



Beschäftigungstrends 2020 Niedersachsen

**Auswertung des IAB-Betriebspanels 2020 für das Niedersächsische
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung**

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen

Institut für Wirtschaftspolitik

Leibniz Universität Hannover

Bearbeiter: Wolfgang Meyer¹

April 2021

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

¹ Ich danke Ulrich Schasse für die organisatorische Betreuung des Projekts und Stephan Thomsen, Olaf Hübler und Vivian-Sophie Gulden für wertvolle Kommentare und weiterführende Hinweise.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	3
Tabellenverzeichnis.....	5
0 In aller Kürze.....	9
1 Corona-Krise: Auswirkungen und Maßnahmen zur Krisenbewältigung.....	16
1.1 Beschäftigungsentwicklung.....	16
1.2 Wirtschaftliche Lage.....	30
1.3 Betriebliche Maßnahmen.....	37
1.4 Staatliche finanzielle Unterstützung und Zufriedenheit mit der Politik.....	52
2 Personalstruktur.....	56
2.1 Tätigkeitsgruppen.....	56
2.2 Geringfügige Beschäftigung.....	59
2.3 Teilzeitbeschäftigung.....	61
2.4 Befristete Beschäftigung.....	63
2.5 Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte.....	71
3 Personalpolitik.....	74
3.1 Einstellungen und Personalabgänge.....	74
3.2 Betriebliche Ausbildung.....	79
3.3 Fort- und Weiterbildung.....	87
3.4 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit und Überstunden.....	92
3.5 Chancengleichheit bei Führungspositionen.....	102
4 Wirtschaftliche Lage.....	106
4.1 Ertragslage.....	106
4.2 Investitionen und Innovationen.....	107
4.3 Tarifbindung, Tariforientierung und Mindestlohn.....	111
Anhang: Betriebspanel als Informationsquelle - Methodische Anmerkungen.....	119
Stichwortverzeichnis.....	126

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Befragte Betriebe in Niedersachsen nach Enddatum des Interviews, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	16
Abbildung 2: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2020, Stand: jeweils 30.06., Werte in Tausend; Basis: alle Betriebe .	17
Abbildung 3: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen 2019 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, Änderung 30.06. Jahr t-1 zu 30.06. Jahr t in Prozent; Basis: alle Betriebe	18
Abbildung 4: Saisonale Entwicklung der sozialversicherungspflichtig und der geringfügig Beschäftigten in Niedersachsen 2015 bis 2019 und 2019 bis 2020, Index: Juni Jahr t = 100; Basis: alle Betriebe	22
Abbildung 5: Beschäftigungsentwicklung nach Betroffenheit von der Corona-Krise in Niedersachsen, Änderung 30.06.2020 zu 30.06.2019 in Prozent; Basis: alle Betriebe	25
Abbildung 6: Verschiedene Beschäftigungsindikatoren bei Betrieben mit und ohne staatliche finanzielle Unterstützung in Niedersachsen 2020, Anteile in Prozent; Basis: negativ von der Corona-Krise betroffene Betriebe	55
Abbildung 7: Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Stand: jeweils 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	57
Abbildung 8: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	60
Abbildung 9: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	61
Abbildung 10: Erwerbstätige nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Niedersachsen 2001 bis 2020, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	63
Abbildung 11: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeter Beschäftigung	64
Abbildung 12: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: alle Betriebe	75
Abbildung 13: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Niedersachsen 2001 bis 2020 und in Deutschland 2020; Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	80
Abbildung 14: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr in Niedersachsen jeweils 2001 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	88
Abbildung 15: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Niedersachsen 2002 bis 2020; Basis: alle Betriebe	93
Abbildung 16: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe	95
Abbildung 17: Betriebe mit längerfristigen Ansparmöglichkeiten für Arbeitszeitguthaben und deren Verwendungszweck in Niedersachsen und Deutschland 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	98
Abbildung 18: Nutzung von Langzeitkonten in Niedersachsen 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Erwerbstätige	98

Abbildung 19: Frauenanteile in unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2020, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	102
Abbildung 20: Jahresergebnis (Reingewinn/Reinverlust) der Betriebe in Niedersachsen 2011 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung	106
Abbildung 21: Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	112
Abbildung 22: Betriebe und Erwerbstätige nach Tarifbindung und tariflicher Zahlung in Niedersachsen 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	116

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Wachstumsraten der Zahl der Erwerbstätigen, der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der geringfügig Beschäftigten nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2019 und 2020, Veränderung 30.06. Jahr t zu 30.06. Jahr t-1 in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	20
Tabelle 2:	Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen bzw. erhöhter Nachfrage infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	23
Tabelle 3:	Betriebe und Erwerbstätige nach Betroffenheit von der Corona-Krise und nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	26
Tabelle 4:	Situation der Fachkräfte nach Betroffenheit von der Corona-Krise in Niedersachsen 2018 bis 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	27
Tabelle 5:	Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni im Folgejahr nach verschiedenen Kriterien ^{a)} in Niedersachsen 2019 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020; Basis: alle Betriebe	28
Tabelle 6:	Vergleich der im Jahr t für Juni t+1 erwarteten Anzahl an Erwerbstätigen mit der am 30.06. des Jahres t+1 realisierten Anzahl nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2017 bis 2019; Basis: Betriebe, die sich in Jahr t und Jahr t+1 am Betriebspanel beteiligt haben (N _{17,18} =784, N _{18,19} =665, N _{19,20} =772).....	30
Tabelle 7:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Vergleich zum Vorjahr nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2018 bis 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020; Basis: alle Betriebe	32
Tabelle 8:	Art der negativen Betroffenheit infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten zulässig; Basis: alle Betriebe.....	34
Tabelle 9:	Existenzbedrohte Betriebe nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. existenzbedrohte Betriebe.....	36
Tabelle 10:	Personalpolitische Maßnahmen infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Mehrfachantworten zulässig, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	38
Tabelle 11:	Kurzarbeit infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Kurzarbeit	41
Tabelle 12:	Kurzarbeit in den Monaten März bis Oktober 2020 nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	42
Tabelle 13:	Home-Office nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2018 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Home-Office	44
Tabelle 14:	Änderungen des Produkt-/Leistungsangebots oder des Vertriebswegs infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Mehrfachantworten zulässig, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	46

Tabelle 15:	Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2019 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	49
Tabelle 16:	Maßnahmen zur Veränderung in der Zuliefererstruktur oder Wertschöpfungskette infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten zulässig; Basis: alle Betriebe	51
Tabelle 17:	Betriebe, die aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten infolge der Corona-Krise finanzielle Unterstützungsleistungen bekommen haben sowie Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit finanziellen Unterstützungsleistungen.....	53
Tabelle 18:	Weibliche und männliche Erwerbstätige nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen und in Deutschland insgesamt 2020, Stand: 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	58
Tabelle 19:	Erwerbstätige nach Tätigkeitsgruppen und Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Krise in Niedersachsen 2020, Stand: 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	59
Tabelle 20:	Geringfügig Beschäftigte nach Betroffenheit von der Corona-Krise in Niedersachsen 2020, Stand: 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	60
Tabelle 21:	Teilzeitbeschäftigte nach Betroffenheit von der Corona-Krise in Niedersachsen 2020, Stand: 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	62
Tabelle 22:	Befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Rechtsgrundlage und verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2013, 2017 bis 2020 und Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen	66
Tabelle 23:	Befristungen bei Neueinstellungen im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2005, 2010 und 2015 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Neueinstellungen.....	68
Tabelle 24:	Auslaufende Befristungen im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2010 und 2015 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit auslaufenden Befristungen	70
Tabelle 25:	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2020, und Deutschland insgesamt 2020, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	72
Tabelle 26:	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte nach Betroffenheit von der Corona-Krise in Niedersachsen 2020, Stand: 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	72
Tabelle 27:	Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020; Basis: alle Betriebe	76

Tabelle 28:	Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent aller Abgänge; Basis: Betriebe mit Abgängen.....	78
Tabelle 29:	Ausbildungsberechtigung und -beteiligung nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	81
Tabelle 30:	Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/- innen nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2000,2005, 2010, 2015 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe....	82
Tabelle 31:	Ausbildungsplatzangebot nach verschiedenen Kriterien in den Ausbildungsjahren 2005/06, 2010/11, 2015/16 bis 2019/20 in Niedersachsen und in Deutschland insgesamt 2019/20, Anteile in Prozent; Basis: ausbildungsberechtigte Betriebe	84
Tabelle 32:	Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien 2005, 2010, 2015 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen.....	86
Tabelle 33:	Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	89
Tabelle 34:	Personen mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2007, 2011, 2015 bis 2020 und in Deutschland 2020 nach Tätigkeitsgruppen, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	91
Tabelle 35:	Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2020; Basis: alle Betriebe.....	93
Tabelle 36:	Überstunden und Art ihres Ausgleichs nach verschiedenen Kriterien 2005, 2011, 2015, 2017 bis 2019 in Niedersachsen sowie Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Überstunden	94
Tabelle 37:	Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020; Basis: alle Betriebe	96
Tabelle 38:	Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2018 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Arbeitszeitkonten	97
Tabelle 39:	Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2006, 2018 und 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregelungen	99
Tabelle 40:	Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2006, 2010, 2014 bis 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	101
Tabelle 41:	Frauenanteil an Erwerbstätigen und an Führungskräften nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2004 bis 2020, ausgewählte Jahre sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe	104
Tabelle 42:	Subjektive Ertragslage nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung.....	107

Tabelle 43:	Investitionstätigkeit nach Einsatzfeldern und nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten zulässig; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Investitionen.....	108
Tabelle 44:	Produkt- und Prozessinnovationen nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2007, 2010, 2015 bis 2019 und Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten zulässig; Basis: alle Betriebe	110
Tabelle 45:	Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben und Beschäftigten nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2019 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe ohne Tarifbindung.....	113
Tabelle 46:	Umfang und Inhalt der Tarifierorientierung bei verschiedenen Regelungssachverhalten in Niedersachsen und Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: nicht-tarifgebundene Betriebe mit Tarifierorientierung	115
Tabelle 47:	Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlohn in Folge des Mindestlohnes angehoben wurde, nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2015, 2017, 2019 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe.....	117

0 In aller Kürze

Seit 2002 wird auf der Basis einer jährlichen mündlichen Betriebsbefragung - dem IAB-Betriebspanel - ein Bericht über Beschäftigungstrends in Niedersachsen erstellt. Zum einen werden im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung frühere Befunde fortgeschrieben, zum anderen aktuelle Aspekte der Beschäftigungsentwicklung in Schwerpunkten behandelt. Während in den früheren Berichten jeweils zwei Themen vertieft wurden, dominiert im aktuellen Bericht ein Thema: Die Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf Betriebe und Beschäftigung. Zur Einordnung der Ergebnisse ist es wichtig zu wissen, dass die Befragungen der Betriebe in den Monaten Juli bis Oktober 2020 stattgefunden haben, einem Zeitraum in dem die Zahl der Neuinfektion gering war und die Hoffnung bestand, dass keine weiteren einschränkenden staatlichen Maßnahmen wie Lockdowns nötig sein würden.

Corona-Krise und Entwicklung der Beschäftigung

Der Corona-Pandemie ist ein jahrelanger Beschäftigungsaufschwung vorangegangen, der bis in den Winter 2019/20 anhielt. Die übliche Frühjahrsbelebung des Arbeitsmarkts wurde dann durch den ersten Lockdown unterbrochen. In den Jahreswerten hat sich dies aber nur verhalten niedergeschlagen. Die Zahl der Erwerbstätigen ging von Juni 2019 bis Juni 2020 nur um 9.000 (-0,3 Prozent) zurück. Die für den Arbeitsmarkt zentrale Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat den langjährigen Wachstumstrend mit 25.000 Personen (0,8 Prozent) sogar fortgesetzt. Der Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen beruht vor allem auf einer Abnahme der geringfügig Beschäftigten (-31.000, -6,8 Prozent). Die Entwicklung ist in Niedersachsen etwas günstiger verlaufen als in Deutschland insgesamt (Erwerbstätige – 0,8 Prozent).

Die Corona-Krise hat 62 Prozent der Betriebe wirtschaftlich negativ betroffen, überdurchschnittlich den Bereich Beherbergung und Gastronomie (93 Prozent), das Verarbeitende Gewerbe (72 Prozent) und junge Betriebe (69 Prozent). Das Baugewerbe hat die negativen Wirkungen am schwächsten verspürt (40 Prozent). Die Pandemie hat aber auch positive Beschäftigungsimpulse ausgelöst, da sie eine erhöhte Nachfrage nach einer Reihe von Produkten bzw. Leistungen induzierte. 21 Prozent der niedersächsischen Betriebe haben davon profitiert, im Bereich Einzelhandel und Tankstellen mehr als das Doppelte (44 Prozent). Negativ betroffene Betriebe haben deutliche Beschäftigungsverluste (Erwerbstätige -3,1 Prozent), die übrigen stocken die Belegschaft auf. Die Fachkräftesituation hat sich infolge der Corona-Krise entschärft. Der Fachkräftebedarf und die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen ist gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen.

Für Juni 2021 erwarten 68 Prozent der Betriebe eine gleichbleibende und 17 Prozent eine steigende Beschäftigung, denen nur 4 Prozent gegenüberstehen, die mit einem Rückgang rechnen. Im Durchschnitt wird ein Zuwachs von 0,9 Prozent erwartet. Die Betriebe im Bereich Beherbergung und Gastronomie sind besonders optimistisch (+3,8 Prozent), die im Verarbeitenden Gewerbe eher pessimistisch (-0,3 Prozent).

Dass die Corona-bedingten Beschäftigungswirkungen im Durchschnitt eher moderat ausgefallen sind, liegt an staatlichen Unterstützungsmaßnahmen und betrieblichen Anpassungsreaktionen.

Corona-Krise und die wirtschaftliche Lage

Die niedersächsischen Betriebe erwarten für das Jahr 2020 ein deutlich zurückgehendes Geschäftsvolumen (-8,5 Prozent). Auch das nicht so stark krisenbetroffene Baugewerbe rechnet mit einem Umsatzrückgang (- 6,7 Prozent). Den stärksten Rückgang erwartet der Bereich Beherbergung und Gastronomie (-30,7 Prozent). Kleinstbetriebe (≤ 9 Erwerbstätige) schätzen die Entwicklung pessimistischer ein als Klein-, Mittel oder Großbetriebe. Die Umsatzrückgänge haben vielfältige Ursachen: 50 Prozent der Betriebe sind von einem Rückgang der Nachfrage betroffen, 21 Prozent müssen auf behördliche Anordnung schließen. Produktionsprobleme ergeben sich aus Störungen bei Vorleistungen oder Lieferanten (24 Prozent) sowie aus personellen Engpässen (18 Prozent). Auch Liquiditätsengpässe stören den Betriebsablauf (21 Prozent). Für 10 Prozent der Betriebe sind die negativen Folgen der Corona-Krise so stark, dass ihre Existenz bedroht ist. Nur ein kleiner Teil davon steht aber unmittelbar vor einer Geschäftsaufgabe oder Insolvenz. Es besteht keine Korrelation zwischen der aktuellen Existenzbedrohung und Reinverlusten im Vorjahr, so dass die schlechte Lage der Corona-Krise zuzuschreiben ist.

Corona-Krise und betriebliche Maßnahmen

Der krisenbedingte Nachfragerückgang bzw. die behördlich angeordnete Betriebsschließungen führen dazu, dass das verfügbare Arbeitsvolumen das aktuell benötigte übersteigt. Eine Reihe von personalpolitischen Maßnahmen zielt daher auf eine Verringerung des Arbeitsvolumens ab. Weitverbreitet sind Maßnahmen, die die Zahl der Beschäftigten nicht verändern. Hierzu gehört der Abbau von Überstunden (39 Prozent), Kurzarbeit (35 Prozent), eine angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub (26 Prozent) und eine Arbeitszeitverkürzung (20 Prozent). Andere Maßnahmen sind mit einem Stellenabbau verbunden. Sie werden durchweg weniger häufig eingesetzt: Nicht-Besetzen freier Stellen (10 Prozent), betriebsbedingte Kündigungen (6 Prozent), Abbau von befristeter Beschäftigung (4 Prozent) und Leiharbeit (4 Prozent) sowie eine geringere Übernahme von Auszubildenden (1 Prozent). Bei einer dritten Gruppe werden geplante Personalaufstockungen zurückgestellt (16 Prozent).

Eine andere Gruppe von Maßnahmen hat zum Ziel Produkte bzw. Leistungen sowie Vertriebswege so anzupassen, dass der Produktionsrückgang begrenzt oder sogar in einen Produktionszuwachs umgewandelt werden kann. Man stellt z.B. Mund-Nasen-Schutz oder Desinfektionsmittel her. Eine derartige Anpassung an die Corona-bedingt veränderte Nachfrage verzeichnen 28 Prozent der Betriebe. Produkte bzw. Leistungen werden erstmals Online angeboten (28 Prozent) oder ein bestehendes Angebot wird verstärkt (9 Prozent). Telefonische Beratungen und Bestellungen eröffnen ebenfalls neue Absatzchancen (Produkte 17, Service 27 Prozent). Andere Betriebe stellen Produkte zur Abholung bereit, wenn das Ladengeschäft geschlossen sein muss oder richten einen Lieferservice ein (15 Prozent).

Aus epidemiologischer Sicht ist Home-Office gewünscht. 30 Prozent der Betriebe haben Home-Office eingeführt oder verstärkt, besonders häufig im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.

Die betrieblichen Umstellungen erfordern vielfach eine Weiterbildung des Personals, die aber angesichts der Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen in vielen Fällen gar nicht oder nur unter schwierigen Bedingungen möglich ist. In 40 Prozent der Betriebe werden geplante Maßnahmen abgesagt, von denen 12 Prozent der Erwerbstätigen profitiert hätten. Weiterbildung wird nur noch in 42 Prozent der Betriebe für 17 Prozent der Erwerbstätigen durchgeführt (Rückgang gegenüber Vorjahr 20/21 Prozentpunkte bei Betrieben/Erwerbstätigen). Vielfach wird E-Learning eingesetzt (21 Prozent der Betriebe), meist infolge der Corona-Kontaktbeschränkungen. Wie in den Vorjahren ist das Weiterbildungsengagement der Betriebe in Niedersachsen größer als das in der Vergleichsregion Deutschland insgesamt.

Corona-Krise und finanzielle staatliche Unterstützung

Der Staat hat bereits seit Beginn der Corona-Krise durch vielfältige Stützungsmaßnahmen versucht, die Auswirkungen auf Unternehmen und Beschäftigte abzumildern. Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld gehören hierzu, Sofort- und Überbrückungshilfen, günstige Kredite und Steuererleichterungen. Der finanzielle Umfang aller Maßnahmen ist um ein Mehrfaches größer als der der Hilfsmaßnahmen nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009. 30 Prozent aller Betriebe erhalten eine finanzielle Unterstützungsleistung seitens des Bundes, des Landes oder der Kommunen. Besonders häufig bekommen Betriebe aus dem Beherbergungs- und Gastgewerbe staatliche Hilfe (76 Prozent). Die Hilfen erreichen tendenziell die besonders schwer getroffenen Betriebe, beseitigen aber die Insolvenzgefahr nicht vollständig.

Ein bei den Betrieben erhobenes Zufriedenheitsmaß zeigt, dass die Reaktionen der Politik schwach positiv bewertet werden (Index 2,6; 1-sehr zufrieden, 5-sehr unzufrieden). Bei Betrieben, die finanzielle Unterstützung erhalten haben, fällt die Beurteilung mit 2,8 etwas ungünstiger aus.

Personalstruktur

Die Tätigkeitsgruppen spiegeln die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz wider. Sie ist seit einigen Jahren relativ stabil. Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten nach einer abgeschlossenen Lehre bilden mit 57 Prozent die größte Beschäftigtengruppe. Einfache Tätigkeiten haben gegenwärtig einen Anteil von 25 Prozent und qualifizierte nach einem Hochschulabschluss folgen mit 13 Prozent. Die quantitativ kleinste Gruppe bilden ‚tätige Inhaber/-innen, Vorstände und Geschäftsführer/-innen‘ mit 5 Prozent.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse machen 12 Prozent der Erwerbstätigen aus, ihr Anteil ist um 1 Prozentpunkt zurückgegangen.

Teilzeitbeschäftigung gewinnt seit vielen Jahren quantitativ an Bedeutung. Mehr als jeder dritte Beschäftigte arbeitet mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit, in knapp drei von vier Fällen handelt es sich dabei um Frauen. Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 24 Stunden pro Woche ist im Trend angestiegen.

Befristete Beschäftigung gibt es in 15 Prozent der Betriebe für 8 Prozent der Erwerbstätigen. Besonders häufig sind Befristungen im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (Betriebe 39, Erwerbstätige 14 Prozent) sowie in größeren Betrieben (76 und mehr Erwerbstätige: Betriebe 74, Erwerbstätige 12 Prozent). In knapp der Hälfte der Fälle erfolgt die Befristung sachgrundlos. Dieser Wert ist zwar gegenüber dem Vorjahr deutlich gefallen, bei größeren Betrieben gilt dies aber noch für 5,4 Prozent der Erwerbstätigen. Er liegt damit über einem politisch gesetzten Ziel von 2,5 Prozent. Angesichts des mit 8 Prozent relativ niedrigen Anteils der befristet Beschäftigten an den Erwerbstätigen darf nicht übersehen werden, dass Befristungen bei Einstellungen sehr häufig vorkommen. 2020 sind 42 Prozent der Einstellungen befristet. Damit ist der in den letzten Jahren herrschende sinkende Trend beendet. Parallel dazu ist der Anteil der Personen, denen nach Auslaufen der Befristung der Übergang in eine unbefristete Stelle gelingt, von 41 auf 28 Prozent gesunken und der Anteil der Ausscheidenden um 12 Prozentpunkte gestiegen. Befristete Beschäftigung ist offensichtlich in der Corona-Krise für die Betriebe ein flexibles Instrument des Personalmanagements.

Zusätzlich zum üblichen Personal beschäftigen die Betriebe ‚Aushilfen/Praktikanten/-innen‘, ‚freie Mitarbeiter/-innen mit Werk- oder Dienstverträgen‘ und ‚Leiharbeitskräfte‘, die nicht zur Belegschaft des Betriebes gezählt werden. Im Einzelfall kann deren Beschäftigung quantitativ bedeutsam sein, in Relation zu allen Erwerbstätigen handelt es sich aber nur um relativ geringe Anteile (1 Prozent).

Einstellungen und Personalabgänge

Dem seit 2010 anhaltenden Beschäftigungswachstum entsprach auf betrieblicher Ebene eine die Abgänge übertreffende Zahl an Einstellungen. 2020 hat sich dieses Verhältnis umgekehrt. Im 1. Halbjahr kommt es bei 224.000 Einstellungen und 234.000 Abgängen per Saldo zu einem Abbau von 10.000 Stellen. 30 Prozent der Betriebe stellen ein und der Anteil der Einstellungen an den Erwerbstätigen beträgt 6 Prozent (Vorjahr 35/7 Prozent). Knapp zwei Drittel der Einstellungen erfolgen im Bereich Dienstleistungen. Dieser hohe Wert ergibt sich durch die hohe Zahl der Dienstleistungsbetriebe, die jeweils relativ viele Neueinstellungen vornehmen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind die Betriebe demgegenüber bei Einstellungen zurückhaltend. Mittlere Betriebe stellen relativ häufiger ein als Großbetriebe. 48 Prozent aller Einstellungen erfolgen für einfache Tätigkeiten, 52 Prozent für qualifizierte. Dies Verhältnis ist über die Zeit relativ stabil und erklärt sich vor allem durch eine geringe Beschäftigungsstabilität im Segment der Geringqualifizierten. Von den Personen, die den Betrieb verlassen, scheidet die meisten aufgrund arbeitnehmerseitiger Kündigungen (36 Prozent) aus. Betriebsseitig Gekündigte stellen die zweitgrößte Gruppe (22 Prozent). Abgänge nach Auslaufen eines befristeten Vertrages kommen ebenfalls relativ häufig vor (17 Prozent).

Betriebliche Ausbildung

Die Ausbildungsbeteiligung der niedersächsischen Betriebe unterliegt seit längerem kleineren Schwankungen. 2020 wird mit 34 Prozent ein mittlerer Wert innerhalb der Betrachtungsperiode erreicht. Der entsprechende Wert für Deutschland liegt mit 29 Prozent erneut deutlich

darunter. Der Ausbildungsumfang ist auf 152.000 Auszubildende gefallen, im Vergleich zu früheren Jahren aber noch verhältnismäßig hoch. Bezogen auf die Erwerbstätigen beträgt dies 4,1 Prozent (Deutschland 3,9 Prozent). Für weibliche Auszubildende liegt der Wert seit Jahren unter dem Gesamtwert; er beträgt aktuell 3,7 Prozent. Nach wie vor ist das Ausbildungsengagement sehr unterschiedlich. Es gibt ausbildungsstarke (z. B. Baugewerbe, Handwerkskammer-Betriebe) und –schwache Bereiche (z. B. Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung). Das Ausbildungsplatzangebot ist im zurückliegenden Ausbildungsjahr 2019/20 gefallen und zwar auf 90.000; 22 Prozent davon können nicht besetzt werden. Besonders große Besetzungsprobleme bestehen nach wie vor im Baugewerbe, bei Handwerkskammerbetrieben und bei Kleinstbetrieben (≤ 9 Erwerbstätige). Von den besetzten Ausbildungsstellen werden 6 Prozent mit einem Betrag vergütet, der unter der zum 01.01.2020 eingeführten Mindestvergütung von 515 Euro liegt. 2020 haben genau so viele Auszubildende ihre Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen wie im Vorjahr. Die Übernahmequote ist deutlich gefallen und zwar von 75 auf 64 Prozent. Langfristig gesehen ist die Corona-bedingte Verringerung des Ausbildungsengagements problematisch.

Weiterbildung

Aufgrund der Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen findet Weiterbildung aktuell unter erschwerten Bedingungen statt. Dies hat – wie bereits berichtet – zu einem drastischen Rückgang an Weiterbildungsmaßnahmen geführt. Frauen partizipieren seit längerem stärker an Weiterbildung als Männer. Im Vergleich zu Deutschland insgesamt zeigen die niedersächsischen Betriebe weiterhin ein deutlich höheres Weiterbildungsengagement. Weiterbildung unterstützen relativ viele Dienstleistungsbetriebe und sie beziehen auch viele Mitarbeiter in die entsprechenden Maßnahmen ein. Ausbildende Betriebe engagieren sich ebenfalls in der Weiterbildung in großem Maße, ebenso Betriebe mit Personalvertretung. Personen mit einfachen Tätigkeiten sind nach wie vor unterproportional an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt, solche mit qualifizierten Tätigkeiten nach Lehre überproportional. Bei allen Gruppen ist die Weiterbildungsquote gegenüber dem Vorjahr stark gefallen.

Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte hat sich gegenüber dem Vorjahr etwas erhöht. Sie liegt im Durchschnitt der Betriebe bei 39,4 Stunden und im Durchschnitt der Beschäftigten mit 39,0 etwas niedriger, da Großbetriebe tendenziell kürzere Arbeitszeiten haben. Eine Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt häufig durch Überstunden. Im zurückliegenden Jahr 2019 wurden sie von 51 Prozent der Betriebe angeordnet, ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vorjahr (-6 Prozentpunkte). Der Ausgleich von Überstunden erfolgt meist durch Freizeit. Die Vergütung von Überstunden geht zwar langfristig zurück, hat aber aktuell nicht an Bedeutung verloren. Ein Grund für deren langfristigen Rückgang liegt in der zunehmenden Bedeutung von Arbeitszeitkonten, die aktuell aber weniger eingesetzt werden als im Vorjahr. 34 Prozent der Betriebe haben derartige Systeme und setzen sie für 51 Prozent der Erwerbstätigen ein. Der Ausgleichszeitraum für die Konten beträgt häufig bis zu einem Jahr. Daneben gibt es Langzeitkonten, z.B. für Sabbaticals, die aber nur von einem kleinen Teil der Erwerbstätigen genutzt werden. Eine

Alternative zu Arbeitszeitkonten stellt das System der Vertrauensarbeitszeit dar, das in 35 Prozent der Betriebe für 16 Prozent der Erwerbstätigen existiert. Eine Anpassung der Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt nicht nur durch Überstunden. Es steht eine Vielzahl an Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung zu Verfügung. Hierzu gehören neben der regelmäßigen oder bedarfsabhängigen Einbeziehung des Samstags bzw. des Sonntags versetzte Arbeitszeiten und Schichtarbeit sowie die Variation der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten.

Chancengleichheit bei Führungspositionen

Die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit ist eine politisch und gesellschaftlich wichtige Aufgabe. Misst man deren Erfolg an den Frauenanteilen in verschiedenen Tätigkeitsgruppen, so zeigen sich längerfristige Verbesserungen nur bei qualifizierten Tätigkeiten nach Hochschulabschluss und bei Teilzeitbeschäftigung. Bei Ersteren ist der Frauenanteil nach der Jahrtausendwende von 33 auf 43 Prozent gestiegen, bei Letzterer sinkt er von 85 auf 73 Prozent. Bei den anderen Gruppen ist kein eindeutiger Trend erkennbar. In der Gruppe der ‚tätigen Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen‘ schwankt der Frauenanteil in den letzten Jahren zwischen 20 und 25 Prozent bei einem aktuellen Wert von 22. Frauen sind an Führungspositionen im Management sowohl auf der obersten als auch auf der zweiten Führungsebene unterproportional beteiligt (27 bzw. 40 Prozent). Auf der zweiten Ebene steigt der Frauenanteil tendenziell an.

Ertragslage

Die Ertragslage gehört zu den Kennziffern, die die Betriebe Außenstehenden häufig nicht mitteilen. Es wird daher nur abgefragt, ob das Jahresergebnis im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2019 positiv oder negativ war. Obgleich 73 Prozent der Betriebe ein positives Ergebnis haben, ist dieser Anteil zurückgegangen. Auch in Deutschland insgesamt ist der Anteil der Betriebe mit positivem Reingewinn 2019 geringer als im Vorjahr, er liegt aber 4 Prozentpunkte über dem niedersächsischen Wert. Bittet man die Betriebe, die Ertragslage mit einer Schulnote zu bewerten, ergibt sich allerdings ein helleres Bild. Aktuell wird der Wert 2,5 erreicht, ein Zehntel besser als im Vorjahr. Am unteren Ende des Notenspektrums liegt das Verarbeitende Gewerbe mit 2,6 und am oberen mit 2,4 das Baugewerbe. Nach Betriebsgrößenklassen wird die Spannweite durch Kleinstbetriebe mit 2,6 und Kleinbetriebe mit 2,3 markiert. Die bereits vorgestellten Geschäftserwartungen für das Jahr 2020 sind pessimistisch; die Betriebe rechnen mit einem starken Geschäftsrückgang.

Investitionen und Innovationen

Investitionen und Innovationen sind wichtige Einflussfaktoren der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Mit 51 Prozent hat der Anteil investierender Betriebe einen gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunkenen Wert. Er liegt allerdings trotz Rückgang weiterhin über dem entsprechenden Wert für Deutschland insgesamt (49 Prozent). Der Schwerpunkt liegt bei Verbesserungen in Produktionsanlagen und Geschäftsausstattungen gleichauf mit Investitionen in EDV und IuK-Technik. Erweiterungsinvestitionen machen 36 Prozent aus. Produktinno-

nen meldeten im letzten Geschäftsjahr 39 Prozent der Betriebe, meist in Form einer Weiterentwicklung der Produkte. Prozessinnovationen sind seltener. Beide Innovationsarten zusammen genommen finden sich in Niedersachsen in 42 Prozent der Betriebe. Die Betriebe in Deutschland insgesamt sind mit 38 Prozent deutlich weniger innovationsfreudig.

Tarifbindung, Tariforientierung und Mindestlohn

Die Tarifbindung von Betrieben geht seit längerem tendenziell zurück. Aktuell ist zwar der Anteil tarifgebundener Betriebe etwas angestiegen (35 Prozent), aber der Tarifbindungsgrad der Beschäftigten fällt auf 54 Prozent. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist in allen Jahren niedriger als der Anteil der in diesen Betrieben Beschäftigten, da die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung mit der Betriebsgröße steigt. In den meisten Fällen gilt ein Branchentarifvertrag. In Niedersachsen sind aber auch Haus- und Firmentarifverträge quantitativ bedeutsam. 46 Prozent der Beschäftigten arbeiten mittlerweile in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind, wobei sich allerdings die Hälfte dieser Firmen an Tarifverträgen orientiert. Die größte Bedeutung haben Tarifverträge im Bereich der öffentlichen Wirtschaft und im Baugewerbe. Fasst man unabhängig von der Branche alle Betriebe im Eigentum der öffentlichen Hand zusammen und stellt sie den Betrieben, die sich im privaten Eigentum befinden, gegenüber, dann zeigt sich eine deutliche Spaltung. Bei öffentlichen Betrieben gelten für 92 Prozent der Beschäftigten Tarifverträge, bei privaten nur noch für 45 Prozent. Eine Vertiefung dieser Spaltung könnte für die langfristige Stabilität des Systems eine Gefahr darstellen.

Zum 01.01.2020 wurde der allgemeine gesetzliche Mindestlohn auf 9,35 Euro angehoben. Wie bereits bei den beiden vorherigen Anhebungen ist der Kreis der davon Betroffenen nicht groß. Anhebungen fanden in 6 Prozent der Betriebe statt und betrafen 65.000 Beschäftigte, das sind 2 Prozent der Erwerbstätigen. Die quantitative Bedeutung des Mindestlohnes ist in nicht-tarifgebundenen Betrieben deutlich größer als in tarifgebundenen.

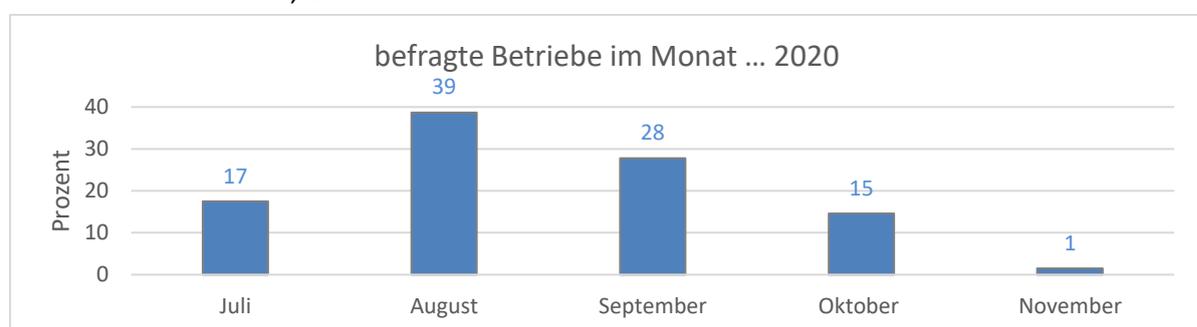
1 Corona-Krise: Auswirkungen und Maßnahmen zur Krisenbewältigung

1.1 Beschäftigungsentwicklung

Als im Herbst des Jahres 2019 aktuelle Zusatzfragen zum Basisprogramm des Betriebspanels 2020 diskutiert wurden, hätte wohl niemand mit einer Pandemie gerechnet. Man einigte sich auf Fragen zu den Themen ‚Digitalisierung und Weiterbildung‘, ‚Brückenteilzeit‘, ‚Tariforientierung‘ und ‚Mindestausbildungsvergütung‘. Aber im Frühjahr 2020 hatte die einsetzende Corona-Pandemie die Planungen obsolet werden lassen. Zur Eindämmung des Corona-Virus wurden im März weitreichende Maßnahmen von der Bundesregierung und den Bundesländern beschlossen: Kindergärten, Schulen und Hochschulen wurden geschlossen, Kultur- und Sportveranstaltungen verboten, Hotels, Gaststätten, Dienstleistungsbetriebe und der Handel mussten schließen, sofern sie nicht als systemrelevant eingestuft wurden. In produzierenden Betrieben gab es Schließungen infolge unterbrochener Lieferketten. Dieser Lockdown² wurde zwar ab Mitte Mai wieder schrittweise gelockert, führte aber zu erheblichen Störungen des Wirtschaftsgeschehens. Umsatz- und Beschäftigungseinbrüche wurden erwartet und erste staatliche Hilfsprogramme zu deren Eindämmung aufgelegt. Das Fragenprogramm des Betriebspanels wurde daher kurzfristig angepasst, um die Auswirkungen auf Betriebe und Beschäftigte zu erfassen.³

Die Interviews mit den 1086 niedersächsischen Betrieben wurden in den Monaten Juli bis November 2020 geführt. **Abbildung 1** zeigt die Verteilung auf die einzelnen Monate. Mehr als die Hälfte der Befragungen waren bis Ende August abgeschlossen, fielen also in eine Zeit, in der die Zahl der Corona-Neuinfektionen sehr gering waren und die Erwartung eines Endes der Pandemie weit verbreitet war. Dies gilt es zu bedenken, wenn im Folgenden Einschätzungen und Erwartungen der Betriebe präsentiert werden.

Abbildung 1: Befragte Betriebe in Niedersachsen nach Enddatum des Interviews, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020

² Der englische Begriff Lockdown trifft die Situation in Deutschland nicht ganz zutreffend, da die Unternehmen nicht vollständig geschlossen wurden und es auch keine Ausgangssperren gab. Er wird aber in der öffentlichen Diskussion sehr häufig verwendet.

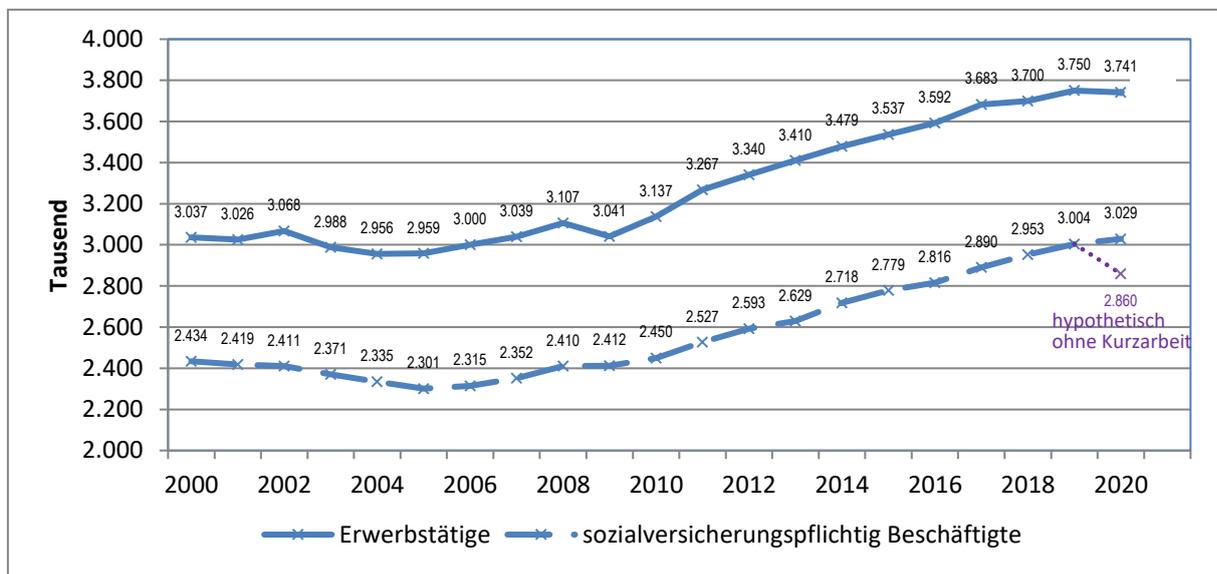
³ Um die Entwicklung kurzfristig erfassen zu können, entwickelte das IAB zusätzlich das Projekt ‚Betriebe in der Covid-19-Krise‘, in dem im dreiwöchigen Rhythmus 1.500 Betriebe telefonisch befragt werden. www.iab.de/de/befragungen/becovid.aspx.

Die bei den Betrieben erhobenen Bestandsdaten zur Beschäftigungssituation, wie z.B. die Zahl der Erwerbstätigen, beziehen sich meist auf den 30.06.2020, Bewegungsdaten, wie z.B. die Zahl der Einstellungen, auf das 1. Halbjahr 2020. Der erste Lockdown und seine Folgen für die Betriebe sind damit abgedeckt. Ein weiterer Lockdown schien zu der Zeit ausgeschlossen zu sein.

Zahl der Erwerbstätigen geht nur moderat zurück

Es war zu befürchten, dass der seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 anhaltende Aufwärtstrend der Beschäftigung ein abruptes Ende finden würde. **Abbildung 2** verdeutlicht, dass diese Befürchtung nicht in aller Schärfe eingetreten ist. Zwar ist die Zahl der Erwerbstätigen in der Zeit vom 30.06.2019 auf den 30.06.2020 zum ersten Mal nach 2009 gesunken, der Rückgang ist allerdings mit minus 9.000 (0,3 Prozent) relativ schwach ausgefallen. Zudem umfasst er auch nicht alle Beschäftigungskategorien. Die für den Arbeitsmarkt zentrale Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat den langjährigen Wachstumstrend mit + 25.000 Personen (0,8 Prozent) sogar fortgesetzt.

Abbildung 2: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2020^{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 2001 bis 2020.

Diese Momentaufnahme von Ende Juni 2020 zeigt allenfalls einen moderaten Einfluss der Krise.⁴ Allerdings ist zu bedenken, dass weitreichende betriebliche wie staatliche Unterstützungsmaßnahmen die Beschäftigung stabilisiert haben. Damit sollte verhindert werden, dass Betriebe Arbeitskräfte entlassen und die Arbeitslosigkeit verstärkt wird. Auf diese Maßnahmen wird später noch näher eingegangen. Insbesondere Kurzarbeit ist hier zu nennen. Hätte

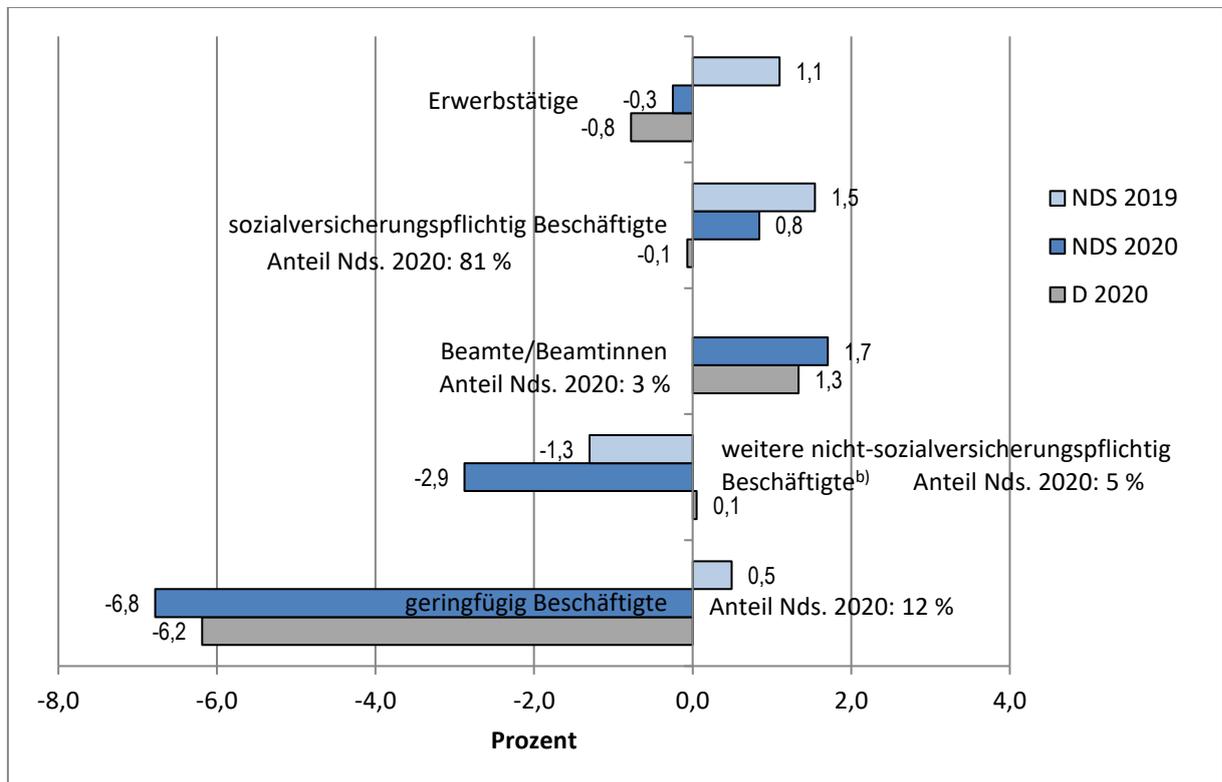
⁴ Im Vorjahr hatten die Betriebe für Juni 2020 noch ein Wachstum in Höhe von 2,6 Prozent erwartet.

es sie nicht gegeben, so wäre die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ebenfalls geschrumpft. Da im Juni 2020 ca. 338.000 Personen in Niedersachsen in Kurzarbeit waren, ergäbe sich bei einem durchschnittlichen Arbeitsausfall von 50 Prozent der in **Abbildung 2** eingetragene hypothetische Beschäftigungsrückgang auf 2.860.000.⁵

Starker Rückgang bei geringfügig Beschäftigten

Der Rückgang in der Zahl der Erwerbstätigen bei gleichzeitigem Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beruht vor allem auf einer Abnahme der geringfügigen Beschäftigung (-6,8 Prozent), wie **Abbildung 3** zeigt. Sie enthält die niedersächsischen Wachstumsraten der letzten beiden Jahre für verschiedene Beschäftigungsgruppen und zum Vergleich die entsprechenden aktuellen Werte für Deutschland.

Abbildung 3: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen 2019 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, Änderung 30.06. Jahr t-1 zu 30.06. Jahr t in Prozent; Basis: alle Betriebe



a) Für Beamte/Beamtinnen ist für 2019 kein Wert ausgewiesen, da er durch Ausreißer verzerrt ist.

b) Zu dieser Gruppe gehören tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen, mithelfende Familienangehörige und sonstige Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2019 und 2020.

Ebenfalls rückläufig ist die Entwicklung bei den weiteren nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (-2,9 Prozent), zu denen vor allem tätige Inhaber/innen gehören. Das Wachstum

⁵ Zur Entwicklung der Kurzarbeit siehe Tabelle 12, S. 42.

der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung halbiert sich gegenüber dem Vorjahr (0,8 Prozent), bleibt aber positiv. Die Gruppe der Beamten/Beamtinnen wächst ebenfalls.

Entwicklung in Niedersachsen etwas günstiger als in Deutschland insgesamt

Auch in Deutschland insgesamt endet der langanhaltende Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen 2019. Die aktuelle Schrumpfung von 0,8 Prozent beruht vor allem auf einem starken Rückgang der geringfügigen Beschäftigung (-6,2 Prozent), aber auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hält nicht ganz das Niveau des Vorjahres (-0,1 Prozent). Die beiden übrigen Beschäftigungsgruppen mildern durch Zuwächse die Schrumpfung ab. Bei Beamten und Beamtinnen beträgt die Wachstumsrate 1,3 Prozent, bei weiteren nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist sie mit 0,1 Prozent allerdings nur sehr gering. Die Entwicklung ist damit im Großen und Ganzen zwar ähnlich wie die in Niedersachsen, bei der großen Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aber kann die Beschäftigung nur knapp stabilisiert werden, während sie in Niedersachsen noch etwas wächst. Bei den weiteren nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist die Beschäftigung dagegen in Deutschland insgesamt in etwa stabil, während sie in Niedersachsen sinkt. Da diese Gruppe relativ klein ist (5 Prozent der Erwerbstätigen), hat dies aber nur geringen Einfluss auf die Gesamtentwicklung.

Tabelle 1 zeigt die aktuelle Situation differenzierter. Zunächst fällt auf, dass die Entwicklungsmuster der meisten Wirtschaftsbereiche⁶ vom gesamt-niedersächsischen abweichen (Ausnahme: Dienstleistungen). Deutlich positiver ist die Situation im Baugewerbe sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Hier weisen beide Beschäftigungsgruppen wie die Erwerbstätigen positive Wachstumsraten auf. Da diese auch jeweils höher als die Vorjahreswerte sind, kann man diese beiden Bereiche als ‚Krisengewinnler‘ ansehen. Umgekehrt verhält es sich im Verarbeitenden Gewerbe. Hier weisen alle drei Veränderungsrate negative Werte auf, während im Vorjahr Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch gestiegen sind.

Drastischer Rückgang im Bereich Beherbergung und Gastronomie

In der Tabelle sind zusätzlich drei Branchen aufgeführt, die durch die Corona-Krise bzw. die damit verbundenen Schutzmaßnahmen besonders im Fokus der Öffentlichkeit stehen. Es handelt sich dabei um Einzelhandel und Tankstellen, Beherbergung und Gaststätten sowie Gesundheits- und Sozialwesen.⁷ Während die letztgenannte Branche aktuell wie im längerfristigen Trend zunimmt, geht die Beschäftigung in Betrieben des Beherbergungs- und Gaststättengewerbes in einem auffallend starken Umfang zurück. Uneinheitlich ist die Entwicklung in

⁶ In Tabelle 1 wie in allen folgenden sind die Wirtschaftsbereiche ‚Land- und Forstwirtschaft, Fischerei‘ sowie ‚Bergbau, Energie, Wasser und Abfall‘ nicht ausgewiesen, da sie in der Stichprobe nicht hinreichend vertreten sind. Siehe auch Anlage, Tabelle A1.

⁷ Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) benennt als am stärksten negativ betroffene Bereiche ‚Luftfahrt‘, ‚Gastgewerbe‘, ‚Reisebüros, -veranstalter, ...‘ sowie ‚Kunst, Unterhaltung und Erholung‘. SVR, Die gesamtwirtschaftliche Lage angesichts der Corona-Epidemie, März 2020, Abbildung 7. Da diese Bereiche in der Stichprobe nur in kleiner Anzahl vertreten sind, werden sie in diesem Bericht nicht ausgewiesen.

Einzelhandel und Tankstellen. Hier geht die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung leicht zurück, während die für geringfügig Beschäftigte ansteigt. Leider lässt die Datenlage eine weitere Differenzierung dieses Bereichs nicht zu. Es ist aber naheliegend, dass einige Bereiche eher positive Impulse erfahren haben (z.B. Lebensmittel, Baumärkte, Internetverkäufe), während andere negativ betroffen sind (z.B. Bekleidung, Lederwaren).

Tabelle 1: Wachstumsraten der Zahl der Erwerbstätigen, der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der geringfügig Beschäftigten nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2019 und 2020, Veränderung 30.06. Jahr t zu 30.06. Jahr t-1 in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Erwerbstätige		sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte		geringfügig Be- schäftigte	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Niedersachsen	1,1	-0,3	1,5	0,8	0,5	-6,8
Verarbeitendes Gewerbe	1,0	-1,9	1,4	-1,7	-4,6	-7,5
Baugewerbe	-1,9	5,3	-0,8	5,4	-15,6	10,4
Handel, Kfz-Reparatur	1,2	-0,3	1,4	-0,7	0,1	1,0
Einzelhandel, Tankstellen	1,1	0,6	1,5	-0,5	0,6	4,6
Dienstleistungen	1,7	-0,9	2,1	1,6	1,2	-12,2
Beherbergung und Gastgewerbe	-2,1	-14,4	-1,5	-9,3	-4,0	-24,7
Gesundheits- und Sozialwesen	4,3	3,0	4,4	3,2	4,4	3,3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	0,8	2,1	1,9	2,0	13,8	8,0
1 - 9 Erwerbstätige	-3,3	-5,5	-2,5	-3,1	-7,4	-14,7
10 - 49 Erwerbstätige	2,3	1,8	2,6	3,4	3,0	-4,5
50-249 Erwerbstätige	2,6	0,3	2,9	0,8	4,2	-2,2
250 u. mehr Erwerbstätige	0,8	0,0	0,8	0,0	4,8	-0,6
Mittelstand	0,7	-1,4	1,7	0,6	-1,4	-8,3
übrige private Wirtschaft	0,1	0,0	0,5	0,4	-6,9	-5,1
ländliche Regionen	1,5	-0,5	1,5	0,5	1,9	-5,9
Stadtregionen	0,8	-1,5	0,8	0,1	2,5	-10,5
Verdichtungsregionen	0,9	0,4	1,8	1,3	-1,7	-6,0
Betriebsgründung vor 2000	0,6	-0,3	1,0	0,7	0,2	-7,1
Betriebsgründung 2000 -2016	1,6	-2,0	2,2	0,0	0,3	-9,9
Betriebsgründung nach 2016	12,7	13,2	17,8	11,6	6,9	36,4
Deutschland	1,6	-0,8	1,4	-0,1	4,0	-6,2

a) Die Kriterien, nach denen diese und die weiteren Tabellen untergliedert sind, werden im Anhang Tabelle A2 erläutert und deren quantitative Bedeutung aufgezeigt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2019 und 2020.

Differenziert man die Betrachtung nach der Betriebsgröße zeigen sich zwei Befunde deutlich. Zum einen schrumpft die geringfügige Beschäftigung unabhängig von der Größenkategorie, wobei mit der Betriebsgröße das Ausmaß der Schrumpfung sinkt. Kleinbetriebe (≤ 9 Erwerbstätige) verringern gleichzeitig auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten während die beiden nächsthöheren Betriebsgrößenklassen deren Anzahl vergrößern und

Großbetriebe stabil bleiben. Dies überträgt sich dann auch auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit insgesamt. Eine mögliche Erklärung für die schlechtere Beschäftigungsentwicklung bei Kleinbetrieben wäre, dass stützende Maßnahmen diese schlechter erreichen als die größeren Betriebe. Dies könnte u.a. daran liegen, dass Anträge für Sofort- und Überbrückungshilfen über Steuerberater und Wirtschaftsprüfer gestellt werden müssen, wodurch im Vergleich zur Unterstützung relativ hohe Kosten entstehen können.⁸

In Deutschland wird die Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen auch häufig mit der Diskussion um den Mittelstand verknüpft. Grenzt man den Mittelstand nach rein quantitativen Größen ab, dann ist er identisch mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).⁹ Für den Mittelstand ist in qualitativer Hinsicht darüber hinaus die enge Verbindung von Unternehmen und Inhaber/-in von zentraler Bedeutung. Der Mittelstand wird daher auf eigentümergeführte Betriebe, die unterhalb der Beschäftigungs- bzw. Umsatzobergrenze bleiben, eingegrenzt.¹⁰ Die Tabelle zeigt, dass beim Mittelstand zwar die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten etwas stärker wächst als bei der übrigen privaten Wirtschaft¹¹, aber die geringfügige Beschäftigung nimmt so stark ab, dass auch die Zahl der Erwerbstätigen sinkt.

In regionaler Hinsicht haben Verdichtungsregionen (Ballungsräume um Braunschweig und Hannover, Ballungsraum östliches Niedersachsen, Umland von Bremen und Hamburg) die günstigste Beschäftigungsentwicklung. In den Stadtregionen (Hildesheim, Osnabrück, Oldenburg, Göttingen sowie der Landkreis Ammerland) sowie in den ländlichen Regionen steigt die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwar noch schwach an, aber der starke Rückgang der geringfügigen Beschäftigung führt dazu, dass auch die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt zurückgeht.

In der Öffentlichkeit wird auch die Situation der jungen Unternehmen in der Corona-Krise mit Besorgnis verfolgt. **Tabelle 1** bestätigt diese Besorgnis aber nicht. Während bei älteren Betrieben die Zahl der Erwerbstätigen zurückgeht, steigt sie bei jungen (Betriebsalter max. 4 Jahre) deutlich an. Es wird sich hier aber noch zeigen, dass bei den jungen Betrieben einige Probleme verschärft auftreten.

Die Frühjahrsbelegung bleibt 2020 aus

In **Tabelle 1** sind die Beschäftigungsveränderungen zwischen dem 30.06.2019 und dem 30.06.2020 aufgeführt. Die Corona-bedingten Veränderungen traten erst im März 2020 auf. Dies verdeutlicht **Abbildung 4** auf der Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für

⁸ Einen Überblick über die Finanzhilfen gibt z.B. der Sachverständigenrat (SVR) in seinem Jahresgutachten 2020, Ziffer 118 ff.

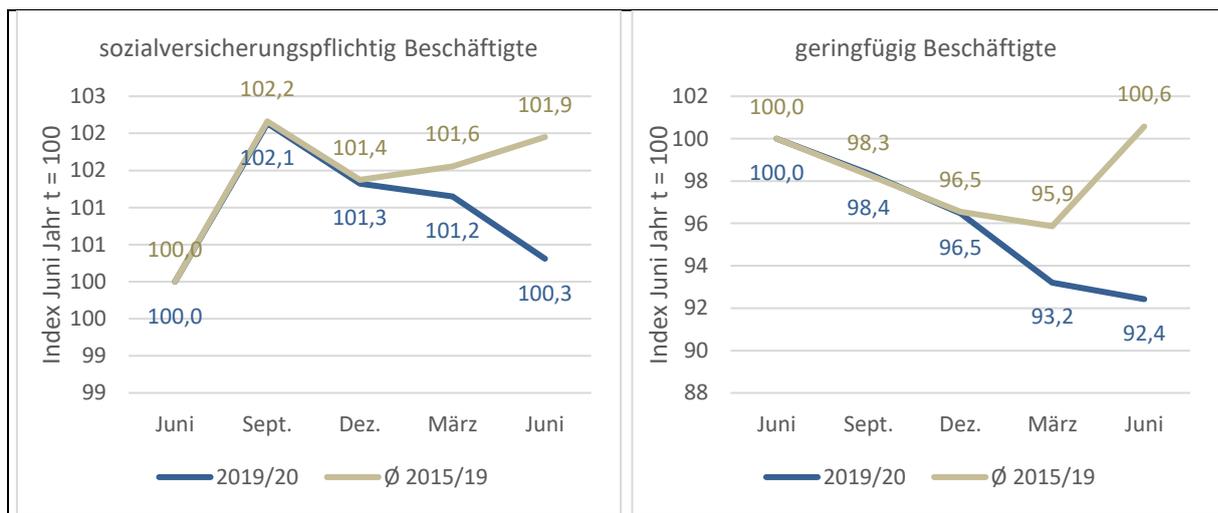
⁹ Als Obergrenzen für mittelständische Unternehmen werden einer EU-Definition folgend eine Beschäftigung von 249 Personen und ein Umsatz von 50 Millionen Euro gesetzt.

¹⁰ Abweichend vom Konzept des Mittelstandes kann nicht das Unternehmen betrachtet werden, da der Betrieb als technisch-organisatorische und regionale Einheit befragt wird.

¹¹ Diese besteht aus Großbetrieben sowie aus kleineren managergeführten Betrieben vor allem in Zweigstellen und Filialen.

Arbeit. Dargestellt ist die Quartalsentwicklung eines Indexes, der für Juni 2019 den Wert 100 annimmt, im Zeitraum bis Juni 2020. Zum Vergleich wird die Entwicklung eines durchschnittlichen Indexes für die Jahre 2015 bis 2019 herangezogen. Für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (linker Teil der Abbildung) steigen beide Graphen zunächst an, haben im September ihren Höhepunkt und gehen danach zurück. Dies ist der bekannte saisonale Verlauf. Danach unterscheiden sich die Entwicklungen. Im Durchschnitt der Jahre 2016 bis 2019 stieg die Beschäftigung mit der Frühjahrsbelebung der Wirtschaft wieder an. Diese Belebung unterbleibt 2020. Stattdessen geht die Beschäftigung bis März moderat und dann deutlicher bis Juni zurück. Sie bleibt mit 100,3 aber knapp über dem Ausgangswert im Vorjahr.

Abbildung 4: Saisonale Entwicklung der sozialversicherungspflichtig und der geringfügig Beschäftigten in Niedersachsen 2015 bis 2019^{a)} und 2019 bis 2020, Index: Juni Jahr t = 100; Basis: alle Betriebe



a) Entwicklung der durchschnittlichen Indizes Juni Jahr t (=100) bis Juni Jahr t+1 der Jahre 2015 bis 2019.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Zeitreihe Quartalszahlen), Niedersachsen, Land, Dezember 2020.

Das saisonale Muster bei geringfügig Beschäftigten (rechter Teil der Abbildung) weicht von dem eben beschriebenen ab. Der Höhepunkt liegt im Sommer und der Tiefpunkt üblicherweise im März. Im Jahr 2020 ist der Rückgang im März ausgeprägter als sonst und er wird bis Juni fortgesetzt. Der Graph ist im Juni 2020 auf einem um 8 Prozent niedrigeren Niveau.

Knapp zwei Drittel der Betriebe negativ von Corona-Krise betroffen

Insgesamt ergibt sich bisher kein eindeutiges Bild der Beschäftigungsentwicklung in Zeiten der Corona-Pandemie. Dies liegt zum Teil auch daran, dass die betrachteten Branchen und Größenklassen inhomogen von der Krise betroffen sind. Beim Einzelhandel ist das schon deutlich geworden: Hier koexistieren bekanntermaßen ‚Krisengewinnler‘ und ‚Krisenverlierer‘. Genauere Informationen im Hinblick auf die Folgen der Corona-Krise enthält **Tabelle 2**, die sich auf eine Selbsteinstufung der Betriebe stützt. Knapp zwei Drittel der niedersächsischen Betriebe geben an, dass sich Corona wirtschaftlich negativ auf sie ausgewirkt hat. Das Ausmaß der Betroffenheit wird mit 3,2 auf einer fünfteiligen Skala (1: gering, 5: sehr stark) eingeschätzt, was

sich in etwa mit ‚mittelstark‘ übersetzen lässt. Die Gründe für die negative Beurteilung sind vielfältig; auf sie wird später noch eingegangen (**Tabelle 8**). Auf der anderen Seite berichtet gut ein Fünftel von steigender Nachfrage nach seinen Produkten bzw. Leistungen und ist damit tendenziell positiv betroffen. Dies gilt allerdings in der Gesamtwirkung nur für gut die Hälfte dieser Betriebe, da der andere Teil trotz Nachfrageerhöhung angibt, wirtschaftlich negativ betroffen zu sein.

Tabelle 2: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen bzw. erhöhter Nachfrage infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Infolge der Corona-Krise ist ...			
	der Betrieb wirtschaftlich negativ betroffen		die Nachfrage nach Produkten/Leistungen erhöht	
	Anteil ^{b)}	Stärke ^{c)}	Anteil ^{b)}	Stärke ^{c)}
2020 Niedersachsen	62	3,2	21	3,5
Verarbeitendes Gewerbe	72	3,1	15	3,0
Baugewerbe	40	3,1	14	*
Handel, Kfz-Reparatur	65	3,1	35	3,6
Einzelhandel, Tankstellen	63	3,3	44	3,8
Dienstleistungen	66	3,3	20	3,5
Beherbergung und Gastronomie	93	4,0	8	3,5
Gesundheits- und Sozialwesen	77	2,7	24	3,6
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	54	3,0	12	*
1 – 9 Erwerbstätige	65	3,3	17	3,3
10 – 49 Erwerbstätige	55	3,2	30	3,8
50 – 249 Erwerbstätige	61	2,9	25	3,6
250 und mehr	66	3,0	23	*
Mittelstand	62	3,2	22	3,5
übrige private Wirtschaft	61	3,1	28	3,8
ländliche Regionen	61	3,1	21	3,3
Stadtregionen	64	3,0	24	3,4
Verdichtungsregionen	62	3,4	21	3,8
Betriebsgründung vor 2000	59	3,1	21	3,4
Betriebsgründung 2000 bis 2016	64	3,3	23	3,6
Betriebsgründung nach 2016	69	3,6	12	3,6
2020 Deutschland	64	3,3	20	3,4

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Die beiden Anteile ergänzen sich nicht zu 100, da es Betriebe gibt, die weder negativ betroffen sind, noch erhöhte Nachfrage haben. Die Summe der prozentualen Anteile kann andererseits auch > 100 sein, da Betriebe gleichzeitig negative wirtschaftliche Folgen und erhöhte Nachfrage feststellen können.

c) Beurteilt an Hand einer Skala von 1 (gering) bis 5 (sehr stark).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Lesebeispiel Niedersachsen: 62 Prozent aller niedersächsischen Betriebe sind negativ von der Corona-Krise betroffen. Die betroffenen Betriebe beurteilen die Stärke der negativen Auswirkungen mit 3,2 auf einer 5-teiligen Skala. Analog bei erhöhter Nachfrage nach Produkten und Leistungen.

Gegenüber der Situation in Deutschland insgesamt fallen die negativen Auswirkungen der Corona-Krise in Niedersachsen etwas geringer aus. Der Anteil negativ betroffener Betriebe ist hier um 1 Prozentpunkt kleiner, der mit positiven Nachfrageimpulsen im gleichen Maße größer. Außerdem schätzen die niedersächsischen Betriebe die Stärke des negativen Einflusses um ein Zehntel geringer und die des positiven Effekts um ein Zehntel höher ein als die Betriebe in Deutschland insgesamt.

Bei den wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben sticht die Branche Beherbergung und Gastronomie mit einem Anteil von 93 Prozent hervor. Die Stärke des Effekts wird mit 4,0 angegeben, dem höchsten hier ausgewiesenen Wert. Auch das Gesundheits- und Sozialwesen hat einen relativ hohen Anteil negativ betroffener Betriebe, mit 2,7 ist die Wirkungsstärke dort aber deutlich geringer. Auf der anderen Seite hat das Baugewerbe den geringsten Anteil negativ betroffener Betriebe (40 Prozent), gefolgt vom Wirtschaftsbereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Den größten Anteil an Betrieben mit Zusatznachfrage findet man im Bereich Einzelhandel und Tankstellen (44 Prozent) und auch deren Stärke ist mit 3,8 relativ hoch. Den Gegenpol bildet die Branche Beherbergung und Gastronomie mit einem Anteil von nur 8 Prozent.

Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen fällt die Situation der Kleinbetriebe (10-49 Erwerbstätige) ins Auge. Der Anteil negativ Betroffener ist relativ klein, der mit positiver Nachfrage relativ hoch. Die Stärke des positiven Impulses ist mit 3,8 verhältnismäßig hoch. Dies mag auch zu der in **Tabelle 1** festgestellten relativ günstigen Beschäftigungsentwicklung in dieser Größenklasse beigetragen haben. Die Kleinstbetriebe (≤ 9 Erwerbstätige) haben dagegen eine ungünstige Lage. Die negativen Einflüsse treffen viele und sind stark, die positiven treffen wenige und sind schwach.

Anhand der Informationen aus **Tabelle 2** zur negativen Betroffenheit infolge der Corona-Krise und zur erhöhten Nachfrage lassen sich vier Betriebstypen im Hinblick auf ihre Betroffenheit unterscheiden:

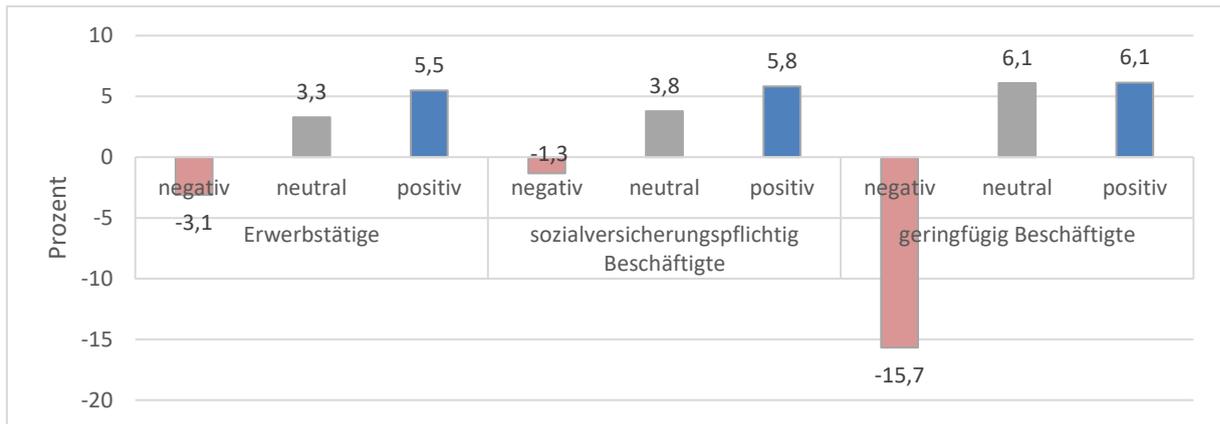
- i) *negativ*: Die wirtschaftlichen Auswirkungen werden insgesamt negativ beurteilt und es gibt keine erhöhte Nachfrage nach Produkten/Leistungen: 52 Prozent der Betriebe.
- ii) *neutral*: Die wirtschaftlichen Auswirkungen werden nicht negativ beurteilt und es gibt keine erhöhte Nachfrage nach Produkten/Leistungen: 26 Prozent der Betriebe.
- iii) *positiv*: Die wirtschaftlichen Auswirkungen werden nicht negativ beurteilt und es gibt erhöhte Nachfrage nach Produkten/Leistungen: 12 Prozent der Betriebe.
- iv) *unklar*: Die wirtschaftlichen Auswirkungen werden negativ beurteilt, aber es gibt eine erhöhte Nachfrage nach Produkten/Leistungen: 10 Prozent der Betriebe.¹²

Negativ Corona-betroffene Betriebe haben starke Beschäftigungseinbußen

In **Abbildung 5** sind für die ersten drei Betriebstypen die aktuellen Wachstumsraten der Beschäftigten dargestellt. Dabei wird zwischen Erwerbstätigen, sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten unterschieden.

¹² Da die Situation dieser kleinen Gruppe nicht eindeutig einzuordnen ist, wird sie im Folgenden nicht weiter betrachtet.

Abbildung 5: Beschäftigungsentwicklung nach Betroffenheit von der Corona-Krise in Niedersachsen, Änderung 30.06.2020 zu 30.06.2019 in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Die Entwicklung für Erwerbstätige insgesamt und für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ist ähnlich. Dies ergibt sich dadurch, dass letztere etwa vier Fünftel der Erwerbstätigen ausmachen.¹³ In negativ betroffenen Betrieben schrumpfen alle drei Beschäftigungsgruppen. Bei geringfügig Beschäftigten ist der Rückgang mit 15,7 Prozent drastisch. Die Betriebe, die von Corona weder negativ noch positiv betroffen sind, wie die durch Zusatznachfrage begünstigten steigern umgekehrt die Beschäftigung aller drei Gruppen. Positiv betroffenen Betriebe weisen die günstigste Beschäftigungsentwicklung auf. Insgesamt gesehen hat die Corona-Krise doch für die negativ betroffenen Betriebe einen deutlichen Beschäftigungseinbruch ergeben. Diese beschäftigen immerhin knapp die Hälfte der Erwerbstätigen.

Tabelle 3 stellt die Zusammensetzung der Krisenbetroffenheitsgruppen detaillierter vor. Sie ist spaltenweise zu lesen und gibt z.B. für negativ krisenbetroffene Betriebe anteilmäßig an, wieviel zu den verschiedenen Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen gehören. Zur Erleichterung der Einordnung ist auch die entsprechende Aufteilung für Niedersachsen insgesamt aufgeführt. Zur Charakterisierung der quantitativen Bedeutung ist jeweils der Betriebs- und der Erwerbstätigenanteil angegeben. Ist der Betriebsanteil größer (kleiner) als der Beschäftigtenanteil, dann ist der Bereich überproportional kleinbetrieblich (großbetrieblich) strukturiert.

Die große Gruppe der negativ Betroffenen ist ähnlich zusammengesetzt wie die Gesamtgruppe Niedersachsen. Der größte Teil gehört zum Bereich Dienstleistungen, viele Betriebe sind Kleinstbetriebe (≤ 9 Erwerbstätige). Im Vergleich zu den beiden anderen Betroffenheitsgruppen sind Beherbergungsbetriebe und Gaststätten sowie verarbeitende Betriebe stark vertreten. In der neutralen Gruppe fällt das Baugewerbe und der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Sie haben hier die vergleichsweise höchsten Betriebs- und Beschäftigtenanteile. Dienstleistungen sind etwas unterproportional vertreten. Zur letzten Gruppe, die von der Corona-induzierten Nachfrage begünstigt ist, gehört ein relativ

¹³ Hinzu kommen die geringfügig Beschäftigten, die weiteren nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und die Beamten und Beamtinnen.

großer Anteil von Handelsbetrieben. Fast drei Viertel dieser Betriebe gehören zu den beiden mittleren Größenkategorien.

Tabelle 3: Betriebe und Erwerbstätige nach Betroffenheit von der Corona-Krise und nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Niedersachsen		Betroffenheit von der Corona-Krise					
			negativ		neutral		positiv	
	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)
2020 Niedersachsen	100	100	100	100	100	100	100	100
Verarbeitendes Gewerbe	7	18	9	24	5	8	6	14
Baugewerbe	11	7	8	4	20	14	10	6
Handel, Kfz-Reparatur	20	15	18	11	13	7	31	35
Einzelhandel, Tankstellen	12	9	10	4	7	3	23	29
Dienstleistungen	52	49	56	51	47	48	47	37
Beherbergung/Gastronomie	7	4	12	6	1	1	1	1
Gesundheits- und Sozialwesen	11	16	13	19	6	11	9	8
Org. o. Erwerbszw., öff. Verwaltung	4	9	3	7	5	16	1	7
1 – 9 Erwerbstätige	65	15	70	15	65	16	49	11
10 – 49 Erwerbstätige	29	30	24	26	30	34	44	43
50 – 249 Erwerbstätige	5	25	5	24	5	26	6	31
250 und mehr Erwerbstätige	1	29	1	35	1	24	1	16

Quelle: IAB Betriebspanel, Welle 2020

Lesbeispiel Betroffenheit von der Corona-Krise, negativ: Spalte a) Von den negativ betroffenen Betrieben gehören 9 Prozent zum Verarbeitenden Gewerbe, 8 Prozent zum Baugewerbe, 18 Prozent zu Handel und Kfz-Reparatur, ... Spalte b) Von den Erwerbstätigen in negativ betroffenen Betrieben gehören 24 Prozent zum Verarbeitenden Gewerbe, 4 Prozent zum Baugewerbe, 11 Prozent zu Handel und Kfz-Reparatur, ...

In **Abbildung 5** liegt der Fokus auf dem sozialrechtlichen Status der Beschäftigten. In der wirtschaftspolitischen Diskussion der letzten Jahre spielte eine zweite Unterscheidung eine große Rolle, die Unterteilung nach einfachen und qualifizierten Tätigkeiten. Letztere werden von Fachkräften ausgeübt, die nach allgemeiner Überzeugung außerordentlich knapp sind und es droht die Gefahr, dass sie zum Engpassfaktor der wirtschaftlichen Entwicklung werden.¹⁴ Die hier interessierende Frage ist: Wie hat sich die Corona-Krise auf die Fachkräfteknappheit ausgewirkt?

Fachkräfteknappheit etwas entschärft aber weiterhin relativ viele unbesetzte Stellen

In **Tabelle 4** wird die Fachkräftesituation durch verschiedene Indikatoren beschrieben. Als erstes ist der Fachkräfteanteil an den Erwerbstätigen eingetragen. Dieser ist gegenüber dem Vorjahr 2020 um 1 Prozentpunkt zurückgegangen. Ebenso zurückgegangen ist der Anteil an Betrieben mit zusätzlichem Fachkräftebedarf, der sich aus der Anzahl von Fachkräfteeinstellungen plus der Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen jeweils bezogen auf das 1. Halbjahr 2020

¹⁴ Die Fachkräftesituation wird regelmäßig in den ‚Beschäftigungstrends Niedersachsen‘ beleuchtet, zuletzt in einem Schwerpunktkapitel des Berichts 2019. Als Fachkräfte zählen Personen mit qualifizierten Tätigkeiten nach einer Lehre sowie nach einem Hochschulabschluss.

ergibt. Bezieht man den Fachkräftebedarf auf den Fachkräftebestand erhält man eine Bedarfsquote. Auch diese ist, wie alle folgenden Indikatoren, gegenüber dem Vorjahr gesunken. Dadurch ist das Knappheitsproblem etwas entschärft. In die gleiche Richtung zeigt der gesunkene Anteil an Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen sowie die Entwicklung der Nichtbesetzungsquote. Bei dieser wird die Zahl der nicht besetzten Fachkräftestellen in Beziehung zum Fachkräftebedarf gesetzt. Als letztes wird die Situation der offenen Fachkräftestellen betrachtet, das sind die Stellen, die sofort besetzt werden können.¹⁵ Der Anteil an Betrieben mit offenen Fachkräftestellen ist mit 21 Prozent immer noch hoch, aber gegenüber dem Vorjahr doch zurückgegangen. Ebenso sinkt die Quote der offenen Fachkräftestellen, bei der die Zahl der offenen Stellen in Relation zum Fachkräftebestand gesetzt wird. In welchem Ausmaß diese Rückgänge der Corona-Krise zuzurechnen sind, lässt sich nicht sagen. Bereits im letzten Jahr gab es einen Rückgang beim Fachkräftebedarf und bei den unbesetzten Stellen.

Tabelle 4: Situation der Fachkräfte nach Betroffenheit von der Corona-Krise in Niedersachsen 2018 bis 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Fachkräfteanteil an Erwerbstätigen	Betrieb mit Fachkräftebedarf	Bedarfsquote	Betrieb mit nicht-besetzten Fachkräftestellen	Nicht-Besetzungsquote	Betrieb mit offenen Fachkräftestellen	Offene Fachkräftestellen-Quote
2018 Niedersachsen	69	38	9	23	40	28	4
2019 Niedersachsen	69	33	9	19	38	25	5
2020 Niedersachsen	68	31	7	13	32	21	3
negativ betroffene Betriebe	67	27	6	13	34	17	3
nicht betroffene Betriebe	72	31	7	11	27	23	4
positiv betroffene Betriebe	64	46	8	20	32	31	4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2018 bis 2020.

Der Fachkräfteanteil ist bei Betrieben, die nicht von der Corona-Krise betroffenen sind, mit 72 Prozent am höchsten, der von positiv betroffenen mit 64 Prozent am niedrigsten. Die große Gruppe der negativ betroffenen Betriebe nimmt eine mittlere Position ein. Die Höhe des Fachkräfteanteils hat aber keine direkten Auswirkungen auf die aktuelle Fachkräftesituation. Entscheidend ist stattdessen der Grad der Betroffenheit von der Krise. Der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf ist mit 27 Prozent bei negativ betroffenen am niedrigsten und mit 46 Prozent bei positiv betroffenen am höchsten. Das gleiche Muster zeigt sich bei der Bedarfsquote und bei den beiden Offene-Stellen-Indikatoren. Eine andere Konstellation zeigt sich bei unbesetzten Fachkräftestellen. Hier liegt die günstigste Situation, wenige unbesetzte Stellen, bei nicht betroffenen Betrieben. Große Besetzungsprobleme haben positiv betroffene Betriebe, die

¹⁵ Die Zahl der nicht-besetzten Stellen und die der offenen Stellen ist nicht identisch, das sich erstere auf das 1. Halbjahr 2020 beziehen, während die zweite eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Befragung darstellt.

ihre Belegschaft deutlich vergrößern wollen (**Abbildung 5**). Aber auch bei den negativ betroffenen Betrieben, die Beschäftigung abbauen, bleibt Fachkräfteknappheit ein drängendes Problem. Ihr Fachkräftebedarf ist zwar relativ gering und der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Stellen ebenso, aber eine Besetzung dieser Stellen ist schwierig, so dass die Nichtbesetzungsquote mit 34 Prozent einen hohen Wert annimmt.

Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2021 moderat positiv

Während die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung bisher rückwärtsgewandt war, richtet **Tabelle 4** den Fokus auf die Zukunft (vom Zeitpunkt der Befragung aus gesehen). Für das Folgejahr rechnen die meisten Betriebe – wie in allen Jahren zuvor – mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl; 17 Prozent erwarten eine steigende und 4 Prozent eine fallende Beschäftigung. Es wird erwartet, dass sich der seit 2006 vorherrschende positive Erwartungstrend auch 2021 fortsetzt. Der mit 10 Prozent etwas höhere Wert der Kategorie ‚kann man noch nicht sagen‘ deutet allerdings auf verstärkte Unsicherheit hin. Klammert man diese Betriebe aus der Berechnung aus, dann wird für Juni 2021 mit einer um knapp 1 Prozent höheren Beschäftigung gerechnet.

Tabelle 5: Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni im Folgejahr nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2019 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020; Basis: alle Betriebe

Die Beschäftigung wird bis Juni ... voraussichtlich...	Anteil Betriebe in Prozent				erwartete Änderung in Prozent
	etwa gleich bleiben	eher steigen	eher fallen	kann man noch nicht sagen	
2019 Niedersachsen für Juni 2020	71	20	3	6	2,6
2020 Niedersachsen für Juni 2021	68	17	4	10	0,9
Verarbeitendes Gewerbe	69	12	8	12	-0,3
Baugewerbe	66	24	4	6	0,4
Handel, Kfz-Reparatur	71	18	3	8	1,8
Einzelhandel, Tankstellen	77	15	3	4	2,4
Dienstleistungen	65	17	4	13	1,1
Beherbergung und Gastronomie	52	19	7	22	3,8
Gesundheits- und Sozialwesen	64	20	0	15	1,3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	91	3	1	5	-0,3
1 – 9 Erwerbstätige	70	17	3	11	3,2
10 – 49 Erwerbstätige	69	18	4	9	2,4
50 – 249 Erwerbstätige	59	17	9	15	-1,3
250 und mehr	56	17	12	15	-0,3
2020 Deutschland für Juni 2021	65	15	6	14	b)

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Bei einem Vergleich mit der bisherigen Beschäftigungsentwicklung (**Tabelle 1**) fällt auf, dass Betriebe mit dort deutlichen Beschäftigungseinbußen, wie z.B. im Bereich Beherbergung und Gastronomie, hier sehr positive Erwartungen hegen (+3,8 Prozent). Umgekehrt kalkulieren ‚Krisengewinnler‘ wie das Baugewerbe oder Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung eher vorsichtig. Das gleiche Muster zeigt sich in Abhängigkeit von der Betriebsgrößenklasse. Aktuell schrumpfende Kleinstbetriebe haben deutlich positive Erwartungen, stabile mittlere oder große Betriebe erwarten für 2021 dagegen Schrumpfungen.

Zur Bewertung dieser Einschätzungen ist zu bedenken, dass sie im Sommer 2020 abgegeben wurden, als bei niedrigen Inzidenzwerten und gelockerten Kontaktbeschränkungen viele Akteure schon gehofft hatten, die Pandemie sei bald überwunden. Mit einer zweiten Welle, wie sie sich im Spätherbst einstellte, hatten nur wenige gerechnet.

Beschäftigungserwartungen von 2019 sind bei knapp der Hälfte der Betriebe zutreffend

Wie realistisch solche Beschäftigungserwartungen sind, lässt sich nur rückwirkend beurteilen. **Tabelle 6** zeigt die Ergebnisse eines Vergleichs der Beschäftigungserwartungen im Jahr t für Juni $t+1$ mit den am 30. Juni $t+1$ realisierten Werten für die Jahre 2017 bis 2019.

Im Jahr 2019 haben 46 Prozent der Betriebe die Zahl der Erwerbstätigen für Juni 2020 korrekt eingeschätzt. 34 Prozent der Betriebe hatten mit einer besseren Entwicklung gerechnet, d.h. der 2020 realisierte Wert ist kleiner als der im Vorjahr erwartete. Umgekehrt haben 20 Prozent die Entwicklung unterschätzt, d.h. der realisierte Wert liegt über dem erwarteten. Diese Werte liegen in etwa auf dem gleichen Niveau wie in den Jahren 2017 und 2018. Angesichts der Corona-Krise und ihrer Auswirkungen ist das bemerkenswert.

Relativ viele korrekte Einschätzungen finden sich im Baugewerbe sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Diese Wirtschaftsbereiche sind nicht so stark von der Corona-Krise betroffen. Anders sieht das im Dienstleistungsbereich aus. Hier bleibt die tatsächliche Entwicklung relativ häufig hinter den Erwartungen zurück und besonders ausgeprägt ist dies im Teilbereich Beherbergung und Gastronomie mit Überschätzungen bei 73 Prozent. Im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen liegt umgekehrt relativ häufig eine Unterschätzung der Entwicklung vor.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beschäftigungswirkungen der Corona-Krise differenziert ausfallen. Neben stark negativ betroffenen Bereichen gibt es andere, die positive Nachfrageimpulse bekommen haben und die Belegschaft vergrößert haben. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wurde vielfach stabilisiert oder sogar schwach erhöht, während die geringfügige Beschäftigung meist deutlich verringert wurde. Die Fachkräfteknappheit hat sich etwas entschärft. Für das Jahr 2021 sind viele Betriebe optimistisch und rechnen mit einer Überwindung der Krise.

Tabelle 6: Vergleich der im Jahr t für Juni t+1 erwarteten Anzahl an Erwerbstätigen mit der am 30.06. des Jahres t+1 realisierten Anzahl nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2017 bis 2019; Basis: Betriebe, die sich in Jahr t und Jahr t+1 am Betriebspanel beteiligt haben^{b)} (N_{17,18}=784, N_{18,19}=665, N_{19,20}=772)

	die Anzahl Erwerbstätiger im Juni 20.. ist ...		
	korrekt eingeschätzt ^{c)}	überschätzt ^{d)}	unterschätzt ^{e)}
2017 Niedersachsen für 2018	49	26	25
2018 Niedersachsen für 2019	43	33	23
2019 Niedersachsen für 2020	46	34	20
Verarbeitendes Gewerbe	41	41	18
Baugewerbe	57	15	27
Handel, Kfz-Reparatur	47	34	19
Einzelhandel, Tankstellen	45	39	15
Dienstleistungen	38	42	21
Beherbergung und Gastronomie	14	73	13
Gesundheits- und Sozialwesen	42	31	27
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	63	28	9
1 – 9 Erwerbstätige	56	33	12
10 – 49 Erwerbstätige	27	37	37
50 – 249 Erwerbstätige	30	36	34
250 und mehr	53	18	28

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Ausgeschlossen wurden weiterhin 33/30/156 Betriebe mit unterschiedlichen Angaben zur Erwerbstätigenzahl in Welle t und t+1 sowie 41/22/32 Betriebe, die in Jahr t keine eindeutige Erwartung angegeben hatten.

c) Die erwartete und die realisierte Anzahl stimmen überein oder unterscheiden sich um weniger als 2 Prozent.

d) Die erwartete Anzahl ist mindestens 2 Prozent größer als die realisierte.

e) Die erwartete Anzahl ist mindestens 2 Prozent kleiner als die realisierte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2017 bis 2020.

1.2 Wirtschaftliche Lage

Die Standardinformationen zur wirtschaftlichen Lage des Betriebs beziehen sich im Betriebspanel auf das abgeschlossene Geschäftsjahr. Da das bei der aktuellen Befragung in den meisten Fällen das Kalenderjahr 2019 ist, spiegeln diese die Corona-Krise noch nicht wider und sind daher in diesem Abschnitt nicht von Interesse.¹⁶ Allerdings werden die Betriebe jeweils auch nach ihren Geschäftserwartungen für das laufende Jahr gefragt, also 2020. Die Erwartungen finden sich in **Tabelle 7**. Um die Sondersituation der Krise zu verdeutlichen, sind auch die Ergebnisse für 2018 und 2019 angegeben.

¹⁶ Diese Informationen finden sich in Kapitel 4.1.

Erwartetes Geschäftsvolumen für 2020 geht deutlich zurück

In den Vorjahren rechnete gut jeder zweite Betrieb mit einem unveränderten Geschäftsvolumen.¹⁷ Der Anteil der Betriebe, die ein steigendes Volumen erwarteten, war zwei bis dreimal so groß wie der der Betriebe, die mit einem Fallen rechneten. Dementsprechend war die durchschnittliche erwartete Änderungsrate positiv bei einem Wert etwa 2 Prozent. 2020 ändert sich das Muster in mehrfacher Weise. So steigt zum einen die Unsicherheit, was sich in einem erhöhten Wert der Kategorie ‚kann man noch nicht sagen‘ ausdrückt. Der Anteil an Betrieben mit stabilen Geschäftserwartungen fällt auf ein Drittel zurück. Ebenso geht der Anteil mit optimistischen Einschätzungen zurück, während der mit pessimistischen stark ansteigt. Im Durchschnitt wird eine Senkung des Geschäftsvolumens um 8,5 Prozent erwartet.

Die pessimistische Grundeinstellung zeigt sich in allen Wirtschaftsbereichen, Betriebsgrößenklassen und Raumtypen, wenn auch in unterschiedlicher Stärke. Der stärkste Rückgang wird im Bereich Beherbergung und Gastronomie erwartet (-30,7 Prozent), der schwächste in Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (-0,9 Prozent). Kleinbetriebe (≤ 9 Erwerbstätige) erwarten einen stärkeren Rückgang als die der höheren Größenklassen. Mittelständische Betriebe und Betriebe in Stadtregionen erwarten ebenfalls etwas stärkere Rückgänge als die der Vergleichsgruppen. Die Unterschiede bei einer Differenzierung nach dem Betriebsalter sind, gemessen an der erwarteten Veränderungsrate, dagegen gering.¹⁸

Es gibt zusätzlich eine Unterteilung der Betriebe nach der Betroffenheit von der Corona-Krise. Hier treten auch positive Geschäftserwartungen auf. Bei negativ betroffenen Betrieben ist das natürlich nicht der Fall. Sie erwarten ein Minus von etwa 20 Prozent. Aber bei nicht-betroffenen Betrieben sieht das Erwartungsmuster fast genauso aus wie in Niedersachsen insgesamt in den vergangenen Jahren (+2 Prozent), positiv betroffene Betrieben rechnen sogar mit einem Plus von 6 Prozent.

Erwartungen in Niedersachsen etwas weniger pessimistisch als in Deutschland insgesamt

Die Geschäftserwartungen der niedersächsischen Betriebe sind etwas weniger pessimistisch als die der Betriebe in Deutschland insgesamt. Der Anteil der Betriebe, die ein etwa gleichbleibendes Geschäftsvolumen erwarten, ist um 3 Prozentpunkte höher, der mit steigenden um 2 Prozentpunkte höher und dementsprechend der mit sinkenden um 5 Prozent niedriger. Ein Wert für die erwartete durchschnittliche Änderungsrate des Geschäftsvolumens in Deutschland insgesamt kann auf der Basis der verfügbaren Informationen nicht berechnet werden.

¹⁷ Die meisten Betriebe drücken das Geschäftsvolumen durch die Größe ‚Umsatz‘ aus (89 Prozent). Für 10 Prozent ist das ‚Haushaltsvolumen‘ relevant, bei Versicherungen (0,9 Prozent) sind es die ‚Bruttobeitragseinnahmen‘ und bei Banken (0,2 Prozent) ‚Bruttozins-/Provisionserträge sowie das Handelsergebnis‘.

¹⁸ Eine differenzierte Darstellung der besonderen Betroffenheit junger Unternehmen findet sich im IAB-Kurzbericht 2/2001.

Tabelle 7: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Vergleich zum Vorjahr nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2018 bis 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020; Basis: alle Betriebe

	Das Geschäftsvolumen wird ... im Vergleich zum Vorjahr ... Anteil Betriebe in Prozent				erwartete Änderung in Prozent ^{b)}
	etwa gleich bleiben	eher steigen	eher fallen	kann man noch nicht sagen	
2018 Niedersachsen zu 2017	54	30	10	7	1,8
2019 Niedersachsen zu 2018	55	27	12	6	2,2
2020 Niedersachsen zu 2019	34	17	34	14	-8,5
Verarbeitendes Gewerbe	24	16	43	17	-7,3
Baugewerbe	37	23	26	13	-6,7
Handel, Kfz-Reparatur	31	22	35	12	-4,6
Einzelhandel, Tankstellen	27	26	39	8	-6,0
Dienstleistungen	32	16	36	16	-11,7
Beherbergung und Gastronomie	8	5	65	23	-30,7
Gesundheits- und Sozialwesen	40	13	28	19	-5,1
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	65	4	18	13	-0,9
1 – 9 Erwerbstätige	33	16	36	15	-11,1
10 – 49 Erwerbstätige	35	21	32	13	-3,5
50 – 249 Erwerbstätige	35	18	34	13	-5,6
250 und mehr	22	18	40	20	-6,5
Mittelstand	32	18	36	14	-9,4
übrige private Wirtschaft	31	18	36	15	-7,6
ländliche Regionen	37	14	35	14	-8,0
Stadtregionen	28	23	38	11	-9,4
Verdichtungsregionen	32	19	32	17	-8,7
Betriebsgründung vor 2000	40	13	34	14	-8,4
Betriebsgründung 2000 bis 2016	31	21	34	15	-8,6
Betriebsgründung nach 2016	8	30	45	17	-8,3
negativ betroffene Betriebe	20	6	55	19	-19,7
nicht betroffene Betriebe	60	23	8	9	2,0
positiv betroffene Betriebe	37	49	7	8	6,0
2020 Deutschland zu 2019	31	15	39	13	^{c)}

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Mittelwert der erwarteten prozentualen Änderungsraten der Betriebe. Keine Gewichtung nach Volumen.

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2018 bis 2020.

Nachfragerückgang ist Hauptgrund für negative Folgen der Corona-Krise

Die negativen Folgen der Corona-Krise sind vielfältig und für die Betriebe nicht nur durch Rückgänge des Geschäftsvolumens spürbar. Die Vielfalt der Auswirkungen wird bei Betrachtung der **Tabelle 8** deutlich. Sie führt neben dem Anteil der negativ betroffenen Betriebe die Art der Betroffenheit auf. Es bestätigt sich, dass Geschäftsvolumenrückgänge für viele ein Problem sind, da die Hälfte der Betriebe einen Rückgang der Nachfrage konstatiert. 21 Prozent aller Betriebe mussten aufgrund behördlicher Anordnung zeitweise sogar ganz schließen. Störungen ergeben sich auch infolge von Schwierigkeiten beim Bezug von Vorleistungen oder mit Lieferanten (24 Prozent), bei Liquiditätsengpässen (23 Prozent) und bei personellen Engpässen infolge Krankheit, Quarantäne oder Kinderbetreuung der Mitarbeiter (18 Prozent). Derartige Probleme haben bei 21 Prozent der Betriebe dazu geführt, dass sie aus betrieblichen Gründen zeit- oder teilweise schließen mussten (ohne behördliche Vorgabe).

Ein Rückgang der Nachfrage wird bei einer differenzierten Betrachtung bei allen Branchen, Betriebsgrößenklassen und regionalen Gruppierungen am häufigsten als Problem benannt. Meist trifft dies deutlich mehr als die Hälfte der Betriebe, bei Beherbergung und Gastronomie fast neun von zehn Betrieben. Zu mehr als zwei Drittel sind diese auch von behördlich angeordneten Schließungen betroffen und zu gut einem Drittel von Liquiditätsengpässen. Störungen beim Vorleistungsbezug und bei Lieferanten treten relativ stark im Einzelhandel (42 Prozent) und im Verarbeitenden Gewerbe (35 Prozent) auf. Personelle Engpässe werden besonders häufig vom Gesundheits- und Sozialwesen genannt (30 Prozent).

Der größere Teil der hier genannten Probleme spielt bei Kleinstbetrieben (≤ 9 Erwerbstätige) eine stärkere Rolle als bei Betrieben aus höheren Größenklassen. Ganz deutlich ist das beim Nachfragerückgang und bei Liquiditätsengpässen. Störungen bei Vorleistungen und in der Lieferkette und personelle Engpässe werden allerdings mit zunehmender Betriebsgröße für einen größeren Anteil an Betrieben zum Problem. Der Mittelstand ist von allen aufgeführten Problemen stärker betroffen als die übrige private Wirtschaft. Die gilt in gleicher Weise für junge Betriebe im Vergleich zu älteren. Ländliche Regionen sind etwas weniger betroffen als städtische sowie verdichtete Räume.

Die Beurteilungen, die in Deutschland insgesamt zu negativen Wirkungen infolge der Corona-Krise für die Betriebe geführt haben, unterscheiden sich nicht wesentlich von den eben für Niedersachsen diskutierten. Auch auf dieser Ebene wird der Nachfragerückgang von gut der Hälfte der Betriebe genannt und die Prozentwerte der einzelnen Items unterscheiden sich nicht groß von den für Niedersachsen ermittelten. Am stärksten ist die Abweichung mit 3 Prozentpunkten bei ‚Liquiditätsengpässen‘, die in Deutschland insgesamt häufiger vorkommen.

Tabelle 8: Art der negativen Betroffenheit infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten zulässig; Basis: alle Betriebe

	Betrieb ist negativ betroffen		Art der Betroffenheit					
	Anteil	Stärke ^{b)}	Rückgang der Nachfrage	behördlich angeordnete Betriebs-schließung	Störung bei Vorleistungen/ Lieferanten	personelle Engpässe z. B. bei Krankheit, Quarantäne, ...	Liquiditätssengpässe	zeit-/ teilweise betrieblich bedingte Schließung des Betriebes
2020 Niedersachsen	62	3,2	50	21	24	18	23	21
Verarbeitendes Gewerbe	72	3,1	65	4	35	22	29	5
Baugewerbe	40	3,1	33	5	20	19	24	17
Handel, Kfz-Reparatur	65	3,1	58	27	38	15	19	18
Einzelhandel, Tankstellen	63	3,3	55	34	42	12	20	22
Dienstleistungen	66	3,3	52	28	20	20	26	27
Beherbergung und Gastronomie	93	4,0	87	69	37	20	37	67
Gesundheits- und Sozialwesen	77	2,7	60	16	31	30	26	25
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	54	3,0	23	21	2	16	1	28
1 – 9 Erwerbstätige	65	3,3	53	22	23	15	26	23
10 – 49 Erwerbstätige	55	3,2	45	21	25	22	17	18
50 – 249 Erwerbstätige	61	2,9	42	19	29	32	13	15
250 und mehr	66	3,0	46	21	29	36	7	17
Mittelstand	62	3,2	53	22	27	16	26	21
übrige private Wirtschaft	61	3,1	51	10	22	23	8	13
ländliche Regionen	61	3,1	49	19	21	18	22	17
Stadtregionen	64	3,0	52	22	29	17	20	27
Verdichtungsregionen	62	3,4	50	23	25	18	25	22
Betriebsgründung vor 2000	59	3,1	46	19	21	17	16	19
Betriebsgründung 2000 bis 2016	64	3,3	53	24	26	18	29	22
Betriebsgründung nach 2016	69	3,6	65	28	36	22	35	27
2020 Deutschland	64	3,3	53	19	24	18	26	20

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Beurteilt an Hand einer Skala von 1 (gering) bis 5 (sehr stark).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Lesebeispiel Niedersachsen: 62 Prozent aller niedersächsischen Betriebe sind negativ von der Corona-Krise betroffen. Die Stärke der Betroffenheit beträgt 3,2 auf einer 5-teiligen Skala. Von allen Betrieben geben 50 Prozent an, dass die Nachfrage nach ihren Produkten/Leistungen zurückgegangen ist. Analog bei den anderen Gründen.

Während in **Tabelle 8** die Arten der Probleme aufgeführt werden, die sich mit der Corona-Krise für die Betriebe ergeben, geht es in der **Tabelle 9** um das Ausmaß der damit verbundenen wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Eine erste Klärung dieses Aspekts ergab sich bereits in **Tabelle 8**, in der ein subjektiver Stärkeindex (1 gering, 5 sehr stark) verzeichnet ist. Ergänzt wird diese Information durch die Abfrage, ob Betriebe durch die Corona-Krise in ihrer Existenz bedroht sind, und gegebenenfalls, ob daher mit einer Geschäftsaufgabe bzw. Insolvenz zu rechnen ist. Aus der öffentlichen Diskussion ist bekannt, dass von dieser Gefahr besonders die Gruppe der Solo-Selbständigen bedroht ist. Über diese Gruppe können im Betriebspanel keine

Aussagen getroffen werden, da in die Befragung nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufgenommen werden.

Jeder zehnte Betrieb ist existenzbedroht

Jeder zehnte Betrieb sieht infolge der Corona-Krise seine Existenz als bedroht an. Auf den ersten Blick erscheint dies eine ernste neue Bedrohung zu sein. Allerdings gab in den Vorjahren ein genau so großer Anteil an Betrieben an, infolge des allgemeinen Wettbewerbsdrucks existenziell bedroht zu sein.¹⁹ Angesichts dieses Sachverhalts erscheint der aktuelle Wert eher gering.²⁰ Eine Vielzahl von Stützungsmaßnahmen, unter anderem auch Änderungen im Insolvenzrecht, könnten dafür verantwortlich sein, dass der Anteil an Betrieben, deren Fortbestand gefährdet ist, nicht größer ausfällt. Auffallend ist auch, dass nur bei einem geringen Teil der existenzbedrohten Betriebe eine Geschäftsaufgabe bevorsteht (4 Prozent) und nur 2 Prozent vor der Insolvenz stehen bzw. bereits Insolvenz angemeldet haben. Die Situation in Deutschland insgesamt unterscheidet sich nicht wesentlich von der eben für Niedersachsen beschriebenen.

Besonders ausgeprägt ist die Existenzbedrohung im Bereich Beherbergung und Gastronomie (42 Prozent). Betrachtet man die stärker aggregierten Wirtschaftsbereiche, dann fallen Dienstleistungen mit 13 Prozent auf, aber auch das Baugewerbe ist mit 11 Prozent relativ stark betroffen. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich Kleinstbetriebe (≤ 9 Erwerbstätige) als am stärksten gefährdet. Mit der Betriebsgröße sinkt der Anteil gefährdeter Betriebe. Eine ähnliche Situation zeigt sich bei der Differenzierung nach dem Betriebsalter. Jüngere Betriebe sind deutlich stärker existenzbedroht als ältere. Dies spiegelt einerseits wider, dass jüngere und kleinere Betriebe allgemein ein höheres Insolvenzrisiko haben, könnte aber auch mit daran liegen, dass staatliche Stützungsmaßnahmen größere Betriebe eher erreichen.

In der letzten Spalte der **Tabelle 9** ist der Anteil an Betrieben angegeben, die im Vorjahr ein negatives Jahresergebnis hatten. Dies betraf in Niedersachsen 6 Prozent der Betriebe im Jahr 2020 und in Deutschland insgesamt 7 Prozent. Es könnte sein, dass die aktuell existenzbedrohten Betriebe auch schon im Vorjahr wirtschaftliche Schwierigkeiten hatten und ‚rote‘ Zahlen geschrieben haben. Aus der Tabelle ist aber kein Zusammenhang erkennbar und eine Korrelationsanalyse bestätigt dies. Es ist davon auszugehen, dass die Existenzbedrohung wie von den Firmen angegeben durch die Corona-Krise ausgelöst wurde.

¹⁹ Die Betriebe werden regelmäßig gefragt: Wie beurteilen Sie den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck, dem ihr Betrieb ausgesetzt ist? Vorgegeben sind vier Intensitätsstufen (kein, gering, mittel, hoch). Falls ein hoher Wettbewerbsdruck besteht: Könnte dadurch der Fortbestand ihres Betriebes in Gefahr geraten?

²⁰ Durch den zweiten Lockdown hat sich der Anteil der existenzbedrohten Betriebe deutlich erhöht. Im vierten Quartal wird er für Deutschland insgesamt mit 25 Prozent angegeben. IAB-Forum, 6. April 2021, Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt, Abb. 3.

Tabelle 9: Existenzbedrohte Betriebe nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. existenzbedrohte Betriebe

	Betrieb ist ...		existenzbedrohter Betrieb		Betrieb hat im Vorjahr negatives Jahresergebnis
	negativ betroffen	in seiner Existenz bedroht	steht vor Geschäftsaufgabe	steht vor Insolvenz/Insolvenz bereits erfolgt	
2018 Niedersachsen ^{b)}	22	10	#	#	5
2019 Niedersachsen ^{b)}	28	10	#	#	7
2020 Niedersachsen	62	10	4	2	6
Verarbeitendes Gewerbe	72	5	*		11
Baugewerbe	40	11	*	*	5
Handel, Kfz-Reparatur	65	8	*	*	4
Einzelhandel, Tankstellen	63	11	*	*	4
Dienstleistungen	66	13	6	3	7
Beherbergung und Gastronomie	93	42	*	*	4
Gesundheits- und Sozialwesen	77	5	*	*	3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	54	-	-	-	-
1 – 9 Erwerbstätige	65	13	5	2	6
10 – 49 Erwerbstätige	55	5	*	*	5
50 – 249 Erwerbstätige	61	3	*	*	13
250 und mehr	66	0	*	*	13
Mittelstand	62	12	4	-	5
übrige private Wirtschaft	61	6	-	-	10
ländliche Regionen	61	8	*	*	4
Stadtregionen	64	13	*	*	8
Verdichtungsregionen	62	11	5	4	8
Betriebsgründung vor 2000	59	6	*	*	5
Betriebsgründung 2000 bis 2016	64	13	7	-	6
Betriebsgründung nach 2016	69	26	*	*	10
2020 Deutschland	64	11	5	1	7

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Es wurde nach dem Wettbewerbsdruck gefragt. Angegeben ist der Anteil an Betrieben mit hohem Wettbewerbsdruck und der Anteil der dadurch in ihrem Fortbestand gefährdeten Betriebe.

*) Wegen zu geringer Zahl der Fälle (<30) nicht ausgewiesen. #) Item nicht gefragt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2018 bis 2020.

Lesebeispiel 2020 Niedersachsen: 62 Prozent aller niedersächsischen Betriebe sind negativ von der Corona-Krise betroffen und 10 Prozent sind in ihrer Existenz bedroht. Von allen existenzbedrohten Betrieben stehen 4 Prozent vor einer Geschäftsaufgabe und 2 Prozent stehen vor einer Insolvenz bzw. haben bereits Insolvenz angemeldet. Bezogen auf alle Betriebe betrifft das (0,1x4) 0,4 Prozent bzw. (0,1x2) 0,2 Prozent. Von allen Betrieben hatten 6 Prozent 2019 ein negatives Jahresergebnis.

1.3 Betriebliche Maßnahmen

Mit der Corona-Krise war bis Sommer 2020 kein starker Beschäftigungseinbruch verbunden. Das lag zum einen an staatlichen Hilfen und zum anderen an einer Vielzahl betrieblicher Reaktionen. **Tabelle 10** gibt einen Überblick über personalpolitische Maßnahmen. Diese haben gemeinsam zum Ziel, das verfügbare Arbeitsvolumen an die durch Nachfragerückgänge und Betriebsschließungen reduzierten Kapazitätsanforderungen anzupassen. Knapp zwei Drittel der niedersächsischen Betriebe nehmen solche Anpassungen vor und setzen mindestens eine der aufgeführten Maßnahmen um.

Abbau von Überstunden und Kurzarbeit sind die häufigsten Maßnahmen

Am häufigsten ist ein Abbau von Überstunden bzw. bei Betrieben mit Arbeitszeitkonten ein Abbau von Plusstunden oder ein Aufbau von Minusstunden (39 Prozent). Ähnlich oft wird Kurzarbeit angeordnet (35 Prozent). Deren Inanspruchnahme wurde vorübergehend erleichtert, da die Erfahrungen nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 gezeigt haben, dass dies ein geeignetes Instrument zur Stabilisierung der Beschäftigung ist. Gut ein Viertel der Betriebe ordnet an, dass Beschäftigte in vorgegebenen Zeiten ihren Urlaub nehmen müssen und jeder fünfte nimmt eine zeitweise Verkürzung der Arbeitszeit vor. Gemeinsam ist diesen Maßnahmen, dass sie den Belegschaftsstand unverändert lassen. Bei anderen Maßnahmen wird deren Größe verkleinert, entweder bei bestimmten Gruppen wie befristet Beschäftigten²¹, Ausbildungsabsolventen bzw. Leiharbeitern oder allgemein durch Nichtbesetzen freier Stellen und betriebsbedingte Kündigungen. Derartige Maßnahmen werden meist deutlich seltener durchgeführt (Werte zwischen 1 und 10 Prozent). Wieder andere Maßnahmen verhindern ein geplantes Belegschaftswachstum wie ein Verzicht auf Personalaufstockungen bzw. auf geplante Besetzung von Ausbildungsstellen.

Differenziert nach Branchen sticht erneut der Bereich Beherbergung und Gastronomie hervor, der durchweg alle Maßnahmen relativ häufig einsetzt, unter anderem auch belegschaftsreduzierende wie betriebsbedingte Kündigungen. Beim Verarbeitenden Gewerbe sowie bei Einzelhandel und Tankstellen finden sich ähnliche Muster in etwas abgeschwächtem Maße. Relativ wenige Betriebe mit personalpolitischen Maßnahmen findet man auf der anderen Seite im Baugewerbe. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung nehmen zwar fast zwei Drittel der Betriebe eine Maßnahme vor, das Maßnahmenspektrum ist aber begrenzt. Belegschaftsreduzierende Maßnahmen werden nur in Form des Abbaus befristeter Beschäftigung nennenswert durchgeführt.

²¹ Die befristete Beschäftigung könnte zwar auch durch eine Übernahme der Personen in unbefristete Arbeitsverhältnisse abgebaut werden, aber davon ist im Kontext der Corona-Krise nicht auszugehen.

Tabelle 10: Personalpolitische Maßnahmen infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Mehrfachantworten zulässig, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	mindestens 1 Maßnahme	Art der Maßnahme											
		Belegschaft stabilisiert				Personalabbau					kein Personal- aufbau		
		Abbau von Überstunden/ Plusstunden.	angeordnete Inanspruchnahme Urlaub	zeitweise Verkürzung von Arbeitszeit	Anordnung von Kurzar- beit	Abbau von Leiharbeit	Abbau befristeter Beschäftigung	geringere Übernahme Ausbildungsabsolvent.	Nichtbesetzen freier Stellen	betriebsbedingte Kündigungen	Zurückstellen geplanter Personalaufstockungen	Verzicht auf gepl. Beset- zung Ausbildungsst.	sonst. Maßnahmen Redu- zierung Arbeitsvolumen
2020 Niedersachsen	64	39	26	20	35	4	4	1	10	6	16	6	6
Verarbeitendes Gewerbe	73	48	28	20	45	11	10	2	16	5	24	10	7
Baugewerbe	46	28	21	7	24	5	1	1	9	5	18	7	5
Handel, Kfz-Reparatur	71	45	30	23	41	0	2	1	5	6	18	8	1
Einzelhandel, Tankstellen	76	47	33	24	45	0	1	1	4	8	19	6	1
Dienstleistungen	69	40	28	23	39	4	5	1	13	7	16	5	9
Beherbergung, Gastronomie	90	53	45	39	76	11	9	0	28	18	36	8	14
Gesundheits-, Sozialwesen	71	48	18	19	30	0	1	3	9	4	11	1	4
Org. o. E., öffentl. Verwaltung	61	48	14	16	2	0	8	-	1	-	2	0	2
1 – 9 Erwerbstätige	61	32	23	18	36	3	3	0	8	7	13	5	6
10 – 49 Erwerbstätige	68	49	31	22	34	4	4	3	13	5	21	8	6
50 – 249 Erwerbstätige	72	51	39	23	29	10	9	4	20	4	23	3	8
250 und mehr	88	61	39	22	41	19	17	2	29	8	39	5	12
Mittelstand	62	34	26	20	39	3	3	1	10	6	18	6	5
übrige private Wirtschaft	76	56	36	20	35	13	9	6	16	10	19	9	6
ländliche Regionen	63	39	25	16	37	3	3	1	8	5	15	4	3
Stadtregionen	64	37	31	23	35	2	1	0	14	2	14	6	8
Verdichtungsregionen	65	39	26	21	33	5	6	2	12	9	18	6	8
Betriebsgründung vor 2000	61	41	26	18	27	3	5	2	11	4	13	6	6
Betriebsgründung 2000-2016	65	35	26	20	42	5	3	1	9	7	19	4	5
Betriebsgründung nach 2016	76	44	29	29	50	3	3	4	18	16	21	16	12
Betriebe mit Betriebsrat	74	64	32	16	25	7	8	2	12	3	15	3	7
Betriebe ohne Betriebsrat	69	51	31	22	38	5	5	2	17	6	24	9	7
2020 Deutschland	b)	38	26	22	35	4	5	2	12	6	19	5	6

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Mit den verfügbaren Tabellenwerten nicht zu ermitteln.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Die relative Häufigkeit des Maßnahmeneinsatzes steigt bei fast allen Arten mit der Betriebsgröße an. Dies sagt aber nur, dass die Vielfalt der Maßnahmen in größeren Betrieben höher ist als in kleineren. Sie sagt jedoch nichts über die Intensität des Einsatzes aus. Eine Ausnahme von diesem Muster findet sich bei betriebsbedingten Kündigungen, die von Klein- und Großbetrieben mit 7 bzw. 8 Prozent deutlich häufiger eingesetzt werden als bei Klein- und

Mittelbetrieben.²² Mittelstandsbetriebe setzen Maßnahmen, die mit Personalabbau verbunden sind, weniger häufig ein, als die Betriebe der übrigen privaten Wirtschaft. In regionaler Hinsicht sind keine systematischen Unterschiede zu erkennen.

Da personalpolitische Maßnahmen zum Teil auch der Arbeitnehmermitbestimmung unterliegen, könnte die Häufigkeit des Einsatzes dieser Instrumente auch von der Existenz eines Betriebsrates beeinflusst sein. In **Tabelle 9** ist dementsprechend auch zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrate unterschieden. Das Ergebnis ist nicht eindeutig. Betriebe mit Betriebsrat haben bei der Mehrzahl der Maßnahmen höhere Anteile als Betriebe ohne Betriebsrat²³, bei einigen ist das Verhältnis jedoch auch umgekehrt, wie z.B. bei betriebsbedingten Kündigungen. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu bedenken, dass hier zusätzlich ein verdeckter Betriebsgrößeneinfluss vorliegt, da größere Betriebe mit höherer Wahrscheinlichkeit einen Betriebsrat haben als kleinere.

Bei einem Vergleich mit den Werten von Deutschland insgesamt zeigen sich wieder keine größeren Unterschiede. In knapp der Hälfte der Items sind die Anteilswerte gleich, bei 2 Items liegt Niedersachsen um 1 Prozentpunkt höher, bei den übrigen mit 1 bis 3 Prozentpunkten darunter. Die größte Differenz liegt bei ‚Zurückstellen geplanter Personalaufstockungen‘ vor.

Aus der **Tabelle 10** lässt sich nur ersehen, welcher Anteil an Betrieben die verschiedenen Maßnahmen einsetzt, aber sie enthält keine Informationen über deren quantitative Wirkungen. Für einige der Maßnahmen sind aber aus dem Standardfragenprogramm Informationen vorhanden, die in späteren Abschnitten des Berichts detaillierter vorgestellt werden:

- Nach Ablauf einer befristeten Beschäftigung werden weniger Personen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen (-13 Prozentpunkte), ein größerer Teil muss aus dem Betrieb ausscheiden (+12 Prozentpunkte): **Tabelle 24**,
- Der Anteil der Leiharbeiter wird halbiert (-1 Prozentpunkt): **Tabelle 25**,
- Der Anteil betriebsbedingter Kündigungen bleibt gleich: **Tabelle 28**, aber die Anzahl der Abgänge insgesamt nimmt zu (+12.000): **Abbildung 12**,
- Der Anteil erfolgreicher Ausbildungsabsolventen, der vom Betrieb übernommen wird, verringert sich (-11 Prozentpunkte): **Tabelle 32**,
- Die Anzahl an Einstellungen geht zurück (-55.000): **Abbildung 12**,
- Das Ausbildungsplatzangebot geht zurück (-17.000): **Tabelle 31**.

Zusammenfassend lässt sich zu den personalpolitischen Maßnahmen sagen, dass sie zunächst die Beschäftigungssicherung der Insider zum Ziel haben. Der Betrieb sichert auf diese Weise seinen Humankapitalbestand und den Betriebsfrieden. Outsider, die als Arbeitssuchende oder Lehrstellenbewerber in den Betrieb eintreten wollen, haben es deutlich schwerer als vor der Corona-Krise.

²² Hierzu finden sich auch in Abschnitt 3.1, Tabelle 28, zusätzliche Informationen.

²³ Da nach Betriebsratsgesetz Betriebsräte erst ab 5 Beschäftigten gebildet werden können, werden in dieser Gruppe nur Betriebe mit 5 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt.

Knapp die Hälfte der Betriebe stockt das Kurzarbeitergeld auf

Gut ein Drittel der Betriebe hat zur Bewältigung des Corona-bedingten Arbeitsausfalls mit Kurzarbeit reagiert (**Tabelle 11**). Kurzarbeitende erhalten durch die Bundesagentur für Arbeit²⁴ im Standardfall 60 bzw. 67 Prozent (mit 1 Kind) des ausgefallenen Nettolohnes. Bei längerer Dauer der Kurzarbeit wird der Lohnersatz bei einem Einkommensausfall von mindestens 50 Prozent auf 70/77 bzw. 80/87 Prozent erhöht. Darüber hinaus stockt knapp die Hälfte der Betriebe das Kurzarbeitergeld ebenfalls auf und zwar in 34 Prozent der kurzarbeitenden Betriebe für alle Kurzarbeitenden und in 13 Prozent für einen Teil.

Kurzarbeit hat in fast allen Branchen große Bedeutung für die Stabilisierung der Beschäftigung. Im Bereich Beherbergung und Gastronomie nutzen sogar mehr als drei Viertel der Betriebe dieses personalpolitische Instrument. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung spielt Kurzarbeit dagegen fast gar keine Rolle (2 Prozent). Die Nutzungshäufigkeit ist bei mittelgroßen Betrieben (50-249 Erwerbstätige) am geringsten und bei Großbetrieben am höchsten. Sie ist umso größer, je jünger der Betrieb ist und unterscheidet sich zwischen Mittelstand und der übrigen privaten Wirtschaft sowie nach Raumtypen nur wenig.

Bezüglich der Aufstockung fällt auf, dass Betriebe mit Betriebsrat diese besonders häufig vornehmen (57+10=67 Prozent) und meist für alle Kurzarbeitenden. Ähnlich ist die Situation bei Dienstleistungs- und Großbetrieben. Dem stehen Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe gegenüber, die nur relativ selten aufstocken (27+8=35 Prozent).

Höhepunkt der Kurzarbeit im April 2020, danach langsames Abflauen

Aus **Tabelle 11** ist zu entnehmen, dass 35 Prozent der Betriebe infolge der Corona-Krise Kurzarbeit genutzt haben. Diese Aussage bezieht sich auf den Zeitraum März bis Oktober. Nur wenige Betriebe haben aber über die gesamte Zeit Kurzarbeit (13 Prozent), häufiger ist die Nutzung in Teilzeiträumen (1-2 Mon. 30 Prozent, 3-4 Mon. 29 Prozent, 5-7 Mon. 27 Prozent). Aus **Tabelle 12** ist das zeitliche Muster der Inanspruchnahme von Kurzarbeit genauer zu sehen. Zusätzlich zum Anteil der monatlich kurzarbeitenden Betriebe findet sich dort auch der Anteil der von Kurzarbeit betroffenen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.²⁵ Kurzarbeit setzt mit dem ersten Lockdown im März 2020 ein und erfasst 17 Prozent der Betriebe und 8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sie erreicht schon im Folgemonat ihre größte Ausdehnung mit 29 Prozent bei den Betrieben und 15 Prozent bei den Beschäftigten. Im Mai geht die quantitative Ausdehnung dann geringfügig zurück (27/14 Prozent) und danach sinkt diese kontinuierlich bis Oktober²⁶ auf 8 Prozent bei den Betrieben und 4 Prozent bei den Beschäftigten. Der Anteil betroffener Beschäftigter ist durchweg halb so groß wie der Anteil kurzarbeitender Betriebe.

²⁴ Das Kurzarbeitergeld wird vom beschäftigenden Betrieb gezahlt, dem es später von der Bundesagentur für Arbeit erstattet wird.

²⁵ Als Bezugsgröße wird die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gewählt, weil eine versicherungspflichtige Beschäftigung Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist.

²⁶ Sofern die Befragung bereits vor einem der abgefragten Monate stattgefunden hatte, sollten die Betriebe Schätzwerte angeben.

Tabelle 11: Kurzarbeit infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Kurzarbeit

	Betriebe mit Kurzarbeit infolge der Corona-Krise	Kurzarbeitsgeld wird aufgestockt für alle Kurzarbeitenden	einen Teil der Kurzarbeitenden
2020 Niedersachsen	35	34	13
Verarbeitendes Gewerbe	45	27	8
Baugewerbe	24	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	41	27	15
Einzelhandel, Tankstellen	45	32	10
Dienstleistungen	39	40	11
Beherbergung und Gastronomie	76	32	11
Gesundheits- und Sozialwesen	30	28	13
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	2	*	*
1 – 9 Erwerbstätige	36	33	12
10 – 49 Erwerbstätige	34	36	15
50 – 249 Erwerbstätige	29	28	10
250 und mehr	41	43	9
Mittelstand	39	34	14
übrige private Wirtschaft	35	34	13
ländliche Regionen	37	25	12
Stadtregionen	35	30	16
Verdichtungsregionen	33	46	13
Betriebsgründung vor 2000	27	34	12
Betriebsgründung 2000 bis 2016	42	35	13
Betriebsgründung nach 2016	50	30	17
Betriebe mit Betriebsrat	75	57	10
Betriebe ohne Betriebsrat	38	29	16
2020 Deutschland	35	30	11

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Bei den meisten Branchen und Betriebsgrößenklassen und allen regionalen Untergliederungen gleicht das zeitliche Muster dem eben für Niedersachsen geschilderten, d.h. die stärkste Verbreitung zeigt sich im April (**Tabelle 12**). Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Beherbergung und Gastronomie und bei Großbetrieben (250 Erwerbstätige und mehr) liegt der Höhepunkt im Mai. Für spätere Monate lässt sich häufig in Bezug auf den Beschäftigtenanteil keine Aussage mehr treffen, weil bei rückläufiger Bedeutung der Kurzarbeit die Anzahl der Fälle für eine Hochrechnung zu klein wird. Während in den meisten Branchen eher ein kleinerer Teil der Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen ist, sind das im Bereich Beherbergung und Gastronomie knapp zwei Drittel. Auch im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie bei Kleinstbetrieben liegt die personelle Betroffenheit mit Werten um einem Viertel deutlich höher als bei den übrigen.

Tabelle 12: Kurzarbeit in den Monaten März bis Oktober 2020 nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Kurzarbeit im Monat ...							
	März		April		Mai		Juni	
	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)
2020 Niedersachsen	17	8	29	15	27	14	21	11
Verarbeitendes Gewerbe	11	6	33	16	35	18	32	17
Baugewerbe	12	*	20	*	19	*	19	*
Handel, Kfz-Reparatur	21	16	35	24	28	18	23	15
Einzelhandel, Tankstellen	23	*	41	22	29	*	23	*
Dienstleistungen	20	9	33	15	33	14	23	11
Beherbergung und Gastronomie	41	*	64	62	70	64	56	*
Gesundheits- und Sozialwesen	12	*	28	*	23	*	4	*
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	-	-	2	*	0	*	0	*
1 – 9 Erwerbstätige	17	16	30	27	27	24	22	19
10 – 49 Erwerbstätige	17	11	29	19	28	17	20	13
50 – 249 Erwerbstätige	12	5	24	12	24	12	21	10
250 und mehr	9	*	20	*	33	9	24	*
2020 Deutschland	17	9	30	18	27	17	21	14

	Kurzarbeit im Monat ...							
	Juli		August		September		Oktober	
	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)
2020 Niedersachsen	17	8	13	7	9	5	8	4
Verarbeitendes Gewerbe	29	12	25	9	18	7	15	6
Baugewerbe	17	*	12	*	10	*	6	*
Handel, Kfz-Reparatur	18	11	13	9	12	8	10	7
Einzelhandel, Tankstellen	19	*	12	*	9	*	6	*
Dienstleistungen	18	8	15	6	9	5	8	4
Beherbergung und Gastronomie	44	*	38	*	20	*	22	*
Gesundheits- und Sozialwesen	2	*	4	*	1	*	0	*
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	-	-	-	-	-	-	-	-
1 – 9 Erwerbstätige	17	15	13	11	9	8	8	*
10 – 49 Erwerbstätige	16	11	13	9	9	6	7	5
50 – 249 Erwerbstätige	16	8	12	5	10	4	8	*
250 und mehr	21	*	19	*	15	*	11	*
2020 Deutschland	16	11	13	8	10	7	8	6

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Anteil Betriebe mit Kurzarbeit im Monat

c) Anteil Beschäftigte in Kurzarbeit im Monat ... an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2020.

*) Wegen zu geringer Zahl der Fälle (<30) nicht ausgewiesen.

-) kein Fall in der Stichprobe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020

Lesbeispiel Niedersachsen: von allen niedersächsischen Betrieben hatten im März 2020 17 Prozent Kurzarbeit angemeldet. Diese betraf 8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Der Anteil an von Kurzarbeit betroffenen Betrieben liegt in Deutschland insgesamt Monat für Monat in etwa auf dem gleichen Niveau wie in Niedersachsen. In drei der acht Monate bestehen Abweichungen von plus/minus 1 Prozentpunkt. Beim Anteil der von Kurzarbeit betroffenen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten besteht hingegen ein systematischer Unterschied. Dieser liegt in Deutschland in allen acht Monaten meist 2 oder 3 Prozentpunkte über dem Niveau in Niedersachsen. Die intensivere Nutzung dieses personalpolitische Instrument kann damit zusammenhängen, dass Deutschland insgesamt auch etwas stärker von der Corona-Krise betroffen ist als Niedersachsen (siehe Abschnitt 1.1, **Abbildung 2** und **Tabelle 2**).

Home-Office gewinnt an Bedeutung

Kurzarbeit ist nicht nur aus beschäftigungspolitischer Perspektive ein gut geeignetes Instrument, sie ist auch aus epidemiologischer Sicht positiv zu beurteilen, da sie – je nach konkreter Ausgestaltung – zu einer verringerten Anzahl von Kontakten führen kann und damit die Infektionsgefahr mindert. Eindeutig positiv ist aus dieser Perspektive die Einführung oder Verstärkung der Arbeit im Home-Office zu beurteilen. Die Politik hat der Wirtschaft daher aufgegeben, dort wo es möglich ist, Home-Office einzuführen oder zu verstärken.²⁷ **Tabelle 13** informiert über den Anteil der Betriebe, die infolge dieser Vorgabe Home-Office-Arbeit eingeführt oder erweitert haben. Dieser beträgt in Niedersachsen wie in Deutschland insgesamt 30 Prozent. Da es möglich ist, dass Betriebe auch schon vor der Corona-Krise alle Möglichkeiten zur Arbeit im Home-Office ausgeschöpft haben und daher aufgrund der Fragestellung hier nicht erfasst sind, kann der angegebene Anteil der Betriebe mit Home-Office den tatsächlichen Wert unterschätzen. Gegenüber dem Jahr 2018 ist der Anteil in beiden hier betrachteten räumlichen Einheitendeutlich angestiegen. Im Jahr 2018 hatten in Niedersachsen 8 Prozent aller Erwerbstätigen die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. Betrachtet man nur die Betriebe, die Home-Office anbieten, steigt der Anteil auf 19 Prozent. Der aktuelle Beschäftigtenanteil ist im Betriebspanel nicht erfasst. In der BECOVID-Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird er für Deutschland insgesamt mit 38 Prozent für Oktober 2020 angegeben.²⁸ Geht man davon aus, dass etwa die Hälfte aller Arbeitsplätze im Home-Office ausgeführt werden können, besteht noch ‚Luft nach oben‘.

Der Wirtschaftsbereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung hatte bereits 2018 mit 53 Prozent einen hohen Anteil an Betrieben mit Arbeit im Home-Office; allerdings wurde die Arbeit im Homeoffice nur jedem siebten Beschäftigten der Branche angeboten. Infolge der Corona-Krise haben gut vier von fünf Betrieben diese Möglichkeit zusätzlich eingeführt oder verstärkt. Der Bereich Dienstleistungen folgt mit weitem Abstand. Auch hier wird das Home-Office aktuell deutlich häufiger ermöglicht als 2018. Aufgrund der Struktur der Arbeitsplätze ist es wenig überraschend, dass in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Einzelhandel und Tankstellen sowie Baugewerbe relativ wenige Betriebe Home-Office-Möglichkeiten bieten.

²⁷ Dies war lange Zeit als Aufforderung an die Betriebe formuliert, ist aber seit Anfang 2021 als Verpflichtung in der Corona-Arbeitsschutzverordnung festgelegt. www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-virus/verordnung-zu-homeoffice-1841120

²⁸ Bellmann, L. et al.: Potential für Home-Office noch nicht ausgeschöpft, IAB-Forum, 21.12.2020.

Tabelle 13: Home-Office nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2018 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Home-Office

	2020 Home-Office eingeführt oder erweitert	2018 Möglichkeit zur Nutzung von Home-Office			2019 schnelles In- ternet ist vor- handen
		Betriebe	Erwerbstätige		
			alle	nur in Betrie- ben mit Home-Office	
Niedersachsen	30	24	8	19	74
Verarbeitendes Gewerbe	21	25	10	16	79
Baugewerbe	14	16	*	*	76
Handel, Kfz-Reparatur	21	18	6	21	77
Einzelhandel, Tankstellen	14	15	*	*	73
Dienstleistungen	37	26	7	20	81
Beherbergung und Gastronomie	5	3	*	*	72
Gesundheits- und Sozialwesen	34	21	4	11	54
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	82	53	14	26	71
1 – 9 Erwerbstätige	25	20	9	46	71
10 – 49 Erwerbstätige	34	30	7	28	78
50 – 249 Erwerbstätige	65	48	6	12	83
250 und mehr	88	69	10	17	94
Mittelstand	22	18	6	24	73
übrige private Wirtschaft	48	41	9	16	86
ländliche Regionen	28	23	7	19	69
Stadtregionen	28	20	5	12	76
Verdichtungsregionen	32	26	9	23	77
Betriebsgründung vor 2000	27	22	9	19	70
Betriebsgründung 2000 bis 2016	29	26	6	21	77
Betriebsgründung nach 2016	37	20	*	*	79
Betriebe mit Betriebsrat	68	38	9	17	78
Betriebe ohne Betriebsrat	31	25	6	18	83
Deutschland	30	22	b)	b)	74

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Mit den verfügbaren Tabellenwerten nicht zu ermitteln.

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2018 bis 2020.

Bei einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt sich, dass der Anteil an Betrieben mit Home-Office mit der Betriebsgröße steigt. Dies sagt aber nichts über die Nutzungsintensität. Aktuell kann darüber keine Aussage getroffen werden. Bei der Befragung 2018 war der Anteil an Beschäftigten, die Home-Office nutzen können, bei Kleinstbetrieben (≤ 9 Erwerbstätige) bei 9 Prozent und bei Großbetrieben bei 10 Prozent, während die beiden mittleren Größenklassen mit Werten von 7 bzw. 6 Prozent eine geringere personelle Abdeckung aufwiesen.

Im Mittelstand wie in älteren Betrieben ist Home-Office nicht so stark verbreitet wie in der übrigen privaten Wirtschaft bzw. in jüngeren Betrieben. Betriebe mit Betriebsrat haben zu einem größeren Anteil Home-Office eingeführt oder verstärkt als Betriebe ohne Mitarbeitervertretung. Die gleiche Situation zeigte sich bereits 2018, wenn auch auf niedrigerem Niveau.

Eine Voraussetzung für die Arbeit im Home-Office ist, dass sowohl der Betrieb wie der Beschäftigte zu Hause über eine schnelle Internetverbindung verfügt. Für die Betriebsseite liegen hierzu Informationen aus der Befragung 2019 vor, die ebenfalls in **Tabelle 13** eingetragen sind. Tendenziell lässt sich sagen, dass in Bereichen, in denen schnelles Internet weit verbreitet ist, auch der Anteil an Betrieben mit verstärkter Home-Office Nutzung hoch ist. Dies gilt z.B. für Dienstleistungs- und Großbetriebe. Eine Korrelationsanalyse bestätigt diesen Zusammenhang.

Produkte bzw. Leistungen sowie Vertriebswege werden angepasst

Die Betriebe reagieren auf die Herausforderungen der Corona-Krise nicht nur durch personalpolitische Anpassungen des Arbeitsvolumens, sie versuchen auch durch Änderungen des Produkts- bzw. Leistungsangebotes und des Vertriebsweges die Einschränkungen des Arbeitsvolumens möglichst gering zu halten. Die Vielfalt dieser Änderungen verdeutlicht **Tabelle 14**. Da die Corona-Pandemie Nachfrage nach neuen Produkten geschaffen bzw. verstärkt hatte, z.B. nach Mund-Nase-Schutz-Masken und Desinfektionsmitteln, boten sich für einige Betriebe Chancen durch eine Anpassung der Produkte bzw. Leistungen. Bei 28 Prozent der Betriebe haben derartige Änderungen stattgefunden. Jeder fünfte Betrieb sagt auf der anderen Seite, dass solche Umstellungen bei ihm nicht möglich sind, weil z.B. die Betriebstechnologie nur auf die vorhandene Produktpalette ausgerichtet ist. Da vielerorts ein Lockdown verordnet wurde und die Ladengeschäfte, Hotels und Gaststätten, Kultureinrichtungen und vieles mehr zumindest zeitweise amtlich schließen mussten, waren Online-Shops eine attraktive Alternative. Knapp jeder zehnte Betrieb hat seine Produkte bzw. Leistungen erstmals online angeboten, 13 Prozent haben ihr vorhandenes Online-Angebot verstärkt. Knapp ein Drittel der Betriebe sieht allerdings keine Möglichkeit zu einer solchen Umstellung. Auch das Telefon bietet neue Chancen. Produkte können telefonisch bestellt werden (17 Prozent) und zur Abholung bereitgestellt oder per Lieferservice ausgeliefert werden (15 Prozent) wenn das Ladengeschäft geschlossen ist. Auch für Gaststätten bietet dies eine Möglichkeit, eingeschränkt Umsatz zu erzielen. Dienstleister, die ihre Büros für den Kundenverkehr nicht öffnen durften, stellen ihren Service auf telefonische Beratung um (27 Prozent). Gut jeder zweite Betrieb hat mindestens eine dieser Änderungen vorgenommen. 9 Prozent der Betriebe geben an, dass keine der aufgeführten Änderungen für sie möglich sei (nicht in der Tabelle enthalten).

Anpassungen an die aktuell veränderte Nachfrage erfolgen relativ häufig im Einzelhandel (47 Prozent), in Beherbergung und Gastronomie und im Gesundheits- und Sozialwesen. Dies sind auch die Bereiche, die insgesamt in relativ vielen Betrieben mindestens eine Änderung vorgenommen haben (71/62/57 Prozent). Am anderen Ende des Häufigkeitsspektrums steht das Baugewerbe mit einem Anteil an Umstellungsbetrieben von nur 28 Prozent. Dies ist zum einen dadurch zu erklären, dass das Baugewerbe nicht so stark von der Corona-Krise betroffen ist.

Zum anderen sind die Umstellungen aufgrund der besonderen Bedingungen in diesem Gewerbe aber häufig gar nicht möglich. In abgeschwächter Form gilt das auch für das Verarbeitende Gewerbe.

Tabelle 14: Änderungen des Produkt-/Leistungsangebots oder des Vertriebswegs infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Mehrfachantworten zulässig, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	mindestens 1 Änderung	Produkte/ Leistungen an aktuelle Nach- frage ange- passt		Produkte/ Leistungen erstmals on- line angebo- ten		Produkte/ Leistungen verstärkt on- line angebo- ten		Produkte zur telefonischen Bestellung angeboten		Produkte zur Abholung be- reitgestellt o- der Liefer- service		Service/ Be- ratung tele- fonisch durchgeführt	
		b)	c)	b)	c)	b)	c)	b)	c)	b)	c)	b)	c)
2020 Niedersachsen	51	28	20	9	32	13	32	17	28	15	31	27	22
Verarbeitendes Gewerbe	48	28	18	2	43	9	43	5	29	17	26	11	22
Baugewerbe	28	18	18	1	41	1	38	4	34	2	33	11	30
Handel, Kfz-Reparatur	64	39	7	9	10	15	10	28	8	32	10	26	8
Einzelhandel, Tankstellen	71	47	5	10	6	17	6	36	4	44	4	27	4
Dienstleistungen	54	27	23	10	34	14	34	19	32	12	38	33	22
Beherbergung, Gastronomie	62	38	19	5	27	11	27	42	20	51	15	17	27
Gesundheits-, Sozialwesen	57	32	25	14	39	7	41	15	43	8	42	33	28
Org. o. E., öffentl. Verwaltung	76	19	38	45	22	44	22	23	41	5	53	62	18
1 – 9 Erwerbstätige	48	24	20	9	33	12	32	18	28	13	32	24	24
10 – 49 Erwerbstätige	56	35	17	8	30	14	30	17	28	18	29	30	17
50 – 249 Erwerbstätige	64	32	23	14	33	21	31	14	30	15	40	39	19
250 und mehr	69	27	35	6	39	21	39	17	40	10	42	49	21
Mittelstand	48	27	19	6	33	11	32	17	28	16	29	23	23
übrige private Wirtschaft	56	36	15	10	23	13	23	18	19	11	34	31	14
ländliche Regionen	53	29	18	8	33	14	32	17	27	16	29	27	22
Stadtregionen	55	31	19	7	37	13	38	19	29	17	34	29	21
Verdichtungsregionen	48	24	21	10	29	12	28	17	29	12	34	25	23
Betriebsgründung vor 2000	50	28	23	8	34	13	34	18	31	15	33	28	24
Betriebsgründung 2000 - 2016	53	27	16	10	28	14	28	17	24	14	27	24	20
Betriebsgründung nach 2016	53	30	15	5	37	4	34	13	37	14	46	27	24
negativ betroffene Betriebe	54	26	24	9	35	14	35	18	31	15	34	27	27
nicht betroffene Betriebe	29	8	22	4	36	7	35	5	33	5	34	18	25
positiv betroffene Betriebe	68	49	3	13	16	13	16	28	16	20	18	34	8
Betriebe mit Betriebsrat	65	28	23	17	29	24	30	21	30	11	37	39	16
Betriebe ohne Betriebsrat	55	34	18	6	34	13	34	15	29	17	32	29	20
2020 Deutschland	^{d)}	27	23	8	32	14	32	13	31	14	34	27	23

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Ja, Änderung vorgenommen.

c) Einführung bzw. Änderung nicht möglich.

d) Mit den verfügbaren Tabellenwerten nicht zu ermitteln.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Auffällig ist noch die Situation im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Anpassungen an die aktuelle Nachfrage erfolgen nur moderat (19 Prozent) und sind vielfach gar nicht möglich (38 Prozent), weil die Aufgaben z.B. gesetzlich vorgeschrieben sind. Bei der Bereitstellung der Leistungen geht die öffentliche Verwaltung aber eine Vielzahl neuer Wege wie Online- (45 bzw. 44 Prozent) oder Telefonbestellungen und -service (23 bzw. 62 Prozent). Lediglich der Abhol- oder Lieferservice ist nicht weit verbreitet (5 Prozent).

Dass der Anteil an Betrieben mit mindestens 1 Änderung mit der Betriebsgröße steigt, entspricht dem gewohnten Muster. Bei ‚Produkte/Leistungen verstärkt online angeboten‘ und ‚Service/Beratung erstmals oder verstärkt telefonisch angeboten‘ gilt dies zwar ebenfalls, bei anderen Änderungen aber ist die Differenzierung nicht so klar. Bei ‚Produkte zur telefonischen Bestellung angeboten‘ ist der Unterschied zwischen den Größenklassen gering, mit dem Spitzenwert bei Kleinstbetrieben (≤ 9 Erwerbstätige). Für Großbetriebe werden bei zwei Änderungen auch jeweils die geringsten Anteilswerte ausgewiesen. Bei ‚Produkte/Leistungen erstmals online angeboten‘ ist das nicht überraschend, weil diese wohl bereits früher zu einem höheren Anteil auf den Vertriebsweg Onlineshop gesetzt haben.

Der Mittelstand ist meist nicht so aktiv in Bezug auf Änderungen wie die übrige private Wirtschaft, sieht sich aber auch häufiger begrenzten Möglichkeiten gegenüber. Ähnlich verhält es sich bei jungen Betrieben im Vergleich zu älteren. In regionaler Hinsicht zeigen sich Stadtregionen relativ änderungsgeneigt, während Verdichtungsregionen eher weniger aktiv sind.

Anpassungen werden nicht nur von negativ betroffenen Betrieben vorgenommen

Corona-bedingte Anpassungen werden nicht nur von Betrieben vorgenommen, die negativ von der Pandemie betroffen sind. Noch häufiger nehmen sie Betriebe vor, deren Nachfrage gestiegen ist. Sehr deutlich ist der Unterschied bei der Nachfrageanpassung. Aber auch bei den übrigen Items ist der Anteil umstellender Betriebe bei positiv betroffenen meist relativ groß. Sie haben vermutlich auch mehr Möglichkeiten dazu, denn sie geben weniger häufig an, dass Änderungen nicht möglich seien. Auch nicht betroffene Betriebe nehmen in gewissem Umfang Änderungen vor.

Vergleicht man die Veränderungen des Produkt- bzw. Leistungsangebotes sowie des Vertriebsweges in Niedersachsen mit denen in Deutschland insgesamt, zeigen sich ähnliche Anteilswerte für die einzelnen Items. Eine Reihe von Änderungen sind in niedersächsischen Betrieben etwas häufiger zu beobachten, wobei der Vorsprung bei ‚Produkte zur telefonischen Bestellung angeboten‘ mit 4 Prozentpunkten am größten ist.

Weiterbildungsmaßnahmen gehen drastisch zurück

Die Einführung oder Verstärkung von Home-Office ebenso wie Änderungen des Produkts- und Leistungsangebotes sowie des Vertriebsweges erfordern häufig eine Weiterbildung des Personals. Diesem verstärkten Erfordernis für Weiterbildung stehen auf der anderen Seite große Umsetzungsprobleme gegenüber, da aufgrund von Kontaktbeschränkungen Vorträge, Kurse, Lehrgänge, Messen und andere Formen zeitweise gar nicht oder nur in eingeschränkter Form durchgeführt werden konnten. Dies hat deutliche Spuren hinterlassen, wie **Tabelle 15** zeigt.

Während über die letzten Jahre die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe kontinuierlich gestiegen ist und 2019 mit 62 Prozent für den Betriebs- und 38 Prozent für den Beschäftigtenanteil Höchstwerte erzielt wurden, sackt die Beteiligung 2020 deutlich ab.²⁹ Nur noch 42 Prozent der Betriebe fördern Weiterbildung und deutlich weniger Beschäftigte nehmen daran teil (17 Prozent). Ein fast genauso großer Anteil an Betrieben musste wegen der Corona-Pandemie Weiterbildungsmaßnahmen absagen und davon sind 12 Prozent der Beschäftigten betroffen. Wären die geplanten Maßnahmen durchgeführt worden, dann hätten 55 Prozent der Betriebe Weiterbildung gefördert und 29 Prozent der Beschäftigten davon profitiert.³⁰ Beide Werte sind immer noch deutlich unter denen des Vorjahres. Es ist unklar, ob dies der besonderen Situation zuzurechnen ist oder eine abnehmende Wertschätzung der Weiterbildung durch die Betriebe ausdrückt. Angesichts der Herausforderungen durch Digitalisierung und Fachkräfteknappheit ist Letzteres nur schwer vorstellbar.

Die Weiterbildung wird häufig in Form von E-Learning durchgeführt. 21 Prozent aller Betriebe, und damit die Hälfte aller weiterbildenden Betriebe, nutzt diese Form. Aufgrund der Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen sind andere Formen kaum möglich. Üblicherweise sind Informationen zu den Weiterbildungsformen im Betriebspanel enthalten, 2020 musste diese Frage aber aufgrund von Platzmangel auf dem Fragebogen entfallen.

Weiterbildungsengagement in Niedersachsen größer als in Deutschland insgesamt

Bei einem Vergleich der Weiterbildungsaktivitäten der niedersächsischen Betriebe mit denen in Deutschland insgesamt bestätigt sich ein Befund, der bereits in früheren Jahren regelmäßig auftrat: Niedersächsische Betriebe sind in der Weiterbildung deutlich aktiver. Dies gilt sowohl bei einer Betrachtung der Betriebe (+ 8 Prozentpunkte) als auch der Beschäftigten (+ 4 Prozentpunkte). Etwas kleinere Differenzen zeigen sich bei Absagen und bei E-Learning.

Vom Rückgang der Weiterbildung sind alle Branchen betroffen, wobei er beim Verarbeitenden Gewerbe und bei Handel und Kfz-Reparatur etwas stärker ausfällt als bei den anderen Wirtschaftsbereichen.³¹ Nach wie vor bleiben die Bereiche Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung relativ weiterbildungsstark. Vergleichsweise viele abgesagte Maßnahmen gab es im Gesundheits- und Sozialwesen (Betriebe 59 Prozent, Beschäftigte 17 Prozent). Für die Absagen könnte neben den allgemeinen Organisationschwierigkeiten dort auch die Tatsache eine Rolle spielen, dass das Personal wegen Aufgabenüberlastung nicht für Weiterbildung freigestellt werden kann. Im Hinblick auf die Bedeutung von E-Learning zeigen sich bei den meisten Wirtschaftsbereichen nur geringe Unterschiede. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist dessen Verbreitung aber etwas geringer als bei den übrigen.

²⁹ Weitere Informationen zur Fort- und Weiterbildung enthält Abschnitt 3.3.

³⁰ Diese Gruppe teilt sich auf in weiterbildende Betriebe ohne Absage (16 Prozent), weiterbildende Betriebe mit Absagen (26 Prozent) und Betriebe, in denen alle Maßnahmen abgesagt werden mussten (14 Prozent). Bei den Beschäftigten addieren sich die beiden Werte.

³¹ Im Verarbeitenden Gewerbe förderten im Jahr 2019 64 Prozent der Betriebe die Weiterbildung von 36 Prozent der Erwerbstätigen. In Handel und Kfz-Reparatur betragen die entsprechenden Werte 64 und 37 Prozent.

Tabelle 15: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2019 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Maßnahmen gefördert		geplante Maßnahmen abgesagt		Betriebe mit Maßnahmen per E-Learning	
	Betriebe	Erwerbstätige	Betriebe	Erwerbstätige	insgesamt	E-Learning infolge Corona
2019 Niedersachsen	62	38	#	#	#	#
2020 Niedersachsen	42	17	40	12	21	16
Verarbeitendes Gewerbe	33	12	37	5	14	9
Baugewerbe	32	18	31	8	10	*
Handel, Kfz-Reparatur	36	13	37	12	25	19
Einzelhandel, Tankstellen	33	14	40	14	28	24
Dienstleistungen	46	19	44	16	24	18
Beherbergung und Gastronomie	14	5	11	8	*	*
Gesundheits- und Sozialwesen	54	23	59	17	25	19
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	46	18	41	10	28	19
1 – 9 Erwerbstätige	35	18	33	17	16	12
10 – 49 Erwerbstätige	49	19	48	15	26	20
50 – 249 Erwerbstätige	78	19	74	13	45	32
250 und mehr	86	12	82	6	67	58
Mittelstand	37	16	35	12	49	14
übrige private Wirtschaft	57	16	52	10	59	23
ländliche Regionen	44	17	38	13	21	17
Stadtregionen	43	14	44	11	20	15
Verdichtungsregionen	39	17	40	12	21	14
Betriebsgründung vor 2000	45	17	44	13	53	18
Betriebsgründung 2000 bis 2016	38	20	35	14	48	13
Betriebsgründung nach 2016	37	14	32	12	58	10
negativ betroffene Betriebe	38	15	37	13	19	14
nicht betroffene Betriebe	42	18	34	10	17	11
positiv betroffene Betriebe	50	18	45	10	34	26
Betriebe mit Betriebsrat	77	17	71	11	48	39
Betriebe ohne Betriebsrat	47	17	48	13	17	13
2020 Deutschland	34	14	33	11	17	12

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

#) Item nicht gefragt.

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2019 und 2020.

Bei einer Differenzierung nach Größenklassen steigt der Anteil der weiterbildenden Betriebe mit der Betriebsgröße an. Gemessen am Beschäftigtenanteil ist Weiterbildung jedoch bei den mittleren Größenklassen am weitesten verbreitet. Hier ist allerdings auch der Rückgang am stärksten. Bei Großbetrieben werden nur relativ wenige Beschäftigte in die Weiterbildung einbezogen (12 Prozent). E-Learning gewinnt mit der Größe des Betriebes an Bedeutung.

Misst man das Weiterbildungsengagement mit dem Anteil an Betrieben mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung, dann zeigt sich die übrige private Wirtschaft engagierter als der Mittelstand. Das Bild ändert sich nicht, wenn abgesagte Maßnahmen in die Betrachtung eingeschlossen werden. Allerdings unterscheidet sich der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten zwischen den beiden Gruppen nicht. Wiederum gemessen am Betriebsanteil sind Betriebe, die vor 2000 gegründet wurden, aktiver als jüngere. Nach dem Beschäftigtenanteil trifft dies auf die mittlere Alterskategorie zu. E-Learning ist dagegen bei jungen Betrieben am stärksten verbreitet.

Interessant ist auch die Unterteilung nach der Betroffenheit von der Corona-Krise. Weiterbildung spielt bei negativ betroffenen Betrieben die relativ geringste Rolle (Betriebe 38 Prozent, Beschäftigte 15 Prozent). Am stärksten engagieren sich positiv betroffene Betriebe (Betriebe 50 Prozent, Beschäftigte 18 Prozent). Dies gilt auch im Hinblick auf das E-Learning.

Betriebe mit Betriebsrat fördern zwar zu einem deutlich höheren Anteil die Weiterbildung als die ohne Mitarbeitervertretung, aber die entsprechenden Beschäftigungsanteile unterscheiden sich nicht. Dies gilt in ähnlicher Weise auch für Corona-bedingte Absagen von geplanten Maßnahmen. E-Learning spielt in ersteren eine größere Rolle.

Zuliefererstruktur oder Wertschöpfungskette werden bei einem kleineren Teil geändert

Aus **Tabelle 8** ist zu entnehmen, dass knapp ein Viertel der Betriebe von Störungen bei Vorleistungen und Lieferanten berichten. Insbesondere im internationalen Warenverkehr wurde der Austausch zeitweise durch Grenzschießungen erschwert. Wie **Tabelle 16** zeigt, haben 7 Prozent der Betriebe bereits entsprechende Veränderungen umgesetzt, 3 Prozent sind aktuell dabei und eine gleich große Gruppe plant sie.³² In Deutschland insgesamt ist die Situation sehr ähnlich.

Besonders häufig haben bereits die Branchen reagiert, die stark von der Corona-Krise betroffen sind: Einzelhandel und Tankstellen, Beherbergung und Gastronomie, Gesundheits- und Sozialwesen. Ähnlich ist die Situation im Verarbeitenden Gewerbe, während im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung der größte Teil der Betriebe keine entsprechenden Vorhaben hat (96 Prozent).

In Abhängigkeit von der Betriebsgröße zeigt sich wieder weitgehend das bekannte Muster, nach dem die Anteilswerte mit der Betriebsgröße steigen. Mittlere Betriebe (50 bis 249 Erwerbstätige) haben dabei schon etwas häufiger Veränderungen umgesetzt, bei Großbetrieben ist man aktuell relativ häufig dabei. Im Mittelstand ist der Anteil der Betriebe, die keine Umstellungen vorgenommen haben etwas größer als in der übrigen privaten Wirtschaft. Ältere Betriebe sind deutlich weniger umstellungsaktiv als jüngere. Für Stadtregionen gilt im Vergleich zu den anderen Raumtypen genau das umgekehrte.

³² Die vier angegebenen Anteilswerte können sich zu Werten größer 100 addieren, da es Betriebe gibt, für die mehreres gilt: Sie haben z.B. bereits Änderungen umgesetzt und planen weitere. Der Anteil ist aber meist gering und die Werte liegen nur wenig über 100. (Ausnahme: Gesundheits- und Sozialwesen 105 Prozent).

Tabelle 16: Maßnahmen zur Veränderung in der Zuliefererstruktur oder Wertschöpfungskette infolge der Corona-Krise nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten zulässig; Basis: alle Betriebe

	Ja, umgesetzt	Ja, angestoßen	Ja, geplant	Nein
2020 Niedersachsen	7	3	3	88
Verarbeitendes Gewerbe	7	7	3	83
Baugewerbe	4	3	3	90
Handel, Kfz-Reparatur	9	3	1	86
Einzelhandel, Tankstellen	13	5	1	81
Dienstleistungen	8	2	3	88
Beherbergung und Gastronomie	11	1	3	85
Gesundheits- und Sozialwesen	14	4	4	83
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	4	0	-	96
1 – 9 Erwerbstätige	5	2	3	91
10 – 49 Erwerbstätige	9	4	2	86
50 – 249 Erwerbstätige	19	5	3	76
250 und mehr	12	10	4	75
Mittelstand	7	2	3	89
übrige private Wirtschaft	11	4	2	85
ländliche Regionen	7	2	3	90
Stadtregionen	8	6	5	83
Verdichtungsregionen	7	2	2	89
Betriebsgründung vor 2000	7	3	2	90
Betriebsgründung 2000 bis 2016	6	1	4	89
Betriebsgründung nach 2016	20	7	1	73
negativ betroffene Betriebe	8	4	4	85
nicht betroffene Betriebe	3	1	-	96
positiv betroffene Betriebe	15	1	1	84
Betriebe mit Betriebsrat	11	3	2	87
Betriebe ohne Betriebsrat	9	4	3	83
2020 Deutschland	8	3	3	88

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Differenziert man die Betrachtung nach der Krisenbetroffenheit, fällt vor allem die Gruppe der positiv betroffenen Betriebe auf. Hier haben bereits 15 Prozent der Betriebe Maßnahmen zur Veränderung der Zuliefererstruktur oder Wertschöpfungskette umgesetzt. Negativ betroffene Betriebe brauchen wohl etwas länger für die Umstrukturierung. Zusätzlich zu den 8 Prozent, bei denen der Prozess abgeschlossen ist, kommen weitere 8 Prozent, die aktuell daran arbeiten bzw. eine Änderung planen.

1.4 Staatliche finanzielle Unterstützung und Zufriedenheit mit der Politik

Der Staat hat bereits seit Beginn der Corona-Krise durch vielfältige Stützungsmaßnahmen versucht, die Auswirkungen auf Unternehmen und Beschäftigte abzumildern. Die bereits erwähnten Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld gehören hierzu. Kleine und mittlere Unternehmen, die infolge des ersten Lockdowns Umsatzeinbrüche erlitten, konnten Sofort- und Überbrückungshilfen, Kredite oder Steuerstundungen beantragen. Die Möglichkeiten der steuerlichen Verlustverrechnung wurden betragsmäßig erhöht und zeitlich erweitert. Diverse Programme der Bundesländer wie der Kommunen ergänzen die Bundesprogramme. Für das zweite Halbjahr 2020 wurden auch die Mehrwertsteuersätze herabgesetzt³³, um den Konsumenten zusätzliche Kaufanreize zu geben. Der finanzielle Umfang aller Maßnahmen ist um ein Mehrfaches größer als der der Hilfsmaßnahmen nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009.³⁴

Knapp ein Drittel der Betriebe erhält finanzielle Unterstützung

Die Anteile der Betriebe, die finanzielle Unterstützungsleistungen infolge der Corona-Krise bekommen haben, sind in **Tabelle 16** ausgewiesen. In Niedersachsen betrifft dies knapp ein Drittel der Betriebe, wobei kaum Unterschiede zwischen den meisten Branchen bestehen. Allerdings gibt es zwei krasse ‚Ausreißer‘: Im Bereich Beherbergung und Gastronomie, der besonders unter den Auswirkungen der Pandemie leidet, erhalten 76 Prozent der Betriebe finanzielle Unterstützung. Bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung ist es auf der anderen Seite nur 1 Prozent. Ebenfalls unterproportional ist der Anteil im Baugewerbe. Die Zielrichtung der Hilfen wird deutlich, wenn man die Unterteilung nach der Betroffenheit von der Corona-Krise anschaut. Gut jeder zweite negativ betroffene Betrieb erhielt finanzielle Unterstützung. Den nicht-betroffenen und den positiv betroffenen Betrieben wurde diese Frage verständlicherweise nicht gestellt.

Bei einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt sich, dass der Anteil der unterstützten Betriebe mit der Betriebsgröße sinkt. Bei Kleinstbetrieben (≤ 9 Erwerbstätige) bekommt gut jeder dritte Betrieb finanzielle Hilfe, bei Großbetrieben (250 und mehr Erwerbstätige) gut jeder achte. Der Mittelstand wird stärker unterstützt als die übrige private Wirtschaft. Das gleiche gilt für junge Betriebe im Vergleich zu älteren. Bei jungen Betrieben erhalten fast zwei Drittel staatliche Hilfen, bei alten (Betriebsgründung vor 2000) nur knapp ein Viertel. Betriebe in Stadtregionen erhalten gegenüber ländlichen und verdichteten Regionen zu einem etwas geringeren Anteil finanzielle Unterstützung.

Politikreaktionen werden schwach positiv bewertet

Über die Höhe der jeweiligen Zahlungen liegen keine Informationen vor, aber es wurde ein allgemeines Zufriedenheitsmaß erhoben. Alle Betriebe wurden gefragt, wie zufrieden sie insgesamt mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie seien. Dies konnten sie anhand einer fünfteiligen Skala ausdrücken, die von 1 ‚sehr zufrieden‘ bis 5 ‚sehr unzufrieden‘ reicht.

³³ Für Speisen in Restaurants gilt der verringerte Satz von 7 Prozent sogar bis Ende 2022.

³⁴ Eine ausführliche Darstellung der fiskalischen Hilfen findet sich im Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2020, Ziffer 118 ff.

Tabelle 17: Betriebe, die aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten infolge der Corona-Krise finanzielle Unterstützungsleistungen bekommen haben sowie Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit finanziellen Unterstützungsleistungen

	Betriebe mit finanziellen Unterstützungsleistungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen	Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik ^{b)}	
		alle Betriebe	Betriebe mit finanziellen Unterstützungsleistungen
2020 Niedersachsen	30	2,6	2,8
Verarbeitendes Gewerbe	37	2,6	2,4
Baugewerbe	20	2,5	*
Handel, Kfz-Reparatur	32	2,7	2,7
Einzelhandel, Tankstellen	31	2,6	*
Dienstleistungen	35	2,7	2,9
Beherbergung und Gastronomie	76	2,7	2,6
Gesundheits- und Sozialwesen	32	2,6	2,9
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	1	1,9	*
1 – 9 Erwerbstätige	34	2,6	3,0
10 – 49 Erwerbstätige	22	2,5	2,4
50 – 249 Erwerbstätige	19	2,5	2,5
250 und mehr	13	2,4	2,2
Mittelstand	35	2,6	2,9
übrige private Wirtschaft	21	2,7	2,9
ländliche Regionen	30	2,6	2,8
Stadtregionen	26	2,6	2,7
Verdichtungsregionen	31	2,6	3,0
Betriebsgründung vor 2000	24	2,5	2,7
Betriebsgründung 2000 bis 2016	33	2,6	2,8
Betriebsgründung nach 2016	60	3,0	3,4
negativ betroffene Betriebe	52	2,7	2,8
nicht-betroffene Betriebe	c)	2,4	-
positiv betroffene Betriebe	c)	2,6	-
Betriebe mit Betriebsrat	9	2,5	2,5
Betriebe ohne Betriebsrat	28	2,6	2,6
2020 Deutschland	36	2,6	d)

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Index gemessen auf einer fünfteiligen Skala von 1 „sehr zufrieden“ bis 5 „sehr unzufrieden“.

c) Nicht-betroffenen sowie positiv betroffenen Betrieben wurde diese Frage nicht gestellt.

d) Wert mit den verfügbaren Tabellen nicht zu ermitteln.

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2020.

Ein Blick auf **Tabelle 17** zeigt, dass bei einem durchschnittlichen Wert von 2,6 die Politikreaktionen schwach positiv bewertet werden. Schränkt man die Auswertung auf Betriebe ein, die finanzielle Hilfen bekommen haben, sinkt das Zufriedenheitsmaß etwas ab (2,8). Deren geringere Zufriedenheit könnte einerseits durch einen Selektionseffekt zu erklären sein. Unterstützte Betriebe sind tendenziell auch besonders schwer von der Krise betroffen (**Abbildung 6**). Andererseits könnte dies daran liegen, dass sie die Hilfe als nicht ausreichend ansehen oder die Modalitäten der Hilfen für zu bürokratisch halten. Für diese Interpretation sprechen die größenspezifischen Unterschiede. Bei Kleinstbetrieben (≤ 9 Erwerbstätige), die häufiger mit Formularen und Anträgen Probleme haben, ist der Zufriedenheitsrückgang mit 0,4 besonders groß. Bei Großbetrieben, die mit ihrem professionellen Management keine derartigen Probleme haben, steigt die Zufriedenheit umgekehrt von 2,4 auf 2,2 an. Ein ähnlicher Anstieg zeigt sich im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Beherbergung und Gastronomie. Da letzterer eher kleinbetrieblich organisiert ist, passt dies allerdings nicht zur vorherigen Argumentation.³⁵

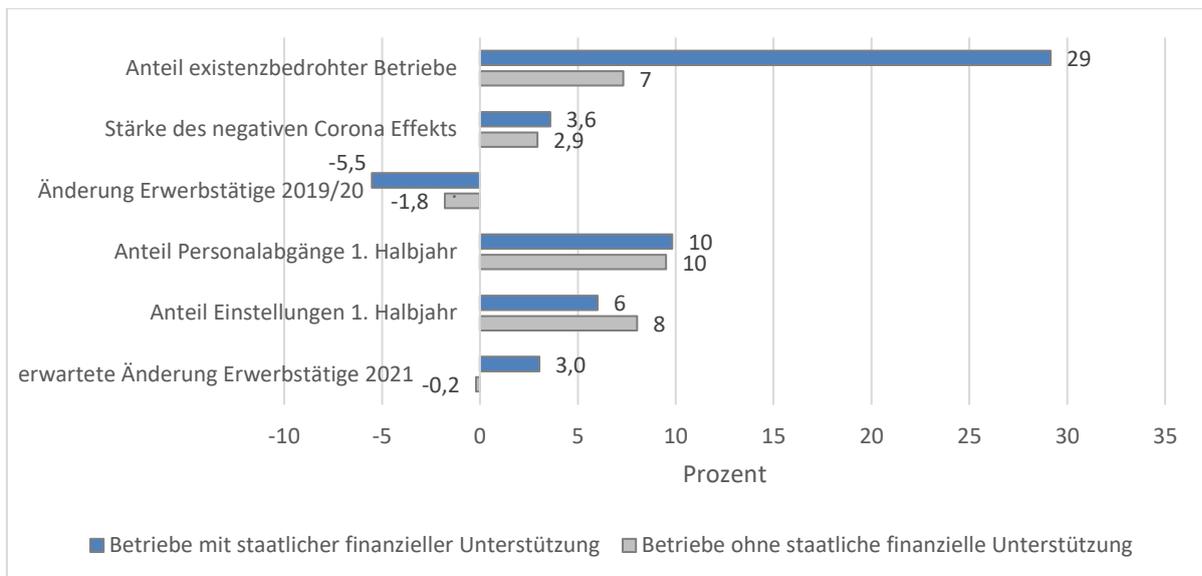
Auffallend ist noch die allgemeine Zufriedenheit des Bereichs Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Deren Betriebe vergeben mit 1,9 die beste Zufriedenheitsbewertung.

Der Anteil an Betrieben mit finanzieller Unterstützung ist in Deutschland insgesamt mit 36 Prozent um 6 Prozentpunkte höher als in Niedersachsen, das Zufriedenheitsmaß unterscheidet sich nicht zwischen den beiden betrachteten Regionen.

In **Abbildung 6** wird die Situation der negativ krisenbetroffenen Betriebe in Abhängigkeit von der finanziellen Unterstützung des Staates noch einmal näher dargestellt. Es ist deutlich, dass Betriebe mit staatlichen Hilfen stärker negativ betroffen sind und ein größerer Anteil existenzbedroht ist. Der Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen gegenüber dem Vorjahr fällt bei unterstützten Betrieben stärker aus. Diese Unterschiede zeigen, dass die Hilfen tendenziell die besonders schwer getroffenen Betriebe erreichen, aber die Insolvenzgefahr auch nicht vollständig beseitigen. Offen ist, warum die 7 Prozent existenzbedrohte Betriebe der zweiten Gruppe, keine staatliche Unterstützung beantragt haben oder beantragen konnten. Die finanziellen Hilfen mildern die Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation, können die negativen Wirkungen aber nicht vollständig kompensieren. Der Anteil an Personalabgängen im 1. Halbjahr 2020 ist zwar in beiden Gruppen etwa gleich, der der Einstellungen im gleichen Zeitraum aber bei unterstützten Betrieben niedriger (-2 Prozentpunkte). Bemerkenswert ist, dass Betriebe, die staatliche finanzielle Hilfe in Anspruch genommen haben, die Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2021 sehr positiv sehen.

³⁵ Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung gaben Kleinstbetriebe zu mehr als 50 Prozent an, dass die Corona-Soforthilfe eine ‚sehr große Hilfe‘ sei. Dieser Anteil sinkt mit der Betriebsgröße deutlich ab. IAB-Forum, 6. April 2021, Serie: Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt, Ein Viertel der mit Corona-Hilfen unterstützten Betriebe sieht dennoch eine Insolvenzgefahr, **Abb. 2**.

Abbildung 6: Verschiedene Beschäftigungsindikatoren bei Betrieben mit und ohne staatliche finanzielle Unterstützung in Niedersachsen 2020, Anteile in Prozent; Basis: negativ von der Corona-Krise betroffene Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020.

Die Corona-Pandemie hat zu einer schweren globalen Wirtschaftskrise geführt, die auch die niedersächsische Wirtschaft im 1. Quartal 2020 stark getroffen hat. Die behördlichen Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung haben ihrerseits die Wirtschaftstätigkeit in vielen Bereichen belastet. Nach dem Abklingen der ersten Welle im Sommer 2020 normalisierte sich das Wirtschaftsleben wieder und in diese Phase fällt die Befragung der Betriebe, die diesem Bericht zugrunde liegt. Es ist daher verständlich, dass die dargestellten Beschäftigungswirkungen in den meisten Wirtschaftsbereichen relativ moderat ausfallen. Hinzu kommt, dass die Betriebe eine Vielzahl von Anpassungsmaßnahmen getroffen haben und Bund, Länder und Kommunen vielfach unterstützend eingegriffen haben. Die im Herbst 2020 einsetzende zweite Corona-Welle und die gegenwärtig laufende dritte Welle lassen aber erwarten, dass die niedersächsische Wirtschaft noch vor großen Herausforderungen steht. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sieht dennoch relativ optimistisch auf das Jahr 2021. Die Beschäftigungssituation war nach IAB-Einschätzung während des zweiten Lockdowns einigermaßen stabil und die Beschäftigungsverluste des Frühjahrs 2020 könnten im Laufe des Jahres weitgehend wieder ausgeglichen werden.³⁶

³⁶ IAB-Kurzbericht 6/2021, Arbeitsmarkt auf dem Weg aus der Krise.

2 Personalstruktur

Im Folgenden werden Teile der Belegschaft analysiert. Dabei werden die Teilgruppen nach verschiedenen Kriterien abgegrenzt. Neben der Differenzierung nach Qualifikationen stehen Beschäftigungsformen im Vordergrund, die vom Normalarbeitsverhältnis, also einer sozialversicherungspflichtigen und unbefristeten Vollzeitbeschäftigung abweichen. Zu diesen sogenannten ‚atypischen‘ Beschäftigten werden meistens geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte und Leiharbeiter gezählt. Um die quantitative Bedeutung der einzelnen Gruppen zu verdeutlichen, werden meistens Beschäftigungsanteile analysiert. Ein unveränderter Anteil bedeutet dann, dass sich die Gruppe wie die Gesamtheit entwickelt. Von einem Sinken oder Steigen der Anteile lässt sich nicht unmittelbar auf ein Schrumpfen oder Wachsen der Gruppengröße schließen. Es verdeutlicht stattdessen eine von der Gesamtheit abweichende Dynamik der Entwicklung.

2.1 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). Erstere werden auch als Fachkräfte bezeichnet und werden seit 2003 danach unterteilt, ob für die Tätigkeit 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, 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 3.2 analysiert.

Die Tätigkeitsstruktur ist seit einigen Jahren relativ stabil

In **Abbildung 7** 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 2019 verläuft die Entwicklung für beide Tätigkeitsgruppen schwankend ohne größere Niveauveränderungen. Im Jahr 2020 sind auf Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten 25 Prozent der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen) zu finden, auf solchen mit qualifizierten Tätigkeiten 70 Prozent. Die aktuelle Entwicklung weicht damit von der vorherigen ab. Einfache Tätigkeiten nehmen wieder etwas zu und qualifizierte ab. Erst im nächsten Jahr wird sich zeigen, ob die stabile Phase beendet oder das Jahr 2020 ein Ausreißer ist.

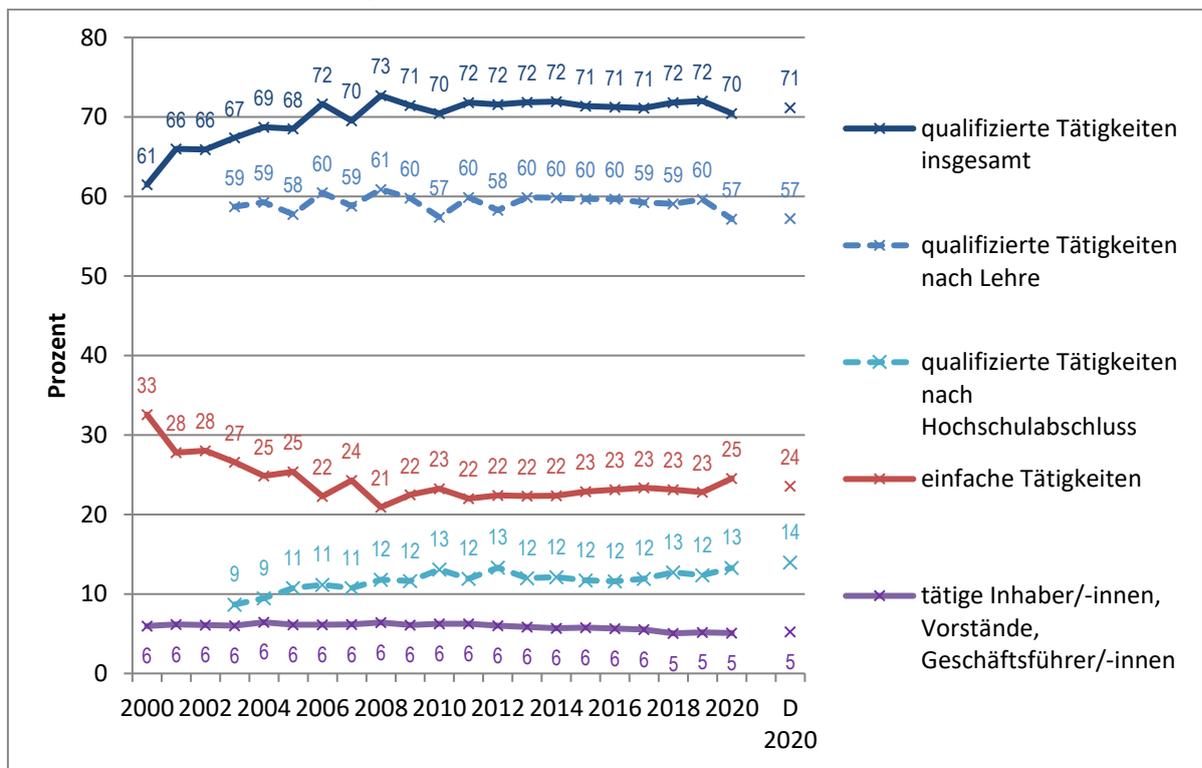
Innerhalb der Gruppe der Qualifizierten hat sich die quantitative Bedeutung bis 2010 zugunsten der Personen mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss verschoben, ab 2012 sind dann die Anteile mehrere Jahre in etwa stabil. Aktuell ist der Anteil der Hochqualifizierten um 1 Prozentpunkt gestiegen und der der Qualifizierten nach Lehre um 3 Prozentpunkte gesunken. Das Qualifikationsprofil hat sich also erneut zugunsten der Hochqualifizierten verschoben. 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 geblieben.

In **Abbildung 7** sind zum Vergleich für das Jahr 2020 auch die entsprechenden Werte für Deutschland eingetragen. Im Unterschied zu Niedersachsen sind dort einfache Tätigkeiten um 1 Prozentpunkt weniger häufig und qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschluss entsprechend häufiger anzutreffen. Die Struktur unterscheidet sich ansonsten nicht.

Differenziert man die Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen (nicht in der Abbildung enthalten), so zeigen sich im Jahr 2020 wie in den Vorjahren hohe Anteile an Geringqualifizierten im Dienstleistungsbereich (30 Prozent) sowie bei Handel und Kfz-Reparatur (24 Prozent). Allerdings ist zu bedenken, dass ersterer im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur sehr heterogen ist und dort auch Teilbereiche mit sehr niedrigem Anteil einfacher Tätigkeiten zu finden sind (z.B. Finanzen und Versicherungen). Dies gilt auch für Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (10 Prozent). Der letztgenannte Bereich verfügt nicht nur über einen hohen Anteil qualifizierter Arbeitnehmer/-innen (insgesamt 90 Prozent), er hat auch besonders viele Beschäftigte mit einem Hochschul-/Fachhochschulabschluss (39 Prozent).

Abbildung 7: Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Stand: jeweils 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2020.

Tabelle 18 informiert erneut über die Aufteilung nach Tätigkeitsgruppen im Jahr 2020, diesmal getrennt für weibliche und männliche Erwerbstätige. Insgesamt stellen die Frauen in Niedersachsen mit 47 Prozent einen um 1 Prozentpunkt höheren Erwerbstätigenanteil als im Vorjahr.

Weibliche Erwerbstätige bei einfachen Tätigkeiten überrepräsentiert

Bei einfachen Tätigkeiten sind Frauen deutlich überrepräsentiert, bei hochqualifizierten und Leitungsfunktionen sind sie unterproportional vertreten.³⁷ Dieses Muster ist über die Zeit 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 etwas geringer aus.

Tabelle 18: Weibliche und männliche Erwerbstätige nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen und in Deutschland insgesamt 2020, Stand: 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Anteil an den Erwerbstätigen ^{a)}					
	Niedersachsen			Deutschland		
	Frauen		Männer	Frauen		Männer
	b)	c)	c)	b)	c)	c)
einfache Tätigkeiten	57	30	20	53	27	21
qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre	46	56	58	46	57	57
qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschl.	43	12	14	43	13	15
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	22	2	7	25	3	7
Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen	47	100	100	46	100	100

a) Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.

b) Anteil Frauen an allen Personen der Tätigkeitsgruppe bzw. an Erwerbstätigen insgesamt.

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020

Tabelle 19 verknüpft die Unterteilung nach Tätigkeiten mit der Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Krise. Zum Vergleich ist zusätzlich die Tätigkeitsstruktur in Niedersachsen insgesamt eingetragen. Etwa jeder zweite niedersächsische Betrieb ist wirtschaftlich negativ von Corona betroffen. Deren Tätigkeitsstruktur entspricht vollständig der in Niedersachsen insgesamt. Nicht betroffene Betriebe haben verstärkt hochqualifizierte und weniger einfache Tätigkeiten, bei positiv betroffenen ist es genau umgekehrt.

³⁷ In Abschnitt 3.5 wird ‚Chancengleichheit‘ näher analysiert.

Tabelle 19: Erwerbstätige nach Tätigkeitsgruppen und Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Krise in Niedersachsen 2020, Stand: 30.6., Anteile in Prozent^{a)}; Basis: alle Betriebe

	Nieder- sachsen	Betriebe Betroffenheit von der Corona-Krise ^{b)}		
		negativ	neutral	positiv
einfache Tätigkeiten	25	25	19	29
qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre	57	57	57	59
qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschl.	13	13	18	7
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	5	5	6	4

a) Basis: Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.

b) Einteilung gemäß Kap. 1.1, S. 24.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020

2.2 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 8** zeigt die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung seit der Jahrtausendwende.³⁸ 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 bis 2019. Da der Beschäftigungseinbruch infolge der Corona-Krise vor allem zu Lasten der geringfügig Beschäftigten ging, geht der Anteil aktuell zurück.³⁹ Im Jahr 2020 ist der Einsatz geringfügig Beschäftigter aber immer noch weit verbreitet. Knapp drei Fünftel der Betriebe beschäftigen Minijobber. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen) beträgt 12 Prozent.⁴⁰ In der Vergleichsregion Deutschland ist der Anteil gleich hoch.

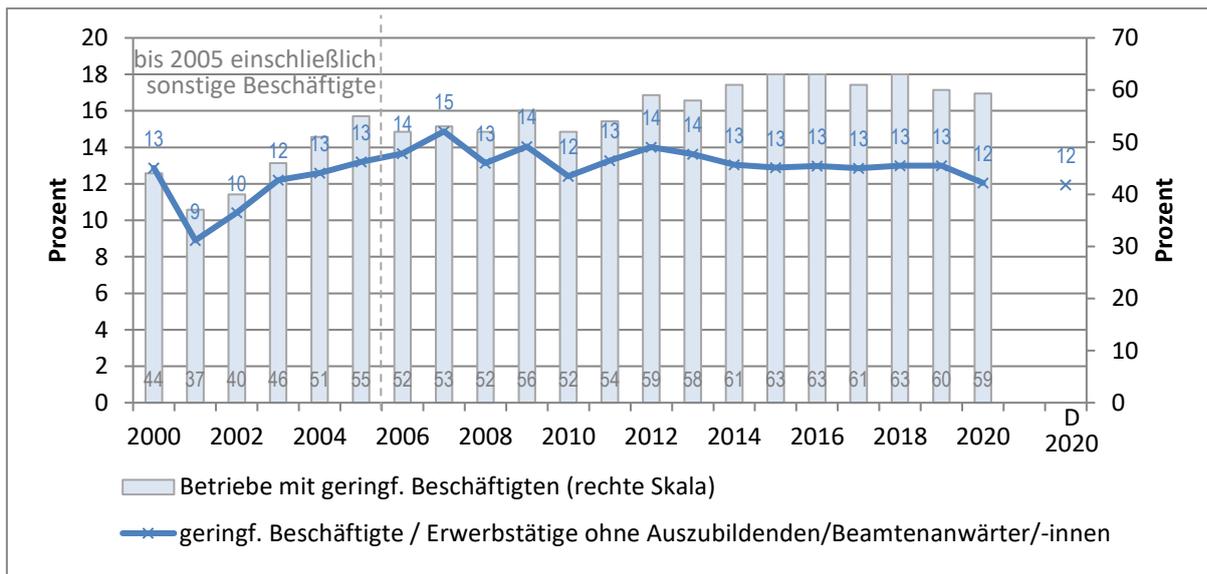
³⁸ Diese Beschäftigungskategorie wurde bis 2005 bei den Betrieben als „sonstige Beschäftigte“ erfragt, mit einem besonderen Hinweis auf geringfügige Beschäftigung. Auf Anregung der Betriebe wurden 2006 die geringfügig Beschäftigten als eigene Kategorie neben den „sonstigen Beschäftigten“ erfasst. Daher sind die Zahlen gegenüber den Berichten vor 2006 nicht ganz vergleichbar. Die Differenzen sind aber gering.

³⁹ Der Rückgang fällt in dieser Darstellung geringer aus als nach Abbildung 2 zu erwarten ist (-8,5 Prozent). In Abbildung 8 wird für 2019 der hochgerechnete Wert aus der Welle 2019 herangezogen, der für 2020 aus der Welle 2020. In Abbildung 2 dagegen werden beide Werte aus der Welle 2020 entnommen. Da sich die Stichproben von Jahr zu Jahr ändern, ist der in Abbildung 8 verwendete Wert weniger genau, da er auf Verhaltensänderungen der Betriebe und einer veränderten Stichprobenszusammensetzung beruht.

⁴⁰ 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.

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 19 Prozent) ebenso in kleineren Betrieben (22 Prozent in Betrieben mit 1 bis 9 Erwerbstätigen, 18 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 (Beschäftigtenanteil 4 Prozent) gegenüber

Abbildung 8: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020^{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 2020.

Tabelle 20 weist den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betroffenheit von der Corona-Krise aus. In der Gruppe der negativ betroffenen Betriebe entspricht der Einsatz dem niedersächsischen Durchschnitt. Nicht-betroffene Betriebe haben unterproportionale Anteile, positiv betroffene überproportionale.

Tabelle 20: Geringfügig Beschäftigte nach Betroffenheit von der Corona-Krise in Niedersachsen 2020, Stand: 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Nieder- sachsen	Betroffenheit von der Corona-Krise ^{a)}		
		negativ	neutral	positiv
Anteil Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung	59	60	48	72
Anteil an Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen	12	12	9	15

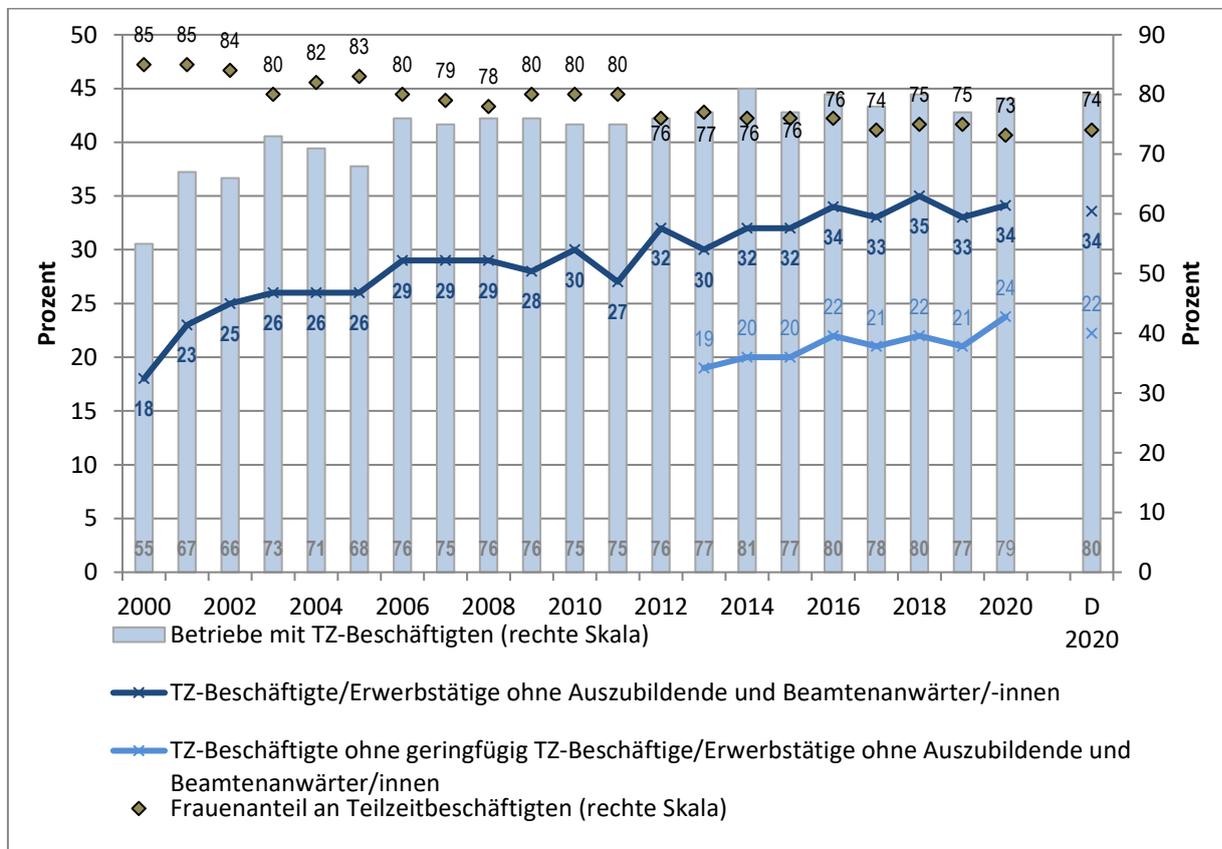
a) Einteilung gemäß Kap. 1.1, S. 24.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020

2.3 Teilzeitbeschäftigung

Zwei relativ stabile Entwicklungstendenzen kennzeichnen die Teilzeitbeschäftigung (**Abbildung 9**): 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. In den letzten Jahren ist aus dem Anstieg auch eher eine schwankende Stabilisierung geworden. Aktuell beschäftigen 79 Prozent der Betriebe Teilzeitkräfte und 34 Prozent aller Beschäftigten arbeiten mit reduzierter Wochenarbeitszeit. Der Frauenanteil ist auf den bisher niedrigsten Wert von 73 Prozent gefallen. Bei einem Frauenanteil an den Erwerbstätigen von 47 Prozent ist dies immer noch ein sehr hoher Wert.

Abbildung 9: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2020.

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 Vollzeitätigkeit denkbar. Klammert man die geringfügig Teilzeitbeschäftigten aus der Analyse aus, dann verbleibt ein Anteil von 24 Prozent an Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinn. Dieser Anteil ist gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen.

Differenziert nach Wirtschaftsbereichen wird deutlich, dass die Bereiche Handel und Kfz-Reparatur (46 Prozent Teilzeitbeschäftigtenanteil), Dienstleistungen (41 Prozent) sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (42 Prozent) stark von Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, während das Verarbeitende Gewerbe (11 Prozent) und das Baugewerbe (13 Prozent) eine unterdurchschnittliche Nutzung dieses Instruments aufweisen.

Zieht man Deutschland zum Vergleich heran, so zeigen sich in etwa die gleichen Werte wie in Niedersachsen. Lediglich beim Anteil an Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinne ist der Unterschied etwas größer (-2 Prozentpunkte).

Bei der Differenzierung nach Betroffenheit von der Corona-Krise (**Tabelle 21**) zeigen sich Unterschiede zwischen der Betriebs- und der Beschäftigtenperspektive. Bei Ersterer fallen nicht-betroffene Betriebe durch geringe Anteile auf, bei Letzterer positiv betroffene durch hohe.

Tabelle 21: Teilzeitbeschäftigte nach Betroffenheit von der Corona-Krise in Niedersachsen 2020, Stand: 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Nieder- sachsen	Betroffenheit von der Corona-Krise ^{a)}		
		negativ	neutral	positiv
Anteil Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung	79	81	72	83
Anteil an Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen	34	31	32	42

a) Einteilung gemäß Kap. 1.1, S. 24.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020

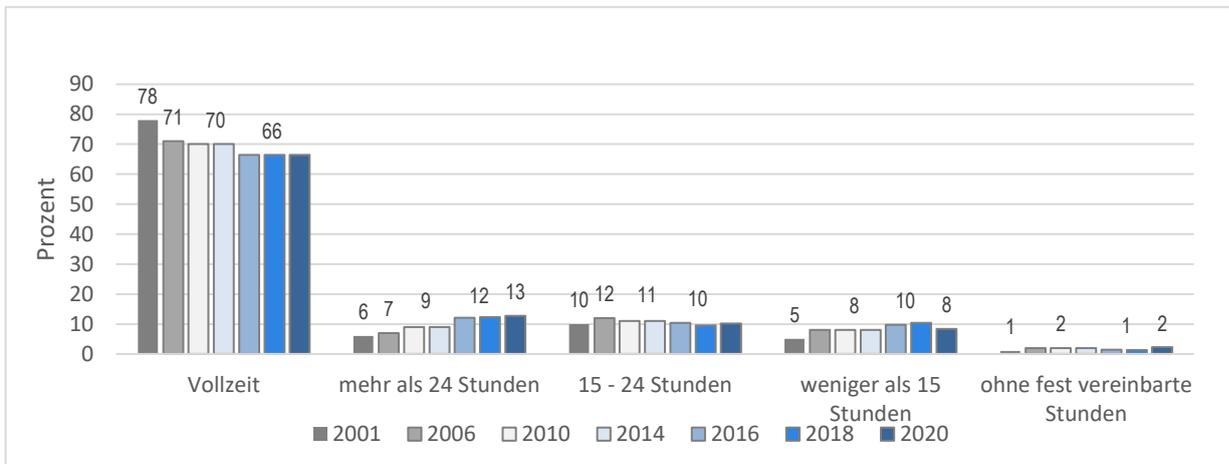
Im zweijährigem Rhythmus wird auch die Aufteilung der Erwerbstätigen nach Vollzeit und verschiedenen Teilzeitbeschäftigungsformen erhoben. **Abbildung 10** zeigt die entsprechenden Ergebnisse im Zeitraum 2001 bis 2020.

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

Wie man sieht, nimmt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten von 2001 bis 2016 tendenziell ab und bleibt seitdem auf dem erreichten Niveau. 2020 haben noch zwei Drittel der Erwerbstätigen eine Vollzeitstelle. Von den Teilzeitbeschäftigten arbeitet durchweg ein großer Teil zwischen 15 und 24 Stunden pro Woche; ihr Anteil ist in etwa konstant geblieben. Die quantitative Bedeutung der Gruppe mit mehr als 24 Stunden hat sich gegenüber 2001 mehr als verdoppelt und sie ist aktuell die größte Teilzeitgruppe. Auch der Teil der Beschäftigten, der weniger als 15 Stunden pro Woche arbeitet, hat längerfristig quantitativ an Bedeutung gewonnen, aktuell ist er aber um 2 Prozentpunkte geschrumpft. Eine in etwa konstant kleine Gruppe arbeitet in Teilzeit ohne fest vereinbarte Stundenzahl. Bei differenzierter Betrachtung wird deutlich, dass im Verarbeitenden Gewerbe, bei den Dienstleistungen und bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung längere Teilzeitverträge anteilmäßig häufiger vorkommen als kürzere. Das Muster entspricht also der in **Abbildung 9** für 2020 gezeigten Struktur. Eine

Ausnahme bildet der Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie das Baugewerbe bei denen Verträge mit weniger als 15 Stunden relativ häufig anzutreffen sind. Letzteres gilt auch für kleinere Betriebe (1-9 und 10-49 Erwerbstätige), während größere häufiger längere Teilzeitmodelle präferieren.

Abbildung 10: Erwerbstätige nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Niedersachsen 2001 bis 2020, ausgewählte Jahre^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2006, 2010, 2014, 2016, 2018, 2020.

2.4 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 ergibt, wie z.B. die Genesung eines erkrankten Mitarbeiters, bzw. ein festgelegter Zweck, wie der Abschluss eines Projektes, erfüllt ist. Die Bestimmungen des Kündigungsschutzrechtes greifen in diesen Fällen nicht und das Unternehmen kann sich leicht von einem Mitarbeiter trennen. Das kann wichtig werden, wenn z.B. der Arbeitskräftebedarf sich anders entwickelt als erwartet oder der Mitarbeiter die erwarteten Leistungen nicht erbringt.⁴¹ Die rechtlichen Regelungen wurden mehrfach ‚gelockert‘, um in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit Einstellungen zu erleichtern: „*Lieber befristet arbeiten, als unbefristet arbeitslos zu sein!*“, lautete das Motto dieser Maßnahmen. Angesichts des Beschäftigungsbooms sprechen sich aber viele Stimmen für eine Re-Regulierung aus, die die Sicherheitsbedürfnisse der Beschäftigten stärker berücksichtigt.

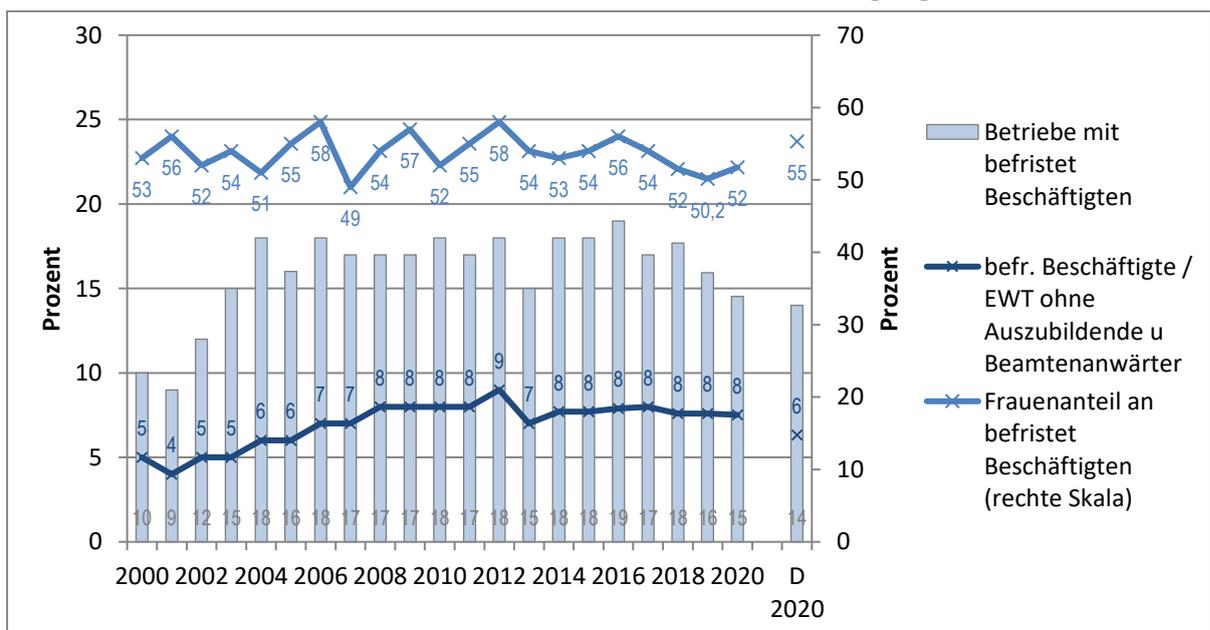
⁴¹ Die betrieblichen Gründe für befristete Beschäftigungsverhältnisse wurden in den Beschäftigungstrends 2018 Niedersachsen in Kapitel 2.1 analysiert. Neben der hier angesprochenen Probezeitfunktion wurden zeitlich und sachlich begrenzte Bedarfe sowie wirtschaftliche Unsicherheit genannt. Eine Förderung der Leistungsbereitschaft und Motivation spielte nur eine untergeordnete Rolle.

Anstieg der befristeten Beschäftigung seit einigen Jahren gestoppt

Die quantitative Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse hat im ersten Dezennium nach dem Jahr 2000 deutlich zugenommen (**Abbildung 11**). Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer/-innen mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigen (hellblaue Rechtecke), steigt nach der Jahrtausendwende bis 2004 deutlich an, verharrt danach – bei jährlichen Schwankungen – bis 2016 in etwa auf dem erreichten Niveau und geht seitdem zurück. Der Beschäftigtenanteil (dunkelblaue Linie) folgt bis 2012 einem steigenden Trend. Nach einem kurzen zwischenzeitlichen Rückgang hat sich die Lage seit dem Jahr 2014 stabilisiert. Aktuell hat gut jeder siebte Betrieb Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen und jeder zwölfte Beschäftigte einen befristeten Vertrag. Im Jahr 2020 sind das insgesamt rund 270.000 Beschäftigungsverhältnisse.

Frauen sind in allen Jahren überproportional von Befristungen betroffen, allerdings nicht so ausgeprägt wie bei der Teilzeit. Der Frauenanteil bei Befristungen liegt mit 52 Prozent über dem Frauenanteil an den Erwerbstätigen, der gegenwärtig 47 Prozent beträgt. Ob damit der seit 2016 anhaltende rückläufige Trend abgelöst oder nur kurzfristig unterbrochen ist, zeigt sich erst im nächsten Jahr. Der Umfang der Befristungen ist in Niedersachsen um 2 Prozentpunkte höher als in Deutschland insgesamt, der Frauenanteil 3 Prozentpunkte niedriger. Diese Unterschiede traten in ähnlicher Größenordnung schon im Vorjahr auf.

Abbildung 11: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeter Beschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2020.

Im Hinblick auf Verbreitung und Intensität der Nutzung befristeter Arbeitsverträge sticht der Bereich Organisationen ohne Erwerbzweck und öffentliche Verwaltung heraus (**Tabelle 22**, Betriebe 39 Prozent, Erwerbstätige 14 Prozent). Ein hoher Erwerbstätigenanteil findet sich auch bei den Dienstleistungen (9 Prozent), während im Baugewerbe Befristungen nur eine

untergeordnete Rolle spielen (Betriebe 4 Prozent). Differenziert nach Betriebsgrößen zeigt sich, dass es eher die größeren Betriebe sind, die von diesem Instrument Gebrauch machen.⁴²

Der größte Teil der Befristungen erfolgt weiterhin sachgrundlos, aber er geht deutlich zurück

In **Tabelle 22** ist zusätzlich eine Aufteilung nach dem Befristungsgrund enthalten. Dabei wird zwischen einer Befristung wegen öffentlicher Förderung (z.B. Lohnkostenzuschüsse), sonstiger sachlicher Gründe sowie sonstiger Regelungen (z.B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz) und einer Befristung ohne Sachgrund unterschieden. Während in den ersten Jahren des aktuellen Dezzenniums die sachgrundlose Befristung an quantitativer Bedeutung gewonnen hat (> 50 Prozent) und deshalb vielfach im Zentrum einer kritischen öffentlichen Diskussion stand, geht sie seit 2018 zurück. Dabei fällt der aktuelle Rückgang mit 9 Prozentpunkten auf 45 Prozent sehr deutlich aus. Insbesondere die sonstigen Regelungen, z.B. durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, machen jetzt einen größeren Anteil aus (+ 5 Prozent) als im Vorjahr.

Besonders verbreitet ist die sachgrundlose Befristung im Bereich Handel und Kfz-Reparatur (82 Prozent), gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (67 Prozent). 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 (3,9 Prozent). Der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung hat zwar den höchsten Anteil an befristet Beschäftigten, die sachgrundlose Befristung kommt mit 13 Prozent aber nicht so häufig vor; hier dominieren sonstige Regelungen (44 Prozent) und auch andere sachliche Gründe spielen mit 32 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.⁴³ Die Basis für die Begrenzung sollen Unternehmen bilden, die im Panel aber nicht abgebildet werden können, da hier Betriebe die Erhebungseinheit bilden.⁴⁴ Die vorgenommene Einteilung in Betriebsgrößenklassen soll eine erste Orientierung bieten.

In der kleineren Klasse sind 53 Prozent aller Erwerbstätigen ohne Ausbildung und Beamtenanwärter/innen beschäftigt und von diesen haben 4 Prozent einen befristeten Vertrag, insgesamt 26 Prozent aller Befristungen. In der größeren Klasse finden sich bei 47 Prozent der Beschäftigten 74 Prozent der Befristungen und damit bei 12 Prozent der Erwerbstätigen. In beiden Klassen sind sachgrundlose Befristungen mit Werten von 43 bzw. 46 Prozent am häufigsten anzutreffen. Dies führt zu einem Erwerbstätigenanteil von 1,6 Prozent bei den Betrieben mit bis zu 75 Beschäftigten und von 5,3 Prozent bei den größeren. Der im Koalitionsvertrag

⁴² In der Tabelle wird eine Einteilung nach zwei Größenklassen gewählt, die bei der geplanten Neu-Regulierung der sachgrundlosen Befristung in der politischen Diskussion genannt werden.

⁴³ Vgl. auch den Beitrag im IAB-Forum vom 12.02.2018; iab-forum.de/zur-einschraenkung-befristeter-arbeitsvertraege-im-koalitionsvertrag/.

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

genannte Grenzwert von 2,5 Prozent wird also in der größeren Klasse überschritten. Im Vorjahr traf dies noch für beide Klassen zu. Um den Grenzwert bei den Betrieben mit mehr als 75 Beschäftigten einzuhalten, müsste die sachgrundlose Befristung um ca. 48.000 Fälle abgebaut werden.

Tabelle 22: Befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Rechtsgrundlage und verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2013, 2017 bis 2020^{b)} und Deutschland insgesamt 2020, 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 an allen Befristungen ^{d)}
2013 Niedersachsen	15	7	3,8	55	4	36	6
2017 Niedersachsen	17	8	4,5	56	3	25	16
2018 Niedersachsen	18	8	4,3	58	4	26	12
2019 Niedersachsen	16	8	4,0	54	4	31	12
2020 Niedersachsen	15	8	3,4	45	6	32	17
Verarbeitendes Gewerbe	18	5	3,6	67	0	23	10
Baugewerbe	4	*	*	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	13	5	3,8	82	1	18	-
Dienstleistungen	15	9	3,9	44	6	36	14
Org. o. E., öff. Verwaltung	39	14	1,7	13	11	32	44
1 - 75 Erwerbstätige	12	4	1,6	43	9	40	8
76 u. mehr Erwerbstätige	74	12	5,4	46	5	30	20
negativ betroffene Betriebe	13	6	2,6	43	8	47	2
nicht-betroffene Betriebe	14	10	3,2	31	6	27	36
positiv betroffene Betriebe	20	9	5,9	68	1	16	15
2020 Deutschland	14	6	3,7	57	6	30	7

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang in Tabelle A2.

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

c) Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/Beamtenanwärterinnen.

d) Befristungen mit fehlender Angabe beim Befristungsgrund sind aus der Anteilsberechnung ausgeklammert.

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

Lesebeispiel Verarbeitendes Gewerbe: 18 Prozent der Betriebe haben Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen. Befristet beschäftigt sind 5 Prozent der Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen. 67 Prozent sind sachgrundlos befristet; dies entspricht einem Erwerbstätigenanteil von 3,6 Prozent. 0 Prozent sind wegen öffentlicher Förderung befristet, 23 aus einem anderen sachlichen Grund und 10 Prozent wegen sonstiger Regelungen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2013, 2017 bis 2020.

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.

Im Hinblick auf die Corona-Krisen-Betroffenheit fällt auf, dass negativ betroffene Betriebe einen relativ geringen Anteil an befristet Beschäftigten haben. Dies korrespondiert mit der Feststellung aus Abschnitt 1.3, **Tabelle 8**, dass befristete Beschäftigung als Puffer bei einem Rückgang des Arbeitsvolumens genutzt wird. Positiv betroffene nutzen dieses beschäftigungspolitische Instrument intensiver und setzen dabei vor allem auf sachgrundlose Befristungen.

Der Anteil befristeter Neueinstellungen nimmt deutlich zu

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 23**). 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 mit sinkender Tendenz. Im Jahr 2019 betrug der Anteil nur noch 35 Prozent. Die mit der Corona-Krise verbundene wirtschaftliche Unsicherheit hat aktuell den Anteil der einstellenden Betriebe wie den Umfang an Einstellungen⁴⁵ deutlich gesenkt und gleichzeitig den Anteil der befristeten Einstellungen auf 42 Prozent erhöht. Wie in den meisten früheren Jahren liegt der Befristungsanteil bei neu eingestellten Frauen höher als bei Männern (47 bzw. 39 Prozent).

Befristungspraxis bei Einstellungen ist sehr unterschiedlich

Die Befristungspraxis bei Neueinstellungen unterscheidet sich zwischen den Wirtschaftsbereichen relativ stark. Die Werte für den Dienstleistungsbereich liegen nahe bei denen für Niedersachsen insgesamt. Im Baugewerbe werden Befristungen nur verhalten eingesetzt, im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung dagegen intensiv. Knapp drei von fünf Beschäftigten werden dort nur befristet eingestellt. Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Befristungsanteil sogar noch etwas höher. Im Hinblick auf die Betriebsgröße zeigen die 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.

Was eben für Großbetriebe gesagt wurde, gilt in gleicher Weise für positiv Corona-betroffene Betriebe. Sie sehen sich verstärkter Nachfrage gegenüber und reagieren mit relativ vielen Einstellungen. Aufgrund der Unsicherheit der weiteren Entwicklung nutzen sie Befristungen intensiv. Negativ betroffene Betriebe haben demgegenüber wenige Einstellungen, die sich vermutlich auf den Kernbereich konzentrieren. Befristungen haben keine so große Bedeutung.

⁴⁵ Die Entwicklung der Einstellungen wird in Abschnitt 3.1 näher betrachtet.

Tabelle 23: Befristungen bei Neueinstellungen im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2005, 2010 und 2015 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Neueinstellungen

	Betriebe mit Neueinstellungen		Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen
	insgesamt	davon mit befristeten Neueinstellungen	
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
2020 Niedersachsen	31	30	42
Verarbeitendes Gewerbe	29	47	64
Baugewerbe	39	9	6
Handel, Kfz-Reparatur	27	31	39
Dienstleistungen	32	27	41
Org. o. E., öff. Verwaltung	28	60	59
1 – 9 Erwerbstätige	17	20	23
10 – 49 Erwerbstätige	50	29	27
50–249 Erwerbstätige	82	51	55
250 u. mehr	94	80	56
negativ betroffene Betriebe	26	29	31
nicht-betroffene Betriebe	33	26	47
positiv betroffene Betriebe	46	34	56
2020 Deutschland	28	30	38

a) Erläuterungen zu den Kriterien in Tabelle A2.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2010, 2015 bis 2020.

Lesebeispiel Verarbeitendes Gewerbe: Von allen Betrieben haben 29 Prozent Einstellungen im 1. Halbjahr vorgenommen. Bei 47 Prozent der einstellenden Betriebe gab es befristete Neueinstellungen. Von allen Neueinstellungen waren 64 Prozent befristet.

Im Vergleich zu Deutschland insgesamt spielen Befristungen in Niedersachsen eine etwas größere Rolle. Der Anteil an Betrieben mit befristeten Neueinstellungen ist zwar gleich, der aussagekräftigere Beschäftigtenanteil allerdings um 4 Prozentpunkte höher.

Chancen auf Übernahme in unbefristete Beschäftigung deutlich gesunken

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 2020 gab es in 9 Prozent der Betriebe Beschäftigte, deren Befristung endete und dies betraf insgesamt 105.000 Beschäftigungsverhältnisse bzw. 2,9 Prozent der Erwerbstätigen. Bezieht man die Zahl der auslaufenden Befristungen auf den Bestand an befristeten Be-

beschäftigungsverhältnissen, machen diese 39 Prozent aus. Da ein nennenswerter Anteil an Befristungen maximal 6 Monate läuft⁴⁶, ist dies eine plausible Größenordnung. Von den Betroffenen⁴⁷ wurden (**Tabelle 24**)

- 28 Prozent im gleichen Betrieb in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen,
- 34 Prozent im gleichen Betrieb weiterhin befristet beschäftigt und
- 38 Prozent sind aus dem Betrieb ausgeschieden.

Für etwas mehr als ein Viertel der Betroffenen hat sich also die Hoffnung erfüllt. 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 2020 mit früheren Jahren, ist festzustellen, dass der Anteil der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung deutlich zurückgegangen ist (-13 Prozentpunkte). In fast dem gleichen Ausmaß ist der Anteil der aus dem Betrieb ausscheidenden Personen angestiegen. Knapp zwei von fünf befristet Beschäftigten mit auslaufendem Vertrag im 1. Halbjahr müssen den Betrieb verlassen. Wie bereits in Abschnitt 1.2 festgestellt, nutzen eben viele Betriebe in der Corona-Krise befristete Beschäftigung als Puffer. In Deutschland insgesamt ist die Situation zwar prinzipiell ähnlich, aber die Veränderungen sind nicht so stark (Übernahme -6 Prozent; Ausscheiden + 8 Prozent) und die Ausgangssituation war günstiger (aus Beschäftigtensicht), so dass von allen Beschäftigten mit auslaufenden Befristungen immer noch 38 Prozent übernommen und nur 33 Prozent ausscheiden müssen.

Der Rückgang der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung trifft alle Wirtschaftsbereiche, besonders hoch fällt er im Bereich Handel und Kfz-Reparatur aus (- 32 Prozentpunkte). Allerdings war die Situation im Vorjahr besonders günstig und mit aktuell 38 Prozent ist der Übernahmeanteil noch relativ hoch. Befristungen werden hier vor allem als verlängerte Probezeit angesehen. Mit 13 Prozent scheidet auch der geringste Anteil aus dem Betrieb aus. Im Verarbeitenden Gewerbe und bei den Dienstleistungen betreffen die Übergänge in unbefristete Stellen anteilmäßig etwa so viele Stellen wie in Niedersachsen insgesamt, der Anteil der Ausscheidenden ist dort aber deutlich größer. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung haben sich gegenüber dem Vorjahr die geringsten Änderungen ergeben. Das bedeutet, dass die Übernahmemechanismen nach Auslaufen der Beschäftigung nach wie vor gering sind (14 Prozent). In knapp drei von fünf Fällen werden die befristeten Verträge verlängert, der Anteil der Beschäftigten, der nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb ausscheidet beträgt 28 Prozent (- 3 Prozentpunkte gegenüber 2019).

⁴⁶ 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).

⁴⁷ 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 24: Auslaufende Befristungen im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2010 und 2015 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit auslaufenden Befristungen

	Betriebe mit auslaufenden Befristungen	Erwerbstätige mit auslaufenden Befristungen		nach Auslaufen der Befristung		
		Anteil an Erwerbstätigen ^{a)}	Relation zu befristet Beschäftigten ^{b)}	Verbleib im Betrieb in unbefristeter Beschäftigung	erneut in befristeter Beschäftigung	Ausscheiden aus dem Betrieb
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	33	26
2020 Niedersachsen	9	2,9	39	28	34	38
Verarb. Gewerbe	14	3,7	68	30	19	51
Baugewerbe	5	*	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	9	2,9	62	38	49	13
Dienstleistungen	8	2,8	31	26	31	43
Org.o.E., öff. Verwalt.	23	4,3	32	14	58	28
1 – 9 Erwerbstätige	3	*	*	*	*	*
10 – 49 Erwerbstätige	13	1,3	35	58	31	11
50–249 Erwerbstätige	46	4,1	43	31	34	35
250 u. mehr	74	4,0	34	19	37	44
negativ betroffene Be.	8	2,2	36	32	21	47
nicht-betroffene Betr.	8	3,4	33	21	51	28
positiv betroffene Betr.	18	5,2	59	29	40	32
2020 Deutschland	c)	2,2	34	38	29	33

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang in Tabelle A2.

b) Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.

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

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

* Nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl in der Stichprobe.

Lesebeispiel Verarbeitendes Gewerbe: 14 Prozent der Betriebe haben auslaufende Verträge; dies betrifft 3,7 Prozent der Erwerbstätigen bzw. 68 Prozent der befristet Beschäftigten. Von den Beschäftigten mit auslaufender Befristung bekommen 30 Prozent eine unbefristete Beschäftigung im gleichen Betrieb. 19 Prozent bekommen in ihrem Betrieb einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag. 51 Prozent der Beschäftigten mit auslaufender Befristung scheiden aus dem Betrieb aus.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 und 2015 bis 2020.

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 (≤ 9 Erwerbstätige) für eine Hochrechnung zu gering ist. Hier zeigt sich, dass die Chancen für einen Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei Kleinbetrieben (10 – 49 Erwerbstätige) überraschend hoch ist (58 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr ist der Wert

sogar noch um 5 Prozentpunkte angestiegen. Allerdings ist die Gesamtgruppe mit auslaufenden Verträgen hier relativ klein. Die geringsten Übernahmechancen haben befristet Beschäftigte wie im Vorjahr bei Großbetrieben (250 und mehr Erwerbstätige).

Sowohl gemessen am Anteil der Betriebe als auch am Anteil der Erwerbstätigen haben positiv krisenbetroffene Betriebe einen relativ hohen Anteil an auslaufenden Befristungen, da sie auch viele befristet Beschäftigte haben. Der größte Teil von ihnen bekommt erneut einen befristeten Vertrag, der Anteil ausscheidender Personen ist unterdurchschnittlich. Bei negativ betroffenen ist es umgekehrt: Relativ wenig auslaufende Befristungen und ein hoher Anteil, der den Betrieb verlassen muss. Abweichend von diesem plausiblen Muster ist der Anteil an Personen, der in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird, in diese Gruppe am höchsten.

Zusammenfassend kann aus Sicht der Beschäftigten festgestellt werden, dass sich die Situation gegenüber dem Vorjahr deutlich verschlechtert hat. Einstellungen sind wieder häufiger befristet und nach Auslaufen der Befristung erfolgen weniger Übergänge in unbefristete Beschäftigung und mehr Personen scheiden aus dem Betrieb aus.

2.5 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. 8 Prozent der Betriebe – verteilt über alle Branchen – setzen auch 2020 derartige Kräfte ein (**Tabelle 25**). 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 zunächst bei 2 Prozent stabilisiert. Im Jahr 2020 fällt der Anteil auf 1 Prozent.

Als drittes ist in **Tabelle 25** 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 dar-

stellt. 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 Dienstleistungsbereich Leiharbeiter/-innen einsetzen, während diese Beschäftigungsform in den übrigen Bereichen nur eine untergeordnete Rolle spielt.

Tabelle 25: Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2020, und Deutschland insgesamt 2020, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Niedersachsen								D 2020
	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Aushilfen/ Praktikanten									
Anteil an Betrieben	19	15	14	17	15	13	15	8	6
Relation zu Erwerbstätigen ^{a)}	3	2	2	2	1	1	1	1	1
Freie Mitarbeiter/-innen									
Anteil an Betrieben	5	8	6	6	5	6	7	5	6
Relation zu Erwerbstätigen ^{a)}	2	3	4	3	2	2	2	1	1
Leiharbeitskräfte									
Anteil an Betrieben	2	3	4	4	4	4	3	3	2
Relation zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	2	2	2	1	2	2	1	1

a) Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2010, 2015 bis 2020.

Tabelle 26: Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte nach Betroffenheit von der Corona-Krise in Niedersachsen 2020, Stand: 30.6., Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Nieder- sachsen	Betroffenheit von der Corona-Krise ^{a)}		
		negativ	neutral	positiv
Anteil Betriebe mit Praktikanten	8	8	7	10
Relation Praktikanten zu Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen	1	1	1	*
Anteil Betriebe mit Freie Mitarbeiter/-innen	5	5	6	6
Relation freie MA zu Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen	1	1	*	*
Anteil Betriebe mit Leiharbeitskräfte	3	2	3	5
Relation Leiharbeitskräfte zu Erwerbstätigen ohne Auszubildende/Beamtenanwärter/-innen	1	1	*	*

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

a) Einteilung gemäß Kap. 1.1, S. 24.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020

Eine Differenzierung nach der Krisenbetroffenheit bringt nur wenige zusätzliche Informationen, da diese Beschäftigungsformen nur wenig genutzt werden (**Tabelle 26**). Der Anteil an Betrieben, die diese drei Beschäftigungsformen nutzen, ist bei positiv betroffenen Betriebe etwas höher als bei den beiden Vergleichsgruppen. Aufgrund geringer Fallzahlen in der Stichprobe kann hier aber über das quantitative Ausmaß der Beschäftigung keine Aussage getroffen werden.

Da in diesem Kapitel geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Leiharbeit behandelt worden sind, wäre es wünschenswert, wenn Gesamtaussagen über diese ‚atypischen‘ Beschäftigungsverhältnisse gemacht werden könnten. Dies ist aber auf 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.

3 Personalpolitik

3.1 Einstellungen und Personalabgänge

Wie bereits in Kapitel 1.1 berichtet, ist im Jahr 2020 die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen gegenüber dem Vorjahr um 0,8 Prozent gesunken. 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.⁴⁸ Beide Vorgänge sind deutlich von der Corona-Krise beeinflusst.

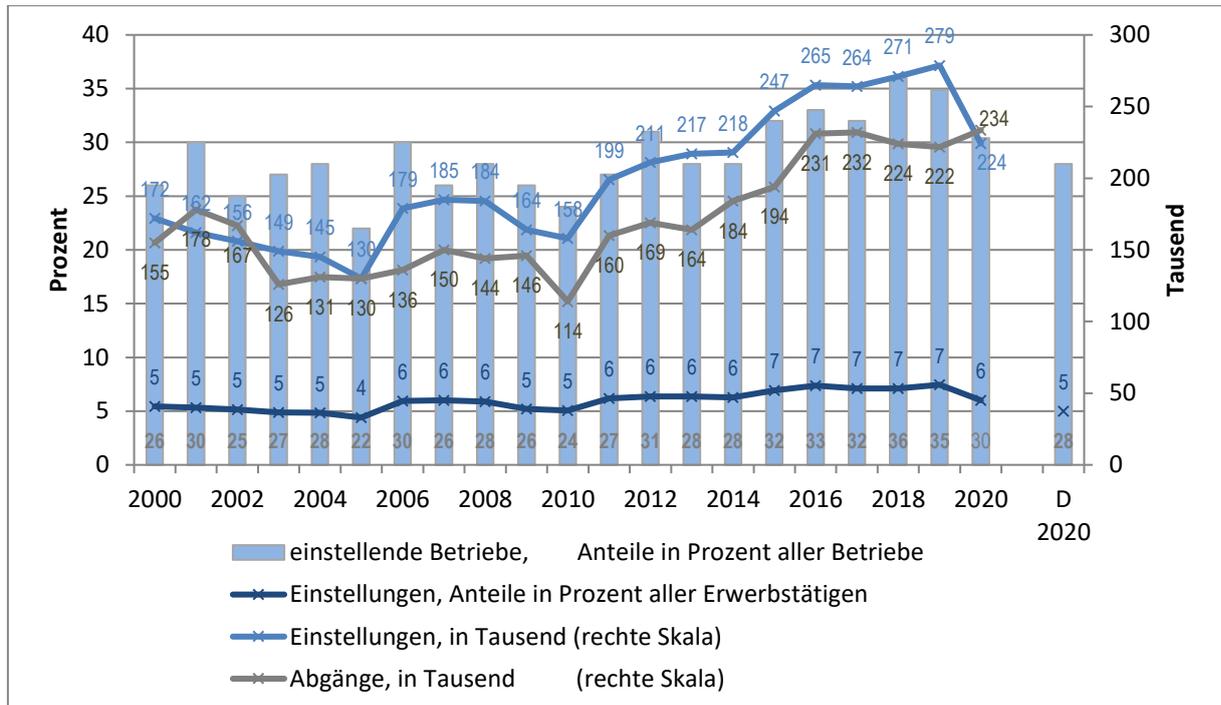
Einstellungen gehen deutlich zurück, Abgänge nehmen zu

Abbildung 12 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 Jahr 2017 gegenläufig. Die Corona-Krise hat die längerfristigen Trends vollkommen durchbrochen. Sowohl der Anteil der einstellenden Betriebe wie die Anzahl der Einstellungen gehen im 1. Halbjahr 2020 deutlich zurück. Insgesamt erfolgen 224.000 Einstellungen, ein Wert, der letztmals 2014 unterschritten wurde. Dies entspricht einem Anteil von 6 Prozent an den Erwerbstätigen. Den Einstellungen stehen 234.000 Personalabgänge gegenüber, so dass sich ein Nettorückgang von 10.000 ergibt. Beim Vergleich mit Deutschland insgesamt zeigt sich die gleiche Situation: Die Abgänge überwiegen die Einstellungen (**Tabelle 27**). Sowohl der Anteil einstellender Betriebe als auch die Einstellungsquote liegen unter den niedersächsischen Werten.

In den meisten früheren Jahren waren die Personalbewegungen für Frauen etwas günstiger als für Männer. Aktuell ist die Situation nicht eindeutig (**Tabelle 27**). Frauen stellen 47 Prozent aller Erwerbstätigen, sie sind an Eintritten aber nur mit 45 Prozent beteiligt. Allerdings haben sie auch an den Abgängen mit 44 Prozent einen unterproportionalen Anteil.

⁴⁸ 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 12: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent bzw. Angaben in Tausend; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2020.

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 8 Prozent einen Höchstwert. Dies könnte Ausdruck der zunehmenden Tertiärisierung der niedersächsischen Wirtschaft sein, könnte gleichermaßen aber auch die hohe Fluktuation in einigen Dienstleistungsbranchen widerspiegeln. 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 zahlreicher sind als die Einstellungen, was bei insgesamt sinkender Beschäftigung auch zu erwarten ist. Eine andere Situation liegt im Baugewerbe vor, das relativ wenig von der Corona-Krise betroffen ist. Hier überwiegen die Einstellungen die Abgänge.

Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass Nettoverluste nur bei den Kleinstbetrieben (≤ 9 Erwerbstätige) auftreten. Die den übrigen Betriebsgrößenklassen überwiegen die Einstellungen die Abgänge. Gegenüber dem Vorjahr sind aber durchweg Einstellungen zurückgegangen und Abgänge angewachsen. Bei negativ krisenbetroffenen Betrieben überwiegen die Personalabgänge die Einstellungen (-35.000), bei den beiden anderen Gruppen ist die Nettoänderung positiv (+10.000/+16.000).

Tabelle 27: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020; Basis: alle Betriebe

	Einstellungen ^{b)}			Personalabgänge		
	in Tausend	Anteile in Prozent c) d)		in Tausend	Anteile in Prozent c) d)	
2020 Betriebe Niedersachsen	60	31	-	66	34	-
Personen Niedersachsen	224	100	6	234	100	6
Frauen	102	45	6	102	44	6
Verarbeitendes Gewerbe ^{e)}	22	10	3	35	15	5
Baugewerbe ^{e)}	17	7	7	10	4	4
Handel, Kfz-Reparatur ^{e)}	26	12	5	29	12	5
Dienstleistungen ^{e)}	141	63	8	142	61	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{e)}	12	5	4	13	5	4
1 - 9 Erwerbstätige	32	14	6	53	23	9
10 - 49 Erwerbstätige	68	30	6	64	28	6
50-249 Erwerbstätige	71	32	7	63	27	7
250 und mehr Erwerbstätige	54	24	5	53	23	5
negativ betroffene Betriebe ^{e)}	95	43	5	130	56	7
nicht-betroffene Betriebe ^{e)}	56	25	7	46	20	5
positiv betroffene Betriebe ^{e)}	45	9	9	29	12	6
einfache Tätigkeiten	108	48	12	#	#	#
qualifizierte Tätigkeiten	116	52	5	#	#	#
2020 Betriebe Deutschland	608	28	-	678	31	-
Personen Deutschland	2.189	100	5	2388	100	6

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang in Tabelle A2.

b) Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern/-innen aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

c) Anteil an allen Betrieben bzw. an allen Einstellungen/Personalabgängen.

d) Anteil der Einstellungen/Personalabgänge an allen Erwerbstätigen bzw. allen Erwerbstätigen der betrachteten Gruppe (z. B. Frauen).

e) Die Anzahl Einstellungen/Personalabgänge nach Wirtschaftsbereichen bzw. Betroffenheit summiert sich nicht zu den Werten insgesamt, da nicht alle Wirtschaftsbereiche bzw. Betroffenheitsgruppen ausgewiesen sind.

#) Item nicht erhoben

Lesebeispiel „Personen Niedersachsen, Frauen“: Im 1. Halbjahr 2020 wurden 102.000 Frauen eingestellt, entsprechend 45 Prozent aller Einstellungen. Bezogen auf alle weiblichen Erwerbstätigen machten die Einstellungen 6 Prozent aus. 102.000 Frauen haben im gleichen Zeitraum die Betriebe verlassen. Dies entspricht 44 Prozent aller Abgänge und 6 Prozent der erwerbstätigen Frauen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

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 Ar-

beitskräfte zeigt. Der hohe Anteil ist eher Ausdruck der geringen Stabilität dieses Beschäftigungssegments. Lügen auch Informationen zum Qualifikationsprofil der Abgänge vor, würde das in ebenfalls überproportionalen Abgangsanteilen deutlich werden.

Über die realisierten Einstellungen hinaus haben 21 Prozent der Betriebe beabsichtigt, weitere Einstellungen vorzunehmen. Im Vorjahr betrug dieser Wert noch 43 Prozent. Es konnten aber nicht alle angebotenen Stellen besetzt werden.

Arbeitnehmerkündigungen sind die weitaus häufigste Abgangsart

Die Struktur der Gründe für die 234.000 Personalabgänge ist aus **Tabelle 28** 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. 2020 fallen zwei Veränderungen gegenüber dem Vorjahr auf: Der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen geht um 4 Prozentpunkte zurück auf 36 Prozent. Das Ausscheiden aus dem Betrieb nach Auslaufen eines befristeten Vertrages steigt umgekehrt um 4 Prozentpunkte an. Beides ist im Lichte der Corona-Krise verständlich. Aufgrund des Rückgangs an Einstellungen haben die Beschäftigten weniger Möglichkeiten zum Betriebswechsel und kündigen daher weniger häufig selbst. Betriebe nutzen die Flexibilität befristeter Arbeitsverträge zur Anpassung der Belegschaft an die verringerten Kapazitätsanforderungen. Betriebsbedingte Kündigungen haben in Niedersachsen nicht zugenommen. Dies ist in Deutschland insgesamt anders. Dort steigen sie um 3 Prozentpunkte auf 27 Prozent.

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. Aktuell ist der Anteil um 1 Prozentpunkt gesunken.

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 (44 bzw. 35 Prozent).

Großbetriebe haben ein Abgangsmuster, das dem Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung ähnelt. Kündigungen spielen keine große Rolle, die meisten Abgänge erfolgen nach dem Auslaufen einer befristeten Beschäftigung sowie mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand. Bei Kleinstbetrieben kommen auch betriebsseitige Kündigungen relativ häufig vor.

Tabelle 28: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien ^{a)} in Niedersachsen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent aller Abgänge ^{b)}; 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
2020 Niedersachsen	36	22	2	17	7	7	2
Verarbeitendes Gewerbe	29	12	2	34	2	13	2
Baugewerbe	44	35	3	1	11	5	0
Handel, Kfz-Reparatur	47	24	5	7	6	5	2
Dienstleistungen	36	26	1	15	7	4	2
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	19	2	1	31	15	17	10
1 - 9 Erwerbstätige	31	33	2	12	4	4	1
10 - 19 Erwerbstätige	48	23	2	2	11	5	2
50-249 Erwerbstätige	38	24	2	21	4	6	1
250 und mehr Erwerbstätige	21	8	2	37	7	12	5
negativ betroffene Betriebe	33	24	2	15	7	6	2
nicht-betroffene Betriebe	32	25	0	17	10	8	3
positiv betroffene Betriebe	43	14	2	27	4	5	2
2020 Deutschland	37	27	2	12	8	6	3

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang in Tabelle A2.

b) Die Prozentsätze einer Zeile 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 2020.

Positiv krisenbetroffene Betriebe haben einen vergleichsweise hohen Anteil an arbeitnehmerseitigen Kündigungen sowie an Abgängen nach Ablauf einer Befristung. Ansonsten ähneln die Anteilswerte den von Niedersachsen insgesamt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Arbeitsmarkt 2020 nicht mehr ganz so dynamisch gewesen ist wie im Vorjahr. Die Zahl der Einstellungen ist deutlich gefallen, die der Abgänge etwas angestiegen. Relativ dynamisch ist die Entwicklung bei den Dienstleistungen, demgegenüber der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung mit geringen Einstellungs- und Abgangsquoten eher träge erscheint.

3.2 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.

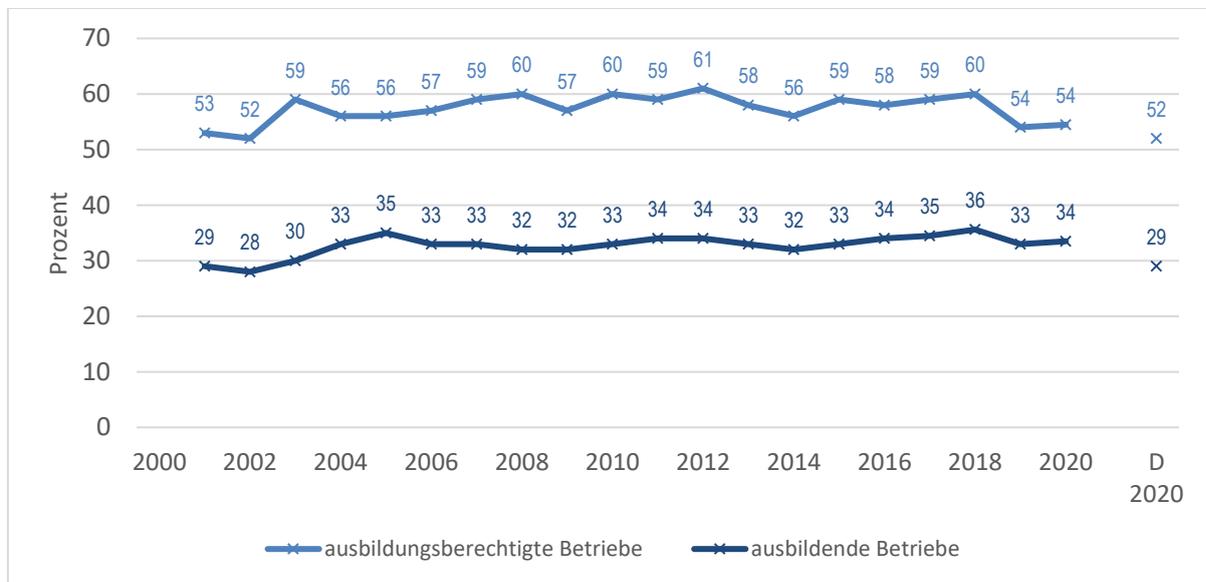
Der Umfang der Ausbildungsleistungen kann durch verschiedene Indikatoren abgebildet werden. In **Abbildung 13** wird hierzu der Anteil der ausbildungsberechtigten und der tatsächlich ausbildenden niedersächsischen Betriebe herangezogen. Stützt man sich auf die Ausbildungsberechtigung, so erkennt man Schwankungen mit steigendem Trend von 53 auf 60 Prozent bis zum Jahr 2008. In der Folgezeit zeigen sich Schwankungen ohne Trend bis 2018. 2019 ging der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe aktuell allerdings ein deutlicher Rückgang auf 54 Prozent zurück und aktuell ist es bei diesem Wert geblieben.

Anteil der ausbildenden Betriebe in Niedersachsen größer als in Deutschland insgesamt

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 34 Prozent der Betriebe aus. In Deutschland insgesamt ist dieser Anteil mit 29 Prozent deutlich niedriger.

Abbildung 13: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Niedersachsen 2001 bis 2020 und in Deutschland 2020; Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2020.

Baugewerbe sowie Handwerkskammer- und Innungsbetriebe mit großem Ausbildungsengagement

In **Tabelle 29** wird die aktuelle Situation differenzierter 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 Bereich der Industrie- und Handelskammern (IHK) 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 gut 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 viele Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen und vor allem die öffentliche Verwaltung gehören.

Von den positiv krisenbetroffenen Betrieben beteiligt sich fast jeder zweite an der Ausbildung.

Eine Unterteilung nach der Betriebsgröße ist in der **Tabelle 29** 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 29: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	sind ausbildungs- berechtigt	Betriebe ... bilden aus	
		b)	c)
2020 Niedersachsen	54 ^{d)}	34	100
Verarbeitendes Gewerbe ^{e)}	70	50	10
Baugewerbe ^{e)}	68	53	17
Handel, Kfz-Reparatur ^{e)}	62	42	25
Dienstleistungen ^{e)}	48	26	41
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung ^{e)}	33	19	2
Handwerkskammer/Innung ^{f)}	71	52	38
Industrie- und Handelskammern ^{f)}	57	36	52
sonstige Kammern ^{f)}	77	40	14
keine Kammer-/Innungszugehörigkeit	28	17	11
negativ betroffene Betriebe ^{e)}	50	30	47
nicht-betroffene Betriebe ^{e)}	56	32	25
positiv betroffene Betriebe ^{e)}	69	49	17
2020 Deutschland	52	29	100

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

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

c) Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

d) Darunter 3 Prozent mit Ausbildung im Verbund

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

f) Da mehrfache Kammerzugehörigkeit möglich ist, ist die Summe der Teilwerte in Spalte c) größer als 100.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: 70 Prozent der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sind ausbildungsberechtigt und 50 Prozent bilden aus. Ausbildende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes stellen, 10 Prozent aller niedersächsischen Ausbildungsbetriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Tabelle 30: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/- innen nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Stand: jeweils 30.06.; Basis: alle Betriebe

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Anzahl in Tsd.	Anteile in Prozent		Anzahl in Tsd.	Anteile in Prozent	
		b)	c)		b)	c)
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		4,5	69		4,0
2020 Niedersachsen	152	100	4,1	65	43 ^{f)} 100	3,7
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	31	21	4,7	9	14	5,0
Baugewerbe ^{d)}	16	11	6,7	2	4	7,3
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	34	22	6,2	13	20	4,5
Dienstleistungen ^{d)}	55	36	3,0	34	52	3,4
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{e)}	8	5	2,1	4	6	2,1
Handwerkskammern/Innungen ^{e)}	50	33	6,5	14	22	6,3
Industrie- und Handelskammern ^{e)}	97	64	4,5	36	56	4,5
sonstige Kammern ^{e)}	17	11	4,9	11	17	5,9
keine Kammerzugehörigkeit	21	14	2,0	13	20	2,0
1-9 Erwerbstätige	17	11	3,0	8	13	3,2
10-49 Erwerbstätige	54	36	4,8	23	35	4,2
50-249 Erwerbstätige	39	26	4,1	15	23	3,4
250 u. mehr Erwerbstätige	41	27	3,8	19	29	3,9
negativ betroffene Betriebe ^{d)}	86	57	4,3	35	54	4,0
nicht-betroffene Betriebe ^{d)}	29	19	3,4	12	18	3,3
positiv betroffene Betriebe ^{d)}	20	13	4,0	10	15	3,6
2020 Deutschland	1594	100	3,9	649	100	3,5

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Anteil an den Auszubildenden bzw. den weiblichen Auszubildenden insgesamt.

c) Anteil der Auszubildenden einschließlich Beamtenanwärter/-innen insgesamt an den Erwerbstätigen insgesamt in Prozent bzw. analog für Teilbereiche.

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

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

f) Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden.

Lesebeispiel „2020 Handwerkskammer/Innungen“: Die Handwerkskammerbetriebe bilden 50.000 Personen aus. Es sind dort 33 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Erwerbstätigen im Bereich der Handwerkskammern sind 6,5 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2005, 2010, 2015 bis 2020.

Ausbildungsumfang gesunken, aber immer noch relativ hoch

Im Hinblick auf das Ausbildungsengagement ist **Tabelle 30** aussagekräftiger. Sie verzeichnet die Anzahl der Auszubildenden. Ende Juni 2020 beschäftigen die Betriebe insgesamt 152.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen. Der Höchstwert des Vorjahres kann nicht mehr erreicht werden, der aktuelle Wert ist aber noch vergleichsweise hoch. Misst man die Ausbildungsanstrengungen mit der Auszubildendenquote (Auszubildende pro 100 Erwerbstätige), zeigt sich auch ein rückläufiges Engagement von 4,5 auf 4,1.

Bei den weiblichen Auszubildenden hat sich die Situation gegenüber den Vorjahren ebenfalls verschlechtert, ihre Anzahl ist auf 65.000 gesunken. Im Vergleich zu männlichen Auszubildenden ist die Situation wie in den Vorjahren ungünstiger. Sie haben mit 43 Prozent einen Anteil an der Ausbildung, der deutlich niedriger ist als der Frauenanteil an der Erwerbstätigkeit insgesamt (47 Prozent) und eine Auszubildendenquote von nur 3,7. Anhand dieses Indikators lässt sich erneut feststellen, dass der Ausbildungsumfang in Niedersachsen relativ gesehen größer ist als in Deutschland insgesamt.

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und -schwachen Branchen anhand der **Tabelle 29** bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Dienstleistungen die größten Ausbildungsanstrengungen (36 Prozent aller Auszubildenden). Der Bereich Handel und Kfz-Reparatur und das Verarbeitende Gewerbe beschäftigen ebenfalls viele Auszubildende. Die Konzentration auf den Dienstleistungsbereich ist bei weiblichen Auszubildenden noch stärker ausgeprägt als bei den Auszubildenden insgesamt. Stützt man die Beurteilung auf die Auszubildendenquote, dann ist das Baugewerbe am ausbildungsstärksten, 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; knapp zwei Drittel der Auszubildenden finden sich dort. Platz zwei nehmen Handwerkskammerbetriebe ein. Der kammerfreie Bereich und der Bereich der sonstigen Kammern folgen. Die höchste Ausbildungsintensität zeigt der Handwerkskammerbereich. 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. Diese Aussage trifft auch auf die negativ krisenbetroffenen Betriebe zu.

Ausbildungsangebot zurückgegangen, Besetzungsprobleme etwas entschärft

Während die **Tabelle 30** Angaben zum Gesamtumfang der Ausbildung (alle Ausbildungsjahrgänge) enthält, informiert die **Tabelle 31** über das Angebot für das erste Ausbildungsjahr in der abgelaufenen Periode 2019/20.

Tabelle 31: Ausbildungsplatzangebot nach verschiedenen Kriterien^{a)} in den Ausbildungsjahren 2005/06, 2010/11, 2015/16 bis 2019/20 in Niedersachsen und in Deutschland insgesamt 2019/20, Anteile in Prozent; Basis: ausbildungsberechtigte Betriebe

Ausbildungsjahr ...	Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot	in Tausend	Ausbildungsstellen angebotene		besetzt mit Vergütung < Mindestvergütung b)
			Anteile in Prozent insgesamt	unbesetzt	
2005/06 Niedersachsen	36	74	100	#	#
2010/11 Niedersachsen	32	66	100	18	#
2015/16 Niedersachsen	34	75	100	21	#
2016/17 Niedersachsen	34	82	100	17	#
2017/18 Niedersachsen	36	84	100	23	#
2018/19 Niedersachsen	41	96	100	26	#
2019/20 Niedersachsen	39	90	100	22	6
Verarbeitendes Gewerbe ^{c)}	41	15	16	22	-
Baugewerbe ^{c)}	44	12	13	30	4
Handel, Kfz-Reparatur ^{c)}	44	19	21	23	6
Dienstleistungen ^{c)}	34	37	41	20	10
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{c)}	40	3	4	19	-
Handwerkskammern/Innungen ^{d)}	41	29	32	26	6
Industrie- und Handelskammern ^{d)}	40	54	60	20	4
sonstige Kammern ^{d)}	33	10	11	8	4
keine Kammerzugehörigkeit	42	14	15	22	12
1 - 9 Erwerbstätige	23	15	17	30	*
10 - 49 Erwerbstätige	50	36	39	24	7
50-249 Erwerbstätige	77	22	24	23	1
250 und mehr Erwerbstätige	87	18	20	8	3
2019/20 Deutschland	36	906	100	26	6

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Anteil der besetzten Ausbildungsstellen mit einer Ausbildungsvergütung, die unter der neuen Mindestvergütung von 515 € monatlich liegt, an allen besetzten Ausbildungsstellen.

c) Die Teilwerte in den Spalten ‚in Tausend‘ und ‚insgesamt‘ addieren sich nicht zu den Gesamtwerten für Niedersachsen, weil nicht alle Branchen bzw. Betroffenheitsgruppen ausgewiesen sind.

d) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit sind die Summen der Teilwerte in den Spalten ‚in Tausend‘ und ‚insgesamt‘ größer als die Gesamtwerte für Niedersachsen.

#) Item nicht erhoben.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: 41 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bieten im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Es werden 15.000 Ausbildungsplätze angeboten, die 16 Prozent aller Ausbildungsplätze entsprechen. 22 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze dieses Wirtschaftsbereichs blieben unbesetzt. Kein Ausbildungsplatz hatte eine Vergütung unterhalb der Mindestvergütung.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2011, 2016 bis 2020.

Das Ausbildungsangebot ist in der Struktur dem Gesamtumfang ähnlich. Im Detail zeigen sich aber Unterschiede, da insbesondere kleinere Betriebe nicht jährlich neue Auszubildende aufnehmen. Aus **Tabelle 31** ist zu entnehmen, dass knapp zwei von fünf ausbildungsberechtigten Betrieben im Ausbildungsjahr 2019/20 Ausbildungsplätze angeboten haben, und zwar hochgerechnet 90.000. Gegenüber dem Vorjahr ist das Angebot um 6.000 Ausbildungsstellen gesunken. Die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben sich etwas verringert, wie der rückläufige Anteil an unbesetzten Stellen deutlich macht (-4 Prozentpunkte auf 22 Prozent). Beide Entwicklungen zeigen sich in ähnlicher Weise auch in der Vergleichsregion Deutschland, allerdings ist der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot in Niedersachsen weiterhin größer und der Anteil unbesetzter Stellen niedriger.

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.⁴⁹ Während die meisten Wirtschaftsbereichen ähnliche Werte wie Niedersachsen insgesamt aufweisen, bleiben im Baugewerbe relativ viele Ausbildungsstellen unbesetzt. Auch in Handwerkskammerbetrieben sind viele der angebotenen Ausbildungsstellen frei geblieben, im Bereich der sonstigen Kammern dagegen nur vergleichsweise wenige. Kleinere Betriebe haben deutlich mehr Besetzungsprobleme als größere. Diese Unterschiede zeigen sich schon seit mehreren Jahren.

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes wurde im November 2019 eine Mindestausbildungsvergütung von 515 Euro monatlich im 1. Ausbildungsjahr ab Januar 2020 festgelegt (BBiG, § 17[2]). Diese gilt aber noch nicht bei Ausbildungsverträgen, die vor dem 31.12.2019 abgeschlossen wurden (BBiG § 106[1]). Bei 6 Prozent aller besetzten Ausbildungsstellen liegt die Vergütung unter diesem neuen Wert. In Deutschland insgesamt ist der Anteil gleich hoch. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck spielt diese Regelung keine Rolle, da alle Auszubildenden eine Vergütung bekommen die die Mindestanforderung erfüllen. Im Dienstleistungsbereich ist das für 10 Prozent aber nicht der Fall. Ähnlich hoch ist der Anteil bei kammerfreien Betrieben, wobei dieser Sachverhalt ausschließlich bei Betrieben aus der Branche Erziehung und Unterricht auftritt.

In Tabelle 30 ist keine Unterteilung nach der Betroffenheit von der Corona-Krise eingetragen, da das Ausbildungsangebot bereits im Sommer 2019 gemacht wurde und daher von der Krise nicht beeinflusst ist.

Übernahmequoten für erfolgreiche Absolventen deutlich gesunken

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.

⁴⁹ 2013 sind zusätzlich Informationen über die Gründe der Nichtbesetzung erfragt worden.

Tabelle 32: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen nach verschiedenen Kriterien^{a)} 2005, 2010, 2015 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen

	erfolgreiche Ausbildungsabsolventen insgesamt			erfolgreiche Ausbildungsabsolventen Frauen insgesamt		
	in Tausend	Anteile in Prozent b)	Übernahmequote in Prozent c)	in Tausend	Anteile in Prozent b)	Übernahmequote 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		75	21		78
2020 Niedersachsen	50	100	64	22	100	56
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	10	20	77	3	12	70
Baugewerbe ^{a)}	6	11	85	*	*	*
Handel und Kfz-Reparatur ^{d)}	11	22	55	5	20	43
Dienstleistungen ^{d)}	19	37	59	12	37	57
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	2	5	79	1	5	84
Handwerkskammern/Innungen ^{e)}	16	32	65	5	21	56
Industrie- und Handelskammern ^{e)}	30	59	64	12	53	55
sonstige Kammern ^{e)}	7	13	39	5	22	30
keine Kammerzugehörigkeit	8	15	75	5	21	76
1 - 9 Erwerbstätige	7	15	*	4	16	*
10 - 49 Erwerbstätige	18	36	54	8	36	38
50-249 Erwerbstätige	13	25	79	5	22	78
250 u. mehr Erwerbstätige	13	25	87	6	26	88
negativ betroffene Betriebe ^{d)}	26	51	66	11	52	59
nicht-betroffene Betriebe ^{d)}	10	21	76	4	19	60
positiv betroffene Betriebe ^{d)}	8	15	64	3	15	51
2020 Deutschland	496	100	f)	212	100	f)

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

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

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

d) Die Teilwerte in den Spalten ‚in Tausend‘ und c) addieren sich nicht zu den Gesamtwerten von Niedersachsen, weil nicht alle Branchen bzw. Betroffenenheitsgruppen ausgewiesen sind.

e) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit sind die Summen der Teilwerte in den Spalten ‚in Tausend‘ und c) größer als die Gesamtwerte für Niedersachsen.

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

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

Lesebeispiel „2020 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 10.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 20 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 77 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2010, 2015 bis 2020.

Im Jahr 2020 haben wie im Vorjahr 50.000 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet (**Tabelle 32**), ihre Übernahmechancen sind aber deutlich zurückgegangen. Die Zahl der weiblichen Absolventinnen ist geringfügig auf 22.000 gewachsen. Der Anteil der erfolgreichen Absolventinnen liegt mit 44 Prozent unter dem der weiblichen Erwerbstätigen (47 Prozent), aber knapp über dem Anteil der weiblichen Auszubildenden insgesamt (43 Prozent). Die Übernahmequote der weiblichen Absolventen ist deutlich stärker gesunken als die der Gesamtgruppe (-22/-11 Prozentpunkte).

Die Übernahmechancen sind im Baugewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung besonders hoch, im Handel und Kfz-Gewerbe dagegen relativ gering. Sie steigen mit der Betriebsgröße an. Bei einer Differenzierung nach Kammern fallen die kammerfreien Betriebe durch eine relativ hohe Übernahmequote auf und die der sonstigen Kammern mit einer sehr niedrigen. Die negativ krisenbetroffenen Betriebe haben eine Übernahmequote, die knapp über dem niedersächsischen Durchschnitt liegt.

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 47 Prozent der Betriebe bejaht, in der Vergleichsregion zeigt sich mit 62 Prozent ein deutlich höherer Wert.

Die betriebliche Ausbildung erfüllt eine wichtige Aufgabe bei der Sicherung des Fachkräftebestands und des zukünftigen Bedarfs. Im Jahr 2020 ist zwar der Anteil der auszubildenden Betriebe um 1 Prozentpunkt gestiegen, aber das Ausbildungsplatzangebot und der Ausbildungsumfang insgesamt sind um 6 bzw. 10 Prozent gesunken. Die Effizienz des Systems könnte weiter verbessert werden, wenn es gelänge, die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern.

3.3 Fort- und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildung hat große Bedeutung für die Fachkräftesicherung. 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 ihrer Einkommenssituation und Erhöhung der Beschäftigungssicherheit führen. Weiterbildung wird in Normalzeiten in Form von Lehrgängen und Kursen intern oder extern durchgeführt oder auch informell am Arbeitsplatz. Beschäftigte werden für Weiterbildungsmaßnahmen vom Betrieb meist freigestellt und deren Kosten werden ganz oder teilweise übernommen.⁵⁰

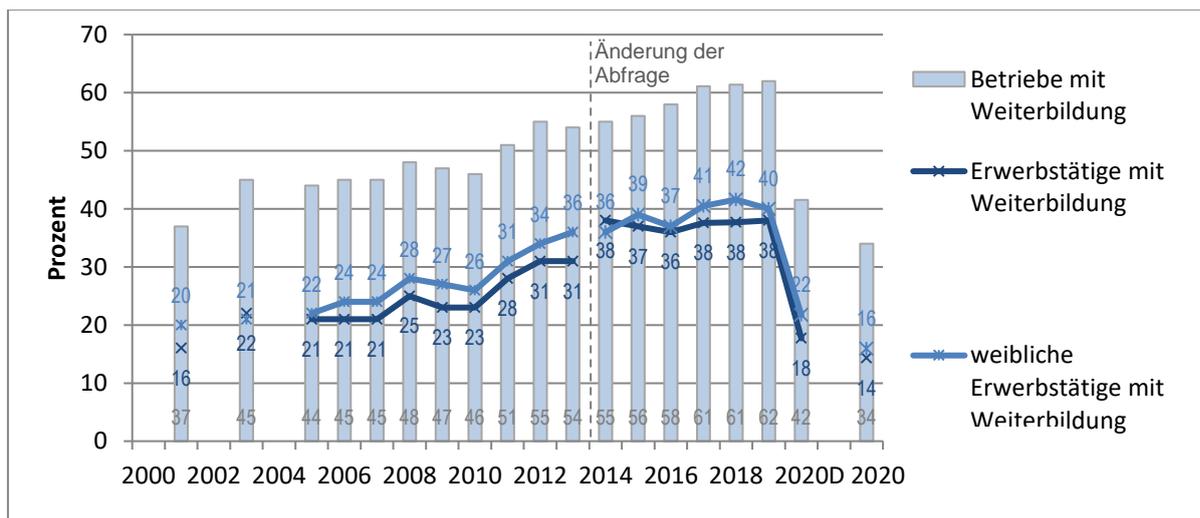
⁵⁰ Zu den Formen der Weiterbildung, den Freistellungen und der Kostenübernahme informiert das Betriebspanel regelmäßig. Siehe z.B. Beschäftigungstrends 2019 Niedersachsen, Abschnitt 1.3. In diesem Jahr mussten diese Fragen wegen Platzmangel auf dem Fragebogen gestrichen werden.

Aufgrund der Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen findet Weiterbildung aktuell aber unter erschwerten Bedingungen statt.

Weiterbildungsbeteiligung drastisch zurückgegangen

Zunächst werden die Betriebe betrachtet, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung durch Freistellungen bzw. Kostenübernahmen gefördert haben (**Abbildung 14**, hellblaue Kästchen). Hier zeigt sich – unterbrochen durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 – über viele Jahre ein relativ kontinuierlicher Anstieg. Bereits seit 2011 beteiligte sich mehr als die Hälfte aller Betriebe an Fort- und Weiterbildung; im Jahr 2019 betrug der Anteil 62 Prozent und hatte einen Höchstwert im Berichtszeitraum erreicht. Aufgrund der Corona-Krise mussten viele geplante Maßnahmen abgesagt werden, so dass der Anteil drastisch einbrach (siehe auch Abschnitt 1.3, **Tabelle 15**). Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, geht ebenfalls zurück und beträgt nur noch 18 Prozent.⁵¹ Der gleiche Rückgang zeigt sich auch bei der Weiterbildungsbeteiligung der Frauen (hellblaue Linie), die wie in den Vorjahren höher ist als die der Männer. Dies könnte u.a. daran liegen, dass bei Frauen häufiger Erwerbsunterbrechungen auftreten und beim Wiedereintritt Maßnahmen zur Auffrischung der Qualifikationen genutzt werden.

Abbildung 14: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr in Niedersachsen jeweils 2001 bis 2020^{a)} und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



a) Weiterbildung wurde bis 2005 im zweijährigen Rhythmus erfasst.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2003, 2005 bis 2020.

⁵¹ Die Reihe (dunkelblaue Linie) ist 2013/14 durch eine Änderung in der Erfassung der Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, unterbrochen. 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 seit mehreren Jahren.

Tabelle 33: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Betriebe- mit Wei- terbildung	Erwerbstätige mit Weiterbildung			
		insgesamt		Frauen	
		b)	c)	b)	c)
2020 Niedersachsen	42	100	18	54 ^{d)} 100	22
Verarbeitendes Gewerbe ^{e)}	33	13	14	6	13
Baugewerbe ^{e)}	32	7	18	1	17
Handel, Kfz-Reparatur ^{e)}	36	11	13	13	16
Dienstleistungen ^{e)}	46	56	20	67	25
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{e)}	46	9	21	11	26
1 - 9 Erwerbstätige	35	16	18	15	21
10 - 49 Erwerbstätige	49	34	19	37	26
50-249 Erwerbstätige	78	29	19	29	23
250 und mehr Erwerbstätige	86	21	14	18	16
negativbetroffene Betriebe ^{e)}	38	50	17	47	20
nicht-betroffene Betriebe ^{e)}	42	24	19	24	26
positiv betroffene Betriebe ^{e)}	50	14	18	16	22
ausbildende Betriebe	55	67	18	64	21
nicht-ausbildende Betriebe	35	33	17	36	17
Betriebe mit Betriebsrat ^{e)}	77	42	19	43	22
Betriebe ohne Betriebsrat ^{e)}	49	46	17	46	23
2020 Deutschland	34	100	14	51	16

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Anteil des Teilbereichs an allen Erwerbstätigen bzw. erwerbstätigen Frauen mit Weiterbildung.

c) Anteil der Erwerbstätigen bzw. erwerbstätigen Frauen des Teilbereichs an Weiterbildungsmaßnahmen.

d) Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung.

e) Die Summe der Anteile in Spalte b) ist kleiner als 100, da nicht alle Branchen bzw. Betroffenheitsgruppen bzw. Betriebe ohne Betriebsrat ausgewiesen sind.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 33 Prozent der Betriebe Weiterbildung. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 13 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Von den Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe nehmen 14 Prozent an Weiterbildung teil. Analog bei Frauen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

In **Tabelle 33** 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.

Differenziert man die Weiterbildungsquoten nach der Krisenbetroffenheit der Betriebe, zeigen sich nur geringe Unterschiede. Etwas größer sind diese bei den entsprechenden Quoten für Frauen, bei denen nicht-betroffene Betriebe das größte Engagement zeigen.

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 betriebsspezifische Qualifikationen im Rahmen der Weiterbildung ergänzt werden können. 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 33** 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 etwas verstärkte Weiterbildungsaktivitäten in mitbestimmten Betrieben.

Weiterbildungsquote Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten ist gering

Wie eben gesehen, nehmen an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße teil.⁵² Es gibt auch erhebliche Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen (**Tabelle 34**). Während unqualifizierte Mitarbeiter/-innen einen Beschäftigungsanteil von 26 Prozent⁵³ haben, stellen sie nur 13 Prozent der Weiterbildungsteilnehmenden. Die Weiterbildungsquote ist mit 9 Prozent dementsprechend niedrig. Der längerfristige Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten ist damit

⁵² 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.

⁵³ Hier ergeben sich jeweils etwas höhere Anteilswerte als in **Abbildung 5**, da die Bezugsgröße um „tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen“ verkleinert ist.

deutlich unterbrochen. Auch die Weiterbildung der qualifizierten Beschäftigten ist stark zurückgegangen, was am Absinken der Weiterbildungsquoten (Spalte e) zu sehen ist.

Negativ krisenbetroffene Betriebe haben Anteile an den Tätigkeitsgruppen ähnlich denen in Niedersachsen insgesamt (Spalte c). Nicht-betroffene Betriebe haben dagegen mehr hochqualifizierte und positiv betroffene mehr einfache Tätigkeiten. Bei Nicht-Betroffenen werden Personen mit einfachen Tätigkeiten relativ häufig weitergebildet, bei Positiv-Betroffenen wenig.

Tabelle 34: Personen^{a)} mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2007, 2011, 2015 bis 2020^{b)} und in Deutschland 2020 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
2020 Niedersachsen	26	13	9	60	71	21	14	17	21
negativ betroffene Betr.	25	13	8	57	67	18	13	20	24
nicht-betroffene Betriebe	19	15	14	57	70	22	18	15	15
positiv betroffene Betriebe	29	10	7	59	78	24	7	11	28
2020 Deutschland	25	10	6	60	69	17	15	21	22

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.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007, 2011, 2015 bis 2020.

Lesebeispiel „2020 Niedersachsen“: Personen mit einfachen Tätigkeiten hatten einen Anteil von 26 Prozent an allen Beschäftigten und von 13 Prozent an allen Beschäftigten mit Weiterbildungsmaßnahmen. Von allen Personen mit einfachen Tätigkeiten nahmen 9 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog für die Personen mit qualifizierten Tätigkeiten.

In Niedersachsen wird Weiterbildung stärker genutzt als in Deutschland insgesamt. Dies zeigt sich auch in den entsprechend höheren Werten bei Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten sowie mit qualifizierten Tätigkeiten nach Lehre (**Tabelle 34**, Spalte e). Bei Personen mit qualifizierten Tätigkeiten nach Hochschulabschluss verhält es sich allerdings umgekehrt.

Ein Teil der in **Tabelle 33** dokumentierten 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 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 44 bis zum Schlusslicht Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung mit 10 Prozent.

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 und das Weiterbildungsengagement über die vergangenen Jahre kontinuierlich ausgeweitet. Die Corona-Krise hat diese Entwicklung aber drastisch gestoppt.

3.4 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit und Überstunden

Informationen zur Entwicklung der tariflich oder betrieblich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in den Jahren 2002 bis 2020 präsentiert **Abbildung 15**. 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.

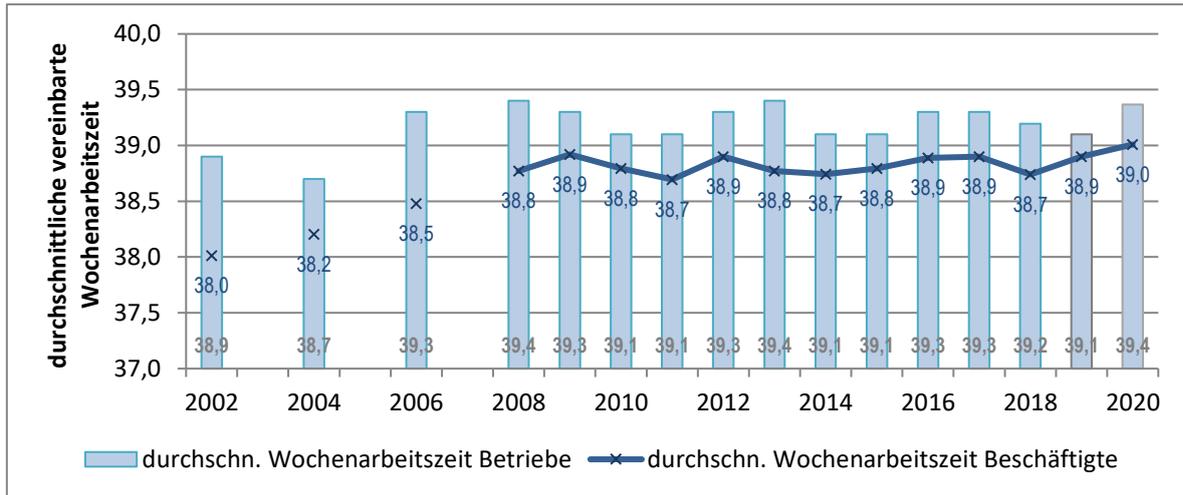
Die Entwicklung lässt sich in zwei Phasen unterteilen. In der ersten Phase verlängert sich die Wochenarbeitszeit bis 2008/09 um ca. eine halbe bzw. dreiviertel Stunde, in der zweiten schwanken die Werte in etwa auf dem erreichten Niveau. In den meisten Jahren hat ein sehr großer Teil der Betriebe unveränderte Arbeitszeiten, von 2019 auf 2020 gilt dies für 68 Prozent. In 13 Prozent der Betriebe hat sich aktuell die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit verkürzt und in 19 Prozent verlängert. Daraus resultiert für das Jahr 2020 ein Betriebsdurchschnitt von 39,4 Stunden und ein Wert von 39,0 Stunden für die Beschäftigten.⁵⁴ Ob dies die erste Phase eines neuen Aufwärtstrends ist, lässt sich heute noch nicht beurteilen.

Die Branchenzugehörigkeit von Betrieben ist ein wichtiger Bestimmungsgrund der Wochenarbeitszeit, da diese häufig in Branchentarifverträgen geregelt wird. Bei den in **Tabelle 35** präsentierten fünf Wirtschaftsbereichen reicht die Spannweite bei den Betriebsdurchschnitten von 39,1 Stunden im Bereich Handel und Kfz-Reparatur bis 39,7 im Baugewerbe. Bei den Beschäftigungsdurchschnitten sind die Unterschiede größer (37,8 – 39,8 Std.).

Betrachtet man Betriebsgrößenklassen, dann zeigen sich kürzere Arbeitszeiten bei Großbetrieben. Nach Krisenbetroffenheit sind die Arbeitszeiten bei Betriebsbetrachtung fast gleich, bei Beschäftigten ist die Arbeitszeit in negativ betroffenen Betrieben relativ kurz.

⁵⁴ Informationen zur Teilzeitbeschäftigung finden sich in Abschnitt 2.3 dieses Berichts.

Abbildung 15: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Niedersachsen 2002 bis 2020^{a)}; Basis: alle Betriebe



a) Bis 2008 wurden die vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeiten im zweijährigen Rhythmus abgefragt. Vergleichswerte für Deutschland können auf Basis der verfügbaren Tabellen nicht ermittelt werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2002, 2004, 2006, 2008 bis 2020.

Tabelle 35: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2020^{b)}; Basis: alle Betriebe

	Die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ... Std. pro Woche	
	Betriebe	Beschäftigte
2020 Niedersachsen	39,4	39,0
Verarbeitendes Gewerbe	39,5	37,8
Baugewerbe	39,7	39,8
Handel, Kfz-Reparatur	39,1	39,2
Dienstleistungen	39,2	39,1
Org. ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	39,2	39,3
1 - 9 Erwerbstätige	39,4	39,3
10 - 49 Erwerbstätige	39,3	39,3
50-249 Erwerbstätige	39,4	39,3
250 und mehr Erwerbstätige	38,9	38,4
negativ betroffene Betriebe	39,4	38,8
nicht-betroffene Betriebe	39,5	39,4
positiv betroffene Betriebe	39,4	39,4

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

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 informiert **Tabelle 40**. Zeitliche Flexibilität ergibt sich kurzfristig vor allem auch durch Überstunden sowie durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten.

Anteil an Betrieben mit Überstunden ist gesunken

Überstunden stellen seit Jahren ein wichtiges Mittel der Arbeitsvolumensteuerung dar. Etwa jeder zweite Betrieb greift hierauf zurück (**Tabelle 36**: Angaben jeweils für das Vorjahr, d. h. aktuell für 2019)). Dieser Wert ist im Vergleich zum Jahr 2018 deutlich gesunken. In der Referenzregion Deutschland insgesamt ist der Anteil an Betrieben mit Überstunden noch stärker zurückgegangen (-8 Prozentpunkte) und liegt 2019 bei 50 Prozent.

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

Tabelle 36: Überstunden und Art ihres Ausgleichs nach verschiedenen Kriterien^{a)} 2005, 2011, 2015, 2017 bis 2019^{b)} in Niedersachsen sowie Deutschland insgesamt 2019, 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
2019 Niedersachsen	51	3	41	49	7
Verarbeitendes Gewerbe	66	-	28	69	3
Baugewerbe	53	3	15	64	18
Handel, Kfz-Reparatur	50	-	37	56	6
Dienstleistungen	46	3	53	41	4
Org. o. E., öff. Verwaltung	47	2	65	32	0
1 - 9 Erwerbstätige	35	3	50	38	9
10 - 49 Erwerbstätige	76	2	36	56	6
50-249 Erwerbstätige	90	-	29	67	4
250 und mehr	95	-	28	64	8
2019 Deutschland	50	3	48	40	10

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2. Eine Unterteilung nach der Betroffenheit von der Corona-Krise ist hier nicht sinnvoll, da sich die Daten auf 2019 beziehen.

b) Die Frage bezieht sich jeweils auf das abgeschlossene Geschäftsjahr, aktuell also auf 2019.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2012, 2016, 2018 bis 2020.

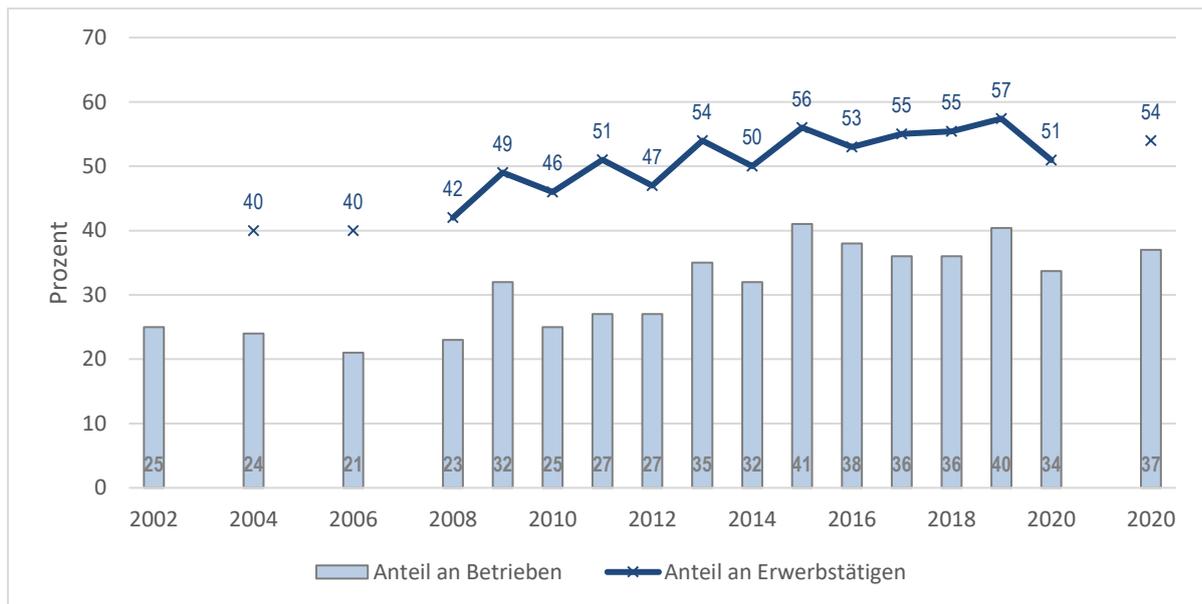
Während früher die Überstunden in großem Ausmaß durch Bezahlung ausgeglichen wurden, spielt diese Ausgleichsform heute keine große Rolle mehr. 7 Prozent der Betriebe mit Überstunden gewährten 2019 ausschließlich einen Ausgleich durch Vergütung und 49 Prozent eine

Mischung aus Vergütung und Freizeit. Relativ häufig passiert Ersteres im Baugewerbe. 41 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 nicht das Verarbeitende Gewerbe und den Bereich Handel und Kfz-Reparatur. Auch in größeren Betrieben kommt es nicht vor.

Verbreitung von Arbeitszeitkonten ist zurückgegangen

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 16**). Die Entwicklung verlief allerdings nicht linear. Im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 zeigte sich ein erster Hochpunkt der Entwicklung. Es ging dann weiter wellenmäßig aufwärts bis 2019. 2020 geht der Einsatz von Arbeitszeitkonten zurück. Der Betriebsanteil liegt bei 34 Prozent und der Beschäftigtenanteil bei 51 Prozent. Der Beschäftigtenanteil ist höher als der Betriebsanteil, da Arbeitszeitkonten in größeren Firmen häufiger vorzufinden sind als in kleinen. In 64 Prozent der Betriebe mit Konten wird die gesamte Belegschaft in das System einbezogen, in den übrigen nur ein Teil. Im Durchschnitt partizipieren in den kontenführenden Betrieben 87 Prozent der Beschäftigten.

Abbildung 16: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2020 und in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent, Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2002, 2004, 2006, 2008 bis 2020.

Tabelle 37 zeigt die aktuelle Situation detaillierter. Zusätzlich zu den Betrieben, die Arbeitszeitkonten bereits realisiert haben, planen weitere Firmen deren Einführung (4 Prozent). Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (75 Prozent der Erwerbstätigen) sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (61 Prozent), während man sie in Handel und Kfz-Reparatur weniger häufig findet (34 Prozent).

Bei einer Differenzierung nach Größenklassen wird deutlich, dass Großbetriebe Arbeitszeitkonten häufiger einsetzen als Klein- und Mittelbetriebe. Es wird auch deutlich, dass Arbeitszeitkonten in Deutschland insgesamt weiter verbreitet sind als in Niedersachsen.

Tabelle 37: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen sowie in Deutschland insgesamt 2020; Basis: alle Betriebe

	Betriebe mit ...		Erwerbstätige mit Arbeitszeitkonten	
	Arbeitszeitkonten b)	Planung von Arbeitszeitkonten b)	c)	d)
2020 Niedersachsen	34	4	1.906	51
Verarbeitendes Gewerbe ^{e)}	48	6	504	75
Baugewerbe ^{d)}	43	6	124	51
Handel, Kfz-Reparatur ^{e)}	28	7	188	34
Dienstleistungen ^{e)}	31	2	825	45
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{e)}	45	7	197	61
1-9 Erwerbstätige	21	3	121	22
10-49 Erwerbstätige	54	5	557	49
50-249 Erwerbstätige	68	3	547	58
250 und mehr Erwerbstätige	78	10	681	62
negativ betroffene Betriebe ^{e)}	31	4	1.091	55
nicht-betroffene Betriebe ^{e)}	33	4	370	44
positiv betroffene Betriebe ^{e)}	35	2	497	43
2020 Deutschland	36	3	22.151	54

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Anteil an allen Betrieben der Kategorie in Prozent.

c) Anzahl der betroffenen Erwerbstätigen in Tausend.

d) Anteil an allen Erwerbstätigen der Kategorie in Prozent.

e) Die Anzahl von Erwerbstätigen mit Arbeitszeitkonten addieren sich nicht zu den Gesamtwerten von Niedersachsen, da einige Branchen bzw. eine Betroffenheitsgruppe fehlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Ausgleichszeitraum häufig bis zu einem Jahr

In **Tabelle 38** finden sich nähere Informationen zu den Zeiträumen, innerhalb derer Arbeitszeitkonten auszugleichen sind. Ein Teil der Systeme sieht keinen bestimmten Ausgleichszeitraum vor. Aktuell trifft das in Niedersachsen bei 41 Prozent der Betriebe zu. Wird ein Ausgleichszeitraum festgelegt, dann beträgt er in knapp zwei von fünf Fällen ‚bis zu einem Jahr‘. Ein Halbjahreszeitraum wird etwa halb so häufig gewählt, Zeiträume über ein Jahr hinaus kommen nur selten vor.

Dem eben beschriebenen Muster kommt die Situation im Dienstleistungsbereich relativ nahe, während in den anderen Bereichen mehr oder weniger große Abweichungen auftreten. Die stärksten zeigen sich bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Hier ist von kurzen Ausgleichszeiträumen mit 32 Prozent ein fast doppelt so großer Anteil an Beschäftigten betroffen wie im Gesamttraum Niedersachsen. Auf eine Festlegung des Ausgleichs

verzichten hier relativ wenige Betriebe. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen lässt sich kein klares Muster feststellen. Kleinbetriebe (10-49 Erwerbstätige) haben einen relativ hohen Anteil an Systemen ohne Festlegung, Großbetriebe einen geringen. Nach Betroffenheit von der Corona-Krise zeigen sich keine bedeutsamen Unterschiede.

Tabelle 38: Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2018 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent^{b)}; Basis: Betriebe mit Arbeitszeitkonten

	Betriebe mit Ausgleichszeitraum			
	bis zu einem halben Jahr	bis zu einem Jahr	über ein Jahr	nicht festgelegt
2018 Niedersachsen	25	42	2	32
2020 Niedersachsen	18	38	4	41
Verarbeitendes Gewerbe	4	31	6	50
Baugewerbe	13	35	2	50
Handel, Kfz-Reparatur	25	46	1	28
Dienstleistungen	18	33	4	40
Org. o. E., öff. Verwaltung	32	39	4	26
1 – 9 Erwerbstätige	18	45	2	30
10 – 49 Erwerbstätige	17	30	4	49
50 – 249 Erwerbstätige	19	36	4	41
250 u. mehr	10	52	4	36
negativ betroffene Betriebe	21	33	5	39
nicht-betroffene Betriebe	16	40	2	41
positiv betroffene Betriebe	16	37	2	45
2020 Deutschland	19	32	4	44

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Mehrfachantworten möglich, wenn unterschiedliche Systeme koexistieren. Die Zeilensumme kann dann größer sein als 100.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2018 und 2020.

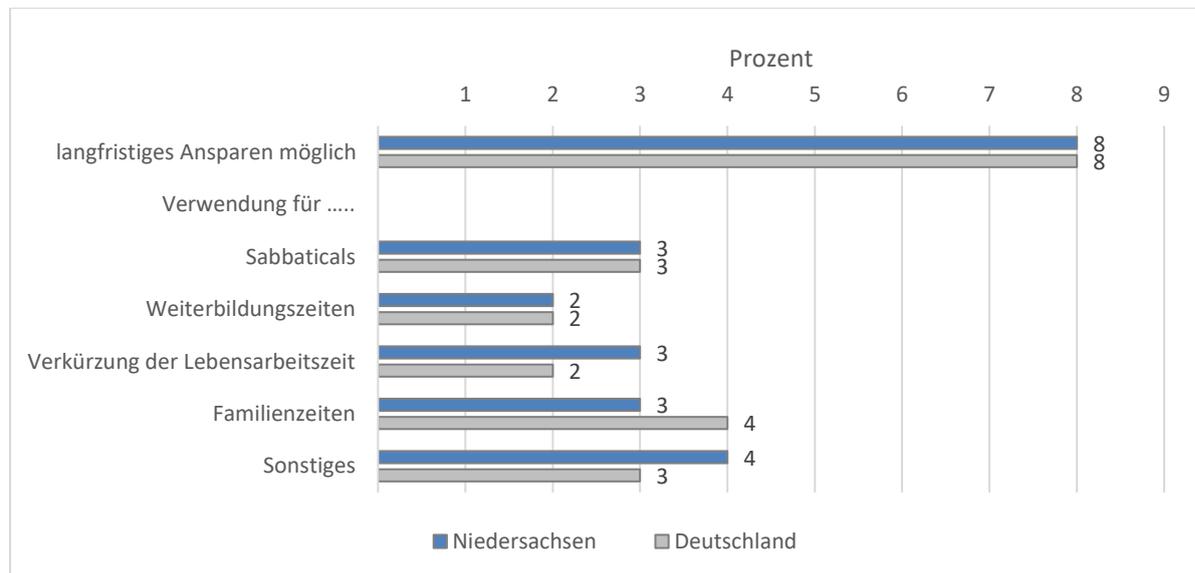
Längerfristige Ansparmöglichkeiten nicht weit verbreitet

In einer Reihe von Betrieben gibt es die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen. Anstöße hierzu kommen vor allem von den Beschäftigten, die dadurch mehr Flexibilität in ihrer Lebenszeitplanung bekommen. **Abbildung 17** zeigt, dass dies in 8 Prozent der Betriebe möglich ist. Gegenüber 2018 ist der Anteil um zwei Prozentpunkte gestiegen. Die Freistellungen können sowohl im Rahmen der regulären Arbeitszeitkonten als auch auf separaten Langzeitkonten administriert werden. Von Letzterem wird in gut einem Drittel der Betriebe Gebrauch gemacht (37 Prozent, nicht in der Abbildung). Im Hinblick auf den Verwendungszweck können Formen unterschieden werden, bei denen das Zeitguthaben während der Erwerbsphase wieder abgebaut wird, und solchen, bei denen dies am Ende des Erwerbslebens erfolgt.

Am häufigsten besteht die Möglichkeit, die Langzeitguthaben für ein Sabbatical zu verwenden (3 Prozent). Es folgen Weiterbildungszeiten und die Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Eine

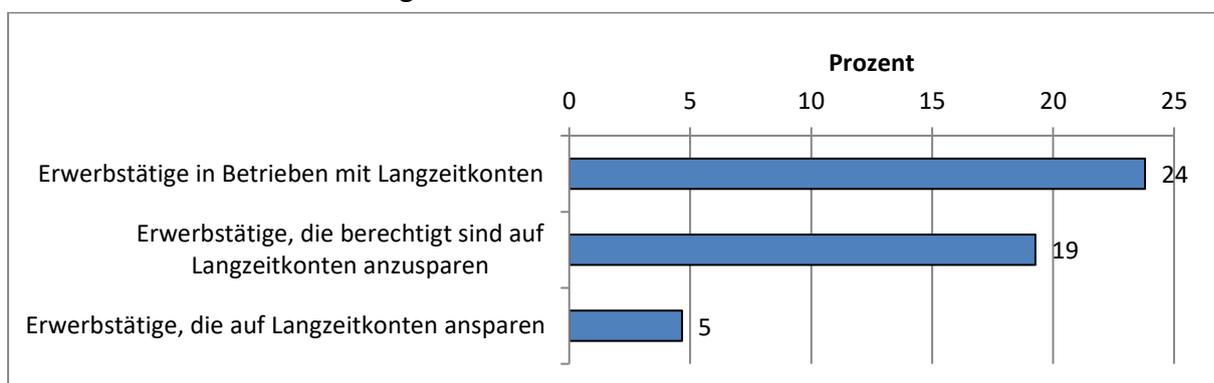
Verwendung für Familienzeiten, z.B. für die Pflege von Angehörigen, ist in 3 Prozent der Betriebe möglich. In Deutschland insgesamt tritt dieses etwas häufiger auf, insgesamt bleiben aber auch dort die Langzeitfreistellungen auf relativ wenige Betriebe beschränkt. Eine weitere Differenzierung der Betrachtung ist aufgrund der geringen Fallzahl nicht sinnvoll. Es lässt sich aber sagen, dass in größeren Betrieben häufiger Langzeitkonten bestehen als in kleineren.

Abbildung 17: Betriebe mit längerfristigen Ansparmöglichkeiten für Arbeitszeitguthaben und deren Verwendungszweck in Niedersachsen und Deutschland 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Abbildung 18: Nutzung von Langzeitkonten in Niedersachsen 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Erwerbstätige



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Die **Abbildung 17** informiert über die Möglichkeiten von längerfristigen Freistellungen auf Betriebsebene, sagt aber noch nichts über deren Nutzung aus. Diese Information lässt sich aus **Abbildung 18** ersehen. 24 Prozent aller Erwerbstätigen arbeiten in Betrieben, in denen Langzeitkonten geführt werden. Allerdings haben in diesen Betrieben nur knapp vier von fünf Personen Zugang zu diesem System. Von diesen prinzipiell Berechtigten spart dann tatsächlich ein Drittel an, so dass von allen Erwerbstätigen insgesamt schließlich 5 Prozent Langzeitkonten

auch nutzen. Gegenüber der Befragung 2018 sind die beiden ersten Anteile um 3 bzw. 4 Prozentpunkt gestiegen, die tatsächliche Nutzung ist aber gleichgeblieben.

Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit nimmt zu

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

Tabelle 39: Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2006, 2018 und 2020^{b)}, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregelungen

	Anteil mit Vertrauensarbeitszeit			Erwerbstätige
	Betriebe insgesamt	Betriebe Geltungsbereich der VZ Regelungen weniger als 25 % der Er- werbstätigen	100 % der Erwerbstä- tigen	
2006 Niedersachsen	16	13	69	14
2018 Niedersachsen	34	18	62	18
2020 Niedersachsen	35	17	58	16
Verarbeitendes Gewerbe	34	43	29	20
Baugewerbe	20	*	*	14
Handel, Kfz-Reparatur	28	16	61	15
Dienstleistungen	40	17	63	19
Org.o.E., öff. Verwaltung	48	3	55	19
1 – 9 Erwerbstätige	36	5	73	26
10 – 19 Erwerbstätige	29	36	33	15
50 – 249 Erwerbstätige	48	58	12	14
250 u. mehr	59	70	7	14
negativ betroffene Betr.	34	15	59	18
nicht-betroffene Betriebe	36	14	68	13
positiv betroffene Betr.	38	22	56	19
2020 Deutschland	35	15	61	18

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) In den anderen Jahren wurden Vertrauensarbeitszeitregelungen nicht abgefragt.

*) Aufgrund zu geringer Fallzahl in der Stichprobe nicht ausgewiesen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2018 und 2020.

Lesebeispiel Verarbeitendes Gewerbe: 34 Prozent der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes haben Vertrauensarbeitszeitregelungen. Von diesen beziehen 43 Prozent weniger als ein Viertel der Belegschaft in die Regelungen ein, während in 29 Prozent der Betriebe Vertrauensarbeitszeit für die gesamte Belegschaft gilt. Von den Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe fallen 20 Prozent unter die Vertrauensarbeitszeit.

Tabelle 39 zeigt, dass 2020 gut ein Drittel der Betriebe in Niedersachsen Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit hat. Gegenüber 2018 ist der Wert etwa gleichgeblieben. Der Anteil der in die Regelungen einbezogenen Erwerbstätigen ist leicht gesunken; er beträgt aktuell 16 Prozent zu. Knapp vier von fünf Betrieben mit Vertrauensarbeitszeit wenden die Regelungen auf die gesamte Belegschaft an, 17 Prozent auf weniger als ein Viertel. Die Werte für Deutschland insgesamt sind denen von Niedersachsen relativ ähnlich.

Differenziert nach Wirtschaftsbereichen zeigen sich deutliche Unterschiede, vor allem bei den Betriebsanteilen. Diese liegen zwischen 20 Prozent im Baugewerbe und 48 Prozent im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Bei den Erwerbstätigenanteilen sind die Unterschiede geringer. Relativ niedrig liegen sie im Baugewerbe (14 Prozent), relativ hoch im Verarbeitenden Gewerbe (20 Prozent). Die Bereiche Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung liegen knapp darunter.

In Kleinstbetrieben (≤ 9 Erwerbstätige) ist Vertrauensarbeitszeit weit verbreitet. Sie gilt für gut ein Viertel der Erwerbstätigen. Meist ist die gesamte Belegschaft in die Regelung einbezogen. Großbetriebe praktizieren das System noch häufiger, wenden es aber meist nur auf einen Teil der Belegschaft an (14 Prozent).

Bei einer Differenzierung nach der Krisenbetroffenheit sind keine größeren Unterschiede festzustellen.

Eine Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt auch über bedarfsabhängige Samstagsarbeit und eine Variation der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Über den Einsatz dieser und weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung informiert die **Tabelle 40**. In relativ vielen Betrieben wird der Samstag in die Arbeitszeit einbezogen (regelmäßig 32 Prozent, bedarfsabhängig 49 Prozent), in gut jedem sechsten Betrieb auch der Sonntag. Ständige oder regelmäßige Arbeit am Wochenende ist vor allem im Handel und im Bereich Dienstleistungen verbreitet. Versetzte Arbeitszeiten werden in jenen Branchen viel genutzt, in denen die Betriebsöffnungs- oder Dienstzeiten länger sind als die wöchentlichen Arbeitszeiten der Mitarbeiter/-innen. Schichtarbeit ist hierzu eine andere Möglichkeit, die aber weniger häufig gewählt wird. Eine Anpassung der Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist eine flexiblere Alternative dazu. Betriebe im Bereich Handel und Kfz-Reparatur machen relativ viel Gebrauch davon. Angesichts der im Vergleich zum Vorjahr schlechten wirtschaftlichen Lage in den meisten Betrieben nimmt die quantitative Bedeutung des Instruments „beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung“ zu (+ 6 Prozentpunkte).

Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße ergibt sich das übliche Bild, nach dem die Instrumentenvielfalt in Großbetrieben höher ist als in kleinen und mittleren Betrieben. Unterteilt nach Krisenbetroffenheit zeigt sich kein ganz klares Muster. Plausibel ist, dass bei ‚Änderungen der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten‘ und ‚beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung‘ die negativ betroffenen Betriebe die höchsten Anteile aufweisen, da hier aufgrund der Krise das Arbeitsvolumenmanagement besonders herausgefordert ist.

In der Vergleichsregion Deutschland ist das Muster des Einsatzes der Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung prinzipiell ähnlich, meist sind die Anteilswerte dort aber etwas geringer; ein Muster, das sich auch schon bei den letzten Befragungen dieses Sachverhalts zeigte.

Tabelle 40: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2006, 2010, 2014 bis 2020^{b)}, Anteile in Prozent^{c)}; Basis: alle Betriebe

	ständige oder regelmäßige Samstagarbeit	bedarfsabhängige Samstagarbeit	ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit	versetzte Arbeitszeiten	Schichtarbeit	Änderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten	Arbeitszeitkorridore	Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung
2006 Niedersachsen	37	49	21	36	11	27	3	2
2010 Niedersachsen	33	50	15	35	11	24	4	3
2014 Niedersachsen	37	51	19	41	15	31	9	3
2016 Niedersachsen	39	48	19	43	12	31	8	2
2018 Niedersachsen	38	46	19	43	12	26	9	2
2020 Niedersachsen	32	49	17	44	11	30	14	8
Verarbeitendes Gewerbe	13	56	6	40	14	16	11	8
Baugewerbe	5	62	0	18	2	12	1	5
Handel, Kfz-Reparatur	60	44	14	46	14	41	16	8
Dienstleistungen	30	44	20	50	13	31	16	10
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	8	51	22	46	3	39	11	0
1 - 9 Erwerbstätige	30	46	16	37	4	25	12	8
10 - 49 Erwerbstätige	35	54	19	55	20	37	16	8
50 - 249 Erwerbstätige	45	57	26	72	43	48	32	7
250 u. mehr Erwerbstätige	43	59	40	72	66	66	32	16
negativ betroffene Betriebe	38	47	22	45	12	32	15	12
nicht-betroffene Betriebe	19	52	12	35	8	23	11	5
positiv betroffene Betriebe	31	44	11	49	13	27	18	0
2020 Deutschland	30	46	15	43	12	28	12	7

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Dieser Sachverhalt wird im zweijährigen Rhythmus abgefragt.

c) Die Prozentsätze in den Zeilen addieren sich nicht zu 100, da Mehrfachantworten möglich sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2010, 2014, 2016, 2018 und 2020.

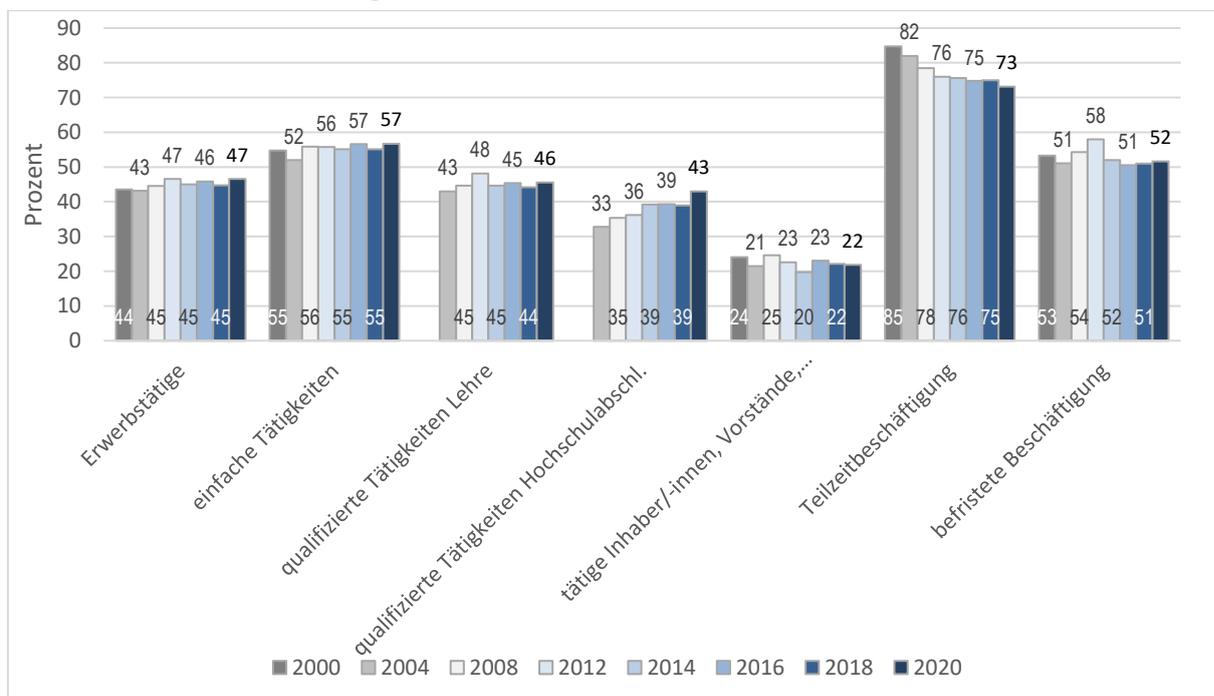
Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in den letzten Jahren nur wenig verändert hat. Die notwendige Flexibilität im Arbeitsvolumen wird u.a. durch den Einsatz einer Vielzahl von Instrumenten erreicht.

3.5 Chancengleichheit bei Führungspositionen

Die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit ist eine politisch und gesellschaftlich wichtige Aufgabe. Aus ökonomischer Perspektive steht dabei u.a. die bessere Nutzung des Erwerbspersonenpotenzials im Mittelpunkt, um der demographischen Entwicklung entgegenzuwirken. Aus gesellschaftlicher Perspektive geht es vor allem um die Durchsetzung der grundgesetzlich festgeschriebenen Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Geeignete Indikatoren für die Chancengleichheit sind die Beschäftigungsanteile von Frauen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen (**Abbildung 19**). Chancengleichheit wäre dann z.B. für 2020 erreicht, wenn die Anteile einzelner Gruppen dem Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen insgesamt entsprächen, hier also auch 47 Prozent betragen. Dies ist bei qualifizierten Tätigkeiten nach einer Lehre in etwa der Fall. Bei qualifizierten Tätigkeiten nach Hochschulabschluss und bei tätigen Inhabern/Inhaberinnen, Vorständen und Geschäftsführern/Geschäftsführerinnen sind Frauen dagegen unterrepräsentiert. Umgekehrt verhält es sich bei einfachen Tätigkeiten, Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverträgen. Da diese Tätigkeiten in Bezug auf Einkommen und Beschäftigungsstabilität ungünstig sind, drücken überproportionale Anteile hier eine Benachteiligung aus. Mehr Chancengleichheit würde eine Verringerung der Anteile erfordern. Eine Verbesserung der Situation im Laufe des betrachteten Zeitraums zeigt sich in diesem Sinne bei der Teilzeitbeschäftigung, wo der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum um 12 Prozentpunkte auf 73 Prozent sinkt. Auch die qualifizierte Beschäftigung mit Hochschulabschluss entwickelt sich positiv, denn der Frauenanteil steigt tendenziell an. Bei den anderen Gruppen lässt sich keine eindeutige Entwicklungsrichtung erkennen.

Abbildung 19: Frauenanteile in unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen 2000 bis 2020, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, 2018, 2020.

Frauenanteil auf oberster Führungsebene stagniert bei 25 Prozent

In Politik und Öffentlichkeit wird neben der allgemeinen Verbesserung der Chancengleichheit eine verstärkte Präsenz der Frauen in Führungspositionen gefordert. Um dies zu erreichen, wurde im Jahr 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) geschaffen. Es sieht eine Geschlechterquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen vor. Darüber hinaus müssen diese Unternehmen Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils für Vorstände und die höchste Managementebene festlegen. Eine umfassendere Abgrenzung der Führungspositionen wird in **Abbildung 19** verwendet, wo „tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen“ betrachtet werden.

Darüber hinaus wird im Betriebspanel im mehrjährigen Rhythmus direkt nach der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen gefragt. Dabei wird zwischen Führungskräften auf der obersten und einer zweiten Führungsebene unterschieden. Die Ergebnisse hierzu enthält **Tabelle 41**. 2020 gibt es auf der höchsten Ebene ca. 261.000 Führungspositionen⁵⁵ (= 7 Prozent der Erwerbstätigen), auf der zweiten 128.000 (= 3 Prozent).⁵⁶ Der Frauenanteil liegt auf der obersten Ebene mit 27 Prozent deutlich unter dem Zielwert gleichmäßiger Teilhabe. Auf der zweiten Führungsebene sieht es mit 40 Prozent zwar günstiger aus, der Anteil ist aber immer noch unterproportional. Allerdings lässt sich im Zeitablauf eine tendenzielle Verbesserung der Situation erkennen, sofern der Anteilswert von 2012 als Ausreißer außer Acht gelassen wird. Bei der obersten Ebene ist dagegen kein tendenzieller Anstieg zu erkennen. Zwar ist der Frauenanteil an den Führungskräften dort aktuell um zwei Prozentpunkte auf 27 Prozent gestiegen, aber es lässt sich noch nicht beurteilen, ob diese Entwicklung stabil ist. Im Vergleich zu Deutschland insgesamt sind die niedersächsischen Anteilswerte auf beiden Führungsebenen etwas geringer.

Auf dem Weg zur gleichmäßigen Teilhabe der Geschlechter an Führungspositionen sind die Bereiche Handel und Kfz-Reparatur sowie Dienstleistungen am weitesten vorangekommen. Hier ist aber auch der Frauenanteil an der Erwerbstätigkeit mit 54 bzw. 56 Prozent sehr hoch. Setzt man ihn als Zielgröße, dann wird auf der obersten Ebene 61 bzw. 58 Prozent dieses Solls erreicht, auf der zweiten 81 bzw. 88 Prozent. Auf den ersten Blick scheinen das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe am Ende einer Rangskala der Chancengleichheit zu stehen, da die Frauenanteile an den Führungskräften relativ niedrig sind. Berücksichtigt man aber, dass dort insgesamt nur relativ wenige Frauen beschäftigt sind, kehrt sich das Bild um. Im Baugewerbe ist der Frauenanteil auf der zweiten Ebene höher als der Frauenanteil insgesamt.

Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen unterscheidet sich zwischen den Größenklassen nur wenig; bei Großbetrieben ist er etwas geringer. Bei den Kleinstbetrieben (≤ 9 Erwerbstätige)

⁵⁵ Die Abgrenzung ist damit weiter als die der Gruppe „tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen“, die 183.000 Personen umfasst.

⁵⁶ Die Anzahl der Führungskräfte ist auf der zweiten Ebene geringer als auf der ersten, weil nur 31 Prozent der Betriebe über eine zweite Führungsebene verfügen.

gehört gut jeder vierte Erwerbstätige zu den Führungskräften, bei Großbetrieben (250 Erwerbstätige und mehr) jeder Hundertste. Dort ist der Frauenanteil sowohl auf der obersten wie der zweiten Ebene deutlich geringer als in den kleineren Klassen. Bei Kleinstbetrieben wird der Zielwert auf der zweiten Ebene übertroffen.

Tabelle 41: Frauenanteil an Erwerbstätigen und an Führungskräften nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2004 bis 2020, ausgewählte Jahre^{b)} sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	Frauenanteil an Erwerbstätigen	Führungspositionen			
		oberste Ebene c)		zweite Ebene d)	
2004 Niedersachsen	43	8	25	4	32
2008 Niedersachsen	45	7	26	3	35
2012 Niedersachsen	47	8	28	4	43
2014 Niedersachsen	45	7	25	4	35
2016 Niedersachsen	46	7	25	4	37
2018 Niedersachsen	45	7	25	4	38
2020 Niedersachsen	47	7	27	3	40
Verarbeitendes Gewerbe	28	3	20	3	22
Baugewerbe	13	10	5	4	18
Handel und Reparatur	54	9	33	5	44
Dienstleistungen	56	8	32	3	49
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	54	3	14	3	38
1-9 Erwerbstätige	48	26	25	3	50
10-49 Erwerbstätige	48	8	30	5	41
50-249 Erwerbstätige	47	2	25	4	36
250 und mehr Erwerbstätige	44	1	20	1	31
negativ betroffene Betriebe	44	7	29	3	36
nicht-betroffene Betriebe	43	8	19	3	35
positiv betroffene Betriebe	55	6	24	4	42
2020 Deutschland	46	7	29	4	41

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Der Sachverhalt wird seit 2012 in zweijährigem Abstand erfasst.

c) Anteil der Führungskräfte an den Erwerbstätigen insgesamt.

d) Anteil der Frauen an den Führungskräften.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, 2018; 2020.

Differenziert nach der Krisenbetroffenheit fällt auf, dass positiv betroffene Betriebe einen hohen Frauenanteil haben (55 Prozent). Dazu scheint zu passen, dass zumindest auf der zweiten Führungsebene ein relativ hoher Frauenteil besteht (42 Prozent). Setzt man aber den Gesamtfrauenanteil im Betrieb als Zielwert, so ist man hier davon prozentual weiter entfernt als bei den beiden anderen Betroffenheitsgruppen. Stattdessen kommen die negativ betroffenen Betriebe auf der obersten Führungsebene am nächsten an den Zielwert heran (65 Prozent).

Ein Grund für den geringen Frauenanteil auf Vorgesetztenpositionen, könnte darin liegen, dass Vorgesetztenstellen häufig nur in Vollzeit ausgeübt werden können, Frauen wegen familiärer Belastungen und anderer Verpflichtungen aber häufiger nur in Teilzeitarbeit arbeiten. In den

Beschäftigungstrends Niedersachsen 2014 wurde dieser Aspekt erfasst. Branchen- oder größen-spezifische Unterschiede könnten darin liegen, dass Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit unterschiedlich verbreitet sind. Dieser Frage geht der Bericht 2016 nach.

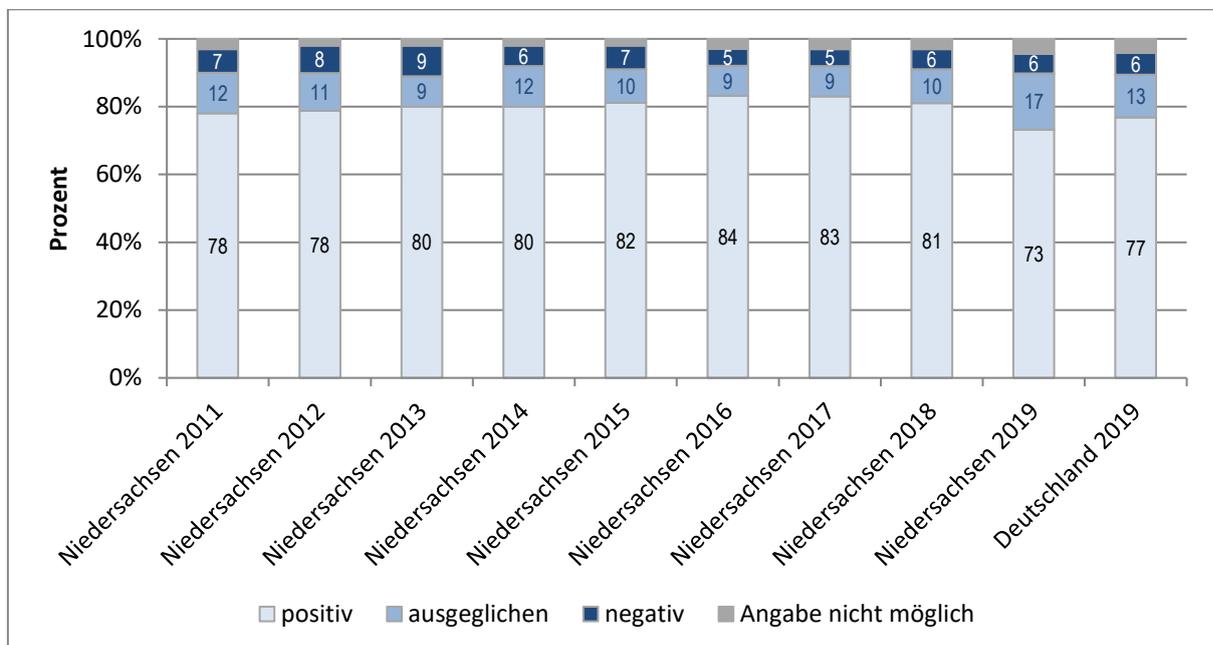
Die Chancengleichheit hat sich im engeren Bereich der Führungspositionen zwar aktuell etwas verbessert, aber es ist offen, ob dies eine nachhaltige Entwicklung ist.

4 Wirtschaftliche Lage

4.1 Ertragslage

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 20** zeigt, dass im Jahr 2016 84 Prozent der Betriebe ein positives, 9 Prozent ein ausgeglichenes und 5 Prozent ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet hatten. Die Situation hatte sich seitdem von Jahr zu Jahr etwas verschlechtert, von 2018 auf 2019 ist der Anteil an Betrieben mit positivem Jahresergebnis dann aber deutlich gefallen. In Deutschland insgesamt hat ein etwas größerer Anteil einen positiven Reingewinn.

Abbildung 20: Jahresergebnis (Reingewinn/Reinverlust) der Betriebe in Niedersachsen 2011 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2012 bis 2020.

Die Betriebe wurden zusätzlich um eine subjektive Beurteilung der Ertragslage anhand einer fünfteiligen Schulnotenskala gebeten. Danach schätzen 56 Prozent der Betriebe die Ertragslage als ‚gut‘ bis ‚sehr gut‘ ein (**Tabelle 42**), ein etwas besserer Wert als im Vorjahr. Der Anteil an Betrieben, der mit „befriedigend“ urteilt, geht zurück, der mit ‚ausreichend‘ steigt im gleichen Maße an. Jeder 25. Betrieb urteilt mit ‚mangelhaft‘.

Ertragslage hat sich nach subjektiver Einschätzung wieder etwas verbessert

Fasst man die subjektive Einschätzung der Ertragslage in einer durchschnittlichen Note zusammen, ergibt sich mit 2,5 eine um ein Zehntel bessere Note als im Vorjahr. Im Vergleich mit früheren Zeiten ist dies immer noch ein guter Wert. In Deutschland insgesamt wird die Situation mit der Note 2,4 noch etwas besser beurteilt.

Tabelle 42: Subjektive Ertragslage nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2019 und in Deutschland insgesamt 2019; 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
2019 Niedersachsen	12	44	25	15	4	2,5
Verarbeitendes Gewerbe	9	38	39	12	2	2,6
Baugewerbe	13	53	18	14	2	2,4
Handel und Kfz-Reparatur	11	43	31	13	3	2,5
Dienstleistungen	14	45	22	14	5	2,5
1 - 9 Erwerbstätige	9	44	24	19	4	2,6
10 - 49 Erwerbstätige	18	44	26	9	3	2,3
50-249 Erwerbstätige	21	40	22	10	7	2,4
250 und mehr	16	48	20	10	7	2,4
2019 Deutschland	13	47	27	10	3	2,4

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2. Eine Unterteilung nach der Betroffenheit von der Corona-Krise erfolgt hier nicht, da sich die Angaben auf das Jahr 2019 beziehen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2011, 2016 bis 2020.

Relativ günstige Einschätzungen der Ertragslage liegen beim Baugewerbe vor. Hier beurteilen 66 Prozent der Betriebe die Ertragslage mit ‚gut‘ oder ‚sehr gut‘, die Durchschnittsnote lautet 2,4. Ungünstiger wird die Situation im Verarbeitenden Gewerbe eingeschätzt, das aktuell auf eine Note von 2,6 kommt. Die Betriebsgrößenunterschiede sind etwas stärker ausgeprägt. Kleinstbetriebe (≤ 9 Erwerbstätige) geben die schlechteste Durchschnittsnote mit 2,6, bei den übrigen Größenklassen herrschen positivere Einschätzungen, mit der besten Note 2,3 bei Kleinbetrieben (10 - 49 Erwerbstätige).

In der Befragung wurde auch erfasst, wie die weitere Entwicklung der Geschäftstätigkeit von den Betrieben eingeschätzt wird. Konkret heißt das hier, welches Geschäftsvolumen für das zum Zeitpunkt der Befragung laufende Geschäftsjahr 20 erwartet wird. Wie bereits **Tabelle 7** zeigt, herrschen pessimistische Einschätzungen vor. Im Durchschnitt wird mit einem Rückgang des Geschäftsvolumens um 8,5 Prozent gerechnet.

4.2 Investitionen und Innovationen

Investitionen und Innovationen beeinflussen die Entwicklungspotenziale der Betriebe und damit der gesamten Wirtschaft. Die wirtschaftliche Lage hat dann ihrerseits wieder Einfluss auf die Investitionstätigkeit. Einen Überblick über die Investitionsaktivitäten gibt **Tabelle 43**. Der Anteil investierender Betriebe ist in Niedersachsen innerhalb der letzten Fünf-Jahres-Periode

von 56 auf 61 Prozent (2017) angestiegen und danach wieder zurückgegangen. Von 2018 auf 2019 ist der Rückgang mit 9 Prozentpunkten sehr deutlich. Nur noch gut jeder zweite Betrieb investierte 2019. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren wie in den Vorjahren Investitionen in ‚Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung‘ und in ‚EDV, IuK-Technologien‘ (66 bzw. 61 Prozent). In ‚Verkehrsmittel und Transportsysteme‘ (33 Prozent) sowie in ‚Grundstücke und Gebäude‘ (18 Prozent) wurde deutlich seltener investiert.

Tabelle 43: Investitionstätigkeit nach Einsatzfeldern und nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2005, 2010, 2015 bis 2019^{b)} und in Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten zulässig; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe mit Investitionen

	Betriebe mit Investitionen	Einsatzfelder (investierende Betriebe = 100 %)				Erweiterungsinvestitionen ^{c)}
		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
2019 Niedersachsen	51	18	61	66	33	36
Verarbeitendes Gewerbe	62	28	53	77	31	48
Baugewerbe	61	11	44	71	55	40
Handel, Kfz-Reparatur	44	19	67	72	29	44
Dienstleistungen	49	16	68	60	27	28
Org. o. E., öff. Verwaltung	43	28	73	47	19	22
1 - 9 Erwerbstätige	43	15	57	66	28	31
10 - 49 Erwerbstätige	63	20	64	65	36	40
50-249 Erwerbstätige	71	29	77	72	44	42
250 und mehr	78	50	84	81	40	33
2019 Deutschland	49	16	61	57	29	38

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Die Investitionstätigkeit wird jeweils rückblickend für das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr erfasst, hier 2019. Eine Unterteilung nach der Betroffenheit von der Corona-Krise erfolgt daher nicht.

c) Anteil der Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006, 2011, 2016 bis 2020.

Der Anteil investierender Betriebe ist in Deutschland insgesamt etwas geringer als in Niedersachsen, die quantitative Bedeutung der einzelnen Einsatzfelder ist in beiden Regionen meist ähnlich. Allerdings ist der Anteil an Erweiterungsinvestitionen in Deutschland um 2 Prozentpunkte größer als in Niedersachsen.

Hoher Anteil investierender Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe

Überdurchschnittlich investitionsfreudig waren die Firmen im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, während der Wirtschaftsbereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung viel verhaltener agierte. Investitionen in ‚Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung‘ spielen in fast allen Branchen eine große Rolle (Anteil über oder nahe 50 Prozent). Eingeschränkt gilt dies auch für ‚EDV, IuK-Technologien‘ (Ausnahme Baugewerbe). Bei den anderen Investitionsfeldern zeigen sich dagegen große Unterschiede. Im Baugewerbe haben Investitionen in ‚Grundstücke und Gebäude‘ nur relativ geringe Bedeutung, solche in ‚Verkehrsmittel und Transportsysteme‘ dagegen eine große. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung ist dies genau umgekehrt. Erweiterungsinvestitionen haben mit 48 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.

Die beschriebenen Muster der Einsatzfelder der Investitionstätigkeit sind über die Jahre verhältnismäßig stabil.

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 44** gibt Auskunft über die Art und das Ausmaß von Produkt- und Prozessinnovationen in Niedersachsen im zurückliegenden Geschäftsjahr 2019. 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.

Gut 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 abgenommen. Sofern Produktinnovationen vorgenommen wurden, handelt es sich vor allem um Weiterentwicklungen von Produkten, von denen 32 Prozent der Betriebe berichten. Sortimentserweiterungen ergaben sich in 19 Prozent der Betriebe, Marktneuheiten in 5 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. Derartige Innovationen nehmen 15 Prozent der Betriebe vor. Produkt- und Prozessinnovationen zusammengenommen sind in Niedersachsen häufiger vorzufinden als in Deutschland insgesamt (Niedersachsen 42 und Deutschland 38 Prozent).

Tabelle 44: Produkt- und Prozessinnovationen nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2007, 2010, 2015 bis 2019^{b)} und Deutschland insgesamt 2019, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten zulässig; Basis: alle Betriebe

	Produktentwicklung im letzten Geschäftsjahr ^{c)}				Prozessentwicklung
	keine	Weiterentwicklung/ Verbesserung	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
2019 Niedersachsen	61	32	19	5	15
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
2019 Deutschland	65	28	19	6	12

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Innovationen werden seit 2008 rückwirkend für das jeweils abgelaufene Jahr abgefragt. Da sich die Angaben daher auf das Jahr 2019 beziehen erfolgt hier keine Unterteilung nach der Betroffenheit von der Corona-Krise.

c) 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 2020.

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

Differenziert nach Größenklassen wird deutlich, dass der Anteil von Betrieben mit Innovationen mit der Betriebsgrößenklasse steigt. Dies bedeutet aber nicht, dass größere Betriebe generell innovationsfreudiger sind. Ein Großbetrieb mit einem Angebot von mehreren Hundert

Produkten würde z.B. hier als Innovator geführt, wenn er bei einem Produkt eine Verbesserung vornimmt. Aussagekräftiger wäre eine Analyse der Innovationen geordnet nach Produktkategorien im Hinblick darauf, ob sie eher in kleinen oder großen Betrieben erfolgen. Dies lässt sich aber auf der Basis der vorhandenen Daten nicht durchführen.

4.3 Tarifbindung, Tarifierorientierung 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 Niedriglohnssektors, 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 21 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 36 und der Beschäftigtenanteil 54 Prozent.

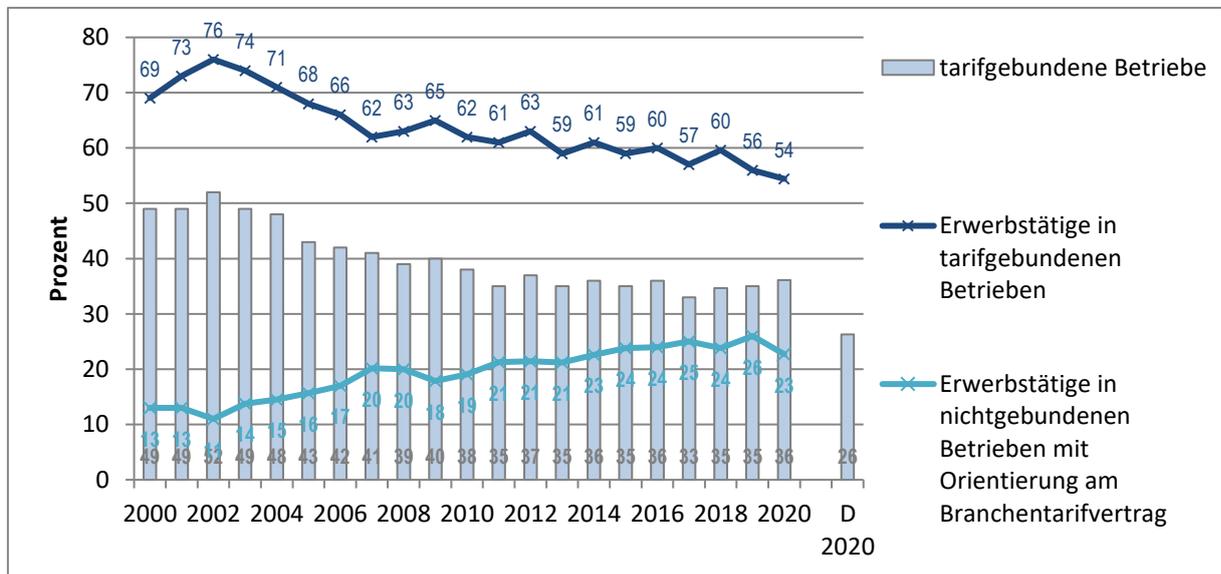
Ein Vergleich mit Deutschland insgesamt ist nur beim Betriebsanteil möglich. Dieser liegt deutlich unter dem niedersächsischen Wert. Nur noch gut jeder vierte Betrieb ist tarifgebunden. Das liegt nicht nur an der geringen Tarifbindung in Ostdeutschland (18 Prozent der Betriebe). Auch in Westdeutschland liegt der Wert mit 28 Prozent deutlich unter dem niedersächsischen 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 21** eingetragene Reihe hat aus zwei Gründen einen tendenziell steigenden Verlauf: Zum einen wird die Gruppe der Nichttarifgebundenen größer und zum anderen steigt innerhalb dieser Gruppe der Anteil der sich am Tarifvertrag Orientierenden durchweg an. Letzteres gilt aber nicht mehr für die Entwicklung von 2019 auf 2020. Der Anteil fällt stattdessen deutlich ab (**Tabelle 38**: minus 9 Prozentpunkte⁵⁷), so dass auch der Anteil an

⁵⁷ Der geringe Wert kann auch auf eine veränderte Fragestellung zurückzuführen sein. Im Vergleich zu den Vorjahren wird der Sachverhalt der Tarifierorientierung 2020 detailliert abgefragt.

Erwerbstätigen in nichtgebundenen Betrieben mit Orientierung am Branchentarifvertrag fällt. 23 Prozent der Erwerbstätigen gehören im Jahr 2020 zu dieser Gruppe. Damit bleiben 42 Prozent der Betriebe mit 23 Prozent der Erwerbstätigen ganz außerhalb des Einflusses von Tarifverträgen.

Abbildung 21: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2000 bis 2020 und in Deutschland^{a)} insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2020.

Tabelle 45 beschreibt die Situation im Jahr 2020 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 4 bzw. 13 Prozent. Haus- und Firmentarifverträge sind in Niedersachsen nicht vom langfristigen negativen Trend betroffen. Sie haben sowohl auf Betriebs- wie auf Beschäftigtenebene relativ stabile Anteile. In Betrieben ohne Tarifvertrag sind 46 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt. Von diesen Erwerbstätigen werden allerdings 50 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 (59 + 13 Prozent) als auch auf Beschäftigtenebene (86 + 11 Prozent). Nur 4 Prozent der Erwerbstätigen fallen hier nicht unter tarifliche 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 Tarifverträge dagegen relativ gering. In 32 Prozent der Betriebe werden für 33 Prozent der Beschäftigten Verträge abgeschlossen.

sen. Gut zwei Drittel der Beschäftigten fallen hier nicht direkt unter tarifliche Regelungen. Berücksichtigt man freiwillige Anwendungen, dann bleiben immer noch 36 Prozent, die ganz außerhalb des Tarifsystems stehen.

Tabelle 45: Tarifbindung und Tarifierung von Betrieben und Beschäftigten nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2019 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe bzw. Betriebe ohne Tarifbindung

	Betriebe				Erwerbstätige			
	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Orientierung am Branchentarif ^{b)}	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Orientierung am Branchentarif ^{b)}
2019 Niedersachsen	32	3	65	46	43	12	44	59
2020 Niedersachsen	33	4	64	35	41	13	46	50
Verarbeitendes Gewerbe	28	5	67	36	33	21	46	60
Baugewerbe	67	-	33	*	68	-	32	*
Handel und Reparatur	29	3	68	35	31	2	67	53
Dienstleistungen	26	4	70	31	36	16	48	44
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	59	13	28	*	86	11	4	*
1-9 Erwerbstätige	30	2	68	29	34	2	64	37
10-49 Erwerbstätige	37	6	58	46	36	7	57	48
50-249 Erwerbstätige	40	10	50	56	41	12	47	56
250 und mehr	54	17	29	*	51	26	23	*
negativ betroffene Betriebe	29	3	68	32	38	16	47	51
nicht-betroffene Betriebe	39	3	57	34	55	7	38	43
positiv betroffene Betriebe	29	8	63	39	27	14	59	53
Betrieb im öffentlichen Eigentum	58	11	31	*	78	14	8	*
Betrieb im privaten Eigentum	31	3	66	35	34	11	55	50
2020 Deutschland	24	2	75	29	c)	c)	c)	c)

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

b) Basis: Betriebe ohne Tarifbindung.

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2019 und 2020.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe sind 28 Prozent der Betriebe durch einen Branchentarifvertrag tarifgebunden, 5 Prozent haben einen Haustarifvertrag geschlossen und 67 Prozent sind nicht tarifgebunden. Von letzteren orientieren sich 36 Prozent in der Entlohnung an dem entsprechenden Branchentarifvertrag. Von den Erwerbstätigen fallen 33 Prozent unter den Geltungsbereich von Branchentarifverträgen und 21 Prozent von Haustarifverträgen. Für 46 Prozent der Erwerbstätigen gelten keine Tarifverträge direkt, aber für 60 Prozent von diesen wenden die Betriebe bei der Entlohnung Tarifverträge freiwillig an.

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 29 Prozent der Betriebe mit 23 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifbindung sind.

Das Muster der Tarifbindung bei Betrieben, die negativ krisenbetroffen sind, entspricht in etwa dem von Niedersachsen insgesamt, auch wenn der Anteil tarifgebundener Betriebe etwas niedriger ist. Letzteres gilt verstärkt für positiv Krisenbetroffene, während der Tarifbindungsgrad für nicht-betroffene Betriebe umgekehrt relativ hoch ist.

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 des zentralen Systems der Lohnfindung nicht unproblematisch. Die Differenz hat sich allerdings erneut gegenüber dem Vorjahr verringert.

Im Betriebspanel wird regelmäßig erfasst, ob nicht-tarifgebundene Betriebe sich bei der Lohnfindung an Branchentarifverträgen orientieren oder nicht. Es bleibt aber ungeklärt, was die ‚Orientierung‘ konkret bedeutet. Zahlt der Betrieb genau nach Tarif, oder mehr, oder weniger? In der aktuellen Befragung sind zum konkreten Inhalt der Tariforientierung nähere Informationen erhoben worden, die in **Tabelle 46** zusammengefasst sind. In drei Viertel der niedersächsischen nicht-tarifgebundenen Betriebe haben Branchentarifverträge für alle Beschäftigten Orientierungsfunktion, bei einem Fünftel wird der größte Teil einbezogen und bei jedem zwanzigsten Betrieb spielt der Tarifvertrag nur für bestimmte Gruppen oder Einzelpersonen eine Rolle.

Der größte Teil der Betriebe übernimmt genau die Branchentarifregelungen (46 Prozent), ein fast genauso großer Teil zahlt höhere Löhne. Unterhalb des Tarifniveaus bleiben 12 Prozent. Im Hinblick auf die vereinbarte Wochenarbeitszeit übernimmt jeder zweite die tariflichen Regelungen, etwa gleich große kleinere Anteile weichen nach unten und oben ab. Bei Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld spielt für fast die Hälfte der Betriebe der Branchentarifvertrag keine Rolle. Eine exakte Übernahme sehen nur 14 Prozent vor, die übrigen zahlen etwa hälftig mehr oder mit Abstrichen weniger. In gewisser Weise ist die Situation im Hinblick auf die Dauer des Jahresurlaubs ähnlich. Hier ist aber der Anteil der Betriebe, die die Branchenregelungen genau übernimmt doppelt so groß wie der derjenigen, für die der Tarifvertrag keine Rolle spielt.

Bei einem Vergleich mit Deutschland insgesamt zeigt sich kein eindeutiges Muster. Bei Löhnen und beim Jahresurlaub sind die Anteile der Betriebe, die nach ‚oben‘ abweichen in Deutschland etwas größer. Bei der Wochenarbeitszeit sind die Anteilswerte in beiden Regionen fast gleich und bei Zusatzleistungen ist sowohl der Anteil höher zahlender Betriebe wie der mit Abstrichen zahlenden in Niedersachsen höher als in Deutschland insgesamt, so dass sich das im Durchschnitt in etwa ausgleicht.

Tabelle 46: Umfang und Inhalt der Tariforientierung bei verschiedenen Regelungssachverhalten in Niedersachsen und Deutschland insgesamt 2020, Anteile in Prozent; Basis: nicht-tarifgebundene Betriebe mit Tariforientierung

	nicht-tarifgebundene Betriebe mit Tariforientierung							
	Nieder-sachsen	Deutsch-land	Nieder-sachsen	Deutsch-land	Nieder-sachsen	Deutsch-land	Nieder-sachsen	Deutsch-land
Tariforientierung liegt vor für	alle Beschäftigten		größten Teil		best. Gruppen			
	75	78	20	16	5	6		
Löhne und Gehälter sind ...	höher		= Branchentarif		niedriger			
	42	49	46	40	12	12		
vereinbarte Wochen-arbeitszeit ist ...	kürzer		= Branchentarif		länger		weiß nicht	
	12	11	50	50	15	15	23	24
Zusatzleistungen wie Weih-nachtsgeld, Urlaubsgeld, ...	übertroffen		= Branchentarif		mit Abstrichen		keine Orientierung	
	18	13	14	21	23	19	45	47
Dauer des Jahresurlaubs ist ...	länger		= Branchentarif		mit Abstrichen		keine Orientierung	
	14	16	48	47	13	9	25	28

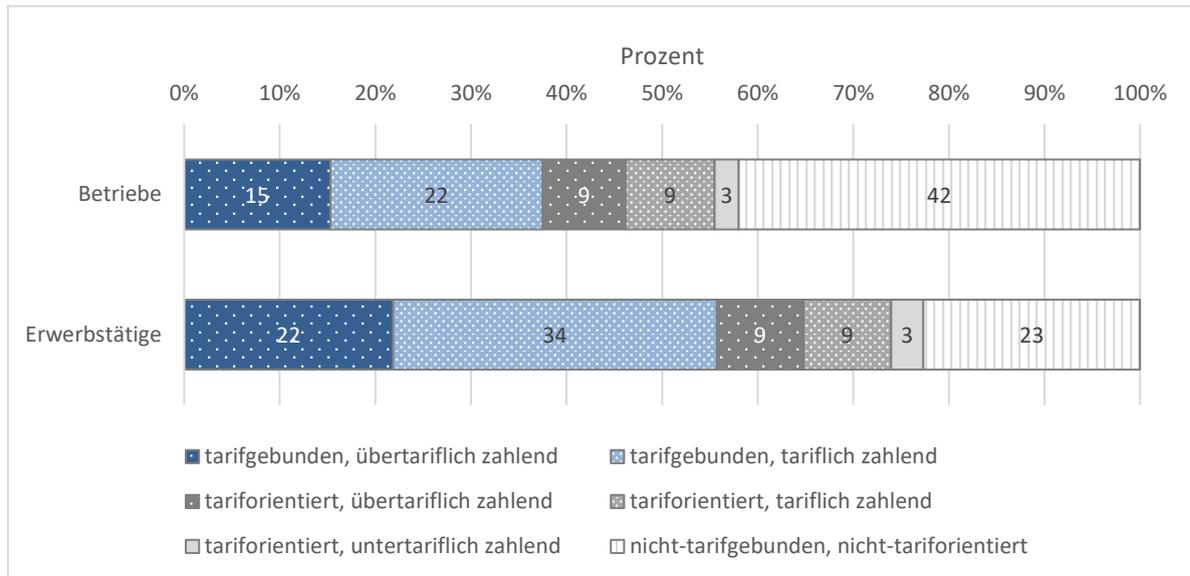
Quelle: IAB-Betriebspanel 2020

Während tariforientierte Betriebe nach unten von den tariflichen Regelungen abweichen können, ist dies tarifgebundenen Betrieben nicht erlaubt. Sie können allerdings zu Gunsten der Beschäftigten abweichen und tun dies auch in vielen Fällen. Die übertarifliche Zahlung soll die Deckung des Personalbedarfs unterstützen und das Leistungsverhalten der Beschäftigten beeinflussen. Höhere Löhne erleichtern in Zeiten knapper Fachkräfte die Anwerbung neuer Mitarbeiter und sollen sie zu effizienter Arbeit motivieren.⁵⁸

Eine zusammenfassende Darstellung der Situation in Bezug auf Tarifbindung und tariflicher Zahlung findet sich in **Abbildung 22**. Der obere Balken repräsentiert alle Betriebe Niedersachsens, der untere alle Erwerbstätigen. Gut ein Fünftel der Betriebe ist tarifgebunden und zahlt entsprechend tariflich. In diesen Betrieben sind gut ein Drittel der Erwerbstätigen beschäftigt. 15 Prozent der Betriebe sind ebenfalls tarifgebunden, zahlen aber Löhne und Gehälter über Tarif. Hier finden sich 22 Prozent der Erwerbstätigen, von denen allerdings nach einer früheren Befragung nur etwa die Hälfte auch von der übertariflichen Bezahlung profitieren. Die tariforientierten Betriebe sind in der Abbildung grau unterlegt. Auf Betriebs- wie auf Beschäftigtenebene sind jeweils 9 Prozent tariflich und übertariflich zahlend. Nur ein kleiner Teil (3 Prozent) der Tariforientierten zahlt Löhne und Gehälter, die unterhalb des tariflichen Niveaus liegen. Die letzte Gruppe besteht aus Betrieben, die weder tarifgebunden noch tariforientiert sind. Sie ist tendenziell kleinbetrieblich strukturiert und umfasst 42 Prozent der Betriebe, in denen 23 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt sind. Zur Höhe des Entgelt-niveaus im Vergleich zum Branchentarifvertrag liegen im Panel keine Angaben vor. Andere Analysen lassen vermuten, dass das Niveau eher niedriger liegt.

⁵⁸ In den Beschäftigungstrends Niedersachsen 2016 finden sich detailliertere Informationen zur übertariflichen Entlohnung.

Abbildung 22: Betriebe und Erwerbstätige^{a)} nach Tarifbindung und tariflicher Zahlung in Niedersachsen 2020, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe



a) Angegeben ist der Anteil an Beschäftigten in Betrieben der jeweiligen Kategorie.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020.

Erhöhung des Mindestlohnes auf 9,35 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, letztmals zum 01. Januar 2020 auf 9,35 Euro pro Stunde. Wie sich die Situation ein halbes Jahr nach der Erhöhung darstellt, zeigt **Tabelle 47**. Etwa jeder siebzehnte Betrieb hat Stundenlöhne auf das neue Mindestlohnniveau angehoben und dies betrifft insgesamt 65.000 Beschäftigte. Dies sind zwar etwas höhere Werte als im Vorjahr, aber bezieht man die Zahl der betroffenen Personen auf alle Erwerbstätige, bleibt der Anteil mit 2 Prozent nach wie vor verhältnismäßig niedrig. In den betroffenen Betrieben macht diese Gruppe aber immerhin ein Viertel 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.⁵⁹ In Deutschland insgesamt ist Anteil an betroffenen Betrieben wie Beschäftigten gleich groß wie in Niedersachsen.

⁵⁹ 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 47: Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlohn in Folge des Mindestlohnes angehoben wurde, nach verschiedenen Kriterien^{a)} in Niedersachsen 2015, 2017, 2019 und 2020 sowie in Deutschland insgesamt 2020, 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 ^{b)}		
2015 Niedersachsen ^{c)}	21	202	6	25	
2017 Niedersachsen ^{d)}	10	117	3	31	
2019 Niedersachsen ^{e)}	5	48	1	22	
2020 Niedersachsen ^{f)}	6	65	2	25	100
Verarbeitendes Gewerbe	9	*	*	*	*
Baugewerbe	2	*	*	*	*
Handel, Kfz-Reparatur	7	*	*	*	*
Dienstleistungen	6	33	2	29	51
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	6	*	*	*	*
1 - 9 Erwerbstätige	5	*	*	*	*
10 - 49 Erwerbstätige	9	*	*	*	*
50-249 Erwerbstätige	8	*	*	*	*
250 und mehr	11	*	*	*	*
negativ betroffene Betriebe	8	38	2	21	58
nicht-betroffene Betriebe	2	*	*	*	*
positiv betroffene Betriebe	6	*	*	*	*
tarifgebundene Betriebe	2	11	1	29	17
Betriebe ohne Tarifvertrag	8	54	3	16	83
2020 Deutschland	6	724	2	g)	100

a) Erläuterungen zu den Kriterien im Anhang Tabelle A2.

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

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

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

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

f) Erhöhung des Mindestlohnes auf 9,35 €/Stunde (brutto) zum 01.01.2020.

g) 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 9,35 € Mindestlohn vorgenommen von denen 33.000 Beschäftigte betroffen waren. Von allen dort Beschäftigten betrifft die Anhebung auf den Mindestlohn 2 Prozent und in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben betrifft er 29 Prozent der Beschäftigten. Von allen Personen, deren Stundenlohn auf 9,35 € Mindestlohn angehoben wurden, sind 51 Prozent im Bereich Dienstleistungen tätig.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2015, 2017, 2019 und 2020.

Differenziert man die Analyse nach Wirtschaftsbereichen, dann zeigt sich eine sehr ungleiche Verteilung der Betroffenheit von der Mindestlohnerhöhung. Das Baugewerbe ist am geringsten betroffen, weil es hier seit längerem branchenspezifische Mindestlöhne gibt, die über dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohnes liegen.⁶⁰ Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung hat die hohe Tarifbindung der Betriebe eine ähnliche Wirkung. Betroffen von der Erhöhung sind vor allem Betriebe und Beschäftigte in den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe sowie Handel und Kfz-Reparatur. Aussagen zum Anteil der betroffenen Erwerbstätigen lassen sich nur für die Dienstleistungen machen, weil in allen anderen Bereichen die Fallzahlen zu gering für eine Hochrechnung sind.

Nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich folgendes Bild. Der Anteil an Betrieben, die Lohnanhebungen vorgenommen haben, ist bei den Kleinstbetrieben (≤ 9 Erwerbstätige) am geringsten und bei Großbetrieben am höchsten. 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 nicht ausreichen.

Ein relativ hoher Anteil an Betrieben mit Anhebungen für Mindestlöhner zeigt sich bei negativ betroffenen Betrieben; er liegt 2 Prozentpunkte über dem Anteil für Niedersachsen insgesamt. Der Anteil an Erwerbstätigen ist aber wie im Gesamtraum gering bei 2 Prozent.

Bei einer Unterscheidung nach tarifgebundenen Betrieben und solchen ohne Tarifvertrag wird deutlich, dass die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes überproportional die nichttarifgebundenen Betriebe getroffen hat. Dort sind 46 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt, aber 83 Prozent aller von den Lohnanhebungen betroffenen Personen.

Schränkt man die Analyse auf Betriebe ein, die Personen mit Mindestlohn entlohnen, dann erhöht sich der Erwerbstätigenanteil auf 21 Prozent. Für die beiden anderen Betroffenheitsgruppen lassen sich nur Betriebsanteile ausweisen, da die Fallzahlen in der Stichprobe zu gering sind. Beide Gruppen haben niedrigere Anteile als Niedersachsen insgesamt, wobei insbesondere nicht-betroffene Betriebe mit 2 Prozent deutlich nach unten abweichen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der langfristige Abwärtstrend der Tarifbindung weiterhin nicht gestoppt ist. Zwar hat sich der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in etwa stabilisiert, aber der Anteil der Beschäftigten, für den diese Regeln verbindlich gelten, ist auch im Jahr 2020 wieder kleiner geworden. Etwas gemildert wird diese Entwicklung dadurch, dass ein Teil der Betriebe die tariflichen Regelungen freiwillig anwendet, aber auch dieser Anteil ist aktuell gesunken. Unter anderem als Reaktion auf die abnehmende Tarifbindung wurde der allgemeine gesetzliche Mindestlohn 2015 eingeführt und seitdem dreimal erhöht. Die Stundenlöhne der meisten Beschäftigten liegen aber über dieser Grenze, so dass der Anteil der von der Erhöhung zum 01. Januar 2020 betroffenen Betriebe und Beschäftigten gering ist.

⁶⁰ 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](http://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/neuer-mindestlohn-in-drei-branchen-316748)

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 Längsschnittdaten 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.⁶¹

⁶¹ 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 A1 gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 200.000 niedersächsischen Betriebe Ende Juni 2019, 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.⁶² In den ausgewählten Betrieben wurden auf der Grundlage einheitlicher Fragebögen im Zeitraum Juli bis November 2020 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.⁶³ Für das Jahr 2020 liegen von 1086 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. 57,6 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 7,4 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 (16,1 / 11,9 / 10,4 Prozent). In diesen drei Branchen finden jeweils auch relativ viele Personen Beschäftigung (13,0 / 7,9 / 15,9 Prozent). Außerhalb des Dienstleistungssektors ist vor allem das Investitions- und Gebrauchsgütergewerbe für die Beschäftigung bedeutsam (12,5 Prozent), in eingeschränktem Maße auch die öffentliche Verwaltung (6,0 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 Unschärfebereich. Frühere Kontrollrechnungen haben gezeigt, dass z. B. bei der Zahl der Erwerbstätigen mit einer Unschärfe von 8 Prozent gerechnet werden muss. Hochrechnungen für Teilmengen, wie z. B. Betriebe des Baugewerbes, sind – bei steigender Unschärfe – ebenfalls möglich. Für statistisch vertretbare Aussagen sollten die hochzurechnenden Werte auf der Befragung von mehr als 100 Betrieben basieren.

⁶² Dabei werden die in Tabelle A1 angegebenen 19 Branchen sowie 10 Betriebsgrößenklassen unterschieden.

⁶³ In etwa vier von fünf Betrieben wird der Fragebogen in persönlich-mündlichen Interviews ausgefüllt. Bei den übrigen findet meist eine Selbstaussfüllung durch die Betriebe statt, teilweise gibt es Mischformen.

Wie **Tabelle A1** zeigt, ist diese Bedingung in vielen Wirtschaftszweigen nicht erfüllt. Hier ergeben sich drei Möglichkeiten. Erstens kann man auf einen Ausweis dieser Einheiten verzichten. Zweitens kann man Branchen zu Wirtschaftsbereichen zusammenlegen, sodass die kritische Grenze übersprungen wird. Drittens kann man die kritische Grenze in Einzelfällen etwas niedriger ansetzen. Von allen drei Möglichkeiten wird in diesem Bericht Gebrauch gemacht. Die Zweige "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**⁶⁴: 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.⁶⁵ 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 A1** zeigt, dass die Zahl der Interviews nach Branchen und Größenklassen nicht proportional zur Grundgesamtheit ist. Stattdessen liegt ein Oversampling bei großen Betrieben und beim Verarbeitenden Gewerbe vor. Diese Bereiche stehen im Fokus, weil sie als besonders interessant für die weitere Beschäftigungsentwicklung angesehen werden. Bei

⁶⁴ 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.

⁶⁵ Wenn bei spezifischen Auswertungen die Fallzahl kleiner als 30 beträgt, wird kein Ergebnis ausgewiesen.

der Auswertung werden aber durch eine entsprechende Gewichtung repräsentative Aussagen ermöglicht.

Tabelle A1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2019 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2020

Branche	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2019					Niedersachsen insgesamt		Interviews 2020 Anzahl
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	Anzahl	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	9.914	1.413	251	a)	a)	11.597	5,8	37
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung	1.143	560	408	93	10	2.214	1,1	21
Nahrungs- und Genussmittel	729	727	415	218	26	2.115	1,1	17
Verbrauchsgüter	743	473	284	83	7	1.590	0,8	17
Produktionsgüter	554	522	538	249	40	1.903	1,0	35
Investitions- und Gebrauchsgüter	3.104	2.842	1.611	438	74	8.069	4,0	114
Baugewerbe	10.991	7.714	1.920	156	4	20.785	10,4	95
Handel, Instandhaltung und Reparatur v. Kfz, Großhandel	7.770	4.816	1.858	277	10	14.731	7,4	67
Einzelhandel	12.663	8.666	2.361	193	10	23.893	11,9	88
Verkehr und Lagerei	3.257	2.582	1.440	240	31	7.550	3,8	57
Information und Kommunikation	2.212	1.085	460	101	9	3.867	1,9	17
Gastgewerbe	9.120	3.959	866	40	0	13.985	7,0	45
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.331	1.021	341	115	23	5.831	2,9	30
wirtschaftl., wiss. und freiberufliche Dienstleistungen	20.878	8.040	2.736	549	53	32.256	16,1	141
Erziehung und Unterricht	3.117	2.095	1.202	101	14	6.529	3,3	47
Gesundheits- und Sozialwesen	9.417	8.510	3.055	599	120	21.701	10,9	157
sonstige Dienstleistungen	8.126	2.524	314	a)	a)	11.027	5,5	40
Organisationen o. Erwerbszweck	3.076	885	280	a)	a)	4.293	2,1	16
Öffentliche Verwaltung	853	735	838	351	57	2.834	1,4	45
Rest (nicht zugeordnet)	3.115	57	0	0	0	3.172	1,6	
Niedersachsen insgesamt	115.113	59.226	21.178	3.932	493	199.942	100,0	
Anteil in Prozent	57,6	29,6	10,6	2,0	0,2	100,0		
Anzahl Interviews 2020	279	255	323	193	36			1086

a) Aus Gründen des Datenschutzes nicht ausgewiesen.

Quelle der Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

Quelle für Zahl der Interviews: IAB-Betriebspanel Welle 2020.

☐ 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.⁶⁶

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.⁶⁷ 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

⁶⁶ 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.

⁶⁷ 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.

ausbildenden Betriebe die Gruppe der gültigen Fälle. Innerhalb dieser Gruppe werden „Antworter“ und „Nichtantworter (weiß nicht/keine Angabe)“ unterschieden. Sofern nicht anders angegeben, stellen jeweils die Antworter die Basis der Prozentangaben (= 100 Prozent) dar. Die Gruppe der Nichtantworter ist mit Werten um 1 bis 2 Prozent der gültigen Fälle meist sehr klein. Die wenigen Ausnahmen mit höheren Nichtantworteranteilen betreffen i. d. R. quantitative Angaben wie Umsatz, Investitionssumme oder Lohnsumme.

In der **Tabelle A2** sind für die in den Tabellen des Berichts gewählten Unterteilungen zur Erleichterung der Einschätzung der quantitativen Bedeutung der einzelnen Gruppen folgende Angaben enthalten:

- Anteil der Betriebe der Gruppe an allen Betrieben in Niedersachsen,
- Anteil der in der Gruppe tätigen Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen in Niedersachsen,
- durchschnittliche Anzahl Erwerbstätiger pro Betrieb der Gruppe.

Einteilungskriterien:

- a) Wirtschaftsbereich: Einteilung nach der Wirtschaftszweigsystematik von 2008.
- b) Betriebsgrößenklasse: Klassenbildung entsprechend der EU-Empfehlung 2003/361 für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).
- c) Wirtschaftssegment: Abgrenzung private Wirtschaft: Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen nicht mit einem ‚Haushalt‘ messen, nicht im Eigentum der öffentlichen Hand und keine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung sind. Abgrenzung Mittelstand: Eigentümergeführte Betriebe der privaten Wirtschaft mit weniger als 250 Erwerbstätigen und weniger als 50 Millionen Euro Umsatz. Abgrenzung Gemeinwirtschaft: Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen mit einem ‚Haushalt‘ messen, im Eigentum der öffentlichen Hand oder eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung sind.
- d) Raumtyp: Verdichtungsregionen: Hannover und Braunschweig mitsamt ihrem Umland, die größeren Gemeinden im östlichen Niedersachsen (Wolfsburg, Gifhorn Salzgitter, Helmstedt, Peine, Wolfenbüttel) sowie die an Bremen und Hamburg angrenzenden Städte und Landkreise. Stadtregionen: Hildesheim, Osnabrück, Oldenburg, Göttingen sowie der Landkreis Ammerland. Ländliche Regionen: Übrige Städte und Landkreise.
- e) Betriebsalter: Jahr der Betriebsgründung, wobei es sich um eine Neugründung, eine Ausgründung oder um einen Eigentümerwechsel handeln kann.
- f) Betriebsrat: Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat. Die Gruppe ohne Betriebs- bzw. Personalrat wird zusätzlich auf Betriebe mit 5 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eingeschränkt, da sinngemäß erst ab dieser Untergrenze Betriebsräte gebildet werden können (BetrVG, § 1).
- g) Betroffenheit von der Corona-Krise: Einteilung in Kap. 1.1, S. 24.

Tabelle A2: Betriebs- und Erwerbstätigenanteil sowie durchschnittliche Anzahl an Erwerbstätigen nach verschiedenen Kriterien in Niedersachsen 2020; Basis: alle Betriebe

	Betriebe Anteil in Prozent	Erwerbstätige Anteil in Prozent	durchschnittliche Anzahl Erwerbs- tätiger
Wirtschaftsbereich^{a)}			
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	5,9	2,0	6,3
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	*	*	*
Verarbeitendes Gewerbe	6,9	18,1	50,0
Baugewerbe	10,6	6,5	11,7
Handel, Kfz-Reparatur	19,7	14,6	14,1
Einzelhandel, Tankstellen	12,2	8,8	13,7
Dienstleistungen	52,3	48,7	17,7
Beherbergung und Gastgewerbe	7,1	4,0	10,6
Gesundheits- und Sozialwesen	11,0	16,0	27,6
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	3,6	8,7	46,0
Betriebsgrößenklasse^{b)}			
1 - 9 Erwerbstätige	65,1	14,9	4,4
10 - 49 Erwerbstätige	29,1	30,4	19,9
50-249 Erwerbstätige	5,0	25,4	95,7
250 u. mehr Erwerbstätige	0,8	29,2	693,8
Wirtschaftssegment^{c)}			
Mittelstand	73,1	35,1	9,2
übrige private Wirtschaft	11,7	32,4	52,9
Gemeinwirtschaft	15,1	31,5	39,9
Raumtyp^{d)}			
ländliche Regionen	42,2	37,2	16,7
Stadtregionen	16,4	15,9	18,4
Verdichtungsregionen	41,4	47,0	21,6
Betriebsalter^{e)}			
Betriebsgründung vor 2000	50,7	69,0	26,0
Betriebsgründung 2000 -2016	43,3	26,5	11,7
Betriebsgründung nach 2016	6,0	2,5	7,9
Betriebsrat^{f)}			
Betriebe mit Betriebsrat	9,9	45,9	88,3
Betriebe mit ≥ 5 sozialvers.pfl. Beschäftigte, ohne Betriebsrat	34,4	42,1	23,3
übrige Betriebe ohne Betriebsrat	55,7	12,0	4,1
Betroffenheit von Corona-Krise^{g)}			
negativ betroffen	52,3	53,4	19,6
nicht betroffen	26,2	22,5	16,5
positiv betroffen	11,5	13,3	22,1
negativ und positiv betroffen	9,9	9,8	19,1

Erläuterungen a) bis g) siehe Vorseite.

*) Wegen zu geringer Fallzahlen in der Stichprobe (< 30) nicht ausgewiesen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2020

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				2020, 92 ff. 2020, 93 2020, 101 f. 2020, 94 2020, 94 2018, 76
Arbeitszeitkonten – Betriebe und Erwerbspersonen mit Arbeitszeitkonten – Ausgleichzeiträume von Arbeitszeitkonten – Betriebe mit längerfristigen Ansparmöglichkeiten und deren Verwendungszwecke – Nutzung von Langzeitkonten				2020, 95 ff. 2020, 96 2020, 97 2020, 98 2020, 98
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				2020, 63 ff. 2020, 67 f. 2018, 30 f. 2009, 38 2020, 65 f. 2020, 68 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 – Mindestvergütung für Auszubildende				2020, 79 ff. 2020, 82 f. 2020, 84 f. 2020, 79 ff. 2016, 58 2019, 89 2020, 86 f. 2013, 59 ff. 2020, 84

Stichwort	Stichwort behandelt			
	laufend	2 jährlich	unregelmäßig	zuletzt
betriebliche Ausbildung (Fortsetzung)				
Nichtantreten von Ausbildungsplätzen				2019, 91
– unbesetzte Ausbildungsstellen				2020, 84
– vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen				2019, 91
Chancengleichheit				2020, 102 ff.
– Frauenanteil an Führungspositionen				2020, 104
– Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit				2016, 90
Corona-Krise				2020, 16 ff.
– Anpassung der Produkte/Leistungen und des Vertriebsweges				2020, 45 f.
– Beschäftigung, Entwicklung und Erwartungen				2020, 17 ff.
– Beurteilung der Reaktionen der Politik				2020, 53
– Betroffenheit von der Corona-Krise				2020, 22 ff.
– Existenzbedrohung				2020, 35 f.
– Fachkräfteknappheit				2020, 27
– finanzielle Hilfen				2020, 52f.
– Home-Office				2020, 43 f.
– Kurzarbeit				2020, 40 f.
– Maßnahmen zur Reduktion des Arbeitsvolumens				2020, 37 ff.
– Weiterbildung				2020, 48 ff.
Einstellungen				2020, 74 ff.
– anonymisierte Bewerbungsverfahren				2016, 47
– Betriebe mit Einstellungen, Anzahl Einstellungen				2020, 75 f.
– Bewerbungen Älterer, Einstellungshemmnisse				2015, 77 f.
– Kompromisse bei Einstellungen				2013, 77 f.
– mit befristeten Arbeitsverträgen				2020, 67 f.
– nach Tätigkeitsgruppen				2020, 76
– Voraussetzungen für Berücksichtigung Langzeitarbeitsloser				2016, 47 ff.
Ertragslage				2020, 106 ff.
– erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens				2020, 31 f.
– Jahresergebnis (positiv, ausgeglichen, negativ)				2020, 106
– subjektive Einschätzung der Ertragslage mit Schulnoten				2020, 107
Erwerbstätige				2020, 16 ff.
– erwartete Beschäftigungsentwicklung				2020, 28 f.
– Komponenten: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamt/e/innen, tätige Inhaber/innen				2020, 18 f.
– nach Altersgruppen				2019, 74 ff.

Stichwort	Stichwort behandelt			
	laufend	2 jährlich	unregelmäßig	zuletzt
Erwerbstätige (Fortsetzung)				
– nach Betriebsalter				2019, 59 ff.
– nach Betriebsgrößenklassen				2019, 55 ff.
– nach Tätigkeitsgruppen (einfach, qualifiziert nach Lehre, qualifiziert nach Hochschulabschluss)				2020, 56 ff.
– wachsende/schrumpfende Betriebe				2019, 54
Existenzbedrohung von Betrieben				2020, 35 f.
Fachkräfte (=qual. Tätigkeit Lehre plus qual. Tätigkeit Hochschule)				2020, 26 f.
– unbesetzte Fachkräftestellen				2020, 27
– Schwerpunkt Fachkräftebedarf und Fachkräfteknappheit				2019, 17 ff.
– Schwerpunkt Fachkräftesicherungsstrategien				2019, 27 ff.
Forschung und Entwicklung, Forschungs Kooperationen				2019, 106
Fort- und Weiterbildung				2020, 87 ff.
– Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten				2019, 39
– Betriebe und Personen mit Maßnahmen der Weiterbildung				2020, 88 f.
– Maßnahmearten				2019, 36
– nach Tätigkeitsgruppen				2020, 91 f.
– Nach- und Aufstiegsqualifizierung, Verbreitung				2017, 72 f.
– Verteilung der Weiterbildung auf Arbeits- und Freizeit				2019, 37 f.
– Weiterbildungsbeteiligung Älterer				2015, 59
– Weiterbildungsförderung nach WeGebAU				2015, 61
freie Mitarbeiter				2020, 72
Führungspositionen, Frauenanteil				2020, 104
– Vorgesetztenposition in Teilzeit				2014, 80
geringfügig Beschäftigte				2020, 59 f.
Gemeinwirtschaft, Betriebe und Erwerbstätige				2019, 58
Gewinnbeteiligung				2015, 105
Home-Office				2020, 43 f.
Informations- und Kommunikationstechnologien				2017, 21 ff.
– Auswirkungen der IuK-Technologien				2017, 27 f.
– Ausstattung der Betriebe mit IuK-Technologien, Einschätzung der Bedeutung				2017, 22
– Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, Verbreitung und Qualitätsbeurteilung				2016, 108
				2019, 40 ff.
Innovationen, Produkt- und Prozessentwicklung				2020, 109 ff.
– Innovationshemmnisse				2019, 105
– organisatorische Innovationen				2019, 107
Investitionen nach Einsatzfeldern				2020, 107 f.
– Erweiterungsinvestitionen, Anteil				2020, 108

Stichwort	Stichwort behandelt			
	laufend	2 jährlich	unregelmäßig	zuletzt
Kurzarbeit				2015, 105
Leiharbeitskräfte				2020, 72
Mindestlohn, Erhöhung des Mindestlohnes				2020, 116 f.
Mindestvergütung für Auszubildende				2020, 84
Mittelstand, Betriebe und Erwerbstätige				2019, 57 f.
mobiles Arbeiten mit digitalen Endgeräten				2018, 21 ff.
– Betriebe / Erwerbstätige mit mobilen Arbeitsmöglichkeiten				2018, 22
– betriebliche Gründe für mobiles Arbeiten				2018, 23 f.
- Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung				2018, 26
ökologische Nachhaltigkeit, Bedeutung und Verankerung				2018, 90 ff.
Personalabgänge, Betriebe und Personen				2020, 75
- nach Abgangsarten				2020, 78
Personalplanung, schriftliche Grundlagen				2019, 77 f.
Personalprobleme, erwartete				2018, 50 f.
Personalsuche für sofort, offene Stellen				2019, 19 ff.
Personalumschlag				2015, 41
Praktikanten				2020, 72
Privatwirtschaft, Betriebe und Erwerbstätige				2019, 57
Robotereinsatz, Anzahl Roboter				2019, 43 ff.
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte				2020, 17 ff.
Standort- und Beschäftigungssicherungsvereinbarungen				2013, 99
übertarifliche Bezahlung				2015, 99
Tarifbindung				2020, 111 ff.
– Betriebe und Erwerbstätige mit/ohne Tarifbindung				2020, 113 f.
Branchen-TV, Firmen-TV				
– Betriebe und Erwerbstätige mit Orientierung am Branchen-TV				2020, 113 f
– Orientierung am Tarifvertrag: Inhalt und Bedeutung				2020, 115
– Standort- und Beschäftigungssicherungsvereinbarungen				2013, 99
Teilzeitbeschäftigte				2020, 61 ff.
– Betriebe und Erwerbstätige mit Teilzeit				2020, 61 f.
– im engeren Sinn (ohne geringfügig Beschäftigte)				2020, 61
– nach vereinbarter Wochenarbeitszeit				2020, 63
Vertrauensarbeitszeit				2020, 99
Weiterbildung (siehe auch Fort- und Weiterbildung)				2020, 87 ff.
Zusatzleistungen zur Ausbildungsvergütung (Sach-/Geldleistungen)				2019, 89