsen 2002,2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2002,2006, 2008, 2011, 2015, 2017, 2019.

Betriebe mit einem relativ hohen Anteil an älteren Arbeitnehmern können Nachteile gegenüber Betrieben mit jüngerer Belegschaft haben. Den Älteren wird häufig eine geringere Produktivität zugeschrieben, der teilweise mit der Seniorität steigende Löhne gegenüberstehen. Eine geringere Leistungsfähigkeit Älterer kann aber nicht generell unterstellt werden. Jüngere und ältere Beschäftigte unterscheiden sich eher in den einzelnen Leistungskomponenten. Bei den Älteren werden häufig Vorteile im Hinblick auf die wichtigen Anforderungen Arbeitsmoral/-disziplin und Qualitätsbewusstsein gesehen, bei Jüngeren Vorteile bei Lernfähigkeit und Lernbereitschaft sowie bei körperlicher Belastbarkeit. Gemischte Teams würden dann die Vorteile beider Altersgruppen vereinen.

5 Personalpolitik

5.1 Grundlagen der Personalplanung

Die Erstellung von Produkten und Dienstleistungen in einem bestimmten Planungszeitraum erfordert die Bereitstellung von Personal. Daher ist es sinnvoll, die Personalplanung mit den Produktions- und Absatzplänen sowie der Kapitalbedarfsplanung abzustimmen. In vielen Fällen findet der Planungsprozess virtuell in den Köpfen der Unternehmensleitung statt. Bei größeren und komplexeren Organisationen reicht dies vielfach nicht aus, so dass die Planungen schriftlich fixiert werden müssen. In welchen Bereichen schriftlich fixierte Pläne vorliegen, zeigt **Tabelle 21**.

Tabelle 21: Formale Grundlagen der Personalplanung^{a)} in Niedersachsen 2005, 2011, 2017, 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe

	Betriebe mit schriftlich fixierten Plänen	Schriftlich fixierte Pläne für ...							
		Personalbedarf	Personalentwicklung und Weiterbildung	formal festgelegte Verfahren der Stellenbesetzung	Stellenbeschreibungen für Mehrheit der Arbeits- ...	Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern	Beurteilungen der Arbeitsleistung	Investitionen	Produktion und Absatz
2005 Niedersachsen	42	11	15	15	21	9	12	13	9
2011 Niedersachsen	38	13	15	16	26	13	16	18	12
2017 Niedersachsen	40	14	17	16	29	15	17	16	13
2019 Niedersachsen	38	14	17	16	30	14	18	17	11
Verarbeitendes Gewerbe	42	13	18	19	35	15	13	22	21
Baugewerbe	21	1	4	4	8	5	12	8	0
Handel, Kfz-Reparatur	37	7	14	12	27	16	20	17	15
Dienstleistungen	43	18	20	18	35	16	21	18	11
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	72	47	38	53	58	29	31	40	3
1 - 9 Erwerbstätige	26	6	8	6	19	7	12	9	6
10 - 49 Erwerbstätige	54	21	28	27	43	24	26	25	15
50-249 Erwerbstätige	89	48	54	61	78	43	49	63	35
250 und mehr	98	69	69	82	85	51	58	77	52
2019 Deutschland	b)	12	14	16	27	14	15	16	12

a) Die formalen Grundlagen der Personalplanung werden in der Regel im zweijährigen Rhythmus erfasst. 2015 entfiel die Frage.

b) Ein Vergleichswert für Deutschland kann auf Basis der verfügbaren Tabellen nicht berechnet werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2011, 2017, 2019.

Gut drei von fünf Betrieben verzichteten 2019 vollständig auf schriftlich fixierte Grundlagen für die Personalplanung. Hierbei handelt es sich vor allem um kleine „Ein-Betriebs-Firmen“, denn

wie zu erwarten ist, nimmt das Ausmaß der Verschriftlichung der Planung mit der Betriebsgröße deutlich zu. Am weitesten verbreitet ist die Schriftform bei Stellenbeschreibungen. In jedem sechsten Betrieb gibt es auch schriftliche Pläne für Personalentwicklung und Weiterbildung sowie für die Beurteilung der Arbeitsleistung. Relativ gering ist der Anteil von Betrieben mit schriftlichen Produktions- und Absatzplänen sowie schriftlichen Personalbedarfsplänen und schriftlichen Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern.

Differenziert nach Branchen fällt auf, dass es im Baugewerbe verhältnismäßig wenig schriftliche Pläne gibt und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung relativ viele. Im Vergleich zu den früheren Erhebungen zeigen sich einige Veränderungen. Tendenziell ist der Anteil an Betrieben mit schriftlichen Plänen gegenüber 2005 gesunken. Gleichzeitig ist aber bei allen Items der Anteilswert im Jahr 2019 größer als der von 2005. Offensichtlich nimmt die Vielfalt der Pläne in den Betrieben zu, die ihre Planungen in Schriftform vorlegen.

Verglichen mit Deutschland fällt auf, dass mit einer Ausnahme alle Planarten in Niedersachsen gleichhohe oder höhere Anteilswerte aufweisen. Die Ausnahme betrifft Produktions- und Absatzpläne. Eine ähnliche Konstellation zeigte sich bereits bei der Welle 2017.

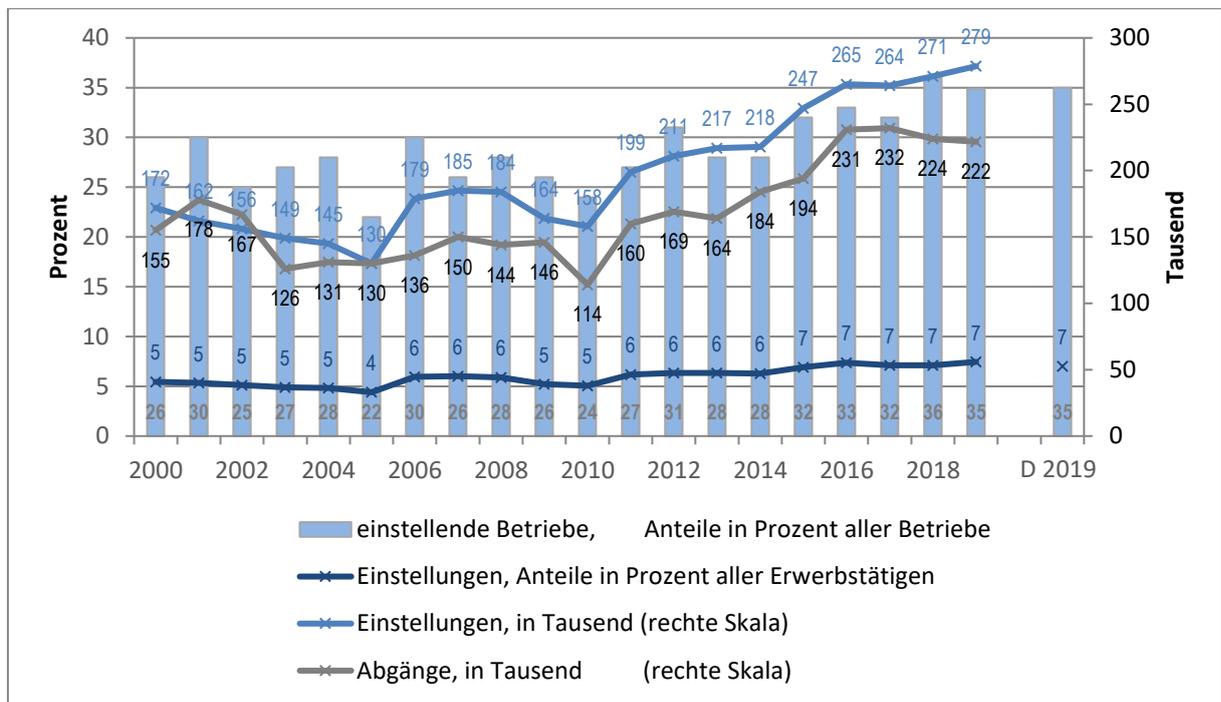
5.2 Einstellungen und Personalabgänge

Wie bereits in Kapitel 3.1 berichtet, hat sich im Jahr 2019 die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen gegenüber dem Vorjahr um 1,1 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.³⁵

Abbildung 25 zeigt, dass sich im Zeitraum von vom Jahr 2000 zum Jahr 2019 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 seit dem Vorjahr gegenläufig. Gut jeder dritte Betrieb stellt im 1. Halbjahr 2019 ein. Insgesamt erfolgen 279.000 Einstellungen, ein Höchstwert innerhalb des betrachteten Zeitraums. Dies entspricht einem Anteil von 7 Prozent an den Erwerbstätigen. Den Einstellungen stehen 222.000 Personalabgänge gegenüber, so dass sich ein Nettozuwachs von 57.000 ergibt. Beim Vergleich mit Deutschland insgesamt zeigen sich sowohl beim Anteil einstellender Betriebe als auch bei der Einstellungsquote gleich hohe Werte.

³⁵ Einstellungen und Abgänge werden jeweils für das den Interviews vorausgehende 1. Halbjahr eines Jahres erfasst. Übernahmen von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen dabei nicht als Einstellungen.

Abbildung 25: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2019.

Wie in den meisten früheren Jahren sind die Personalbewegungen für Frauen etwas günstiger ausgefallen als für Männer (**Tabelle 22**). Frauen stellen 46 Prozent aller Erwerbstätigen, sind an Eintritten aber mit 47 Prozent beteiligt. Zudem haben sie an den Abgängen mit 44 Prozent einen unterproportionalen Anteil.

Viele Einstellungen in Dienstleistungsbetrieben

Knapp 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. Dies kann Ausdruck der zunehmenden Tertiärisierung der niedersächsischen Wirtschaft sein, aber es kann zum Teil auch an hoher Fluktuation in einigen Dienstleistungsbranchen liegen. Eine 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 in fast allen Bereichen quantitativ geringer sind als die Einstellungen, was bei insgesamt steigender Beschäftigung auch zu erwarten ist. Besonders groß ist der Überhang der Einstellungen über die Abgänge – prozentual gemessen – im Baugewerbe, das sich seit einigen Jahren starker Nachfrage nach Bauleistungen gegenüber sieht. Im Verarbeitenden Gewerbe sind Einstellungen und Abgänge in etwa gleich groß. Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass mittlere Betriebe (50 – 249 Erwerbstätige) die größte Dynamik aufweisen. Die übrigen Betriebsgrößenklassen haben ähnliche Einstellungs- und Abgängerquoten.

Tabelle 22: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien und in Deutschland insgesamt 2019; Basis: alle Betriebe

	Einstellungen ^{a)}			Personalabgänge		
	in Tausend	Anteile in Prozent b) c)		in Tausend	Anteile in Prozent b) c)	
2019 Betriebe Niedersachsen	68	35		62	32	
Personen Niedersachsen	279	100	7	222	100	6
Frauen	132	47	8	98	44	6
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	27	10	4	27	12	4
Baugewerbe ^{d)}	17	6	8	12	6	5
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	34	12	6	28	13	5
Dienstleistungen ^{d)}	181	65	10	141	63	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	12	4	4	9	4	3
1 - 9 Erwerbstätige	38	14	7	33	15	6
10 - 49 Erwerbstätige	79	28	7	58	26	5
50-249 Erwerbstätige	93	33	9	64	29	6
250 und mehr Erwerbstätige	69	25	7	67	30	6
einfache Tätigkeiten ^{e)}	136	49	17	#	#	#
qualifizierte Tätigkeiten ^{e)}	143	51	6	#	#	#
2019 Betriebe Deutschland	744	35		678	32	
Personen Deutschland	3.050	100	7	2.548	100	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 Gesamtangaben vorliegen. Die Anteilswerte b) haben daher eine höhere Basis.

f) Basis ist für eine Hochrechnung zu gering.

#) Item nicht erhoben

Lesebeispiel „Personen Niedersachsen, Frauen“: Im 1. Halbjahr 2019 wurden 132.000 Frauen eingestellt, entsprechend 47 Prozent aller Einstellungen. Bezogen auf alle weiblichen Erwerbstätigen machten die Einstellungen 8 Prozent aus. 98.000 Frauen haben im gleichen Zeitraum die Betriebe verlassen. Dies entspricht 44 Prozent aller Abgänge und 6 Prozent der erwerbstätigen Frauen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

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.

Über die realisierten Einstellungen hinaus haben 43 Prozent der Betriebe beabsichtigt, weitere Einstellungen vorzunehmen. Es konnten aber nicht alle angebotenen Stellen besetzt werden.

Arbeitnehmerkündigungen sind die weitaus häufigste Abgangsart

Die Struktur der Gründe für die 222.000 Personalabgänge ist **Tabelle 23** 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.

Tabelle 23: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, 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 mit Erreichen der regulären Altersgrenze	Ruhestand vor 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
2019 Niedersachsen	40	22	3	13	5	6	3
Verarbeitendes Gewerbe	27	23	3	16	3	12	5
Baugewerbe	41	43	5	1	2	5	2
Handel, Kfz-Reparatur	51	23	4	3	7	5	2
Dienstleistungen	41	22	2	14	6	4	2
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	22	4	3	28	12	10	12
1 - 9 Erwerbstätige	47	29	5	4	3	1	1
10 - 19 Erwerbstätige	52	20	3	4	7	5	2
50-249 Erwerbstätige	41	32	2	11	4	5	2
250 und mehr Erwerbstätige	22	9	3	29	6	9	5
2019 Deutschland	45	24	2	10	6	6	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“.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2019.

Beginnt man den betrachteten Zeitraum wie in der Tabelle mit dem Jahr 2000, so startet man in einem Boomjahr. Freiwillige Arbeitnehmerkündigungen sind in diesem Jahr mit 44 Prozent relativ hoch und betriebsseitige Kündigungen mit 18 Prozent niedrig. Mit dem folgenden Wirtschaftsabschwung drehen sich die Verhältnisse. Erstere fielen bis zum Jahr 2005 auf 25 Prozent, während gleichzeitig betriebsseitige Trennung auf 31 Prozent anstiegen. Seit der anschließenden Verbesserung der Arbeitsmarktsituation rangieren die Arbeitnehmerkündigungen wieder auf Platz 1 der Häufigkeitsliste, allerdings unterbrochen durch die Finanz- und

Wirtschaftskrise 2009. Aktuell machen sie mit 40 Prozent einen relativ großen Teil der Abgänge aus, während der Anteil betriebsseitiger Kündigungen mit 22 Prozent relativ niedrig liegt. Vergleichsweise bedeutsam sind auch Abgänge nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages. Diese Abgangsart hatte in früheren Jahren meist noch etwas mehr Bedeutung.

Die übrigen Abgänge sind demgegenüber weniger bedeutsam. Im Hinblick auf die Fachkräfteknappheit ist noch die Entwicklung der Abgänge in den Ruhestand von Interesse. Ältere Arbeitnehmer länger im Betrieb zu halten, ist eine mögliche Strategie zur Fachkräftesicherung. Der Anteil der Abgänge vor Erreichen der regulären Altersgrenze müsste dann zurückgehen. Gegenüber 2005 ist der Anteilswert denn auch zunächst um 1 Prozentpunkt gesunken, seit 2010 schwankt der Anteil aber ohne klaren Trend zwischen 2 und 3 Prozent. Allerdings hat die 2014 eingeführte Rente mit 63, die für langjährig Beschäftigte einen Anreiz zum vorzeitigen Ausscheiden ausübt, auch keine eindeutigen Spuren hinterlassen.

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, bei dem Kündigungen den dominanten Anteil der Abgänge ausmachen und zwar sowohl arbeitnehmer- wie arbeitgeberseitig (41 bzw. 43 Prozent).

Die Ranglisten der Abgangsarten nach relativer Häufigkeit sind für Niedersachsen und Deutschland insgesamt gleich, auch wenn sich die Prozentangaben teilweise etwas unterscheiden. Kündigungen, sowohl arbeitnehmer- wie arbeitgeberseitig, kommen im Vergleichsraum häufiger vor, Ausscheiden nach Ablauf befristeter Verträge ist geringer verbreitet.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Arbeitsmarkt 2019 verhältnismäßig fluide gewesen ist. Die Zahl der Einstellungen ist auf ein Rekordhoch gestiegen, die der Abgänge haben sich auf hohem Niveau stabilisiert. Besonders dynamisch ist die Entwicklung bei den Dienstleistungen, demgegenüber der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung mit geringen Einstellungs- und Abgangsquoten eher träge erscheint.

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 Finanz- und Wirtschaftskrise meist gute wirtschaftliche Lage hat die betrieblichen Rahmenbedingungen für den Ausbildungsbereich verbessert. Rückläufige Absolventenzahlen aus den Sekundarbereichen I und II der Schulen erschweren aber zunehmend die Rekrutierung von Nachwuchskräften.

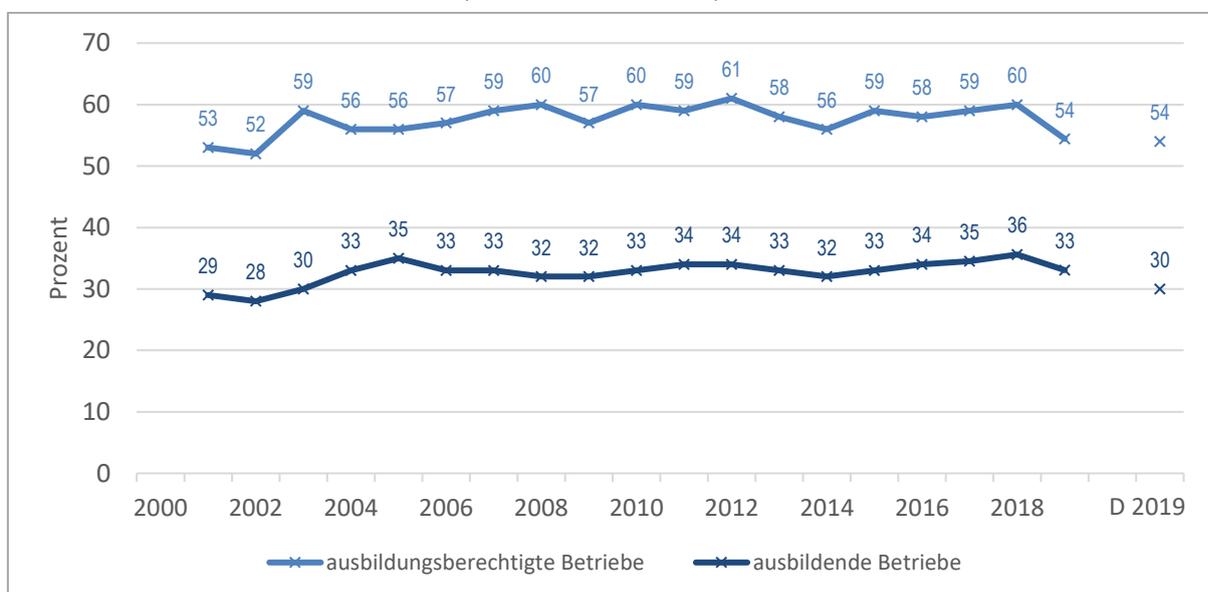
Im Folgenden werden, wie in den vorherigen Berichten, verschiedene Ausbildungsarten zusammengefasst betrachtet, und zwar Ausbildungen

- 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 26** 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 zum Jahr 2008. Seitdem zeigen sich Schwankungen ohne Trend. 2018 wird wieder ein Wert von 60 Prozent erreicht, dem aktuell allerdings ein deutlicher Rückgang auf 54 Prozent folgt.

Abbildung 26: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Niedersachsen 2001 bis 2019 und in Deutschland 2019; Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2019.

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 33 Prozent der Betriebe aus, 3 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr.

Der sowohl beim Anteil der ausbildungsberechtigten als auch bei den ausbildenden Betrieben aktuell zu beobachtende Rückgang ist bemerkenswert. Er spiegelt zum einen tatsächliche betriebliche Änderungen wider. Beschränkt man die Analyse auf die Betriebe, die sich 2018 und 2019 am Panel beteiligt haben und verzichtet auf eine Hochrechnung, dann gehen auch für diese Stichprobe beide Anteilswerte zurück. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die Struktur der Betriebe, die 2019 neu hinzugekommen sind. Sowohl Ausbildungsberechtigung wie Ausbildungsbeteiligung finden sich bei diesen nur unterproportional.³⁶

Ausbildungsbeteiligung in Niedersachsen weiterhin höher als in Deutschland

In **Tabelle 24** 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 zwei von fünf ausbildende Betriebe zu finden sind. Allerdings bildet gerade jeder vierte 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 Baugewerbe 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 der Betriebe bilden hier aus. Im IHK-Bereich gibt es zwar mehr Ausbildungsbetriebe als im Handwerk, aber das liegt vor allem an der Größe des Bereichs, da sich an der Ausbildung nur ein durchschnittlicher Anteil der Betriebe beteiligt. Etwas höher 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 zwar aktuell auf den Wert von Deutschland insgesamt gesunken, aber der Anteil ausbildender Betriebe liegt um mehrere Prozentpunkte höher. Letzteres ist schon seit längerem der Fall.

³⁶ Die neu ins Panel aufgenommenen Betriebe werden so ausgewählt, dass nach Branchen und Betriebsgrößen repräsentative Aussagen getroffen werden können. Waren dann ausscheidende Betriebe zufällig überproportional ausbildungsgeneigt und neu aufgenommene dagegen unterproportional, wird im Aggregat ein Rückgang der Ausbildung ausgewiesen, selbst wenn die Betriebe ihr Verhalten gar nicht geändert haben.

Eine Unterteilung nach der Betriebsgröße ist in der **Tabelle 24** 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 24: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Kammern und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	sind ausbildungs- berechtigt	Betriebe ... bilden aus	
		a)	b)
2019 Niedersachsen	54 ^{c)}	33	100
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	62	43	9
Baugewerbe ^{d)}	68	52	17
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	63	45	27
Dienstleistungen ^{d)}	49	25	40
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	39	14	2
Handwerkskammern/Innungen	70	53	39
Industrie- und Handelskammern ^{e)}	58	34	53
sonstige Kammern ^{e)}	74	38	15
keine Kammer-/Innungszugehörigkeit	26	15	9
2019 Deutschland	54	30	100

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

b) Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

c) Darunter 2 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“: 62 Prozent der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sind ausbildungsberechtigt und 43 Prozent bilden aus. Ausbildende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes stellen 9 Prozent aller niedersächsischen Ausbildungsbetriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Ausbildungsumfang deutlich gestiegen, absolut wie in Relation zu den Erwerbstätigen

Im Hinblick auf das Ausbildungsengagement ist **Tabelle 25** aussagekräftiger. Sie verzeichnet die Anzahl der Auszubildenden. Ende Juni 2019 beschäftigen die Betriebe insgesamt 169.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen, ein Höchstwert innerhalb der Betrachtungsperiode. Misst man die Ausbildungsanstrengungen mit der Auszubildendenquote (Auszubildende pro 100 Erwerbstätige), dann ist diese im aktuellen Jahr wieder angestiegen, und hat mit 4,5 einen über dem Durchschnitt liegenden Wert.

Bei den weiblichen Auszubildenden hat sich die Situation gegenüber den Vorjahren ebenfalls verbessert und mit 69.000 ebenfalls einen Höchststand erreicht. Im Vergleich zu männlichen Auszubildenden ist die Situation aber wie in den Vorjahren etwas ungünstiger. Sie haben mit 41 Prozent einen Anteil an der Ausbildung, der deutlich niedriger ist als der Frauenanteil an der Erwerbstätigkeit insgesamt (46 Prozent) und eine Auszubildendenquote von nur 4,0. Auch

anhand dieses Indikators lässt sich feststellen, dass der Ausbildungsumfang in Niedersachsen relativ gesehen größer ist als in Deutschland insgesamt.

Tabelle 25: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/- innen in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen 2000,2005, 2010, 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, 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		4,0	59		3,5
2019 Niedersachsen	169	100	4,5	69	41 ^{e)} 100	4,0
Verarbeitendes Gewerbe ^{c)}	32	19	4,5	7	11	3,9
Baugewerbe ^{c)}	15	9	6,8	1	2	3,9
Handel, Kfz-Reparatur ^{c)}	38	22	6,7	13	18	4,4
Dienstleistungen ^{c)}	70	41	3,8	42	61	4,1
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{c)}	8	5	2,4	4	5	2,4
Handwerkskammern/Innungen ^{d)}	52	31	7,0	14	20	6,1
Industrie- und Handelskammern ^{d)}	112	66	4,5	41	60	4,2
sonstige Kammern ^{d)}	20	12	2,7	12	18	2,6
keine Kammerzugehörigkeit	20	12	2,7	12	18	2,6
1-9 Erwerbstätige	20	12	3,7	7	10	2,6
10-49 Erwerbstätige	55	32	4,9	23	33	4,1
50-249 Erwerbstätige	48	29	4,7	19	28	4,2
250 u. mehr Erwerbstätige	46	27	4,4	20	29	4,6
2019 Deutschland	1559	100	3,8	658	100	3,5

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 „2019 Handwerkskammer/Innungen“: Die Handwerkskammerbetriebe bilden 52.000 Personen aus. Es sind dort 31 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Erwerbstätigen im Bereich der Handwerkskammern sind 7,0 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2019.

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und -schwachen Branchen anhand der **Tabelle 24** bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Dienstleistungen die größten Ausbildungsanstrengungen (41 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 ausbildungstärksten, demgegenüber der Bereich Dienstleistungen auf den vorletzten Platz der Rangreihe zurückfällt.

Differenziert 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; 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. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die absoluten Zahlen als auch in Relation zu den Beschäftigten.

Ausbildungsangebot erneut gestiegen, Besetzungsprobleme weiter verschärft

Während die **Tabelle 25** Angaben zum Gesamtumfang der Ausbildung (alle Ausbildungsjahrgänge) enthält, informiert die **Tabelle 26** über das Angebot für das erste Ausbildungsjahr in der abgelaufenen Periode 2018/19. 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 26** ist zu entnehmen, dass etwas mehr als ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe im Ausbildungsjahr 2018/19 Ausbildungsplätze angeboten hat, und zwar hochgerechnet 96.000. Gegenüber dem Vorjahr ist das Angebot um 12.000 Ausbildungsstellen gewachsen. Die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben sich weiter verschärft, wie der Anteil an unbesetzten Stellen deutlich macht. Mit einem Anteil von 26 Prozent unbesetzter Stellen wird ein neuer Höchstwert im Betrachtungszeitraum erreicht. Beide Entwicklungen zeigen sich in ähnlicher Weise auch in der Vergleichsregion Deutschland, allerdings ist der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot in Niedersachsen weiterhin größer.

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.³⁷ Während im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung die meisten der angebotenen Stellen auch besetzt werden können, bleiben

³⁷ 2013 sind zusätzlich Informationen über die Gründe der Nichtbesetzung erfragt worden.

im Baugewerbe relativ viele Stellen unbesetzt. Auch in Handwerkskammerbetrieben sind relativ viele der angebotenen Ausbildungsstellen frei geblieben. Kleinere Betriebe haben deutlich mehr Besetzungsprobleme als größere.

Tabelle 26: Ausbildungsplatzangebot in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen in den Ausbildungsjahren 2005/06, 2010/11, 2015/16 bis 2018/19 und in Deutschland insgesamt 2018/19, Anteile in Prozent; Basis: ausbildungsberechtigte Betriebe

Ausbildungsjahr ...	Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot	angebotene Ausbildungsstellen		
		in Tausend	a)	unbesetzt b)
2005/06 Niedersachsen	36	74		#
2010/11 Niedersachsen	32	66		18
2015/16 Niedersachsen	34	75		21
2016/17 Niedersachsen	34	82		17
2017/18 Niedersachsen	36	84		23
2018/19 Niedersachsen	41	96	100	26
Verarbeitendes Gewerbe ^{c)}	49	16	16	23
Baugewerbe ^{c)}	49	11	11	47
Handel und Kfz-Reparatur ^{c)}	51	21	22	32
Dienstleistungen ^{c)}	34	42	43	21
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{c)}	28	3	3	12
Handwerkskammern/Innungen ^{d)}	49	30	32	40
Industrie- und Handelskammern ^{d)}	41	61	64	21
sonstige Kammern ^{d)}	37	14	14	15
keine Kammerzugehörigkeit	46	14	14	15
1 - 9 Erwerbstätige	26	17	17	50
10 - 49 Erwerbstätige	51	32	33	30
50-249 Erwerbstätige	78	27	28	22
250 und mehr Erwerbstätige	87	21	22	6
2018/19 Deutschland	39	915	100	27

a) Anteil an allen angebotenen Ausbildungsstellen.

b) Anteil der unbesetzten Stellen an allen angebotenen Ausbildungsstellen.

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.

#) Item nicht erhoben.

Lesebeispiel „2018/19 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 49 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Es werden 16.000 Ausbildungsplätze angeboten, die 16 Prozent aller Ausbildungsplätze entsprechen. 23 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze dieses Wirtschaftsbereichs blieben unbesetzt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2011, 2016 bis 2019.

Sach- und Geldleistungen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung relativ weit verbreitet

Um die im Zeitablauf zunehmenden Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsstellen abzumildern, können die Betriebe ihre Ausbildung auch dadurch attraktiv machen, dass sie neben der Ausbildungsvergütung zusätzliche Sach- oder Geldleistungen bieten. In welchem Ausmaß

diese Praxis verbreitet ist, wurde in der aktuellen Welle erstmals erfasst. Mit 43 Prozent ist der Anteil der Betriebe mit Zusatzleistungen relativ hoch (**Tabelle 27**). Am weitesten verbreitet sind Zuschüsse für die Altersversorgung, gefolgt von Mobilitätsbeihilfen wie Fahrtkostenzuschüsse sowie Prämien oder Sonderzahlungen. Knapp jeder sechste Betrieb erlaubt auch die private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln, jeder elfte bietet Sachleistungen wie Tablet oder Handy. Weniger häufig sind Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit, Sport sowie für die Unterbringung zu finden.

Tabelle 27: Betriebe mit zusätzlichen Sach- oder Geldleistungen zur Ausbildungsvergütung in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ausbildungsangebot 2018/19

	Betriebe mit Zusatzleistungen zur Ausbildungsvergütung	Art der Zusatzleistung zur Ausbildungsvergütung						
		Unterstützung der Mobilität, z.B. Fahrtkostenzuschuss	Leistungen zur Unterbringung, z.B. Mietkostenzuschuss	Sachleistungen, z.B. Tablets oder Handys	Prämien oder Sonderzahlungen	Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit, Sport	Zuschüsse für Altersversorgung	private Nutzung von betriebl. Eigentum/Arbeitsmitteln
2019 Niedersachsen	43	19	4	9	17	8	26	16
Verarbeitendes Gewerbe	46	18	2	2	23	11	30	22
Baugewerbe	41	17	1	7	15	2	23	21
Handel, Kfz-Reparatur	51	20	5	8	18	4	31	24
Dienstleistungen	43	22	4	11	16	11	25	12
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	30	22	13	3	17	18	29	4
Handwerkskammern/Innungen	48	18	4	8	20	5	27	25
Industrie- und Handelskammern	45	21	4	11	17	8	27	17
sonstige Kammern	39	15	0	3	7	7	20	5
keine Kammerzugehörigkeit	40	13	4	2	22	17	22	4
1 - 9 Erwerbstätige	29	12	2	6	9	3	16	11
10 - 49 Erwerbstätige	53	27	4	11	21	9	32	23
50-249 Erwerbstätige	76	29	7	15	36	25	53	20
250 und mehr Erwerbstätige	91	49	18	6	54	55	65	12
2019 Deutschland	a)	21	4	7	19	7	22	13

a) Ein Vergleichswert für Deutschland kann auf Basis der verfügbaren Tabellen nicht berechnet werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Am weitesten sind Zusatzleistungen im Bereich Handel und Kfz-Reparatur verbreitet, den Gegenpol bieten Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. In allen Wirtschaftsbereichen werden Zuschüsse für die Altersversorgung am häufigsten genannt. Die Rangfolge ist ebenfalls zumeist ähnlich. Mehrere Abweichungen zeigen sich allerdings im Be-

reich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, wo Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit, Sport und Leistungen zu Unterbringung vergleichsweise häufiger vorkommen und die private Nutzung von betrieblichem Eigentum/Arbeitsmitteln wenig verbreitet ist.

Der größte Anteil an Betrieben mit Zusatzleistungen ist im Bereich der Handwerkskammern zu verzeichnen, der geringste bei den sonstigen Kammern. Die Rangfolge ist in den einzelnen Kammerbereichen sowohl untereinander wie gegenüber Niedersachsen insgesamt verhältnismäßig ähnlich: Rang 1 jeweils für Zuschüsse zur Altersversorgung. Die größten Unterschiede zeigen sich bei Leistungen für Ernährung, Gesundheit, Sport und bei der privaten Nutzung von betrieblichem Eigentum. Erstere werden in den Bereichen Handwerkskammer/Innungen und IHK relativ wenig eingesetzt (Rang 6, wie in Niedersachsen), in den beiden anderen Bereichen eher häufiger (Rang 3). Die private Nutzung von betrieblichem Eigentum ist im Handwerkskammerbereich relativ weit verbreitet (Rang 2).

In Abhängigkeit von der Betriebsgröße zeigt sich bei den Zusatzleistungen durchweg eine steigende Nutzung. Ein abweichendes Muster ist aber bei Sachleistungen und bei der privaten Nutzung betrieblichen Eigentums festzustellen. Hier weisen die beiden mittleren Größenklassen relativ hohe Werte aus, während Kleinst- wie Großbetriebe diese Zusatzleistungen relativ zurückhaltend einsetzen.

Bildet man entsprechend den relativen Häufigkeiten eine Rangreihe der Zusatzleistungen für Niedersachsen und die Vergleichsregion, so gleichen sich diese sehr stark. Die konkreten Anteilswerte unterscheiden sich um 0 (Sachleistungen) bis 4 Prozentpunkte (Zuschüsse Altersversorgung).

Anteil an Betrieben mit Auflösung von Ausbildungsverträgen und Nichtantreten von Ausbildungsverhältnissen ist im Baugewerbe relativ hoch

Für die Fachkräftesicherung ist es wünschenswert, wenn Jugendliche, die eine Ausbildung antreten, für diese geeignet sind und die begonnene Ausbildungen ihren Erwartungen entspricht. Wenn gleichzeitig die Betriebe mit deren Leistungen zufrieden sind, dann ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass die Ausbildung im gewählten Ausbildungsbetrieb auch erfolgreich beendet werden kann. Diese Voraussetzungen sind aber nicht immer gegeben. Es kommt vor, dass Jugendliche trotz Vertrag kurzfristig eine bevorzugte Alternative finden und dann die Ausbildung nicht antreten. Andere beginnen die Ausbildung, stellen aber nach kurzer Dauer fest, dass sie nicht den Erwartungen entspricht und lösen das Ausbildungsverhältnis auf. Solche Auflösungen werden auch betriebsseitig veranlasst, wenn Leistungen, Motivation oder Verhaltensweisen nicht den betriebsseitigen Erwartungen entsprechen.

In solchen Situationen kommt es dann vor, dass sich Betriebe um eine Nachbesetzung dieser Ausbildungsplätze bemühen. In der Befragung 2014 wurde dieser gesamte Sachverhalt detailliert erfasst.³⁸ Im aktuellen Fragebogen wurden Teilaspekte wieder erfasst. Das Auflösen von

³⁸ Beschäftigungstrends 2014 Niedersachsen, Kapitel 4.3. Da der Kontext und die genaue Art der Abfrage 2014 und 2019 nicht gleich ist, sind die Ergebnisse nur eingeschränkt vergleichbar.

Ausbildungsverträgen oder Nichtantreten von Ausbildung trat im Jahr 2019 in jedem zwölften Betrieb auf und betraf jeden siebten im laufenden Ausbildungsjahr besetzten Ausbildungsplatz (**Tabelle 28**). Dies war überwiegend bewerberseitig verursacht. Betriebsseitige Auflösungen gab es nur in 3 Prozent der Betriebe bei 5 Prozent der Plätze.

Einen relativ hohen Anteil an von Auflösungen und Nichtantreten betroffenen Betrieben gab es im Baugewerbe, einen vergleichsweise kleinen wieder im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Über die Stärke der Betroffenheit durch diese Fälle würde der Anteil an Auflösungen/Nichtantreten an den besetzten Ausbildungsplätzen mehr aussagen. Leider kann dieser Wert nur für Dienstleistungen ausgewiesen werden, da in den anderen Branchen die Zahl der Fälle zu gering ist. Er liegt etwas über dem niedersächsischen Durchschnitt. Auch für Kammern und Betriebsgrößenklassen lassen sich nur eingeschränkt Aussagen machen, so dass hier auf eine weitere Kommentierung verzichtet wird.

Von Vertragsauflösungen und Nichtantreten sind beide betrachteten Regionen in etwa in gleichem Maße betroffen. Der Betriebsanteil ist in Niedersachsen um 1 Prozentpunkt höher, der Personenanteil um 2 bzw. 1 Prozentpunkt niedriger.

Tabelle 28: Auflösen oder Nichtantreten von geschlossenen Ausbildungsverträgen in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot bzw. mit Auflösung/Nichtantreten von Ausbildung bzw. mit betriebsseitiger Auflösung von Verträgen

	Auflösung von Ausbildungs- verträgen oder Nichtantreten von Ausbildung		betriebsseitige Auflösung von Aus- bildungsverträgen	
	Anteil Betriebe	Anteil ^{a)} Auflösungen/ Nichtantreten	Anteil Betriebe	Anteil ^{a)} betriebsseitige Auflösungen
2019 Niedersachsen	8	14	3	5
Verarbeitendes Gewerbe	9	*	*	*
Baugewerbe	11	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	8	*	*	*
Dienstleistungen	8	16	3	*
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	2	*	*	*
Handwerkskammern/Innungen	11	*	*	*
Industrie- und Handelskammern	9	12	4	*
sonstige Kammern	7	*	*	*
keine Kammerzugehörigkeit	11	*	*	*
1 - 9 Erwerbstätige	4	*	*	*
10 - 49 Erwerbstätige	9	*	*	*
50-249 Erwerbstätige	18	11	7	*
250 und mehr Erwerbstätige	27	*	*	*
2019 Deutschland	7	16	3	6

a) Berechnet als Anteil der im Ausbildungsjahr 2018/19 besetzten Ausbildungsplätze in Prozent.

*) Nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahlen in der Stichprobe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2014 und 2019.

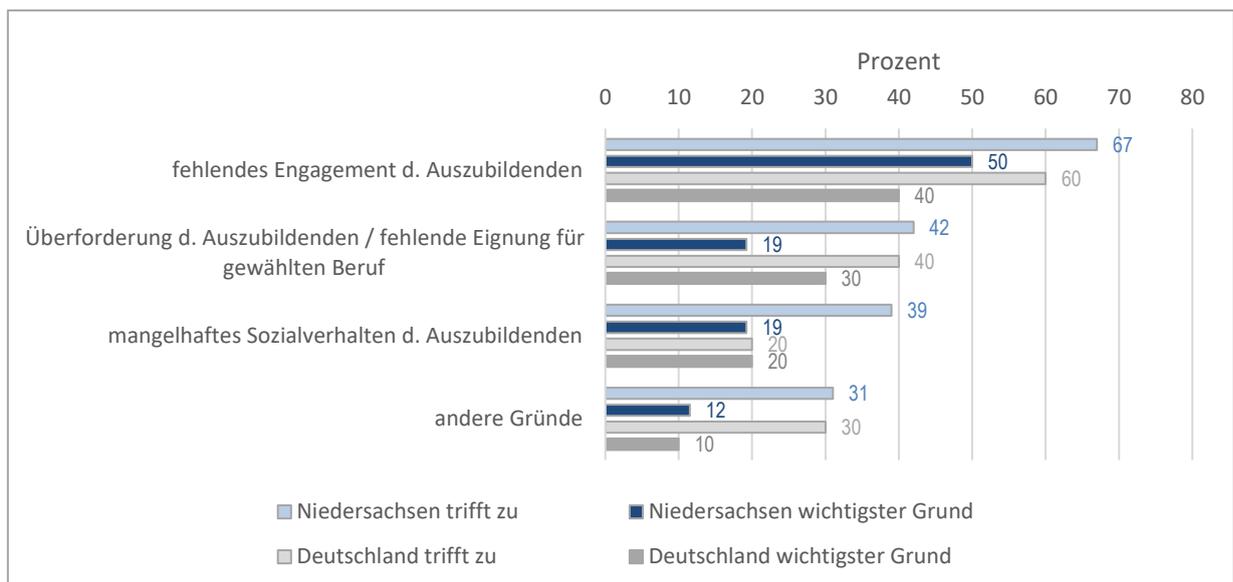
Betriebsseitige Auflösungen vor allem wegen fehlendem persönlichen Engagement

Bei Betrieben, die Ausbildungsverträge selbst gekündigt haben, wurden auch die Auflösungsgründe erfasst (**Abbildung 27**). Aus einer Liste von möglichen Gründen sollten die Betriebe zum einen angeben, ob der jeweilige Grund bei der Entscheidung eine Rolle gespielt hat und zum anderen welches der wichtigste Grund war. In vielen Fällen waren mehrere Gründe entscheidungsrelevant. Die Anteilswerte für „Grund trifft zu“ sind jeweils deutlich höher als beim wichtigsten Grund. Zwei von drei Betrieben geben an, dass ein Grund für die Auflösung fehlendes Engagement der/des Auszubildenden war; für jeden zweiten war dies auch der wichtigste Grund. Bei jeweils knapp einem Fünftel war eine Überforderung/fehlende Berufseignung sowie mangelhaftes Sozialverhalten der wichtigste Grund.

Eine Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen ist nicht möglich, da die Fallzahlen für eine Hochrechnung nicht ausreichen.

Bei einer Fokussierung auf den wichtigsten Grund fällt auf, dass fehlendes Engagement in Deutschland deutlich weniger häufig beklagt wird als in Niedersachsen, während die Lage bei Überforderung oder fehlende Eignung genau umgekehrt ist. Bei den beiden übrigen Kategorien sind die Anteile im regionalen Vergleich ähnlich hoch.

Abbildung 27: Gründe für die betriebsseitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Niedersachsen und Deutschland 2019, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich bei „trifft zu“; Basis: Betriebe die Ausbildungsverträge aufgelöst haben



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Übernahmequoten für erfolgreiche Absolventen auf Höchstwert gestiegen

Im Hinblick auf eine Beurteilung der Effizienz der betrieblichen Ausbildung wäre es wünschenswert, den Anteil erfolgreicher Ausbildungsanfänger zu berechnen. Mit den vorliegenden Daten ist das leider nicht möglich. Zwar wird im Betriebspanel die Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen erfasst, aber bei unterschiedlichen Ausbildungsdauern ist nicht bekannt aus welcher Ausbildungsanfängerkohorte diese stammen. Im Jahr 2019 haben 50.000

Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet (**Tabelle 29**). Das ist ein kleiner Anstieg gegenüber dem Vorjahr, der sich aber nur bei männlichen Absolventen zeigt. Der Anteil der erfolgreichen Absolventinnen liegt mit 42 Prozent unter dem der weiblichen Erwerbstätigen (46 Prozent), aber über dem Anteil der weiblichen Auszubildenden insgesamt (41 Prozent).

Tabelle 29: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen, Kammern und Betriebsgrößenklassen 2005, 2010, 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019; 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		65	22		61
2019 Niedersachsen	50	100	75	21	100	78
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	10	20	87	2	12	79
Baugewerbe ^{a)}	4	8	70	*	*	*
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	11	22	75	5	23	78
Dienstleistungen ^{a)}	21	42	75	12	42	78
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	2	4	75	1	4	79
Handwerkskammern/Innungen ^{b)}	15	30	72	6	29	72
Industrie- und Handelskammern ^{b)}	35	70	72	12	57	72
sonstige Kammern ^{b)}	7	15	85	5	23	92
keine Kammerzugehörigkeit	4	9	80	3	15	78
1 - 9 Erwerbstätige	8	16	60	4	19	79
10 - 49 Erwerbstätige	14	27	71	6	27	75
50-249 Erwerbstätige	15	29	83	6	28	83
250 u. mehr Erwerbstätige	13	27	82	6	27	75
2019 Deutschland	466	100	e)	222	100	e)

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

b) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Summe der Teilwerte in Spalte c) größer als 100.

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) Vergleichswerte für Deutschland können auf Basis der verfügbaren Tabellen nicht berechnet werden.

*) Wegen zu geringer Fallzahlen in der Stichprobe nicht ausgewiesen.

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 2019.

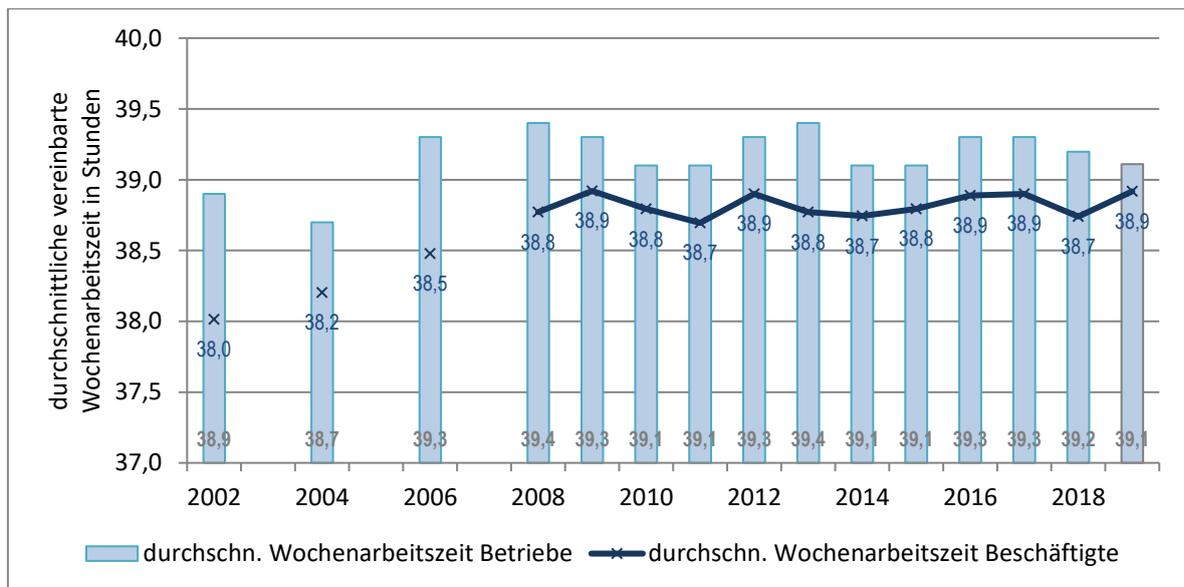
Für Deutschland insgesamt kann keine Übernahmequote auf der Basis der verfügbaren Tabellenwerte berechnet werden, so dass ein Vergleich mit Niedersachsen nicht möglich ist. Allerdings werden die Betriebe gefragt, ob sie alle erfolgreichen Absolventen übernehmen. Dies wird in Niedersachsen von 59 Prozent der Betriebe bejaht, in der Vergleichsregion zeigt sich mit 65 Prozent ein etwas höherer Wert.

Die Betriebliche Ausbildung erfüllt eine wichtige Aufgabe bei der Sicherung des Fachkräftebestands und des zukünftigen Bedarfs. Zwar ist der Anteil der ausbildenden Betriebe etwas zurückgegangen, aber das Ausbildungsplatzangebot und der Ausbildungsumfang insgesamt sind gestiegen. Auch gibt es mehr erfolgreiche Ausbildungsabsolventen. Um ihre Position im Wettbewerb um die Ausbildungsplatzbewerber zu verbessern, bieten viele Betriebe neben den Ausbildungsvergütungen Sach- oder Geldleistungen an. Die Effizienz des Systems könnte weiter verbessert werden, wenn es gelänge, die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern.

5.4 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

Informationen zur Entwicklung der tariflich oder betrieblich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in den Jahren 2002 bis 2019 präsentiert **Abbildung 28**. Die Balken 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.

Abbildung 28: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Niedersachsen 2002 bis 2019^{a)}; Basis: alle Betriebe



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2002, 2004, 2006, 2008 bis 2019.

Die Entwicklung lässt sich in zwei Phasen unterteilen. In der ersten Phase verlängert sich die Wochenarbeitszeit bis 2008/09 um ca. eine halbe bzw. dreiviertel Stunde, in der zweiten schwanken die Werte in etwa auf dem erreichten Niveau. In den meisten Jahren hat ein sehr

großer Teil der Betriebe unveränderte Arbeitszeiten, von 2018 auf 2019 gilt dies für 73 Prozent. In 11 Prozent der Betriebe hat sich aktuell die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit verkürzt und in 16 Prozent verlängert. Daraus resultiert für das Jahr 2019 ein Betriebsdurchschnitt von 39,1 Stunden und ein Wert von 38,9 Stunden für die Beschäftigten.³⁹ Die Branchenzugehörigkeit von Betrieben ist ein wichtiger Bestimmungsgrund der Wochenarbeitszeit, da diese häufig in Branchentarifverträgen geregelt wird. Bei den in **Tabelle 30** präsentierten fünf Wirtschaftsbereichen reicht die Spannweite bei den Betriebsdurchschnitten von 38,8 Stunden im Verarbeitenden Gewerbe bis 39,1 im Bereich Handel und Kfz-Reparatur. Bei den Beschäftigungsdurchschnitten sind die Unterschiede größer (37,7 – 39,2 Std.). Betrachtet man Betriebsgrößenklassen, dann zeigen sich kürzere Arbeitszeiten bei Großbetrieben.

Tabelle 30: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2019^{a)}, Basis: alle Betriebe

	Die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ... Std. pro Woche	
	Betriebe	Beschäftigte
2019 Niedersachsen	39,1	38,9
Verarbeitendes Gewerbe	38,9	37,7
Baugewerbe	38,9	39,6
Handel, Kfz-Reparatur	39,1	38,9
Dienstleistungen	39,0	39,2
Org. ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	39,1	39,2
1 - 9 Erwerbstätige	39,0	39,0
10 - 49 Erwerbstätige	39,3	39,3
50-249 Erwerbstätige	39,1	39,2
250 und mehr Erwerbstätige	38,7	38,2

a) Vergleichswerte für Deutschland können auf Basis der verfügbaren Tabellen nicht berechnet werden.
 Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Eine Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt über verschiedene Instrumente wie bedarfsabhängige Samstagsarbeit oder eine Variation der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Über den Einsatz dieser und weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung informierten die Beschäftigungstrends 2018 Niedersachsen in Kapitel 5.5. Zeitliche Flexibilität ergibt sich kurzfristig vor allem auch durch Überstunden sowie generell durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten.

Anteil an Betrieben mit Überstunden ist gestiegen, Vergütung der Überstunden verliert weiter an Bedeutung

Überstunden stellen dabei seit Jahren ein wichtiges Gestaltungsmittel dar. Etwa jeder zweite Betrieb greift hierauf zurück (**Tabelle 31:** Angaben jeweils für das Vorjahr, d. h. aktuell für 2018). Dieser Wert ist im Vergleich zu den Vorjahren relativ hoch. In der Referenzregion Deutschland insgesamt ist der Anteil an Betrieben mit Überstunden noch stärker gestiegen (+5 Prozentpunkte) und liegt 2018 bei 58 Prozent.

³⁹ Informationen zur Teilzeitbeschäftigung finden sich in Abschnitt 4.3 dieses Berichts.

Besonders häufig werden Überstunden im Verarbeitenden Gewerbe angeordnet. Vergleichsweise wenig werden sie im Dienstleistungsbereich und in Kleinstbetrieben (1 – 9 Erwerbstätige) eingesetzt.

Tabelle 31: Überstunden und Art ihres Ausgleichs in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2011, 2015, 2017, 2018^{a)} und Deutschland insgesamt 2018, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Überstunden

	Betriebe mit Überstunden	Art des Ausgleichs, Anteil Betriebe die ... haben			
		weder Vergütung noch Freizeitausgleich	ausschließlich Freizeitausgleich	beides – Vergütung und Freizeitausgleich	ausschließlich Vergütung
2005 Niedersachsen	45	3	58	27	12
2011 Niedersachsen	50	5	46	36	13
2015 Niedersachsen	55	4	46	39	11
2017 Niedersachsen	55	4	43	44	8
2018 Niedersachsen	57	2	44	47	7
Verarbeitendes Gewerbe	66	-	27	62	10
Baugewerbe	58	-	40	41	18
Handel, Kfz-Reparatur	61	-	46	50	4
Dienstleistungen	55	3	47	45	5
Org. o. E., öff. Verwaltung	57	-	60	40	-
1 - 9 Erwerbstätige	44	3	51	39	7
10 - 49 Erwerbstätige	78	2	40	49	9
50-249 Erwerbstätige	90	-	23	74	3
250 und mehr	92	-	10	88	2
2018 Deutschland	58	3	46	40	11

a) Die Frage bezieht sich jeweils auf das abgeschlossene Geschäftsjahr, aktuell also auf 2018.

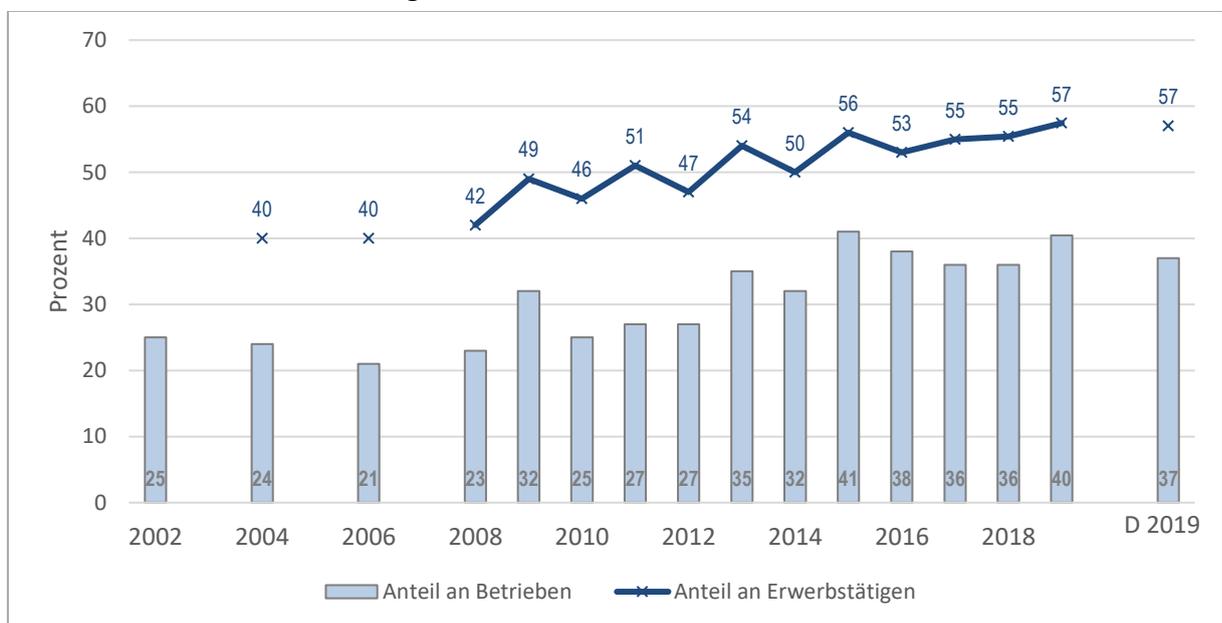
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2012, 2016, 2018 und 2019.

Während früher die Überstunden in großem Ausmaß durch Bezahlung ausgeglichen wurden, spielt diese Ausgleichsform heute keine große Rolle mehr. 7 Prozent der Betriebe mit Überstunden gewährten 2018 ausschließlich einen Ausgleich durch Vergütung und 47 Prozent eine Mischung aus Vergütung und Freizeit. Relativ häufig passiert Ersteres im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. 44 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. Dies betrifft allerdings nur die Dienstleistungen (3 Prozent).

Verbreitung von Arbeitszeitkonten hat weiter zugenommen

Der finanzielle Ausgleich von Überstunden hat u.a. wegen der zunehmenden Verbreitung von Arbeitszeitkonten an Bedeutung verloren. Sowohl der Anteil der Betriebe, die Konten führen, als auch der Anteil der in die Systeme einbezogenen Personen ist im Trend gestiegen (**Abbildung 29**). 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. Nach kurzem Rückgang erfolgte ein kontinuierlicher Anstieg. 2019 liegt der Betriebsanteil bei 40 Prozent und der Beschäftigtenanteil bei 57 Prozent, dem Höchstwert innerhalb des betrachteten Zeitraums. Der Beschäftigtenanteil ist höher als der Betriebsanteil, da Arbeitszeitkonten in größeren Firmen häufiger vorzufinden sind als in kleinen. In 76 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 88 Prozent der Beschäftigten.

Abbildung 29: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2002, 2004, 2006, 2008 bis 2019.

Tabelle 32 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 (69 Prozent der Erwerbstätigen) sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (62 Prozent), während man sie in Handel und Kfz-Reparatur weniger häufig findet (50 Prozent). Bei einer Differenzierung nach Größenklassen wird deutlich, dass Großbetriebe Arbeitszeitkonten häufiger einsetzen als Klein- und Mittelbetriebe. Es wird auch deutlich, dass ein größerer Anteil an Betrieben in Niedersachsen von diesem personalpolitischen Instrument Gebrauch macht als in Deutschland insgesamt. Auf der Beschäftigtenebene sind die Anteilswerte aber gleich.

Tabelle 32: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen und in Deutschland insgesamt 2019, Basis: alle Betriebe

	Betriebe mit ...		Erwerbstätige mit Arbeitszeitkonten	
	Arbeitszeitkonten	Planung von Arbeitszeitkonten	b)	c)
	a)	a)	b)	c)
2019 Niedersachsen	40	1	2.149	57
Verarbeitendes Gewerbe	47	4	486	69
Baugewerbe	44	0	118	54
Handel, Kfz-Reparatur	46	2	282	50
Dienstleistungen	38	1	1.009	55
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	47	7	181	62
1-4 Erwerbstätige	30	1	186	34
5-19 Erwerbstätige	55	2	535	48
20-99 Erwerbstätige	75	3	649	63
100 und mehr Erwerbstätige	83	4	779	74
2019 Deutschland	37	2	23.399	57

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 2019.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in den letzten Jahren nur wenig verändert hat. Die notwendige Flexibilität im Arbeitsvolumen wird u.a. durch den Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten erreicht. Beide Instrumente werden aktuell verstärkt eingesetzt.

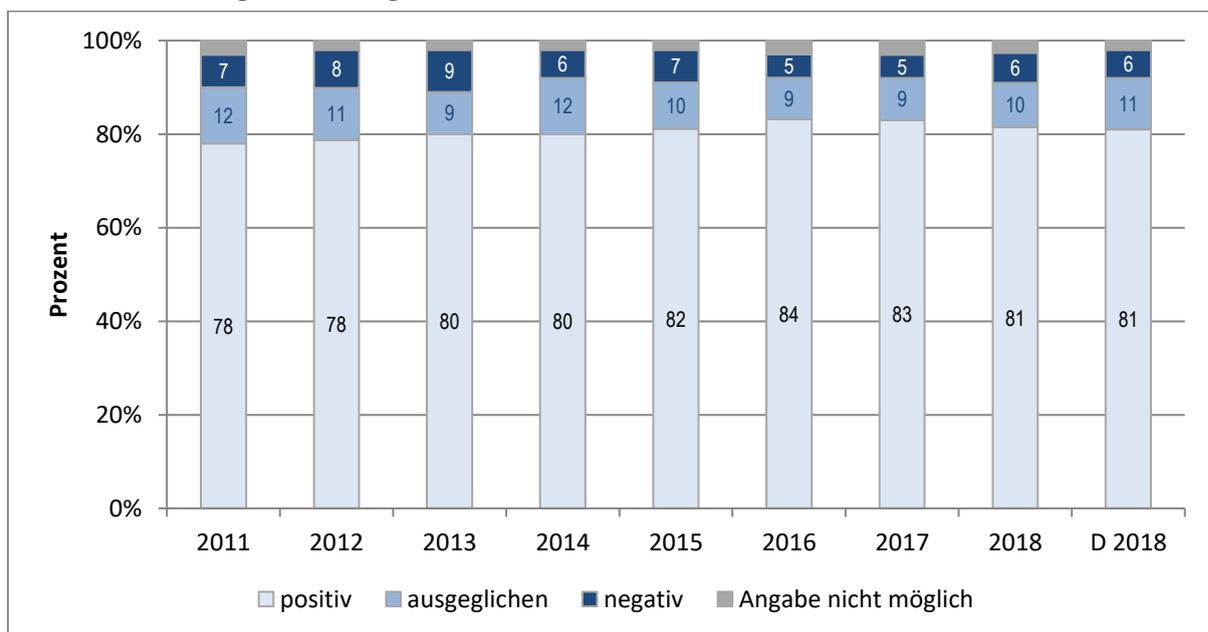
6 Wirtschaftliche Lage

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 2018.

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 30** zeigt, dass 81 Prozent der Betriebe 2018 ein positives, 10 Prozent ein ausgeglichenes und 6 Prozent ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet haben. Die Situation hat sich gegenüber dem Vorjahr erneut etwas verschlechtert, ist aber noch besser als in den ersten Jahren der Dekade. Der Unterschied zu Deutschland insgesamt ist gering (-1 Prozentpunkt bei „ausgeglichen“).

Abbildung 30: Jahresergebnis (Reingewinn/Reinverlust) in Niedersachsen 2011 bis 2018 und in Deutschland insgesamt 2018, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2012 bis 2019.

Die Betriebe wurden zusätzlich um eine subjektive Beurteilung der Ertragslage anhand einer fünfteiligen Schulnotenskala gebeten. Danach schätzen 55 Prozent der Betriebe die Ertragslage als „gut“ bis „sehr gut“ ein (**Tabelle 33**), ein um 5 Prozentpunkte niedrigerer Wert als im Vorjahr. Ein Teil des Rückgangs schlägt sich in einem höheren Anteil nieder, der mit „befriedigend“ urteilt. Aber auch mit „ausreichend“ oder gar „mangelhaft“ wird die Ertragsituation häufiger gewertet.

Ertragslage hat sich nach subjektiver Einschätzung etwas verschlechtert

Fasst man die subjektive Einschätzung der Ertragslage in einer durchschnittlichen Note zusammen, ergibt sich mit 2,6 eine um ein Zehntel schlechtere Note als im Vorjahr. Im Vergleich mit früheren Zeiten ist dies immer noch ein recht guter Wert. In Deutschland insgesamt wird die Situation mit der Note 2,5 etwas besser beurteilt.

Tabelle 33: Subjektive Ertragslage in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2010, 2015 bis 2018 und in Deutschland insgesamt 2018; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

	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
2018 Niedersachsen	9	46	28	12	5	2,6
Verarbeitendes Gewerbe	20	36	32	6	5	2,4
Baugewerbe	10	49	23	14	4	2,5
Handel und Kfz-Reparatur	7	41	31	17	5	2,7
Dienstleistungen	9	51	27	9	4	2,5
1 - 9 Erwerbstätige	8	44	30	13	5	2,6
10 - 49 Erwerbstätige	11	52	23	10	4	2,4
50-249 Erwerbstätige	14	47	26	8	6	2,5
250 und mehr	14	43	24	11	9	2,6
2018 Deutschland	10	48	26	11	4	2,5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2011, 2016 bis 2019.

Relativ günstige Einschätzungen der Ertragslage liegen beim Verarbeitenden Gewerbe vor. Hier beurteilen 56 Prozent der Betriebe die Ertragslage mit gut oder sehr gut, die Durchschnittsnote lautet 2,4. Ungünstiger wird die Situation wie in den Vorjahren im Bereich Handel und Kfz-Reparatur beurteilt, der aktuell auf eine Note von 2,7 kommt. Die Betriebsgrößenunterschiede sind geringfügig weniger ausgeprägt. Bei Kleinbetrieben (10 – 49 Erwerbstätige) herrschen etwas positivere Einschätzungen als bei den übrigen.

Für 2019 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 2019 erwartet wird. Wie in den meisten Jahren gehen mehr als die Hälfte der Betriebe von stabilen Geschäftserwartungen aus. Die Gruppe der „Optimisten“, die mit einem steigenden Geschäftsvolumen rechnen, ist aber etwas geschrumpft (-2 Prozentpunkte) und die der „Pessimisten“ etwas vergrößert

(+2 Prozentpunkte). Das durchschnittlich erwartete Wachstum des Geschäftsvolumens beträgt allerdings 2,4 Prozent⁴⁰ gegenüber 1,9 Prozent im Vorjahr und ist damit relativ hoch. In Deutschland insgesamt wird die Entwicklung genauso beurteilt. Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen zeigen sich erhebliche Unterschiede. Sie reichen von einer leichten Schrumpfung im Verarbeitenden Gewerbe bis zu starkem Wachstum im Baugewerbe. Differenziert nach Größenklassen zeigen sich auch Unterschiede, sie sind aber nicht so groß wie bei der Branchenbetrachtung und folgen keinem klaren Muster.

Tabelle 34: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2018 und 2019 und für Deutschland insgesamt 2019; Basis: alle Betriebe

	erwartetes Geschäftsvolumen für 2019 Anteile in Prozent				durchschnittlich erwartete Änderung des Geschäftsvolumens in Prozent ^{a)}
	etwa gleich bleibend	eher steigend	eher sinkend	weiß noch nicht	
2018 Niedersachsen	53	29	10	7	1,9
2019 Niedersachsen	55	27	12	6	2,4
Verarbeitendes Gewerbe	58	23	16	3	-1,0
Baugewerbe	61	27	4	8	4,4
Handel u. Kfz-Reparatur	47	28	17	8	0,8
Dienstleistungen	53	31	11	6	3,8
1 - 9 Erwerbstätige	54	25	14	8	2,1
10 - 49 Erwerbstätige	52	32	13	4	3,1
50-249 Erwerbstätige	41	41	14	4	1,1
250 und mehr	48	32	15	6	2,3
2019 Deutschland	53	27	11	8	2,4

a) Mittelwert der von den einzelnen Betrieben erwarteten Änderungen des Geschäftsvolumens.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2019.

Nach einem langgezogenen mehrjährigen Aufschwung ist die Ertragslage der Betriebe zwar etwas verschlechtert, aber in den meisten Branchen doch noch relativ gut. Auch die Erwartungen hinsichtlich des Geschäftsvolumens für das Jahr 2019 spiegeln keine grundsätzlichen Änderungen wider.

6.2 Investitionen, Innovationen und F&E-Aktivitäten

Investitionen und Innovationen beeinflussen die Entwicklungspotenziale der Betriebe und damit der gesamten Wirtschaft. Die wirtschaftliche Lage hat dann ihrerseits wieder Einfluss auf die Investitionstätigkeit. Einen Überblick über die Investitionsaktivitäten gibt **Tabelle 35**. Der

⁴⁰ Für jeden Betrieb wird die Wachstumsrate des erwarteten Geschäftsvolumens ermittelt und darüber ein Durchschnittswert gebildet. Die Betriebsgröße spielt dabei keine Rolle. Erwartet ein Betrieb mit 1 Million Geschäftsvolumen 3 Prozent Wachstum und ein anderer mit 100 Millionen 1 Prozent, ergäbe sich ein Durchschnitt von 2 Prozent. Das gesamte Geschäftsvolumen steigt dabei nur um 1 Prozent.

Anteil investierender Betriebe schwankt in Niedersachsen in Zyklen ohne feste Länge und ohne eindeutigem Trend im Zeitraum 2005 bis 2018 zwischen 52 (2007) und 61 Prozent (2017). Aktuell ist der Anteil um 1 Prozentpunkt zurückgegangen, liegt aber noch am oberen Ende des Intervalls. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren Investitionen in ‚Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung‘ und in ‚EDV, IuK-Technologien‘ (63 bzw. 62 Prozent). In ‚Verkehrsmittel und Transportsysteme‘ (33 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 11 Prozentpunkte größer als in Niedersachsen.

Tabelle 35: Investitionstätigkeit nach Einsatzfeldern in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2005, 2010, 2015 bis 2018 und in Deutschland insgesamt 2018, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Investitionen

	Betriebe mit Investitionen	Einsatzfelder (investierende Betriebe = 100 %)				Erweiterungsinvestitionen ^{a)}
		Grundstücke, Gebäude	EDV, IuK-Technik	Produktionsanlagen, Betriebsausstattung	Verkehrsmittel, Transportsysteme	
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
2018 Niedersachsen	60	17	62	63	33	26
Verarbeitendes Gewerbe	65	22	64	73	35	42
Baugewerbe	58	3	46	61	72	20
Handel, Kfz-Reparatur	55	17	69	67	29	27
Dienstleistungen	62	15	66	58	27	22
Org. o. E., öff. Verwaltung	43	58	74	68	17	34
1 - 9 Erwerbstätige	52	15	54	64	25	13
10 - 49 Erwerbstätige	72	15	71	58	44	31
50-249 Erwerbstätige	84	30	83	76	40	30
250 und mehr	91	53	87	78	58	27
2018 Deutschland	55	16	56	61	29	37

a) Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2011, 2016 bis 2019.

Hoher Anteil investierender Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe

Überdurchschnittlich investitionsfreudig waren die Firmen im Verarbeitenden Gewerbe, während der Wirtschaftsbereich Organisationen ohne Erwerbzzweck und öffentliche Verwaltung

viel verhaltener 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 zeigen sich dagegen große Unterschiede. Im Baugewerbe spielen Investitionen in ‚Grundstücke und Gebäude‘ nur eine geringe Rolle, solche in ‚Verkehrsmittel und Transportsysteme‘ dagegen eine große. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung ist dies genau umgekehrt. Erweiterungsinvestitionen haben mit 42 Prozent des Investitionsvolumens im Verarbeitenden Gewerbe den höchsten Wert.

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. Erweiterungsinvestitionen haben bei den beiden mittleren Größenkategorien anteilmäßig größere Bedeutung als bei Kleinst- und Großbetrieben.

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 zurückliegenden Geschäftsjahr 2018. 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 die ein neuer Markt geschaffen werden muss, in das Angebot.

Knapp drei von fünf Betrieben haben auch im Berichtsjahr ihrem Standardangebot vertraut und auf Produktinnovationen völlig verzichtet. Die Innovationstätigkeit hat im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas zugenommen. Sofern Produktinnovationen vorgenommen wurden, handelt es sich vor allem um Weiterentwicklungen von Produkten, von denen 35 Prozent der Betriebe berichten. Sortimentserweiterungen ergaben sich in 22 Prozent der Betriebe, Marktneuheiten in 6 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. Etwa jeder achte Betrieb nimmt derartige Innovationen vor. Produkt- und Prozessinnovationen zusammengenommen sind in Niedersachsen häufiger vorzufinden als in Deutschland insgesamt (Niedersachsen 44 und Deutschland 37 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 Sortiments-erweiterung.

Tabelle 36: Produkt- und Prozessinnovationen in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2007, 2010, 2015 bis 2018^{a)} und Deutschland insgesamt 2018, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe

	Produktentwicklung im letzten Geschäftsjahr ^{b)}				Prozess-entwicklung
	keine	Weiterent-wicklung/ Ver-besserung	Sortiments-erweiterung	Markt-neuheit	
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
2018 Niedersachsen	58	35	22	6	13
Verarbeitendes Gewerbe	48	45	26	14	18
Baugewerbe	75	22	9	2	2
Handel, Kfz-Reparatur	48	30	43	5	13
Dienstleistungen	58	38	18	6	14
Org. o. E., öff. Verwaltung	67	32	15	3	8
1 - 9 Erwerbstätige	62	32	19	5	9
10 - 49 Erwerbstätige	53	37	26	6	17
50-249 Erwerbstätige	42	52	30	12	28
250 und mehr	31	64	36	17	41
2018 Deutschland	65	28	19	6	12

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 2019.

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.

Jeder zwölfte Betrieb konnte geplante Innovationen nicht durchführen

Jeder zwölfte Betrieb in Niedersachsen konnte im Geschäftsjahr 2018 geplante Innovationen nicht durchführen (**Tabelle 37**). Dies ist ein etwas höherer Wert, und zwar sowohl im Vergleich zu früheren Jahren (vor 2016) als auch zu dem aktuellen für Deutschland. Als wesentliche In-

novationshemmnisse sehen diese Betriebe hohe Investitionskosten (32 Prozent) und organisatorische Probleme (31 Prozent). Der Mangel an Fachpersonal ist ebenfalls bedeutsam geworden. Lange Genehmigungsverfahren werden als Investitionshemmnis wieder relativ häufig genannt (26 Prozent). Wirtschaftsbereichsspezifische Aussagen können nur für die Dienstleistungen gemacht werden, betriebsgrößenspezifische nur für kleinere Betriebe (weniger als 50 Erwerbstätige).

Tabelle 37: Innovationshemmnisse in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2006 bis 2018^{a)} und in Deutschland insgesamt 2018, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit geplanten, aber nicht durchgeführten Investitionen

	Haben Sie im letzten Geschäftsjahr Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen geplant aber nicht durchgeführt?							
	Ja	Betriebe mit geplanten aber nichtdurchgeführten Innovationen Welche Faktoren haben die Durchführung verhindert?						
		hohe Investitionskosten	hohes wirtschaftliches Risiko	Beschaffungsprobleme bei Fremdkapital	organisatorische Probleme	Mangel an Fachpersonal	mangelnde Kundenakzeptanz	lange Genehmigungsverfahren
2006 Niedersachsen	7	33	31	17	39	19	10	25
2010 Niedersachsen	6	43	25	22	36	13	16	23
2014 Niedersachsen	7	27	22	12	40	20	7	20
2016 Niedersachsen	9	36	21	18	30	23	12	13
2018 Niedersachsen	8	32	11	14	31	25	1	26
Verarbeitendes Gewerbe	8	*	*	*	*	*	*	*
Baugewerbe	7	*	*	*	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	7	*	*	*	*	*	*	*
Dienstleistungen	8	38	3	14	44	24	1	19
Org. o. E., öff. Verwaltung	5	*	*	*	*	*	*	*
10 - 9 Erwerbstätige	7	20	11	14	30	23	-	27
10 - 49 Erwerbstätige	9	55	13	17	27	27	2	25
50-249 Erwerbstätige	10	*	*	*	*	*	*	*
250 und mehr Erwerb.	14	*	*	*	*	*	*	*
2018 Deutschland	6	36	19	12	34	31	5	15

a) Nach den Innovationshemmnissen wird im zweijährigen Rhythmus für das zurückliegende Geschäftsjahr gefragt.

*) Nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl in der Stichprobe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007, 2011, 2015, 2017 und 2019.

Anteil an Betrieben mit F & E gestiegen, Forschungsk Kooperationen weit verbreitet

Eine wichtige Determinante des Innovationsverhaltens sind Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in den Betrieben (**Tabelle 38**). 6 Prozent der Betriebe in Niedersachsen befassen sich

im Jahr 2019 mit Forschung und Entwicklung. Bei leichten Schwankungen ist dies ein Wert an der oberen Grenze. Die Zahl der Personen, die sich mit F&E beschäftigen, ist demgegenüber zurückgegangen. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass der für 2017 angegebene Wert von 9,9 Personen, die ausschließlich in F&E tätig sind, ein Ausreißer war. Der aktuelle Wert von 6 Prozent liegt noch relativ hoch, auch im Vergleich zum Wert für Deutschland insgesamt (+1 Prozentpunkt). Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sind vor allem im Verarbeitenden Gewerbe zu finden. Sowohl im Hinblick auf den Anteil forschender Betriebe als auch auf die Anzahl Forscher pro forschenden Betrieb zeigen sich dort deutlich höhere Werte als in anderen Wirtschaftsbereichen. Im Baugewerbe spielt Forschung und Entwicklung fast keine Rolle. Großbetriebe betreiben F&E deutlich stärker als Klein- und Mittelbetriebe.

Tabelle 38: Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in Niedersachsen nach Wirtschaftsbe-
reichen und Betriebsgrößenklassen 2004, 2011, 2015, 2017 und 2019^{a)} und in
Deutschland insgesamt 2019; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit F & E-Akti-
vitäten

	betreibt Betrieb F & E?			F & E in Kooperation mit anderen?				
	Ja	Anzahl Personen		Ja	Kooperationspartner ^{b)}			
		aus- schließ- lich F & E	zeit- weise F & E		andere Be- triebe	Univer- sitä- ten/ Fach- hochs.	externe Berater	außer- universi- täre For- schungs- inst.
2004 Niedersachsen	5	5,9	2,1	78	57	35	34	#
2011 Niedersachsen	5	5,5	2,8	70	38	40	29	#
2015 Niedersachsen	5	5,8	2,4	94	47	49	44	23
2017 Niedersachsen	4	9,9	2,9	95	46	53	23	28
2019 Niedersachsen	6	6,7	2,7	94	58	56	37	38
Verarbeitendes Gewerbe	17	17,4	3,0	86	47	54	52	32
Baugewerbe	0	*	*	*	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	5	*	*	*	*	*	*	*
Dienstleistungen	6	5,9	3,7	94	71	67	36	41
Org.o.E., öff. Verwaltung	7	*	*	*	*	*	*	*
1 - 9 Erwerbstätige	4	*	*	*	*	*	*	*
10 -.49 Erwerbstätige	7	*	*	*	*	*	*	*
50-249 Erwerbstätige	13	4,7	3,9	92	33	77	40	46
250 und mehr	38	79,5	17,6	88	48	72	23	45
2019 Deutschland	5	5,1	3,4	83	44	46	34	28

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

b) Mehrfachantworten sind möglich.

#) Item wurde nicht abgefragt.

*) Nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl in der Stichprobe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2011, 2015, 2017 und 2019.

Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten werden fast immer in Kooperation mit anderen Ein-
richtungen betrieben und zwar vor allem mit anderen Betrieben sowie mit Universitäten bzw.

Fachhochschulen. Außeruniversitäre Forschungsinstitutionen haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen.

Organisatorische Innovationen sind vielfältig

Neben Produkt- und Prozessinnovationen haben auch organisatorische Innovationen Einfluss auf die Beschäftigung. Im zweijährigen Rhythmus wird abgefragt, welche organisatorischen Änderungen in den zurückliegenden zwei Jahren durchgeführt wurden. Darüber hinaus haben die Betriebe angegeben, welches die wichtigste organisatorische Änderung in der genannten Periode war. Die Ergebnisse sind nachfolgend aufgeführt (**Tabelle 39**).

Tabelle 39: Wichtigste organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren vor der Befragung^{a)} in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2011, 2015, 2017, 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Keine Änderung	Art der organisatorischen Änderung							
		Mehr Eigenfertigung/ Eigenleistung	Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	Neugestaltung der Vertriebswege und Kundenbeziehungen	Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	Verlagerung von Ver- antwortung nach unten	Einheiten mit eigener Kosten- oder Ergebnismittlung	Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	Verbesserung der Qualitätssicherung
2011 Niedersachsen	64	4	3	7	5	4	1	0	11
2015 Niedersachsen	71	4	2	5	4	2	0	1	7
2017 Niedersachsen	67	3	2	3	4	3	1	1	10
2019 Niedersachsen	70	2	2	3	4	4	0	2	6
Verarbeitendes Gewerbe	57	6	6	2	5	2	1	1	8
Baugewerbe	85	3	1	3	2	-	-	-	3
Handel und Reparatur	74	1	6	2	2	7	-	-	2
Dienstleistungen	67	2	1	5	5	4	1	2	6
Org. o. E., öff. Verwaltung	73	6	-	0	5	1	1	6	6
1 - 9 Erwerbstätige	78	2	3	3	2	2	0	2	4
10 - 49 Erwerbstätige	63	2	3	4	7	7	0	2	8
50-249 Erwerbstätige	42	5	1	5	13	7	1	3	17
250 und mehr	28	-	1	10	26	3	4	5	17
2019 Deutschland	71	2	2	3	4	3	0	1	6

a) Organisatorische Änderungen werden im zweijährigen Rhythmus erfragt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011, 2015, 2017 und 2019.

Zunächst ist ersichtlich, dass 70 Prozent der Betriebe überhaupt keine organisatorischen Änderungen vorgenommen haben. In der Vergleichsregion ist dieser Anteil zwar wie bei den früheren Befragungen höher, der Unterschied ist aktuell aber nur sehr gering (+1 Prozentpunkt). Unter den wichtigsten Änderungen ragt die Verbesserung der Qualitätssicherung (6 Prozent) heraus. Ansonsten zeigt sich ein relativ breites Spektrum an organisatorischen Änderungen, die z.T. kundenorientiert sind (z.B. Neugestaltung der Vertriebswege und Kundenbeziehungen), teilweise die ‚make-or-buy‘-Entscheidung betreffen oder auch die Reorganisation der Geschäftseinheiten. Umweltorganisatorische Änderungen spielen seit Jahren eine geringe

Rolle, haben aber 2019 um 1 Prozentpunkt an Bedeutung gewonnen. Angesichts des massiven öffentlichen Interesses an der Klimapolitik bleibt der Wert aber relativ gering.

Während im Verarbeitenden Gewerbe ein großer Anteil der Betriebe organisatorische Änderungen vorgenommen hat (43 Prozent), tut dies im Baugewerbe nur ein kleiner Anteil (15 Prozent). Die Werte für die anderen Bereiche liegen dazwischen. Die Verbesserung der Qualitätssicherung nimmt bei fast allen Bereichen den ersten Rang ein, hinsichtlich der anderen Maßnahmen zeigen sich unterschiedliche Schwerpunkte. Die Veränderung des Anteils der Eigenfertigung spielt im Verarbeitenden Gewerbe eine wichtige Rolle, die Verlagerung von Verantwortung nach unten im Bereich Handel und Kfz-Reparatur und umweltbezogene Maßnahmen sind im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung von Bedeutung. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass alle Arten der Reorganisation bei größeren Betrieben ein höheres Gewicht haben als bei kleineren.

6.3 Tarifbindung und Mindestlohn

Ausmaß und Art der Tarifbindung werden aus verschiedenen Gründen seit einigen Jahren 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 der Beschäftigten fortgesetzt

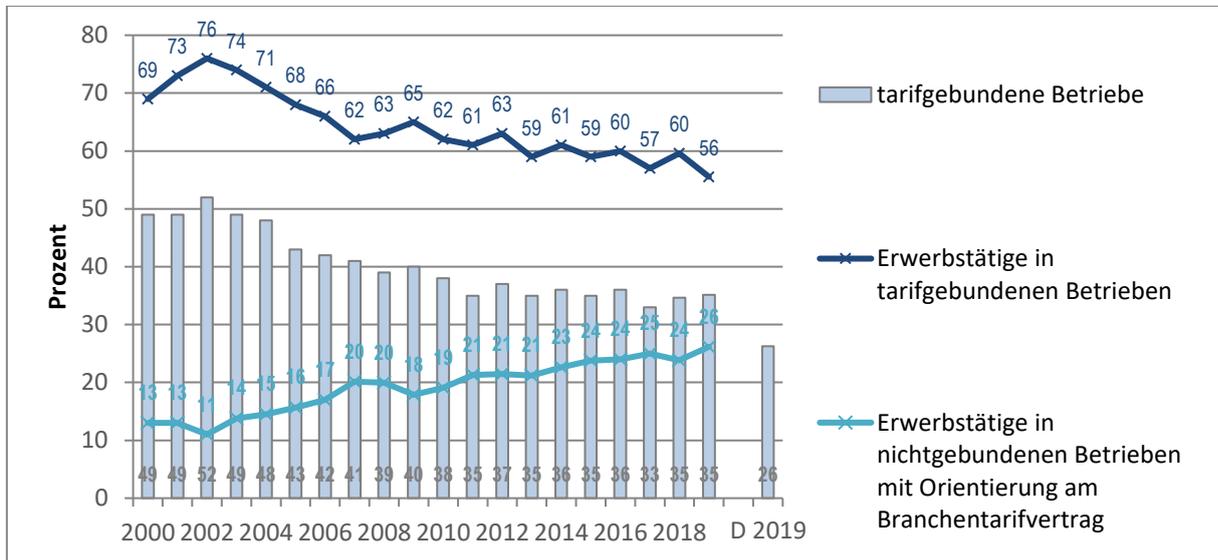
Abbildung 31 dokumentiert die wesentlichen Informationen zur längerfristigen Entwicklung der Tarifbindung seit dem Jahr 2000. Sie zeigt über den erfassten Zeitraum eine tendenziell sinkende Tarifbindung. Sieht man von der Zeit bis 2002 ab, dann fällt sowohl der Tarifbindungsgrad der Betriebe wie der der Beschäftigten zunächst durchgehend und danach mit kleineren Schwankungen ab. Der Anteil an tarifgebundenen Betrieben scheint sich seit einiger Zeit bei etwas über einem Drittel stabilisiert zu haben. Anders verhält es sich mit dem Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten, der nach kurzen Zwischenhochs weiter zurückgegangen ist. 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 56 Prozent.

Ein Vergleich mit Deutschland insgesamt ist nur beim Betriebsanteil möglich. Dieser liegt deutlich unter dem niedersächsischen Wert. Nur noch gut jeder vierte Betrieb ist tarifgebunden. Das liegt nicht nur an der geringen Tarifbindung in Ostdeutschland (20 Prozent der Betriebe). Auch in Westdeutschland liegt der Wert mit 28 Prozent nicht deutlich über dem gesamtdeutschen Wert.

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 31** eingetragene Reihe hat aus zwei Gründen einen 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. Für gut jeden vierten Erwerbstätigen trifft das im Jahr 2019 zu. Damit bleiben 29 Prozent der Betriebe mit 18 Prozent der Erwerbstätigen ganz außerhalb des Einflusses von Tarifverträgen.

Abbildung 31: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2000 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2019.

Tabelle 40 beschreibt die Situation im Jahr 2019 etwas detaillierter. Zunächst wird bei der Tarifbindung unterschieden, ob sie auf Branchen- oder Firmenebene erfolgt. Dabei zeigt sich mit 32 Prozent bei den Betrieben und 43 Prozent bei den Erwerbstätigen eine Dominanz der Branchenregelungen gegenüber Haus- und Firmentarifverträgen mit 3 bzw. 12 Prozent. Haus- und Firmentarifverträge sind in Niedersachsen nicht vom langfristigen negativen Trend betroffen, obwohl sie sowohl auf Betriebs- wie auf Beschäftigtenebene um 1 Prozentpunkt abgenommen haben. In Betrieben ohne Tarifvertrag sind 44 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt. 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 (66 + 9 Prozent) als auch auf Beschäftigtenebene (83 + 10 Prozent). Nur 7 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 35 Prozent der Betriebe werden für 38 Prozent der Beschäftigten Verträge abgeschlossen. Gut drei von fünf Beschäftigten fallen hier nicht direkt unter tarifliche

Regelungen. Berücksichtigt man freiwillige Anwendungen, dann bleiben immer noch 23 Prozent, die ganz außerhalb des Tarifsystems stehen.

Tabelle 40: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2018 und 2019 sowie in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Betriebe				Erwerbstätige			
	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	ohne Tarif davon mit Orientierung am Branchentarif ^{a)}	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	ohne Tarif davon mit Orientierung am Branchentarif ^{a)}
2018 Niedersachsen	31	4	65	49	47	13	40	59
2019 Niedersachsen	32	3	65	46	43	12	44	59
Verarbeitendes Gewerbe	24	5	72	46	39	25	36	64
Baugewerbe	57	-	43	67	69	-	31	81
Handel und Reparatur	31	4	66	50	35	3	62	63
Dienstleistungen	26	4	70	40	38	12	50	54
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	66	9	25	75	83	10	7	59
1-9 Erwerbstätige	29	2	70	41	33	2	65	42
10-49 Erwerbstätige	36	6	58	55	36	7	58	57
50-249 Erwerbstätige	40	11	49	68	41	14	45	67
250 und mehr	65	14	21	68	59	22	19	74
Betrieb im öffentlichen Eigentum	61	8	31	63	68	12	20	82
Betrieb im privaten Eigentum	30	3	67	45	38	10	51	57
2019 Deutschland	24	2	74	39	b)	b)	b)	b)

a) Basis: Betriebe ohne Tarifbindung.

b) Vergleichswerte für Deutschland können auf Basis der verfügbaren Tabellen nicht berechnet werden.

Lesbeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe sind 24 Prozent der Betriebe durch einen Branchentarifvertrag tarifgebunden, 5 Prozent haben einen Haustarifvertrag geschlossen und 72 Prozent sind nicht tarifgebunden. Von letzteren orientieren sich 46 Prozent in der Entlohnung an dem entsprechenden Branchentarifvertrag. Von den Erwerbstätigen fallen 39 Prozent unter den Geltungsbereich von Branchentarifverträgen und 25 Prozent von Haustarifverträgen. Für 36 Prozent der Erwerbstätigen gelten keine Tarifverträge direkt, aber für 64 Prozent von diesen wenden die Betriebe bei der Entlohnung Tarifverträge freiwillig an.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019.

Eine Aufschlüsselung nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass Betriebe mit 250 und mehr Erwerbstätigen am häufigsten Branchentarifverträge anwenden. Firmentarifverträge werden ebenfalls relativ oft abgeschlossen. So kommt es, dass in dieser Größenklasse nur 21 Prozent der Betriebe mit 19 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifbindung sind.

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 sehr groß ist. In ersterem sind 68 Prozent der Beschäftigten in Betrieben tätig, die einem Branchentarifvertrag unterliegen. Hinzu kommen noch 12 Prozent mit Haus- und Firmentarifverträgen. Im privaten Sektor fallen insgesamt weniger als die Hälfte der Beschäftigten unter die tariflichen Regelungen (38 + 10 Prozent). Das ist für die Zukunft dieses zentralen Systems der Lohnfindung nicht unproblematisch. Die Differenz hat sich allerdings gegenüber dem Vorjahr verringert.

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.⁴¹

Erhöhung des Mindestlohnes auf 9,19 Euro betrifft 3 Prozent der Beschäftigten

Wesentlich stärkere öffentliche Aufmerksamkeit als das Thema „übertarifliche Bezahlung“ zog 2015 die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes auf sich. Die Auswirkungen dieser Maßnahme sind mehrfach in den Beschäftigungstrends behandelt worden, zuletzt 2017. In der Zwischenzeit ist der Mindestlohn zweimal erhöht worden, zuletzt zum 01. Januar 2019 auf 9,19 Euro. Wie sich die Situation ein halbes Jahr nach der Erhöhung darstellt, zeigt **Tabelle 41**. Jeder zwanzigste Betrieb hat Stundenlöhne auf das neue Mindestlohnniveau angehoben und dies betrifft insgesamt 48.000 Beschäftigte. Bezieht man die Zahl der betroffenen Personen auf alle Erwerbstätige, bleibt der Anteil mit 1 Prozent verhältnismäßig niedrig. In den betroffenen Betrieben macht diese Gruppe aber immerhin knapp ein Drittel der Belegschaft aus. Im Gegensatz zu den von Kritikern der Mindestlohnregelung geäußerten Erwartungen, betraf schon die Einführung des Mindestlohnes 2015 eine vergleichsweise kleine Gruppe. Diese hat sich bei den beiden späteren Erhöhungen jeweils noch in etwa halbiert. Die von vielen Ökonomen geäußerten Befürchtungen im Vorfeld der Mindestlohneinführung haben sich bisher nicht bestätigt.⁴²

In Deutschland insgesamt ist Anteil an betroffenen Betrieben wie Beschäftigten größer als in Niedersachsen, aber die Unterschiede sind nicht so groß, dass dies die generelle Einschätzung der Mindestlohnwirkungen ändern würde.

⁴¹ In den Beschäftigungstrends Niedersachsen 2016 finden sich detailliertere Informationen zur übertariflichen Entlohnung.

⁴² Zu dieser Einschätzung kommt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in einer aktuellen Stellungnahme. Vgl. Bossler, M. und J. Möller, Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes, IAB-Stellungnahme 1/2018.

Tabelle 41: Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlohn in Folge des Mindestlohnes angehoben wurde, in Niedersachsen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2015, 2017 und 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Anhebung des Stundenlohns aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns				
	Anteil Betriebe	in Tausend	Beschäftigte		Anteil an betroffenen Personen
Anteil bezogen auf allen Betrieben			Anteil bezogen auf betroffenen Betrieben ^{a)}		
2015 Niedersachsen ^{b)}	21	202	6	25	
2017 Niedersachsen ^{c)}	10	117	3	31	100
2019 Niedersachsen ^{d)}	5	48	1	22	100
Verarbeitendes Gewerbe	3	*	*	*	*
Baugewerbe	-	-	-	-	-
Handel, Kfz-Reparatur	6	*	*	*	*
Dienstleistungen	6	32	2	31	68
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	0	*	*	*	*
1 - 9 Erwerbstätige	4	*	*	*	*
10 - 49 Erwerbstätige	7	*	*	*	*
50-249 Erwerbstätige	12	*	*	*	*
250 und mehr	4	*	*	*	*
tarifgebundene Betriebe	4	11	1	15	22
ohne Tarifvertrag	6	37	2	26	78
2019 Deutschland	7	818	2	e)	100

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

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

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

d) Erhöhung des Mindestlohnes auf 9,19 €/Stunde (brutto) zum 01.01.2019.

e) Ein Vergleichswert für Deutschland kann auf Basis der verfügbaren Tabellen nicht berechnet werden.

*) Nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl in der Stichprobe.

Lesebeispiel „Dienstleistungen“: Im Bereich Dienstleistungen haben 6 Prozent der Betriebe Anhebungen des Stundenlohnes auf 9,19 € Mindestlohn vorgenommen von denen 32.000 Beschäftigte betroffen waren. Von allen dort Beschäftigten betrifft die Anhebung auf den Mindestlohn 2 Prozent und in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben betrifft er 31 Prozent der Beschäftigten. Von allen Personen, deren Stundenlohn auf 9,19 € Mindestlohn angehoben wurden, sind 68 Prozent im Bereich Dienstleistungen tätig.

Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2015, 2017 und 2019.

Differenziert man die Analyse nach Wirtschaftsbereichen, dann zeigt sich eine sehr ungleiche Verteilung der Betroffenheit von der Mindestloohnerhöhung. Das Baugewerbe ist gar nicht betroffen, weil es hier seit längerem branchenspezifische Mindestlöhne gibt, die über dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohnes liegen.⁴³ Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck

⁴³ Der Mindestlohn für Bauhelfer liegt ab 01.01.2019 bei 12,20 Euro. /www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/neuer-mindestlohn-in-drei-branchen-316748

und öffentliche Verwaltung hat die hohe Tarifbindung der Betriebe eine ähnliche Wirkung. Betroffen von der Erhöhung sind vor allem Betriebe und Beschäftigte in den Wirtschaftsbereichen Handel und Kfz-Reparatur sowie Dienstleistungen.

Nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich das folgende Bild. Der Anteil an Betrieben, die Lohnanhebungen vorgenommen haben, ist in den beiden mittleren Betriebsgrößenklassen (10-49, 50-249 Erwerbstätige) relativ hoch. Über die Anzahl der betroffenen Beschäftigten lässt sich keine nach Betriebsgrößenklassen differenzierte Aussage treffen, da die Zahl der Fälle in allen Klassen für eine Hochrechnung zu gering ist.

Bei einer Unterscheidung nach tarifgebundenen Betrieben und solchen ohne Tarifvertrag wird deutlich, dass die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes überproportional die nichttarifgebundenen Betriebe getroffen hat. Dort sind 44 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt, aber 78 Prozent aller von den Lohnanhebungen betroffenen Personen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der langfristige Abwärtstrend der Tarifbindung noch nicht gestoppt ist. Zwar hat sich der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in etwa stabilisiert, aber Anteil der Beschäftigten, für den diese Regeln verbindlich gelten, ist auch im Jahr 2019 wieder kleiner geworden. Etwas gemildert wird diese Entwicklung dadurch, dass ein Teil der Betriebe die tariflichen Regelungen freiwillig anwendet. Unter anderem als Reaktion auf die abnehmende Tarifbindung wurde der allgemeine gesetzliche Mindestlohn 2015 eingeführt und seitdem zweimal erhöht. Die Stundenlöhne der meisten Beschäftigten liegen aber über dieser Grenze, so dass der Anteil der von der Erhöhung zum 01. Januar 2019 betroffenen Betriebe und Beschäftigten gering ist.

Anhang:

Betriebspanel als Informationsquelle - Methodische Anmerkungen

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

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

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

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

Niedersachsen beteiligt sich seit dem Jahr 2000 am Betriebspanel. Finanziert wurde die Aufstockung der Stichprobe zunächst durch die Forschungsstelle Firmenpanel der Leibniz Universität Hannover, wobei diese auf finanzielle Unterstützung durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur zurückgreifen konnte. Nachdem im Jahr 2002 das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales einen Teil der Finanzierung der Datenerhebung übernommen hatte, wird die Erstellung des Länderberichtes seit dem Jahr 2003 durch das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung ermöglicht.⁴⁴

⁴⁴ Die Aufstockung der Daten für Niedersachsen wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit kofinanziert.

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

Tabelle A 1 gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 199.000 niedersächsischen Betriebe Ende Juni 2018, die zu diesem Zeitpunkt insgesamt 3,0 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten. Aus dieser Grundgesamtheit wurde entsprechend dem Prinzip der optimalen Schichtung eine nach Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe gezogen.⁴⁵ In den ausgewählten Betrieben wurden auf der Grundlage einheitlicher Fragebögen im Zeitraum Juli bis Oktober 2019 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.⁴⁶ Für das Jahr 2019 liegen von 1139 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 kleinen Betrieben. 58,0 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 7,5 Prozent des Personals hier tätig. In den beiden oberen Größenklassen mit 2,2 Prozent der Betriebe finden sich dagegen 45,8 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 (16,0 / 12,1 / 10,9 Prozent). In diesen drei Branchen finden jeweils auch relativ viele Personen Beschäftigung (13,1 / 7,9 / 15,7 Prozent). Außerhalb des Dienstleistungssektors ist vor allem das Investitions- und Gebrauchsgütergewerbe für die Beschäftigung bedeutsam (12,6 Prozent), in eingeschränktem Maße auch die öffentliche Verwaltung (7,2 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 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 verzich-

⁴⁵ Dabei werden die in Tabelle A1 angegebenen 19 Branchen sowie 10 Betriebsgrößenklassen unterschieden.

⁴⁶ In etwa vier von fünf Betrieben wird der Fragebogen in persönlich-mündlichen Interviews ausgefüllt. Bei den übrigen findet meist eine Selbstauffüllung durch die Betriebe statt, teilweise gibt es Mischformen.

ten. Zweitens kann man Branchen zu Wirtschaftsbereichen zusammenlegen, sodass die kritische Grenze übersprungen wird. Drittens kann man die kritische Grenze in Einzelfällen etwas niedriger ansetzen. Von allen drei Möglichkeiten wird in diesem Bericht Gebrauch gemacht. Die Branchen "Land-, Forstwirtschaft und Fischerei" sowie "Bergbau, Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung" werden nicht einzeln ausgewiesen. Es liegen hier nur wenige Fälle vor und eine Zusammenfassung mit anderen Branchen würde sehr heterogene Einheiten ergeben. Zusammenfassungen zu Wirtschaftsbereichen werden in folgender Weise vorgenommen:

- **Verarbeitendes Gewerbe:** Nahrungs- und Genussmittel; Verbrauchsgüter; Produktionsgüter; Investitions- und Gebrauchsgüter.
- **Handel und Kfz-Reparatur:** Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Großhandel; Einzelhandel.
- **Dienstleistungen**⁴⁷: 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: Organisationen ohne Erwerbszweck, 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.

Die kritische Grenze wird auch in der Betriebsgrößenklasse „500 Erwerbstätige und mehr“ unterschritten. Es werden daher im Bericht nur vier Klassen unterschieden, die sich an der Einteilung der EU in kleine und mittlere Unternehmen ausrichtet (EU-Empfehlung 2003/361):

- Kleinstunternehmen mit 1 bis 9 Erwerbstätigen;
- Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Erwerbstätigen;
- mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Erwerbstätigen;
- Großunternehmen mit 250 und mehr Erwerbstätigen.

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.

⁴⁷ 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 2018 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2019

Branche	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2018					Niedersachsen insgesamt		Interviews 2019 Anzahl
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	Anzahl	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	9.924	1.383	235	a)	a)	11.559	5,8	43
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung	1.142	563	390	97	9	2.201	1,1	20
Nahrungs- und Genussmittel	745	749	415	224	24	2.157	1,1	24
Verbrauchsgüter	758	477	287	84	7	1.613	0,8	17
Produktionsgüter	560	538	530	237	43	1.908	1,0	39
Investitions- und Gebrauchsgüter	3.124	2.869	1.592	434	72	8.091	4,1	104
Baugewerbe	11.087	7.618	1.858	a)	a)	20.714	10,4	88
Handel, Instandhaltung und Reparatur v. Kfz, Großhandel	7.917	4.812	1.819	273	9	14.830	7,4	70
Einzelhandel	12.931	8.638	2.351	196	8	24.124	12,1	105
Verkehr und Lagerei	3.320	2.574	1.429	224	33	7.580	3,8	47
Information und Kommunikation	2.253	1.049	441	94	8	3.845	1,9	13
Gastgewerbe	9.180	3.848	851	43	0	13.922	7,0	64
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.322	995	341	122	23	5.803	2,9	27
wirtschaftl., wiss. und freiberufliche Dienstleistungen	20.702	7.829	2.652	588	50	31.821	16,0	157
Erziehung und Unterricht	3.013	2.034	1.166	95	14	6.322	3,2	52
Gesundheits- und Sozialwesen	9.541	8.423	2.963	575	117	21.619	10,9	152
sonstige Dienstleistungen	8.015	2.474	307	a)	a)	10.859	5,5	45
Organisationen o. Erwerbszweck	3.080	884	292	a)	a)	4.304	2,2	19
Öffentliche Verwaltung	838	737	854	341	58	2.828	1,4	53
Rest (nicht zugeordnet)	3.100	44	0	0	0	3.144	1,6	
Niedersachsen insgesamt	115.552	58.538	20.773	3.897	484	199.244	100,0	1.139
Anteil in Prozent	58,0	29,4	10,4	2,0	0,2	100,0		
Anzahl Interviews 2019	336	239	339	184	41	1.139		100

a) Aus Gründen des Datenschutzes nicht ausgewiesen.

Quelle der Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Quelle für Zahl der Interviews: IAB-Betriebspanel Welle 2019.

⋮ Betriebe werden zusammengefasst ausgewiesen.

Bei Vergleichen über mehrere Jahre ist zu beachten, dass in einem Panel im Prinzip von Jahr zu Jahr die gleichen Betriebe befragt werden sollen. In der Praxis ist dies jedoch aus verschiedenen Gründen nicht möglich; jährlich scheiden etwa 15 Prozent der Betriebe aus. Dies kann dadurch bedingt sein, dass Betriebe schließen, in ein anderes Bundesland ziehen oder auch die weitere Teilnahme an der Befragung verweigern. Es werden dann entsprechend viele neue

Betriebe unter Beachtung der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur in das Panel aufgenommen. Dies hat einerseits den Vorteil, dass der Strukturwandel der Betriebe berücksichtigt wird. Es bedeutet andererseits, dass Veränderungen in den beobachteten Größen sowohl auf Verhaltensänderungen als auch auf Änderungen in der Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen sein können.⁴⁸

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 auch Beamte/Beamtinnen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte und sonstige Beschäftigte erfasst. Die Gesamtgruppe wird in Anlehnung an das Statistische Bundesamt als „Erwerbstätige“ bezeichnet. Allerdings ist diese Begriffsverwendung nicht deckungsgleich mit der der amtlichen Statistik, da die Gruppe der tätigen Inhaber/-innen im Panel nicht vollständig erfasst wird.⁴⁹ Wenn hier 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 dem betrieblichen Ausbildungsverhalten bilden alle ausbildenden Betriebe die Gruppe der gültigen Fälle. Innerhalb dieser Gruppe werden „Antworten“ und „Nichtantworter (weiß nicht/keine Angabe)“ unterschieden. Sofern nicht anders angegeben, stellen jeweils die Antworten die Basis der Prozentangaben (= 100 Prozent) dar. Die Gruppe der Nichtantworter ist mit Werten um 1 bis 2 Prozent der gültigen Fälle meist sehr klein. Die wenigen Ausnahmen mit höheren Nichtantworteranteilen betreffen i. d. R. quantitative Angaben wie Umsatz, Investitionssumme oder Lohnsumme.

⁴⁸ Damit sind Änderungen unterhalb der Schichtungsmerkmale Branche und Betriebsgrößenklasse gemeint. Scheidet z. B. ein Kleinbetrieb im Baugewerbe mit hohem Auszubildendenanteil aus der Stichprobe aus und wird durch einen entsprechenden Betrieb mit niedrigem Anteil ersetzt, sinkt der Ausbildungsumfang des Aggregats „Kleinbetriebe im Baugewerbe“ auch dann, wenn beide Betriebe genauso viele Auszubildende beschäftigen wie im Vorjahr.

⁴⁹ 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.

Stichwortverzeichnis

Stichwort	Stichwort behandelt			
	laufend	2 jährlich	unregelmäßig	zuletzt
Altersstruktur – Anteil Erwerbstätige nach Altersgruppen – Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen				2019, 74 ff. 2019, 75 2015, 76
Arbeitsmarktintegration Geflüchteter – Betriebe mit geflüchteten Beschäftigten, Anteil Personen – geflüchtete Beschäftigte nach Art der Beschäftigung – Gründe für das Ausscheiden geflüchteter Beschäftigter				2018, 78 ff. 2018, 79 2017, 83 2018, 81
Arbeitszeit – durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit – Instrumente der Arbeitszeitsteuerung – Überstunden, Betriebe mit Überstunden, Art des Ausgleichs – Überstunden, Anteil Personen mit ausbezahlten Überstunden				2019, 94 ff. 2019, 94 2018, 77 2019, 95 f. 2019, 96 2018, 76
Arbeitszeitkonten – Betriebe und Erwerbspersonen mit Arbeitszeitkonten – Ausgleichzeiträume von Arbeitszeitkonten – Betriebe mit längerfristigen Ansparmöglichkeiten und deren Verwendungszwecke – Nutzung von Langzeitkonten				2019, 97 ff. 2019, 97 2018, 17 2018, 18 2018, 19
ausländische Arbeitnehmer – Betriebe mit ausländischen Beschäftigten – Maßnahmen zur Integration der ausländischen Beschäftigten				2016, 83 ff. 2016, 84 2016, 85
befristete Beschäftigung – befristete Einstellungen – Gründe für Befristungen – nach Befristungsdauer – nach Rechtsgrundlage – Verbleib nach Auslaufen der Befristung				2019, 66 ff. 2019, 69 ff. 2018, 30 f. 2009, 38 2019, 67 f. 2019, 70 ff.
betriebliche Ausbildung – Anzahl Auszubildender einschl. Beamtenanwärter/innen – Ausbildungsangebot im zurückliegenden Ausbildungsjahr – Ausbildungsberechtigung/-beteiligung der Betriebe – Besuch auswärtiger Berufsschulen – Geld- und Sachleistungen zusätzl. zur Ausbildungsvergütung – erfolgreiche Ausbildungsabsolventen, Übernahmequoten – Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsstellen Ablehnung von Bewerbern – Nichtantreten von Ausbildungsplätzen – unbesetzte Ausbildungsstellen – vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen				2019, 83 ff. 2019, 85 f. 2019, 87 f. 2018, 83 ff. 2016, 58 2019, 89 2019, 92 f. 2013, 59 ff. 2019, 91 2019, 88 2019, 91

Stichwort	Stichwort behandelt			
	laufend	2 jährlich	unregelmäßig	zuletzt
Chancengleichheit				
– Frauenanteil in verschiedenen Tätigkeitsbereichen				2018, 81 ff.
– Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit				2018, 81
				2016, 90
Einstellungen				
– anonymisierte Bewerbungsverfahren				2019, 78 ff.
– Betriebe mit Einstellungen, Anzahl Einstellungen				2016, 47
– Bewerbungen Älterer, Einstellungshemmnisse				2019, 79 ff.
– Kompromisse bei Einstellungen				2015, 77 f.
– mit befristeten Arbeitsverträgen				2013, 77 f.
– nach Tätigkeitsgruppen				2019, 69 f.
– Voraussetzungen für Berücksichtigung Langzeitarbeitsloser				2019, 80
				2016, 47 ff.
Ertragslage				
– erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens				2019, 99 ff.
– Jahresergebnis (positiv, ausgeglichen, negativ)				2019, 101
– subjektive Einschätzung der Ertragslage mit Schulnoten				2019, 99
				2019, 100
Erwerbstätige				
– erwartete Beschäftigungsentwicklung				2019, 52 ff.
– Komponenten: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamt/e/innen, tätige Inhaber/innen				2019, 54
– nach Altersgruppen				2019, 52 f.
– nach Betriebsalter				2019, 74 ff.
– nach Betriebsgrößenklassen				2019, 59 ff.
– nach Tätigkeitsgruppen (einfach, qualifiziert nach Lehre, qualifiziert nach Hochschulabschluss)				2019, 55 ff.
– wachsende/schrumpfende Betriebe				2019, 43 ff.
				2019, 54
Fachkräfte (=qual. Tätigkeit Lehre plus qual. Tätigkeit Hochschule)				
– unbesetzte Fachkräftestellen				2019, 17 ff.
– Schwerpunkt Fachkräftebedarf und Fachkräfteknappheit				2019, 23 ff.
– Schwerpunkt Fachkräftesicherungsstrategien				2019, 17 ff.
				2019, 27 ff.
Forschung und Entwicklung, Forschungs Kooperationen				
				2019, 106
Fort- und Weiterbildung				
– Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten				2019, 31 ff.
– Betriebe und Personen mit Maßnahmen der Weiterbildung				2019, 39
– Maßnahmearten				2019, 32 ff.
– nach Tätigkeitsgruppen				2019, 36
– Nach- und Aufstiegsqualifizierung, Verbreitung				2019, 34 f.
– Verteilung der Weiterbildung auf Arbeits- und Freizeit				2017, 72 f.
– Weiterbildungsbeteiligung Älterer				2019, 37 f.
– Weiterbildungsförderung nach WeGebAU				2015, 59
				2015, 61
freie Mitarbeiter				
				2019, 73

Stichwort	Stichwort behandelt			
	laufend	2 jährlich	unregelmäßig	zuletzt
Führungspositionen, Frauenanteil – Vorgesetztenposition in Teilzeit				2018, 83 f. 2014, 80
geringfügig Beschäftigte				2019, 63 f.
Gemeinwirtschaft, Betriebe und Erwerbstätige				2019, 58
Gewinnbeteiligung				2015, 105
Home-Office				2018, 22
Informations- und Kommunikationstechnologien – Auswirkungen der IuK-Technologien – Ausstattung der Betriebe mit IuK-Technologien, Einschätzung der Bedeutung – Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, Verbreitung und Qualitätsbeurteilung				2017, 21 ff. 2017, 27 f. 2017, 22 2016, 108 2019, 40 ff.
Innovationen, Produkt- und Prozessentwicklung – Innovationshemmnisse – organisatorische Innovationen				2019, 103 ff. 2019, 105 2019, 107
Investitionen nach Einsatzfeldern – Erweiterungsinvestitionen, Anteil				2019, 102 f. 2019, 102
Kapitalbeteiligung				2015, 105
Leiharbeitskräfte				2019, 73
Mindestlohn, Erhöhung des Mindestlohnes				2019, 111 f.
Mittelstand, Betriebe und Erwerbstätige				2019, 57 f.
mobiles Arbeiten mit digitalen Endgeräten – Betriebe / Erwerbstätige mit mobilen Arbeitsmöglichkeiten – betriebliche Gründe für mobiles Arbeiten – Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung				2018, 21 ff. 2018, 22 2018, 23 f. 2018, 26
ökologische Nachhaltigkeit, Bedeutung und Verankerung				2018, 90 ff.
Personalabgänge, Betriebe und Personen – nach Abgangsarten				2019, 79 ff. 2019, 81
Personalplanung, schriftliche Grundlagen				2019, 77 f.
Personalprobleme, erwartete				2018, 50 f.
Personalsuche für sofort, offene Stellen				2019, 19 ff.
Personalumschlag				2015, 41
Praktikanten				2019, 73
Privatwirtschaft, Betriebe und Erwerbstätige				2019, 57
Robotereinsatz, Anzahl Roboter				2019, 43 ff.
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte				2019, 52 f.
Standort- und Beschäftigungssicherungsvereinbarungen				2013, 99

Stichwort	Stichwort behandelt			
	laufend	2 jährlich	unregelmäßig	zuletzt
übertarifliche Bezahlung				2015, 99
Tarifbindung				2019, 108 ff.
– Betriebe und Erwerbstätige mit/ohne Tarifbindung Branchen-TV, Firmen-TV				2019, 109 f.
– Betriebe und Erwerbstätige mit Orientierung am Branchen-TV				2019, 110
– Standort- und Beschäftigungssicherungsvereinbarungen				2013, 99
Teilzeitbeschäftigte				2019, 64 ff.
– Betriebe und Erwerbstätige mit Teilzeit				2019, 65
– im engeren Sinn (ohne geringfügig Beschäftigte)				2019, 65
– nach vereinbarter Wochenarbeitszeit				2018, 48
Vertrauensarbeitszeit				2018, 20
Weiterbildung				2019, 31 ff.
Zusatzleistungen zur Ausbildungsvergütung (Sach-/Geldleistungen)				2019, 89