

## Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen

### IHKN-Frühindikator Beschäftigung

Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen, gleitender Durchschnitt über vier Quartale



### Frühindikator Beschäftigung: Beschäftigungswachstum in Niedersachsen verliert an Dynamik

Bestenfalls rund 50.000 neue Arbeitsplätze in Niedersachsen im Jahr 2019

Die aktuelle Prognose des „IHKN-Frühindikators Beschäftigung“ geht davon aus, dass sich das Beschäftigungswachstum mit nachlassender Dynamik weiter fortsetzen wird. Auf Basis der Rückmeldungen in den IHKN-Konjunkturumfragen könnte die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen bis Ende 2019 um rund 1,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr zunehmen. Das entspräche etwa 51.000 neuen Arbeitsplätzen. Dieser Wert kann allerdings nur dann erreicht werden, wenn die Handelskonflikte nicht noch weiter eskalieren und auch darüber hinaus keine unvorhersehbaren exogenen Schocks zu einer Erlahmung der Konjunktur führen.

Damit würde der Arbeitsmarkt in Niedersachsen zwar an Schwung verlieren, insgesamt aber nach wie vor an die positive Entwicklung der vergangenen Jahre anknüpfen. Ab 2010 entstanden durchschnittlich rund 63.000 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze pro Jahr. Diese Entwicklung schwächt sich nun aufgrund der nachlassenden Konjunkturerwartungen ab. Zudem sorgt der Fachkräftemangel dafür, dass Stellenbesetzungen nicht wie geplant umgesetzt werden können. 61 Prozent der Unternehmen sehen hierin ein Risiko für die weitere wirtschaftliche Entwicklung.

Lesen Sie mehr zum Thema und zu den Handlungsempfehlungen der IHK Niedersachsen (IHKN) auf den folgenden Seiten im aktuellen „Fokus Niedersachsen“.

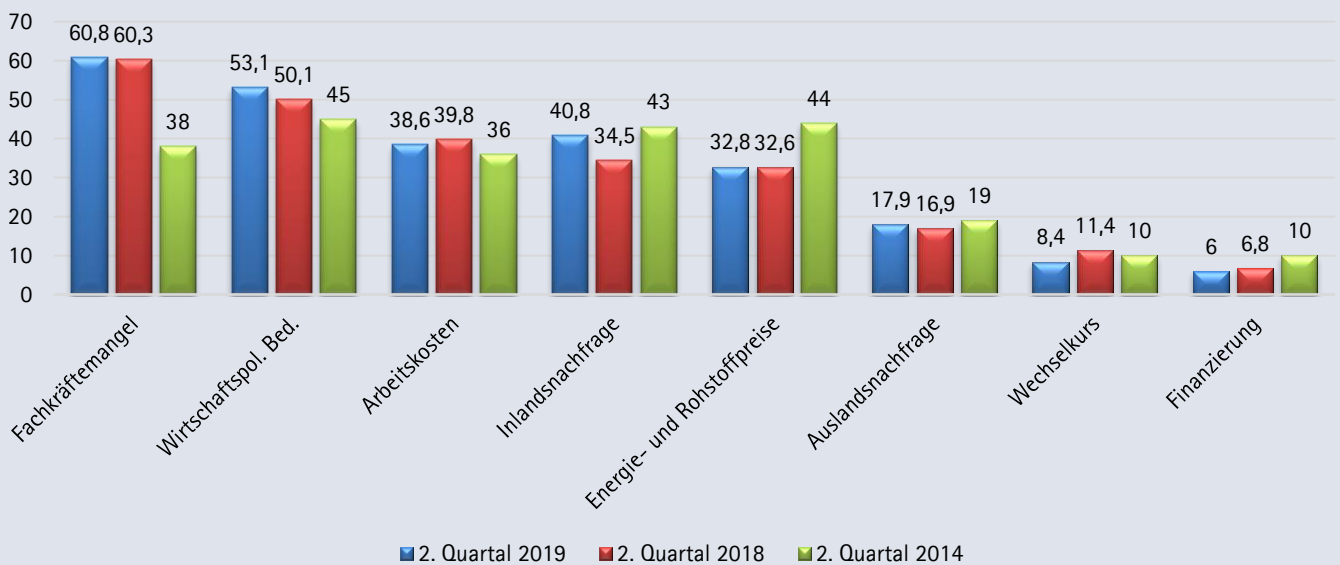
Fachkräfteengpässe auf hohem Niveau

Der Fachkräftemangel bleibt trotz eingetrübter Konjunkturerwartungen weiter Geschäftsrisiko Nummer 1 für die niedersächsischen Unternehmen. Während vor fünf Jahren „nur“ 38 Prozent der Unternehmen angaben, dass die potenziell vergebliche Suche nach qualifiziertem Personal ein Risiko darstellt, sind es

aktuell 61 Prozent. Die zunehmende Entkopplung von Konjunkturverlauf und Personalnachfrage ist ein Zeichen der angespannten Fachkräftesituation in den Unternehmen – sie versuchen, Personal zu gewinnen und zu halten.

Risiken für die weitere Geschäftsentwicklung aus Sicht der Unternehmen

(Angaben in Prozent der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich)

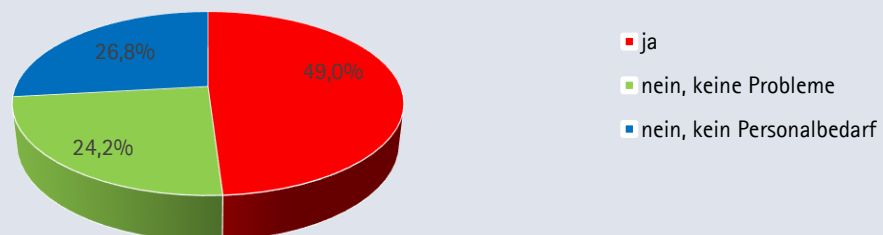


Quelle: IHKN-Konjunkturumfrage, Stand 2. Quartal 2019

Fast jedes zweite Unternehmen kann offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil es keine passenden Arbeitskräfte findet. Während 27 Prozent der Unternehmen keinen Personalbedarf

haben, stellt die Stellenbesetzung lediglich für 24 Prozent kein Problem dar.

Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?

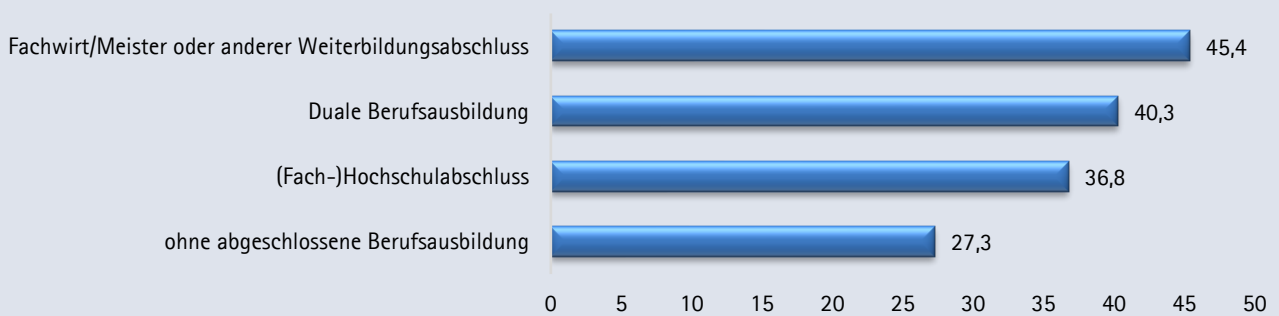


Quelle: IHKN-Konjunkturumfrage, Stand 3. Quartal 2018

Bei denjenigen Unternehmen, die derzeit Stellen längerfristig nicht besetzen können, bestehen diese Schwierigkeiten in erster Linie bei Fachkräften mit dualer Ausbildung oder bei Fachkräften mit einem Weiterbildungsabschluss: 45 Prozent der Unternehmen berichten über Schwierigkeiten, Beschäftigte mit einem Weiterbildungsabschluss wie z. B. Fachwirt oder Meister

zu finden. 40 Prozent der Unternehmen suchen vergeblich Fachkräfte mit einer dualen Berufsausbildung und 37 Prozent suchen erfolglos Hochschulabsolventen. In 27 Prozent der betrachteten Unternehmen bestehen diese Probleme bei Kandidaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

### Falls Sie offene Stellen längerfristig nicht besetzen können: Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?

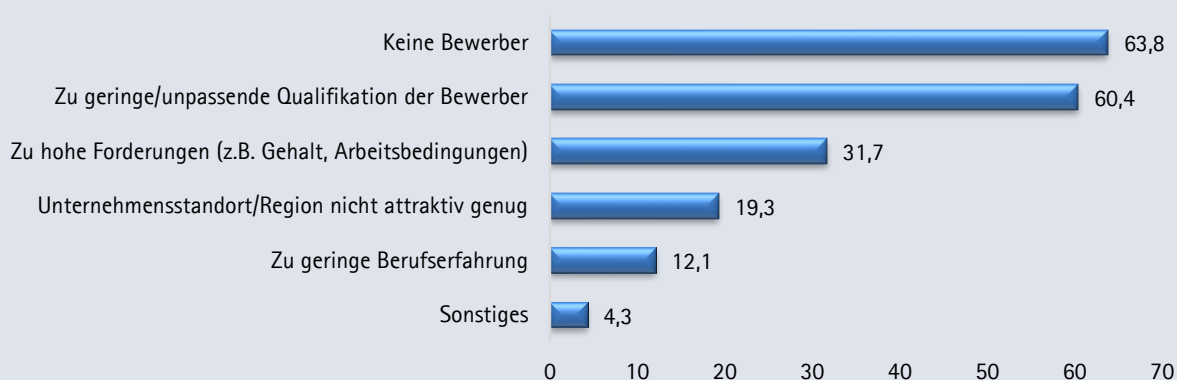


Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent  
Quelle: IHKN-Konjunkturumfrage, Stand 3. Quartal 2018

Hauptgrund dafür, dass offene Stellen längerfristig nicht besetzt werden können, sind fehlende Bewerber – dies gilt für 64 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen. Bei 60 Prozent der Unternehmen, die offene Stellen nicht besetzen können, liegt dies an einer zu geringen bzw. unpassenden

Qualifikation der Bewerber. Hieraus ergeben sich Ansatzpunkte für Betriebe und Politik, beispielsweise durch mehr Weiterbildungsangebote oder durch Verbesserungen im Bildungssystem.

### Falls Sie offene Stellen längerfristig nicht besetzen können: Worin sehen Sie die Hauptgründe?



Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent  
Quelle: IHKN-Konjunkturumfrage, Stand 3. Quartal 2018



## Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um eine Schwächung der niedersächsischen Wirtschaft und des Arbeitsmarktes zu vermeiden?

Der Fachkräftemangel ist trotz der schwierigen konjunkturellen Entwicklung weiterhin Geschäftsrisiko Nummer 1 für die niedersächsischen Unternehmen. Viele Betriebe könnten mehr wachsen, wenn sie das dazu nötige Personal finden würden.

In manchen Bereichen, wie etwa im Bausektor, wird der Fachkräftemangel sogar zu einer Wachstumsbremse und hemmt dadurch den dringend benötigten Ausbau der Verkehrs- und IT-Infrastruktur

Gefragt sind nun Investitionen in die klugen Köpfe von morgen. Attraktive Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebote, aber auch betriebliche Gesundheitsförderung, Weiterbildung sowie familienfreundliche Arbeitszeitregelungen können helfen, den Fachkräftebedarf zu sichern. Unternehmen sind gefragt für beispielsweise attraktive Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Aber auch auf Seiten des Staates müssen Voraussetzungen geschaffen werden, unter anderem durch den weiteren Ausbau der Betreuungsinfrastruktur und einen Anspruch auf Ganztagsbetreuung, aber auch durch mehr Investitionen in den Bildungsbereich.

Beispiele für Maßnahmen, die Landes- und Bundespolitik ergreifen können, sind:

### Fachkräfte sichern – Zusätzliche Fachkräftepotenziale heben

Vor dem Hintergrund vielfach fehlender Bewerber sollte das Beschäftigungspotenzial insgesamt gesteigert werden. Dies gilt insbesondere für Frauen und ältere Beschäftigte, darüber hinaus beispielsweise aber auch für Zugewanderte.

ten stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren – das gilt auch für Randzeiten und Schulferien.

Als Voraussetzung sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter erleichtert werden, beispielsweise durch einen weiteren Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur. Zudem muss die Kita-Betreuung flexibler werden, so dass sich die Öffnungszeiten

Auf Bundesebene ist im Koalitionsvertrag ein Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung im Grundschulalter vorgesehen. Dieser Anspruch ist richtig und sollte zügig umgesetzt werden, auch mit Unterstützung des Landes Niedersachsen. Insbesondere bei der Qualität der Betreuung sollte auf eine gute pädagogische Konzeption geachtet werden.

### Investitionen in Qualifikationen steigern

Wie die IHKN-Umfrage gezeigt hat, können viele Unternehmen Stellen nicht besetzen, weil die Bewerber eine zu geringe bzw. unpassende Qualifikation aufweisen. Gerade technikorientierte Branchen, die gut qualifiziertes Fachpersonal einsetzen, stehen besonders häufig vor dem Problem, dass die Qualifikationen der Bewerber zu gering oder mit Blick auf die Anforderungen der Stelle nicht geeignet sind.

Damit die Qualifikationen der Bewerber besser zu den Anforderungen in den Betrieben passen, sind Verbesserungen in der gesamten Bildungskette nötig. Dies beginnt bereits in der Schule, in der u. a. MINT-Qualifikationen und Digitalkompetenzen stärker vermittelt werden sollten.

### Attraktive Standortbedingungen im Wettbewerb der Regionen schaffen

Der Wettbewerb der Regionen um die klugen Köpfe wird härter. Relevant für die Entscheidung für einen Arbeitgeber ist oftmals der Unternehmensstandort und damit die Attraktivität der Region. Hierbei spielen u. a. das Wohnumfeld, die Infrastrukturausstattung, Schulen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Nahversorgung, medizinische Angebote und Freizeitmöglichkeiten eine wichtige Rolle.

kostenintensiv. Deshalb ist die Politik bereits heute gefordert, die Weichen in die richtige Richtung zu stellen, damit die Unternehmen passende Rahmenbedingungen vorfinden, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Attraktivitätssteigerungen sind zumeist sowohl zeit- als auch

Dazu zählt auch der Ausbau von Glasfaser- und Verkehrsinfrastruktur, die wichtige Standortfaktoren für Unternehmen, aber auch für Fachkräfte sind.

Maßnahmen im Handlungskonzept Mittelstand umsetzen,  
 Fachkräfteinitiative und Regionale Fachkräftebündnisse fortführen

Die Sicherung von Fachkräftepotenzialen spielt in dem jüngst vom Wirtschaftsministerium vorgestellten Handlungskonzept Mittelstand eine wichtige Rolle. Darin wird zurecht anerkannt, dass mittelständische Unternehmen vor spezifischen und erheblichen Herausforderungen bei der Akquise von neuen Mitarbeitern stehen.

Insgesamt sieben Maßnahmen schlägt die Landesregierung vor, um diesen spezifischen Herausforderungen zu begegnen. An erster Stelle steht dabei die Fortsetzung der Fachkräfteinitiative sowie der regionalen Fachkräftebündnisse.

Schon in der vergangenen Legislaturperiode hat die Fachkräfteinitiative aus Sicht der IHKN wichtige Impulse zur Fachkräftesicherung gegeben. Die Fortsetzung ist daher ein richtiger Schritt.

Wichtig wird nun sein, die angekündigten Maßnahmen – ebenso wie die anderen im Handlungskonzept Mittelstand angekündigten Maßnahmen – zügig umzusetzen bzw. zu verstetigen. Hierzu zählt insbesondere die Stärkung der Lehrausbildung zur Berufsorientierung.

Zum Hintergrund: Der IHKN-Frühindikator Beschäftigung

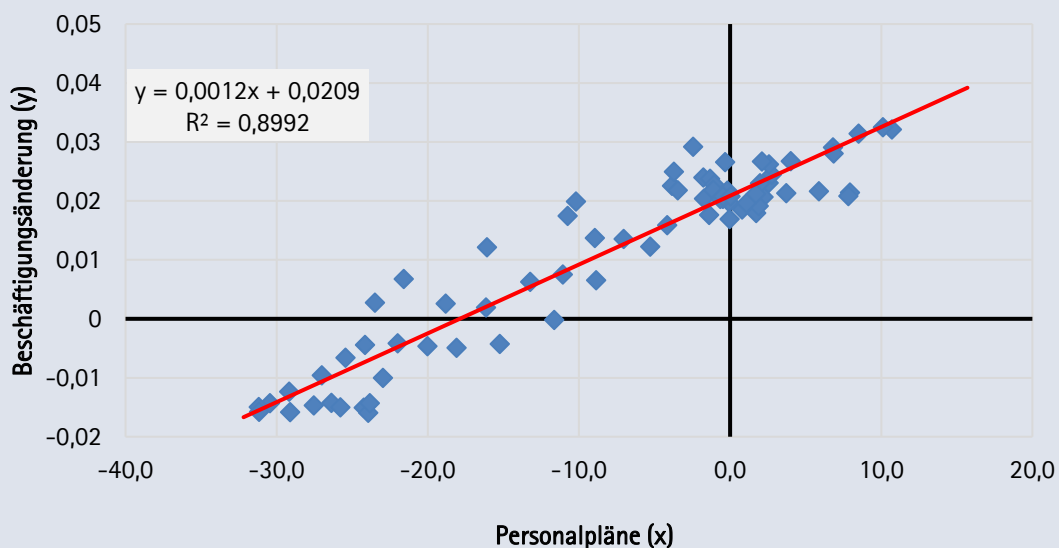
Um die weitere Entwicklung abschätzen zu können, hat der IHKN einen Frühindikator für die Beschäftigung entwickelt. Er prognostiziert die weitere Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Niedersachsen.

Der Frühindikator liefert Prognosewerte, die ein Jahr vor den veröffentlichten endgültigen Ergebnissen der amtlichen Statistik vorliegen.

Wie wird der Frühindikator berechnet?

Grundlage des Indikators bildet der Zusammenhang zwischen den Personalplanungen der Unternehmen und der tatsächlichen Beschäftigungsentwicklung. Dieser wird im ersten Schritt ermittelt. Die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung wird dabei der amtlichen Statistik entnommen. Die Personalplanungen entstammen der Konjunktumfrage des IHKN unter knapp

2.000 Unternehmen in Niedersachsen. Die Analyse vergangener Daten zeigt, dass ein enger Zusammenhang zwischen dem Durchschnitt der Personalpläne der letzten vier Quartale und dem jahresdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachs besteht (siehe Abbildung). \*



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis der IHK-Konjunktumfrage Niedersachsen und Daten der Bundesagentur für Arbeit

\*Unter [www.ihk-n.de/Statistik](http://www.ihk-n.de/Statistik) finden Sie bei Interesse eine ausführliche Information zur Berechnung des Frühindikator Beschäftigung der IHKN.

 Ansprechpartner für den Fokus Niedersachsen

## IHKN-Sprecher Wirtschaftspolitik und Mittelstand

Frank Hesse, Tel. 0541 / 353 110, E-Mail: [hesse@osnabrueck.ihk.de](mailto:hesse@osnabrueck.ihk.de)

## IHK Niedersachsen (IHKN)

Schiffgraben 57, 30175 Hannover

Tel. 0511 920 901 10

E-Mail: [info@ihk-n.de](mailto:info@ihk-n.de)

Die IHK Niedersachsen ist die Landesarbeitsgemeinschaft der IHK Braunschweig, IHK Hannover, IHK Lüneburg-Wolfsburg, Oldenburgischen IHK, IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim, IHK für Ostfriesland und Papenburg sowie IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum. Sie vertritt rund 460.000 gewerbliche Unternehmen gegenüber Politik und Verwaltung.

Der Fokus Niedersachsen erscheint in regelmäßigen Abständen zu aktuellen Themen aus Wirtschaft und Politik und steht unter [www.ihk-n.de/Publikationen](http://www.ihk-n.de/Publikationen) auch zum Download zur Verfügung.

**Bitte beachten:**

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Publikation auf die geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.