Beschäftigungstrends 2015

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2015 für das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen

des Niedersächsischen Instituts für Wirtschaftsforschung e.V.

und der Leibniz Universität Hannover

Bearbeiter: Wolfgang Meyer

April 2016

Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen in Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung (NIW) und Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover Kontaktadresse: NIW

Königstraße 53, 30175 Hannover Telefon 0511 - 12 33 16 - 30 E-Mail: diekmeyer@niw.de

Kooperationspartner:

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg



0	In a	aller Kürze	2
1	Be	triebspanel als Informationsquelle	7
2	Be	triebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung	12
	2.1	Entwicklung 2000 bis 2015 insgesamt	12
	2.2	Struktur und Entwicklung nach Wirtschaftsbereichen	17
	2.3	Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen	19
	2.4	Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, -typ, Rechtsform und Eigentumsverhältnissen	23
	2.5	Struktur und Entwicklung nach Regionen	
3		rsonalstruktur	
J	3.1	Tätigkeitsgruppen	
	3.2	Mini- und Midi-Jobs	
	3.3	"1-Euro-Jobs"	
	3.4	Teilzeitbeschäftigung	
	3.5	Befristete Beschäftigung	
	3.6	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte	
4	Pei	rsonalpolitik	39
	4.1	Einstellungen, Abgänge und Personalsuche	
	4.2	Betriebliche Ausbildung	47
	4.3	Fort- und Weiterbildung	57
	4.4	Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden	65
	4.5	Fachkräftesituation	69
	4.6	Altersstruktur und Maßnahmen für ältere Beschäftigte	73
5	Wii	rtschaftliche Lage	79
	5.1	Geschäftsvolumen und Produktivität	79
	5.2	Ertragslage	85
	5.3	Investitionen	87
	5.4	Innovationen und organisatorische Änderungen	90
	5.5	Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung, Mindestlohn sowie Gewinn- und Kapitalbeteiligung	95





0 In aller Kürze

Erwerbstätigkeit:

Die niedersächsische Wirtschaft hat im Jahr 2015 allen Widrigkeiten getrotzt und den im Vorjahr begonnenen Konjunkturaufschwung moderat fortgesetzt. Für den Arbeitsmarkt ergaben sich daraus beschäftigungssteigernde Impulse, so dass sich der seit längerem bestehende positive Entwicklungstrend fortsetzte. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg nach 2,0 Prozent im Vorjahr aktuell um 2,6 Prozent (+92.000 Erwerbstätige). Erfreulich ist insbesondere, dass die Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit 3,0 Prozent erneut hoch ist und damit knapp neun von zehn zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen sozialversicherungspflichtig sind. Die geringfügige Beschäftigung steigt dagegen mit 1,9 Prozent deutlich schwächer. Die Situation in Niedersachsen ist damit in zweifacher Weise günstiger als die in der Vergleichsregion Westdeutschland: Die Wachstumsrate der Erwerbstätigen beträgt dort nur 1,8 Prozent und der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Zuwächsen ist deutlich geringer (79 statt 89 Prozent). Wachstumsimpulse gehen von 24 Prozent der Betriebe aus, denen mit 23 Prozent ein fast gleich großer Teil an schrumpfenden Betrieben gegenübersteht. Die meisten Arbeitsplätze finden sich im Wirtschaftsbereich Dienstleistungen (46 Prozent) gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (19 Prozent). Einen Anstieg der Erwerbstätigkeit gab es in allen betrachteten Wirtschaftsbereichen, der im Bereich Handel und Kfz-Reparatur allerdings relativ schwach ausfiel (1,2 Prozent), während sich das Baugewerbe (4,8 Prozent) und das Verarbeitende Gewerbe (3,2 Prozent) besonders gut entwickelten. Letzteres galt auch für kleinere Betriebe (5 bis 19 Erwerbstätige: 4,6 Prozent), insbesondere im Vergleich zur kleinsten Größenklasse, bei der die Zahl der Erwerbstätigen zurückging und zur größten, deren Belegschaft nur wenig anstieg. Bei einer regionalen Differenzierung zeigte sich, dass die Beschäftigung in städtischen Regionen etwas stärker anstieg als in ländlichen bzw. in Verdichtungsregionen. Für die Entwicklung von 2015 auf 2016 sind die meisten Betriebe verhalten optimistisch, d. h., sie rechnen meist mit einer konstanten oder steigenden Zahl an Erwerbstätigen. Die erwarteten Zuwächse liegen mit 1,6 Prozent aber unter dem im Jahr 2015 erreichten Wert.

Personalstruktur:

Die Personalstruktur verändert sich langfristig zu Gunsten der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten. Seit 2008 ist der Trend aber nicht mehr sehr ausgeprägt und von Schwankungen überlagert. Die größte Gruppe stellten 2015 Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten (71 Prozent). Einfache Tätigkeiten übten 23 Prozent der Erwerbstätigen aus und 6 Prozent waren in leitender Funktion tätig. Gegenüber dem Vorjahr haben sich keine wesentlichen Veränderungen der Beschäftigungsanteile ergeben. Frauen waren nach wie vor bei einfachen Tätigkeiten über- und bei hoch-





qualifizierten Tätigkeiten unterrepräsentiert. Auch unter tätigen Inhabern/Inhaberinnen und Vorständen findet man Frauen relativ selten. Die zu Beginn des Jahrtausends zu beobachtende Abkehr von Vollzeitbeschäftigung in Dauerjobs (Normalarbeit) hin zu einer stärkeren Nutzung von atypischen Beschäftigungsformen setzte sich nicht durchgängig fort. Nach kleineren Schwankungen hat sich die Entwicklung von 2014 auf 2015 bei Teilzeitarbeit, geringfügiger und befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit stabilisiert, lediglich der Einsatz freier Mitarbeiter stieg an.

Einstellungen, Abgänge und freie Stellen:

Der Arbeitsmarkt war 2014 noch fluider als in den Vorjahren. Die Zahl der Einstellungen wie die der Abgänge (247 bzw. 194 Tsd.) hat den höchsten Stand seit dem Jahr 2000 erreicht. Für Frauen war die Entwicklung diesmal wieder etwas günstiger als für Männer, denn für sie lässt sich ein schwach überproportionaler Anteil an den Einstellungen und ein unterproportionaler an den Abgängen feststellen. Bei einer Betrachtung des Qualifikationsprofils der neu Eingestellten könnte der Eindruck entstehen, dass Geringqualifizierte besonders gefragt waren, denn sie stellten einen überproportionalen Teil dieser Gruppe. Dies wäre aber eine Fehlinterpretation. Der hohe Anteil ist stattdessen Ausdruck der geringen Stabilität dieses Beschäftigungssegments. Der Anteil der Betriebe, die gern weitere Einstellungen vorgenommen hätten, ist geringfügig gestiegen, während die Zahl der offenen Stellen zurückgegangen ist. Letztere liegt aber immer noch auf relativ hohem Niveau. Bei den Abgängen ist die arbeitnehmerseitige Kündigung erneut der häufigste Abgangsgrund, was ein Indiz für eine aus Arbeitnehmersicht günstige Arbeitsmarktlage ist. Arbeitgeberkündigungen haben 2015 aber etwas an quantitativer Bedeutung gewonnen (+2 Prozentpunkte). Weiterhin bedeutsam sind auch Abgänge nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses und infolge einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrages.

Betriebliche Ausbildung:

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist seit längerem verhältnismäßig konstant; 2015 bildete ein Drittel aus. Der Ausbildungsumfang ist allerdings leichten Schwankungen unterworfen und aktuell wieder etwas zurückgegangen, bei weiblichen Auszubildenden sogar deutlich. 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). Im zurückliegenden Ausbildungsjahr 2014/15 gingen sowohl der Anteil an Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot wie die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen zurück. Wie in den Vorjahren konnten auch nicht alle Stellen besetzt werden (22 Prozent des Angebots); das Problem hat sich aber aktuell nicht verschärft. 68 Prozent der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wurden vom Betrieb übernommen. Für erfolgreiche Absolventinnen waren die Übernahmechancen



gleich gut wie für ihre männlichen Kollegen. Das war in den zurückliegenden Jahren meist nicht der Fall.

Weiterbildung:

Die interne und externe Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiger Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Deren Bedeutung wird zunehmend erkannt. 56 Prozent der Betriebe widmeten sich 2015 dieser Aufgabe und bezogen 37 Prozent der Beschäftigten in die Maßnahmen ein. Personen mit einfachen Tätigkeiten und ältere Beschäftigte waren unterproportional an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Wie in den meisten früheren Jahren partizipierten Frauen 2015 etwas stärker an Weiterbildung als Männer. Ein relativ hohes Weiterbildungsengagement findet sich bei Dienstleistungsbetrieben und bei Betrieben der mittleren Größenklasse. Es dominieren nach wie vor institutionelle Formen der Weiterbildung wie externe, interne Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz. Die Weiterbildungsmaßnahmen finden normalerweise in der Arbeitszeit statt und die Kosten übernimmt meist der Betrieb vollständig. Durch das Förderprogramm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit wurden 2014 Beschäftigte in 1 Prozent aller Betriebe gefördert.

Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden:

2015 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit wie im Vorjahr 39,1 Stunden. Gut die Hälfte der Betriebe hatte eine 40-Stundenwoche. Bezogen auf Beschäftigte war dieser Wert etwas geringer, da große Betriebe tendenziell kürzere Wochenarbeitszeiten haben als kleine. Eine Anpassung der verfügbaren Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt durch verschiedene Instrumente der Arbeitszeitsteuerung. Bei kurzfristigen Schwankungen spielen vor allem Überstunden eine große Rolle. Im Jahr 2014 wurden sie von gut jedem zweiten Betrieb angeordnet. Arbeitszeitkonten finden sich in vier von fünf Betrieben und sie gelten für etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten. Die Werte liegen deutlich über denen des Vorjahres. 3 Prozent der Betriebe planen die Einführung von Arbeitszeitkonten.

Fachkräftesituation:

Seit der Jahrtausendwende werden zunehmend Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt, wobei Tätigkeiten, die eine Hochschulausbildung voraussetzen, schneller an Bedeutung gewinnen als solche, die auf einer Lehre aufbauen. Die Entwicklung verläuft aber nicht linear, sondern mit Schwankungen. Aktuell geht der Anteil der Fachkräfte um 1 Prozentpunkt zurück, während der für einfache Tätigkeiten im gleichen Maße ansteigt. Der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen hat seit der Finanz- und Wirtschaftskrise bis 2014 kontinuierlich zugenommen. 2015 hat sich die Situation geringfügig entspannt. Besonders hoch ist die Nichtbesetzungsquote im Baugewerbe. Insgesamt gesehen ist die Fachkräfteknappheit noch eher ein einzelbetriebliches oder branchenspezifisches als ein gesamtwirtschaftliches Problem.



Altersstruktur und Maßnahmen für ältere Beschäftigte:

Bei der neuesten Erhebung wurde wieder eine Frage zur Altersstruktur der Beschäftigten aufgenommen, da zu erwarten ist, dass altersbedingtes Ausscheiden der Beschäftigten die Fachkräfteknappheit verstärkt. Ein Fünftel der Belegschaften gehört zur Altersgruppe der unter 30-Jährigen, knapp die Hälfte zu den 30 bis 50- Jährigen und ein knappes Drittel liegt darüber. Im Vergleich zu 2011 hat sich die Gruppe der Älteren deutlich erhöht. Der Anteil der Betriebe ohne Ältere hat seit 2002 kontinuierlich abgenommen, der von Betrieben mit einer Belegschaft, die mindestens zur Hälfte aus Älteren besteht, nimmt langfristig zwar zu, aktuell hat er aber etwas abgenommen. Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer werden von jedem fünften Betrieb durchgeführt, vor allem durch Einbeziehung in die betriebliche Weiterbildung. Altersteilzeitmodelle werden ebenfalls noch häufig praktiziert, obwohl sie meist die Älteren ausgrenzen, anstatt sie als Fachkräftereservoir zu nutzen. Bei der letzten Stellenbesetzung haben sich jeweils nur in jedem fünften Betrieb Ältere beworben, die dann aber gute Chancen auf Einstellung hatten. Als Grund für die Nichteinstellung Älterer wurden vor allem mangelnde Qualifikationen genannt. Zu hohe Löhne, mangelnde Belastbarkeit oder Flexibilität spielten nur eine geringe Rolle. Angesichts der Gefahr von Altersdiskriminierung könnten die Antworten allerdings verzerrt sein.

Geschäftsvolumen und Ertragslage:

Geschäftsvolumen und Ertragslage gehören zu den wichtigsten Kennziffern, die die Betriebe Außenstehenden häufig nicht mitteilen. Daher ist der Unsicherheitsbereich der Angaben hier größer als bei weniger "sensiblen" Sachverhalten. Die niedersächsischen Betriebe haben 2014 (dem letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr vor der Befragung) im Durchschnitt einen Umsatz von 2,5 Millionen Euro erwirtschaftet. Die Kapazitätsauslastung hat sich verbessert. Eine zusätzliche Güternachfrage konnte 2009 noch von mehr als zwei Drittel der Betriebe ohne zusätzliche Ressourcen befriedigt werden. Dieser Teil ist auf gut die Hälfte gesunken. Die übrigen Betriebe benötigten vor allem zusätzliches Personal. Für 2015 rechneten sie nur mit einer Steigerung des Umsatzes um 0,6 Prozent. Die Bruttowertschöpfung pro Arbeitskraft (Arbeitsproduktivität) ist deutlich gestiegen. Die Ertragslage wird im Durchschnitt mit der Schulnote 2,6 bewertet, wobei sich die Einschätzungen zum zweiten Mal hintereinander im Jahresvergleich um einen Zehntelpunkt verbessert haben.

Investitionen, Innovationen und organisatorische Änderungen:

Die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit hängt unter anderem vom technischen Stand der Anlagen ab, den gut drei von fünf Betrieben mit gut bis sehr gut beurteilen. Betriebe mit Investitionen im vorausgehenden Jahr schneiden etwas besser ab als nicht investierende. Der Anteil investierender Betriebe lag im Jahr 2014 erneut niedriger als im Vorjahr, aber das Investitionsvolumen stieg. Der Schwerpunkt liegt wie in den





Vorjahren bei Investitionen in EDV- und luK-Systeme. Produktinnovationen meldeten im letzten Geschäftsjahr zwei von fünf Betrieben, meist in Form einer Weiterentwicklung der Produkte, relativ häufig bei Handel und Kfz-Reparatur. Prozessinnovationen waren seltener: Jeder achte Betrieb verbesserte den Produktionsprozess. In 7 Prozent der Betriebe konnten geplante Innovationen nicht durchgeführt werden. Organisatorische Probleme waren dafür sehr häufig verantwortlich. Beschaffungsprobleme von Fremdkapital spielten nur eine untergeordnete Rolle. Eine wichtige Determinante des Innovationsverhaltens sind Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in den Betrieben. 5 Prozent der Betriebe in Niedersachsen befassen sich mit Forschung und Entwicklung, meist in Kooperation mit anderen.

Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung, Mindestlohn, Kapital- und Gewinnbeteiligung: Die Tarifbindung von Betrieben geht seit längerem bei leichten Schwankungen zurück; aktuell beträgt sie 35 Prozent. Für die letzten drei Jahre kann man auch von einer Stabilisierung sprechen. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist immer niedriger als der Anteil der in diesen Betrieben Beschäftigten, da die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung mit der Betriebsgröße steigt. Gut zwei von fünf Beschäftigten arbeiten mittlerweile in nicht-tarifgebundenen Betrieben, wobei aber für mehr als die Hälfte von ihnen die Löhne und Gehälter sich an Tarifverträgen orientieren. Die größte Bedeutung haben Tarifverträge im Bereich der öffentlichen Wirtschaft, im Baugewerbe und bei Großbetrieben. Angesichts steigender Beschäftigung und zunehmender Fachkräfteknappheit ist eine steigende Verbreitung von übertariflicher Bezahlung zu erwarten. Dies zeigt sich zwar nicht durchgängig für die Zeit nach der Finanz- und Wirtschaftskrise, wohl aber aktuell. In 21 Prozent der niedersächsischen Betriebe wurde in Folge der Mindestlohngesetzgebung der Stundenlohn von mindestens einem Beschäftigten auf mindestens 8,50 € (brutto) angehoben, die weitaus meisten davon im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie bei Dienstleistungen. Das Baugewerbe sowie der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind nur peripher betroffen. Bezogen auf alle Beschäftigten betrifft die verordnete Lohnanhebung 6 Prozent der Arbeitskräfte. Bezogen auf die Beschäftigten in den betroffenen Betrieben ergibt sich ein Wert von 25 Prozent. Es gibt aber trotz allem noch eine geringe Zahl an Betrieben und Beschäftigten, die aufgrund gesetzlicher Ausnahmen weniger als 8,50 € zahlen bzw. erhalten (1 Prozent der Betriebe, 0,7 Prozent der Erwerbstätigen). Als Reaktion auf die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes führen die direkt und indirekt betroffenen Betriebe verschiedene Maßnahmen durch. Zurückhaltung bei Einstellungen bzw. Entlassungen berichtet aber nur je 1 Prozent der Betriebe. Allerdings ist der Beschäftigungszuwachs in der Gruppe der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe geringer als in anderen Betrieben. Die Kapitalbeteiligung geht seit 2001 zurück. Von der Gewinnbeteiligung machen zunehmend mehr Betriebe Gebrauch. Der Anteil der Beschäftigten, die direkt am Unternehmensgewinn partizipieren, schwankt allerdings deutlich.





Betriebspanel als Informationsquelle

Seit 1993 führt 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. Die Zahl der insgesamt befragten Betriebe stieg dadurch ständig an, von ca. 4.000 im Jahr 1993 auf ca. 16.000 im Jahr 2003. Seitdem sind mit Ausnahme Hamburgs meist alle Länder im Betriebspanel vertreten.

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

- Sie liefern Informationen über das betriebliche Geschehen für alle Bereiche der Wirtschaft, insbesondere auch für die sonst schlecht erfassten Dienstleistungsbereiche. Bei neuen Interessenschwerpunkten ist eine raschere Anpassung des Fragenprogramms möglich als bei der amtlichen Statistik.
- Aufgrund der verknüpfbaren Querschnitt- und Längsschnittinformationen können einzelwirtschaftliche und gruppenspezifische Entwicklungen analysiert werden. So lässt sich z. B. die Beschäftigungsdynamik von jungen oder kleineren Betrieben ermitteln.
- 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 aktuelle 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 und Verkehr ermöglicht.¹

Zur Auswahl der befragten Betriebe wurde die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnet sind, verwendet. **Tabelle 1** gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 196.000 niedersächsischen Betriebe im Juni 2014, die zu diesem Zeitpunkt insgesamt 2,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten. Aus dieser Grundgesamtheit wurde entsprechend dem Prinzip der optimalen Schichtung eine nach Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe gezogen. In den ausgewählten Betrieben wurden auf der Grundlage einheitlicher Fragebögen 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.² Für das Jahr 2015 liegen von 1.031 niedersächsischen Betrieben verwertbare Interviews vor.

Orientiert man sich an der Anzahl der Betriebe, so zeigt sich in der niedersächsischen Wirtschaft wie auch in der deutschen Wirtschaft insgesamt eine Dominanz von Kleinbetrieben. 60,1 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 8,3 Prozent des Personals hier tätig. In den beiden oberen Größenklassen mit 2,1 Prozent der Betriebe finden sich dagegen 45,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die meisten Betriebe gehören zum Sektor Dienstleistungen (68,6 Prozent der Betriebe mit 66,2 Prozent der Beschäftigten) mit unternehmensnahen Dienstleistungen, Einzelhandel sowie Gesundheits- und Sozialwesen als größten Einzelbereichen. Nach wie vor bedeutsam ist auch das Verarbeitende Gewerbe (Nahrungs- und Genussmittelgewerbe bis Investitionsgütergewerbe), das mit 7,3 Prozent der Betriebe 21,8 Prozent der Personen Arbeitsplätze bietet. Bei längerfristigen Branchenvergleichen muss beachtet werden, dass sich 2008 die Branchengliederung geändert hat.

_

¹ Die Aufstockung der Daten für Niedersachsen wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit kofinanziert.

² In 78 Prozent der Betriebe wurde der Fragebogen in persönlich-mündlichen Interviews ausgefüllt, in 17 Prozent fand eine Selbstausfüllung durch die Betriebe statt. Der Rest entfällt auf Mischformen.





Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2014 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2015

	Beti	riebe mit	sozialversio	cherungspflic	chtig Besch	äftigten 201 Niedersa		Inter- views
Branche	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	insgesa Anzahl		2015 Anzahl
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	9.521	1.240	212	/	/	10.989	5,6	33
Bergbau, Energie- und Wasser- versorgung, Abfallentsorgung	1.062	564	367	105	11	2.109	1,1	22
Nahrungs- und Genussmittel	898	796	443	200	20	2.357	1,2	28
Verbrauchsgüter	827	555	295	91	5	1.773	0,9	21
Produktionsgüter	600	606	533	219	38	1.996	1,0	42
Investitions- und Gebrauchsgüter	3.297	2.920	1.539	413	70	8.239	4,2	100
Baugewerbe	11.268	7.353	1.656	1	/	20.406	10,4	75
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Großhandel	8.403	4.695	1.761	237	8	15.104	7,7	61
Einzelhandel	14.443	8.097	2.031	208	4	24.783	12,6	96
Verkehr und Lagerei	3.664	2.550	1.237	188	27	7.666	3,9	45
Information und Kommunikation	2.156	991	390	83	8	3.628	1,9	19
Gastgewerbe	9.206	3.327	738	37	0	13.308	6,8	56
Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen	4.259	966	356	130	25	5.736	2,9	27
wirtschaftl., wiss. und freiberufli- che Dienstleistungen	20.193	7.101	2.262	519	41	30.116	15,4	115
Erziehung und Unterricht	2.947	2.108	931	89	16	6.091	3,1	50
Gesundheits- und Sozialwesen	10.087	7.777	2.579	490	116	21.049	10,7	125
sonstige Dienstleistungen	7.808	2.182	286	/	/	10.333	5,3	35
Organisationen ohne Erwerbszw.	3.150	897	288	/	/	4.384	2,2	17
Öffentliche Verwaltung	678	737	858	325	53	2.651	1,4	64
Rest (nicht zugeordnet)	3.253	35	0	1	0	3.291	1,7	
Niedersachsen insgesamt	117.720	55.497	18.762	3.579	451	196.009	100,0	1.031
Anteil in Prozent	60,1	28,3	9,6	1,8	0,2	100,0		100
Anzahl Interviews 2015	285	217	291	189	49	1.031		100

a) Aus Gründen des Datenschutzes nicht ausgewiesen.

Quelle der Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

Betriebe werden zusammengefasst ausgewiesen.



Die der Betriebsbefragung zu Grunde liegende Stichprobe ist so strukturiert, dass durch Hochrechnungen Aussagen für die gesamte niedersächsische Wirtschaft gemacht werden können. Die ermittelten Werte sind allerdings Schätzungen der entsprechenden Merkmale in der Grundgesamtheit und daher mit einer gewissen Unschärfe behaftet. Generell gilt: Je größer die Streuung des Merkmals und je kleiner die der Schätzung zu Grunde liegende Zahl von Interviews ist, desto größer ist der statistische Unschärfebereich. Kontrollrechnungen für das Jahr 2001 haben gezeigt, dass z. B. bei der Zahl der Erwerbstätigen mit einer Unschärfe von ± 8 Prozent gerechnet werden muss. Hochrechnungen für Teilmengen, wie z. B. Betriebe des Baugewerbes, sind - bei steigender Unschärfe - ebenfalls möglich. Für statistisch vertretbare Aussagen sollten die hochzurechnenden Werte wenn möglich auf der Befragung von mehr als 100 Betrieben basieren. Wie Tabelle 1 zeigt, ist diese Bedingung in vielen Branchen nicht erfüllt. Hier ergeben sich drei Möglichkeiten. Erstens kann man auf einen Ausweis dieser Branchen verzichten. Zweitens kann man Branchen zu Wirtschaftsbereichen zusammenlegen, sodass die kritische Grenze übersprungen wird. Drittens kann man die kritische Grenze in Einzelfällen etwas niedriger ansetzen. Von allen drei Möglichkeiten wird in diesem Bericht Gebrauch gemacht. Die Branchen "Land-, Forstwirtschaft und Fischerei" sowie "Bergbau, Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung" werden nicht ausgewiesen. Es liegen hier nur wenige Fälle vor und eine Zusammenfassung mit anderen Branchen würde sehr heterogene Einheiten ergeben. Zusammenfassungen 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.
- Dienstleistungen³: Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation; Gastgewerbe; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen; Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; sonstige Dienstleistungen.
- Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.

Beim letztgenannten Wirtschaftsbereich und im Baugewerbe wird die kritische Grenze von 100 Fällen zwar nicht ganz erreicht, aber da sie wichtige Teile der niedersächsischen Wirtschaft ausmachen, werden sie in den Tabellen ausgewiesen. Allerdings müssen die Ergebnisse für diese beiden Bereiche mit Vorsicht interpretiert werden, da die Unsicherheitsbereiche größer sind.

³ Im Sinne der Drei-Sektoren-Hypothese umfasst der Sektor Dienstleistungen zusätzlich zu den genannten Branchen auch Handel und Kfz-Reparatur sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, die hier getrennt ausgewiesen werden.





Ein Blick auf die **Tabelle 1** zeigt, dass die Zahl der Interviews nach Branchen und Größenklassen nicht proportional zur Grundgesamtheit ist. Stattdessen liegt ein Oversampling bei großen Betrieben und beim Verarbeitenden Gewerbe vor, weil diese Bereiche als besonders interessant angesehen werden. Dies wird allerdings bei der Auswertung durch eine entsprechende Gewichtung berücksichtigt.

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 Betriebe unter Beachtung der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur neu 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. Im Prinzip lässt sich der zweitgenannte Einfluss wieder durch entsprechende Längsschnitthochrechnungsverfahren herausrechnen. Allerdings sind die Unsicherheitsbereiche dieser Rechnungen so hoch, dass hier i.d.R. darauf verzichtet wird.

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

bildende beschäftigen wie im Vorjahr.

⁴ Damit sind Änderungen unterhalb der Schichtungsmerkmale Branche und Betriebsgrößenklasse gemeint. Scheidet z. B. ein Kleinbetrieb im Baugewerbe mit hohem Auszubildendenanteil 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 Auszu-



2 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung

2.1 Entwicklung 2000 bis 2015 insgesamt

Im Zentrum des Betriebspanels steht die Beschäftigung. Daher bilden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Grundgesamtheit. Es geht darum, alle Personen zu erfassen, die in einem dieser Betriebe einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig

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

Zusätzlich zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden daher auch Beamte/Beamtinnen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte und sonstige Beschäftigte erfasst. Bis 2004 wurde diese Gesamtgruppe als "Beschäftigte" bezeichnet. Da man mit diesem Begriff möglicherweise aber nur abhängig Beschäftigte assoziiert, wird seit 2005 in Anlehnung an die Begriffsbildung des Statistischen Bundesamtes bei der Gesamtgruppe stattdessen von "Erwerbstätigen" gesprochen. Allerdings ist auch diese Begriffsverwendung nicht ganz präzise, da die Gruppe der tätigen Inhaber/-innen im Panel nicht vollständig erfasst wird.⁵ Wenn im Folgenden von Beschäftigten gesprochen wird, so handelt es sich um Teilgruppen, wie z. B. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte/Beamtinnen oder geringfügig Beschäftigte, bzw. um diese abhängig Beschäftigten insgesamt.

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

Abbildung 1 zeichnet die Entwicklung von Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Niedersachsen in den Jahren 2000 bis 2015 anhand der jeweiligen Panelbefragungsergebnisse nach. In den ersten Jahren des Betrachtungszeitraums verlief die Entwicklung sowohl bei den Erwerbstätigen wie bei

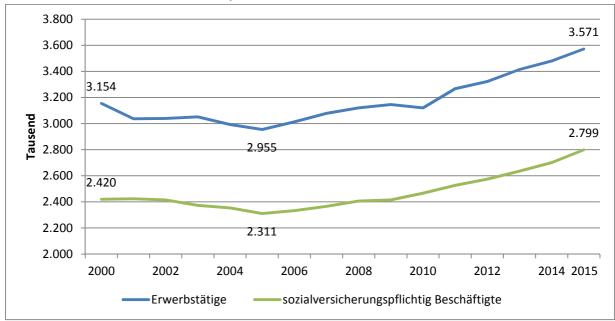
⁵ Die hier ausgewiesenen Werte für die Zahl der Erwerbstätigen sind im Vergleich zur Erwerbstätigenrechnung des Statistischen Bundesamtes niedriger, da Ein-Personen-Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Panel fehlen. Umgekehrt sind die Angaben höher als die der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, da letztere nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte enthalten.

² Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung



den sozialversichungspflichtig Beschäftigten mit einer abwärts gerichteten Tendenz. Niedersachsen lag damit im Trend der meisten Bundesländer. 2005 war bei beiden Reihen ein Tiefpunkt erreicht und ein anhaltender Aufwärtstrend setzte ein, der in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 kurzzeitig abgeschwächt bzw. unterbrochen wurde. Mit dem darauf folgenden Aufschwung setzte sich der positive Trend fort und die Ausgangsniveaus von 2000 wurden 2010 bzw. 2011 erstmals überschritten. Seitdem werden Jahr für Jahr neue Höchstwerte für die Zahl der Erwerbstätigen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreicht.

Abbildung 1: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2015, Stand: jeweils 30.06., Werte in Tausend; Basis: Alle Betriebe



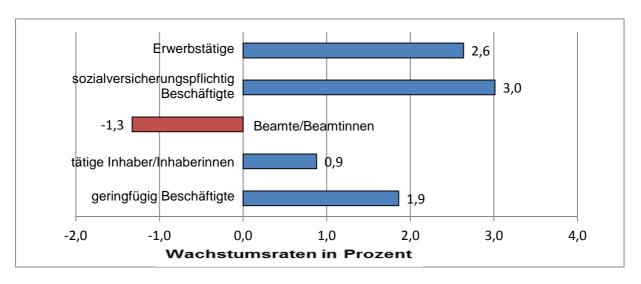
Der in **Abbildung 1** dargestellte negative Trend bis 2005 erfasste nicht alle Beschäftigungsgruppen gleichermaßen. Für die Gruppe der tätigen Inhaber/-innen und der geringfügig Beschäftigten kam der Umbruch schon deutlich früher und kräftiger, sodass diese Gruppen auch schon 2009 mehr Personen umfassten als im Ausgangsjahr.

Abbildung 2 zeigt die aktuellen Wachstumsraten für die verschiedenen Gruppen. Den stärksten prozentualen Zuwachs weist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit 3,0 Prozent auf. In früheren Jahren hatte stattdessen die Gruppe der geringfügig Beschäftigten häufig diese Spitzenposition inne, die aber mit 1,9 Prozent deutlich schwächer zunimmt; damit hat sich der im Vorjahr aufgetretene Schrumpfungsprozess (- 3,0 Prozent) nicht fortgesetzt. Von 2014 auf 2015 verringert hat sich dagegen die Zahl der Beamten und Beamtinnen. Insgesamt ist die Entwicklung in Niedersachsen etwas günstiger als die in der Vergleichsregion Westdeutschland



(Erwerbstätige WD 1,8 Prozent, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1,7 Prozent).

Abbildung 2: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen, Veränderung 30.06.2014 auf 30.06.2015 in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Die Veränderungen der Gesamtzahl der Erwerbstätigen sind das saldierte Ergebnis von Bewegungsvorgängen, die sich auf betrieblicher Ebene durch Wachstums- und Schrumpfungsprozesse ausdrücken. **Tabelle 2** zeigt, dass sich in der Hälfte der Betriebe keine Veränderung ergeben hat. Die andere Hälfte teilt sich in wachsende und schrumpfende Betriebe auf, mit Übergewicht von ersteren. Die positive Entwicklung für das Aggregat "alle Betriebe" wird noch dadurch verstärkt, dass der Zuwachs bei wachsenden Betrieben größer ist als der Rückgang bei schrumpfenden.

Tabelle 2: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2014 auf 2015, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

	Bet	riebe	Erwerbstätige		
Die Zahl der Erwerbstätigen	2015	2015	Änderung	Änderung	
ist von 2014 auf 2015	in	Anteil	2014 - 2015	2014 - 2015	
	Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent	
gestiegen	54	28	+ 212	+ 13,7	
gleich geblieben	96	50	0	0,0	
gefallen	43	22	– 120	- 10,4	

Lesebeispiel "gestiegen": In 54.000 Betrieben, diese entsprechen einem Anteil von 28 Prozent, ist 2015 die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, und zwar um 212.000; dies ergibt eine Wachstumsrate von 13,7 Prozent.

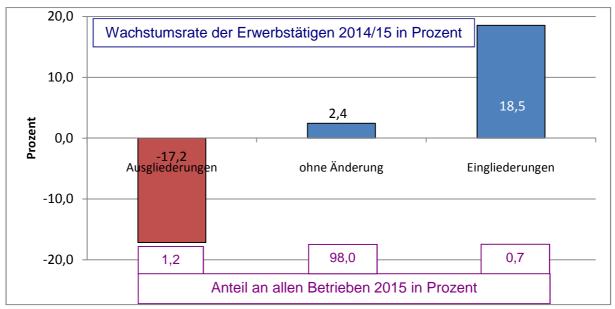
Wie in den früheren Berichten soll auch hier der Frage nachgegangen werden, ob Arbeitsplätze in größerem Umfang durch Schließungen von Betriebsteilen, Ausgrün-

² Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung



dungen oder Ausgliederungen (im Folgenden zusammengefasst als "Ausgliederungen") verloren gingen. **Abbildung 3** zeigt, dass die quantitative Bedeutung dieser Prozesse schon dadurch begrenzt ist, dass nur 1,2 Prozent der Firmen von solchen Veränderungen betroffen sind. Zudem stehen den Abgängen von Arbeitsplätzen Eingliederungen von Betrieben oder Unternehmensteilen gegenüber, allerdings nur in 0,7 Prozent der Betriebe.

Abbildung 3: Betriebe mit Betriebsänderungen und Wachstumsraten der Erwerbstätigen in Niedersachsen 2015, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe



Lesebeispiel "ohne Änderung": In 98,0 Prozent aller Betriebe haben sich keine Änderungen (Ausbzw. Eingliederungen) ergeben. Die Zahl der Erwerbstätigen ist hier um 2,4 Prozent gestiegen.

Aufgrund von Platzmangel auf dem Fragebogen musste auf die Abfrage der Zahl der von Aus- und Eingliederungen betroffenen Arbeitsplätze verzichtet werden. In **Abbildung 3** ist stattdessen die gesamte Beschäftigungsänderung von 2014 auf 2015 in den einzelnen Kategorien angegeben. Hier zeigt sich, dass ausgliedernde Betriebe ca. 15.000 Beschäftigte verlieren (entspricht 17,2 Prozent) und eingliedernde die Beschäftigung um 28.000 steigern (entspricht 18,5 Prozent). Per Saldo ergibt dies einen positiven Wachstumsbeitrag. Dies lässt sich auch daran absehen, dass die Gruppe der Betriebe ohne Änderungen die Beschäftigung um 2,4 Prozent erhöhen, gegenüber 2,6 Prozent für die Gesamtgruppe der Betriebe. Insgesamt sind diese Daten eher ein Indiz dafür, dass Niedersachsen durch betriebliche Umgliederungen positive Impulse für die Beschäftigungsentwicklung bekommen hat. Für einzelne

15

⁶ Welchen Anteil die Aus- und Eingliederungen an diesen Gesamtentwicklungen haben, ist nicht bekannt.

² Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung



Betriebe oder auch einzelne Regionen können Ausgliederungen allerdings durchaus problematisch sein, da neben den hier diskutierten direkten Effekten noch indirekte wirken können. So kann bei Freisetzungen durch Ausgliederungen das Arbeitseinkommen in der Region zurückgehen und dies, z. B. im Handel, Nachfrage- und damit Beschäftigungsrückgänge verursachen.

Während die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung bisher rückwärtsgewandt war, richtet **Tabelle 3** 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 5 Prozent eine fallende Zahl. Damit setzt sich der seit 2006 vorherrschende positive Trend bei den Erwartungen auch 2015 unverändert fort.

Tabelle 3: Erwartete Beschäftigtenentwicklung bis Juni 2016 in Niedersachsen; Basis: Alle Betriebe

	Anteil Betriebe in Prozent							
Die Beschäftigung wird bis	alla Datriaka	Zahl der Erwerbstätigen war von 2014 auf 2015						
uni 2016 voraussichtlich	alle Betriebe	konstant	wachsend	schrumpfend				
etwa gleich bleiben	76	83	72	63				
eher steigen	17	12	24	22				
eher fallen	5	3	3	11				
Kann man noch nicht sagen	2	2	2	4				

Lesebeispiel "etwa gleich bleiben": 76 Prozent aller Betriebe erwarten, dass die Beschäftigung bis Juni 2016 etwa gleich bleibt. Bei den Betrieben, die bereits von 2014 auf 2015 eine konstante Zahl an Erwerbstätigen hatten, liegt der Anteil derjenigen, die weiterhin Konstanz erwarten bei 83 Prozent. Bei den in der Vergangenheit gewachsenen (geschrumpften) Betrieben betragen die entsprechenden Werte 72 Prozent (63 Prozent).

Klammert man die Betriebe aus, die noch keine Aussage treffen können, dann wird mit einer Steigerung der Beschäftigung um 1,6 Prozent gerechnet. Damit würde sich die bisherige Entwicklung etwas abgeschwächt fortsetzen. Differenziert man die Betrachtung nach der letztjährigen Entwicklung, dann sind die Erwartungen bei den wachsenden Betrieben relativ positiv. Nur eine kleine Gruppe erwartet eine fallende Beschäftigung. Bei den schrumpfenden Betrieben ist erfreulich, dass der größte Teil von einem Stopp des Schrumpfungsprozesses ausgeht, allerdings erwarten auch 11 Prozent dieser Gruppe einen weiteren Beschäftigungsrückgang.

Wie in den vergangenen Jahren wurde geprüft, ob die im Vorjahr geäußerten Erwartungen eingetroffen sind oder nicht. Dabei zeigt sich, dass 58 Prozent der Betriebe die Entwicklungstendenz (konstant, wachsend, schrumpfend) richtig vorhergesehen haben. Dies ist ein Wert, der deutlich größer ist als im Vorjahr. Die Gruppe derjenigen, die zu pessimistisch war und die Entwicklung unterschätzt hat ist mit 19 Prozent fast genauso groß wie die Gegengruppe, die sie überschätzt hat (23 Prozent).



2.2 Struktur und Entwicklung nach Wirtschaftsbereichen

Einen ersten Überblick über die Beschäftigungsstruktur der niedersächsischen Wirtschaft und deren Entwicklung seit 2000, gegliedert nach den in Kapitel 1 erläuterten aggregierten Wirtschaftsbereichen, gibt **Abbildung 4**. Da die Branchenklassifikation 2008 deutlich geändert wurde, sind die Graphen in zwei Zeitabschnitte unterteilt. Die Abbildung zeigt deutlich die Dominanz des Dienstleistungsbereichs, die zudem noch über beide Phasen tendenziell zugenommen hat. Es folgen das Verarbeitende Gewerbe und knapp dahinter Handel und Kfz-Reparatur. Beide Bereiche weisen über den Betrachtungszeitraum gemessen leicht rückläufige Anteile auf. Im Hinblick auf die Beschäftigungsanteile belegt der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie das Baugewerbe die hinteren Plätze der Rangreihe. Die Entwicklung verläuft dort seit 2008 in etwa stabil.

Abbildung 4: Erwerbstätige in Niedersachsen 2000 bis 2015 nach Wirtschaftsbereichen, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

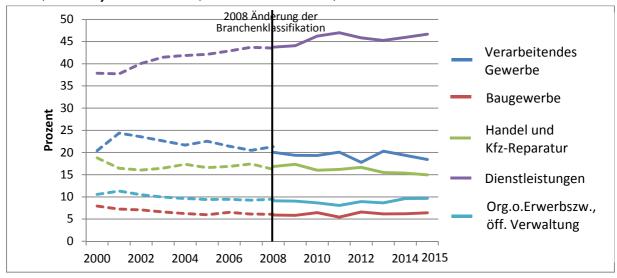


Tabelle 4 ergänzt die Abbildung am aktuellen Rand. Misst man die quantitative Bedeutung eines Wirtschaftsbereichs anhand der Zahl der Betriebe, dann bleiben die Dienstleistungen auf Platz 1, aber das Verarbeitende Gewerbe und Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung rücken weiter nach hinten. Sie sind nämlich im Vergleich zum Baugewerbe und zu Handel und Kfz-Reparatur großbetrieblich organisiert (siehe letzte Spalte).





Tabelle 4: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2014 und 2015 nach Wirtschaftsbereichen, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

	Zah	l der Erwe		Betriebe 2015	Erwerbstätige pro Betrieb	
Wirtschaftsbereich ^{a)}	2014	20 ⁻	15	Änderung		2015
	in Tausend	in Tausend	Anteil in Prozent	2014/15 in Prozent	Anteil in Prozent	Anzahl
Niedersachsen			-		100	19
Erwerbstätige	3.479	3.571	100	2,6		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	2.718	2.799	78	3,0		
geringfügig Beschäftigte	434	442	12	1,9		
Verarbeitendes Gewerbe					7	47
Erwerbstätige	655	676	19	3,2		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	599	624	22	4,1		
geringfügig Beschäftigte	40	36	8	-8,8		
Baugewerbe					11	11
Erwerbstätige	218	228	6	4,8		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	173	180	6	4,3		
geringfügig Beschäftigte	22	25	6	11,8		
Handel, Kfz-Reparatur					21	13
Erwerbstätige	521	527	15	1,2		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	374	377	14	0,9		
geringfügig Beschäftigte	108	109	25	1,0		
Dienstleistungen					51	17
Erwerbstätige	1.613	1.658	46	2,8		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	1.239	1.278	46	3,2		
geringfügig Beschäftigte	237	244	55	3,1		
Org. o. E., öffentliche Verwaltung					4	49
Erwerbstätige	337	345	10	2,4		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	230	236	8	2,7		
geringfügig Beschäftigte	13	15	3	15,0		

a) Die Teilwerte addieren nicht zu den Gesamtwerten, da die Bereiche Landwirtschaft und Bergbau nicht ausgewiesen sind.

Lesebeispiel "Verarbeitendes Gewerbe, Erwerbstätige": Im Verarbeitenden Gewerbe befinden sich 7 Prozent aller Betriebe; Betriebe haben dort im Durchschnitt 47 Erwerbstätige. 2014 waren im Verarbeitenden Gewerbe 655.000 Erwerbstätige beschäftigt, 2015 676.000. Letzteres entspricht 19 Prozent der Erwerbstätigen. Von 2014 auf 2015 ist deren Zahl um 3,2 Prozent gewachsen.

Von 2014 auf 2015 steigt in allen hier betrachteten Wirtschaftsbereichen sowohl die Zahl der Erwerbstätigen als auch die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an, wobei in drei von fünf Fällen letztere stärker zunehmen als erstere. Starke Wachstumsimpulse gehen vom Verarbeitenden Gewerbe und vom Baugewerbe aus, während sich der Bereich Handel und Kfz-Reparatur moderat entwickelt. Uneinheitlich ist die Situation bei den geringfügig Beschäftigten. Hier stehen deutlichen Rück-



gängen im Verarbeitenden Gewerbe starke Zuwächse im Baugewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung gegenüber.

Sowohl bei Schrumpfungs- wie auch bei Wachstumsprozessen von Branchen muss bedacht werden, dass diese nicht einheitlich verlaufen. Auch im überdurchschnittlich wachsenden Bereich Baugewerbe hat gut jeder fünfte Betrieb sinkende Erwerbstätigenzahlen, denen allerdings eine höhere Zahl wachsender Betriebe mit relativ hohen Wachstumsraten gegenübersteht.

Die Erwartungen im Hinblick auf die Erwerbstätigenentwicklung bis 2016 sind verhältnismäßig einheitlich. In allen Bereichen geht der überwiegende Teil der Betriebe (68 bis 86 Prozent) von zahlenmäßiger Konstanz aus und in den meisten Fällen ist der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen höher als der mit negativen (um 5 bis 19 Prozentpunkte), mit dem Bereich Dienstleistungen (19 Prozentpunkte) an der Spitze. Abweichend überwiegt bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und der öffentlichen Verwaltung die Zahl der Betriebe mit Schrumpfungserwartungen.

2.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

Die **Tabellen 1** und **4** (letzte Spalte) haben schon gezeigt, dass die Wirtschaft in Niedersachsen überwiegend kleinbetrieblich strukturiert ist. Die Analyse der Beschäftigtendynamik nach Größenklassen ist allerdings nicht ganz einfach, da sich durch Schrumpfungen, Schließungen und Zuwächse die Zugehörigkeit eines Betriebes zu einer Größenklasse von Jahr zu Jahr ändern kann. Im Prinzip gibt es drei Möglichkeiten der Klassifizierung:

- Nach der Zahl der Erwerbstätigen im Ausgangszeitpunkt, hier 30.06.2014;
- nach der Zahl der Erwerbstätigen im Endzeitpunkt, hier 30.06.2015;
- nach der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen beider Zeitpunkte.

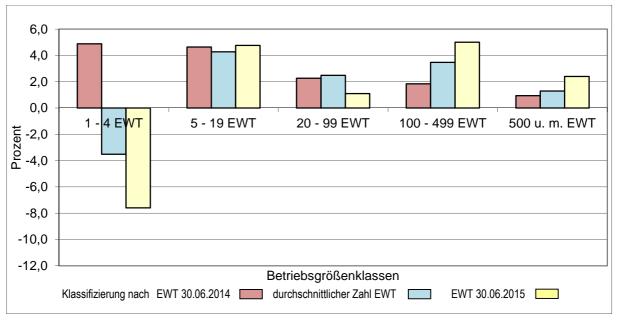
Die Unterschiede sollen anhand der Betriebe mit 1 bis 4 Erwerbstätigen verdeutlicht werden (siehe auch **Abbildung 5**). Klassifiziert man den Betrieb nach der Erwerbstätigenzahl 2014, dann kann der Betrieb entweder in dieser Klasse verbleiben oder aber bei Wachstum in höhere Klassen aufsteigen. Zwar können auch Betriebe Insolvenz anmelden und ausscheiden, aber darüber liegen gegenwärtig keine Informationen im Panel vor. Die Entwicklung der Kohorte wird daher zu positiv dargestellt (hier 4,9 Prozent). Klassifiziert man umgekehrt nach der Erwerbstätigenzahl 2015, dann sind in dieser Klasse Betriebe, die auch schon im Vorjahr 1 bis 4 Erwerbstätige hatten, und solche, die durch Schrumpfung aus größeren Klassen in die unterste Kategorie hineingeraten sind. Die Entwicklung dieser Kohorte wird zu negativ dargestellt (hier

-7,6 Prozent). Einen Mittelweg bietet die Klassifizierung anhand eines Durchschnitts



beider Jahre an (hier -3,5 Prozent). Bei Großbetrieben kehrt sich das genau um, d. h. die erstgenannte Klassifizierungsart führt zu negativer Verzerrung und die zweitgenannte zu positiver. Je kleiner die Klassenbreite gewählt wird, umso größer ist die Verzerrung, weil mehr Klassenübergänge zu verzeichnen sind.

Abbildung 5: Wachstumsraten der Zahl der Erwerbstätigen^{a)} in Niedersachsen nach Betriebsgrößenklassen bei unterschiedlichen Einteilungskriterien, Veränderung 30.06.2014 auf 30.06.2015 in Prozent; Basis: Alle Betriebe

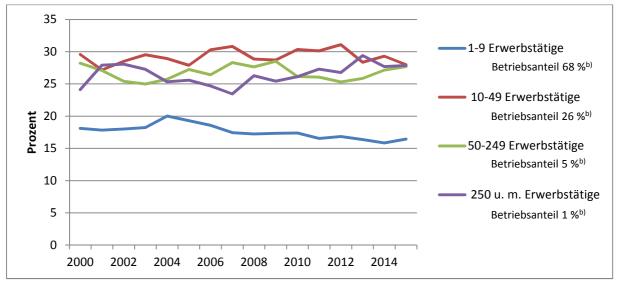


a) Erwerbstätige werden als EWT abgekürzt.

In Abbildung 6 ist die Entwicklung der Beschäftigtenanteile nach Betriebsgrößenklassen für die Jahre 2000 bis 2015 dargestellt. Den eben erläuterten Problemen wird dadurch Rechnung getragen, dass die Zahl der Größenklassen auf vier reduziert wird und die Einteilung nach der durchschnittlichen Zahl an Erwerbstätigen erfolgt. Wie man sieht haben in fast allen Jahren die Betriebe mit 10-49 Erwerbstätigen mit Werten um 30 Prozent die höchsten Beschäftigtenanteile. Die Anteile der beiden darüber liegenden Größenklassen (50-249 bzw. 250 u. mehr EWT) haben allerdings meist Werte in ähnlicher Größenordnung. Nur der Beschäftigtenanteil der kleinsten Größenklasse, die gut zwei Drittel aller Betriebe umfasst, liegt mit Werten um 17-18 Prozent deutlich darunter. Interessanter als die Anteilshöhe ist noch die zeitliche Entwicklung. Die Werte der beiden mittleren Größenklassen schwanken auf etwa gleichem Niveau. Die Großbetriebe verlieren bis 2007 tendenziell an Bedeutung und danach nimmt ihr Anteil wieder zu. Bei den Kleinbetrieben verhält es sich genau umgekehrt, wobei der Umbruch bereits 2004 erfolgte. Über die gesamte Periode betrachtet nimmt die Beschäftigungsbedeutung der Kleinbetriebe etwas ab. Dies gilt auch für Deutschland/WD insgesamt (siehe IAB-Forschungsbericht 9/2015, S. 13 ff.)



Abbildung 6: Erwerbstätige in Niedersachsen 2000 bis 2015 nach Betriebsgrößenklassen^{a)}, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



- a) Einteilung nach der durchschnittlichen Zahl an Erwerbstätigen (EWT_{t-1} + EWT_t)/2.
- b) Werte für 30.06.2015.

Erneut ist darauf hinzuweisen, dass auch in allen Größenklassen – wie bei den Branchen – erhebliche Heterogenität vorhanden ist, d. h. es koexistieren wieder jeweils wachsende, beschäftigungsstabile und schrumpfende Betriebe.

Richtet man den Fokus statt auf die zurückliegende Entwicklung auf die Erwartungen, lassen sich diese durch die Differenz der Anteile von Betrieben mit Wachstumserwartungen und der mit Schrumpfungsperspektiven zusammengefasst ausdrücken. Dabei zeigt sich, dass der Saldo bei den mittleren bis größeren Betrieben mit 15 bzw. 16 Prozentpunkten deutlich positiv ist. In den beiden kleinen Beschäftigungsgrößenklassen und bei Großbetrieben ist die Differenz geringer.

In Deutschland wird die Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen auch häufig mit der Diskussion um die Bedeutung des Mittelstandes verknüpft. Grenzt man den Mittelstand nach rein quantitativen Größen ab, dann ist er identisch mit kleinen und mittleren Unternehmen. Als Obergrenze für mittelständische Unternehmen werden dabei häufig, einer EU-Definition folgend, eine Beschäftigung von 499 Personen und ein Umsatz von 50 Millionen Euro gesetzt. Bei einer solchen Abgrenzung gehören ca. 99 Prozent aller niedersächsischen Unternehmen zum Mittelstand. Für den Mittelstand ist in qualitativer Hinsicht darüber hinaus die enge Verbindung von Unternehmen und Inhaber/-in von zentraler Bedeutung. Die enge Verbindung führt im Idealfall zu einer Einheit von Eigentum, Leitung und Haftung. Hier werden beide Aspekte miteinander verknüpft, d. h. von Mittelstand soll





gesprochen werden, wenn ein unabhängiges, eigentümergeführtes Unternehmen⁷ unter der genannten Beschäftigten- und Umsatzgrenze bleibt. Allerdings kann dieses Konzept nicht eins zu eins umgesetzt werden, da im vorliegenden Datensatz der Betrieb als technisch-organisatorische und regionale Einheit und nicht das <u>Unternehmen</u> die Befragungseinheit darstellt. Umsatz und Beschäftigung von Mehrbetriebsunternehmen sind nicht bekannt. Der Mittelstand wird auf eigentümergeführte Betriebe, die unterhalb der Beschäftigungs- bzw. Umsatzobergrenze bleiben, eingegrenzt.⁸

Bei der Umsetzung des Konzepts ergibt sich eine weitere Abgrenzungsnotwendigkeit. Der Mittelstand ist Teil der privaten Wirtschaft. Hierzu wird ein Betrieb seit 2011 gezählt, wenn er seine Geschäftstätigkeit nicht durch einen Haushalt misst (wie vor 2011) und sich weder im Eigentum der öffentlichen Hand befindet, noch eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung ist (erweitert).

Ein Blick auf **Tabelle 5** zeigt, dass gut drei Viertel aller Betriebe zum Mittelstand gehören und fast zwei Fünftel der Erwerbstätigen dort Beschäftigung finden. Klammert man die öffentliche Wirtschaft aus der Betrachtung aus, steigen die entsprechenden Anteilswerte auf 88 und 53 Prozent an. Die in der **Tabelle 5** ausgewiesenen Werte für die Beschäftigtenentwicklung von 2014 auf 2015 setzen den Aufwärtstrend in allen Teilbereichen fort. Der größte Anstieg der Beschäftigung ist absolut wie prozentual im Bereich der übrigen privaten Wirtschaft zu verzeichnen, gefolgt von der Gemeinwirtschaft, während der Mittelstand mit 1,4 Prozent deutlich schwächer zulegt. Dieses Entwicklungsmuster war auch im Vorjahr schon zu verzeichnen.

⁷ Die Abgrenzung beruht auf der Frage 85 "Wer bildet in Ihrem Betrieb die Geschäftsführung/-leitung?" mit den Antwortkategorien (1) "Ausschließlich Eigentümer/Mitglieder der Eigentümerfamilien", (2) "Ausschließlich Manager" und (3) "Beides". Zum Mittelstand werden hier nur Betriebe mit Antwort (1) gezählt.

⁸ Die Abgrenzung des Mittelstands erfolgte bis 2007 auf der Basis von Einzelunternehmen unterhalb der Beschäftigungs- und Umsatzgrenzen. Diese Abgrenzung führt zu niedrigeren Anteilswerten. Die jetzt gewählte Abgrenzung anhand der Unternehmensleitung durch Eigentümer nimmt die Idee des Mittelstandes besser auf. Sie ist erst seit 2007 aufgrund einer zusätzlichen Frage möglich.

² Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung





Tabelle 5: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie in der Privat- und Gemeinwirtschaft in Niedersachsen 2014 und 2015, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle **Betriebe**

		Betriebe 2015					
Bereich	2014	2015		Änderun	g 2014/15		
Bereion	in Tau- send	in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
private Wirtschaft insgesamt ^{a)}	2.496	2.562	72	66	2,6	171	88
Mittelstand ^{b)}	1.321	1.340	38	19	1,4	148	77
übrige private Wirtschaft ^{b)}	1.150	1.197	34	47	4,1	21	11
Gemeinwirtschaft ^{c)}	983	1.009	28	26	2,6	22	12
Niedersachsen	3.479	3.571	100	92	2,6	193	100

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

2.4 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, -typ, Rechtsform und Eigentumsverhältnissen

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach dem Alter des Betriebes werden drei Altersklassen betrachtet (Tabelle 6). Zwei Fünftel der Betriebe mit drei Fünftel der Erwerbstätigen wurde vor 1990 gegründet. Mit 28 Personen pro Betrieb sind ältere Firmen gut doppelt so groß wie die später gegründeten (14 bzw. 11 EWT/Betrieb). Ältere Betriebe haben damit nach wie vor große Bedeutung für die Beschäftigung im Land. Die Dynamik ging aber häufiger von den mittelalten Betrieben aus. Aktuell wie im Vorjahr weist jedoch die Gruppe der jüngeren Betriebe die höchsten Zuwachsraten auf. Bei der Bewertung dieser Entwicklung ist allerdings noch zu bedenken, dass die Angaben auf "überlebenden" Betrieben beruhen und Insolvenzen unter den jungen Betrieben häufiger vorkommen. Bei Berücksichtigung dieses Sachverhalts würden alle Wachstumsraten niedriger ausfallen, wobei der Rückgang bei den jüngeren Betrieben am stärksten wäre. Bei der Altersklasse der vor 1990 gegründeten Betriebe fällt das Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gleich hoch aus wie das für die Erwerbstätigkeit insgesamt, bei den beiden jüngeren Altersklassen ist es deutlich höher. Der Einsatz geringfügig Beschäftigter sinkt bei mittelalten Betrieben, während er in den beiden anderen Altersklassen verstärkt wird.

b) Die Werte addieren sich nicht zur privaten Wirtschaft insgesamt, da einige Betriebe nicht eindeutig zugeordnet werden können.

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



Tabelle 6: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2000 und 2015 nach Betriebsalter, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

		E	5	0045			
Betriebe sind gegründet	2000	2015		Änderung	2014/15	Betriebe 2015	
Bethebe sind gegrundet	in Tau- send	in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
vor 1990	2.534	2.098	60	31	1,5	77	40
1990 bis 2005	479	784	23	24	3,1	58	30
nach 2005	-	590	17	37	6,2	58	30
Niedersachsen ^{a)}	3.013	3.472	100	92	2,6	193	100

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

Für manche Fragestellungen kann auch eine Differenzierung der Analyse nach dem Betriebstyp von Interesse sein (Tabelle 7). So hat man z. B. in regionalökonomischen Analysen festgestellt, dass Niederlassungen/Filialen deutlich konjunkturreagibler sind als Unternehmenszentralen. Wie man sieht, sind die weitaus meisten Betriebe (84 Prozent) Ein-Betriebs-Unternehmen. Sie treten vor allem im kleinbetrieblichen Bereich überproportional häufig auf und in ihnen sind gut drei Fünftel der Erwerbstätigen tätig. Bei den übrigen Typen steigt dagegen die Verbreitungshäufigkeit mit der Betriebsgröße an, sodass die Erwerbstätigenanteile höher sind als die Betriebsanteile. Besonders ausgeprägt tritt dies bei Zentralen/Hauptverwaltungen auf. Mittelinstanzen gibt es vor allem im Bereich der öffentlichen Verwaltungen.

Tabelle 7: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2000 und 2015 nach Betriebstyp, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

But in Birmata III in	Erwerbstätige 2000 2015 Änderung 2014/15						Betriebe 2015	
Betrieb/Dienststelle ist	in Tau- send	in Tau send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent	
eigenständiges Unternehmen	1.561	2.138	61	32	1,5	162	84	
Zentrale/Hauptverwaltung	498	515	15	22	4,4	6	3	
Niederlassung/Filiale	673	737	21	34	4,8	20	11	
Mittelinstanz	221	105	3	2	1,9	2	1	
Niedersachsen a)	2.953	3.495	100	89	2,6	190	100	

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

Zur Verdeutlichung der längerfristigen Entwicklung ist auch die Situation im Jahr 2000 in der Tabelle eingetragen. Es zeigt sich, dass Mittelinstanzen an quantitativer Bedeutung verloren haben. Ihre Beschäftigungsanteile sind deutlich gesunken, wäh-

² Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung

^{2.4} Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, -typ, Rechtsform und Eigentumsverhältnissen



rend eigenständige Unternehmen ihren Anteil erhöht haben. Zentralen/Hauptverwaltungen und Niederlassungen/Filialen halten auf lange Sicht in etwa ihre Beschäftigungsanteile. Allerdings haben beide Betriebstypen aktuell eine relativ hohe Zuwachsrate.

Bei den meisten Betriebstypen entwickelt sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung etwas günstiger als die der Erwerbstätigen insgesamt. Eine Ausnahme hiervon zeigt sich bei Mittelinstanzen, die auch im Gegensatz zu den anderen Betriebstypen die geringfügige Beschäftigung überproportional aufbauen.

In der **Tabelle 8** findet sich die Situation differenziert nach der Rechtsform. Einzelunternehmen sind am häufigsten anzutreffen, gefolgt von GmbHs, denen allerdings im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit die größte Bedeutung zukommt. Hinter den sonstigen Formen verbergen sich vor allem Vereine und Genossenschaften.

Tabelle 8: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2000 und 2015 nach Rechtsform, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

	2000	E 20	Betriebe 2015				
Bereich	in Tau-	in Tau-	Anteil in		Änderung 2014/15 in Tau- in Pro-		Anteil in
	send	send	Prozent	send	zent	send	Prozent
Einzelunternehmen	557	612	17	1	0,2	98	51
Personengesellschaft	214	214	6	8	3,9	14	7
GmbH/GmbH & Co.KG	1.122	1.808	51	65	3,7	59	31
Kapitalgesellschaft	290	158	4	0	0,2	2	1
Körperschaft des öffentli- chen Rechts	599	493	14	15	3,2	9	4
sonstige Rechtsformen	203	279	8	1	0,5	11	6
Niedersachsen a)	2.985	3.564	100	90	2,6	193	100

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

In der längerfristigen Perspektive ist die Bedeutung der GmbHs für die Beschäftigung deutlich gestiegen. Einzelunternehmen und sonstige Rechtsformen haben zwar ebenfalls die Zahl der Beschäftigten erhöht, aber ihre Beschäftigtenanteile nur wenig verändert. Alle übrigen Rechtsformen haben deutlich Anteile verloren. Von 2014 auf 2015 weisen alle Rechtsformen steigende Erwerbstätigenzahlen auf, wenn auch mit sehr unterschiedlichen Zuwachsraten (hohe Werte bei Personengesellschaften, GmbHs und Körperschaften des öff. Rechts, niedrige bei den übrigen). In den meisten Rechtsformen wächst die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung etwas stärker als die Zahl der Erwerbstätigen. Eine deutliche Ausnahme gibt es bei den Einzelunternehmen, bei denen die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten schrumpft.

² Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung

²⁵



Betrachtet man die Eigentumsverhältnisse niedersächsischer Betriebe (**Tabelle 9**), so stellt man fest, dass sich neun von zehn von ihnen mehrheitlich in westdeutschem Besitz befinden. In diesen arbeiten allerdings nur knapp drei Viertel der Erwerbstätigen. Ostdeutsche Eigentümer spielen für niedersächsische Betriebe praktisch keine Rolle, ausländische nur eine relativ geringe, die zudem noch gegenüber dem Jahr 2000 zurückgegangen ist. Betriebe in öffentlichem Eigentum stellen 5 Prozent aller Betriebe, beschäftigen aber 18 Prozent aller Erwerbstätigen.

Tabelle 9: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2015 nach Eigentumsverhältnissen; Stand: 30.06., Basis: Alle Betriebe

Betrieb ist mehrheitlich bzw.	2000		werbstätig)15	1	g 2014/15	Betriebe 2015	
ausschließlich in	in Tau- send	in Tau- send	Anteil in Prozent		in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
westdeutschem Eigentum	2.377	2.521	73	57	2,3	170	90
ostdeutschem Eigentum		23	1	b)	b)	0	0
ausländischem Eigentum	175	159	5	6	4,2	5	3
öffentlichem Eigentum	a)	619	18	16	2,7	10	5
keinem mehrheitlichem Eigentum	149	114	3	b)	b)	3	2
Niedersachsen ^{c)}	3.048	3.436	100	84	2,5	188	100

a) Die Art der Abfrage des öffentlichen Eigentums hat sich 2011 geändert. Daher sind frühere Werte nur eingeschränkt vergleichbar.

b) Wegen zu geringer Besetzung der Kategorie ist eine Hochrechnung nicht sinnvoll.

c) Da für einige Betriebe keine Angaben zu den Besitzverhältnissen vorliegen, treten bei den für Niedersachsen ausgewiesenen Werten kleinere Abweichungen gegenüber denen der vorherigen Abschnitte auf.



2.5 Struktur und Entwicklung nach Regionen

Die Raumstruktur des Landes wird in wirtschaftlicher Hinsicht durch die Verdichtungsräume Hannover und Braunschweig sowie die enge Verzahnung des jeweiligen niedersächsischen Umlandes mit den Stadtstaaten Bremen und Hamburg geformt. Wirtschaftlich bedeutsam sind auch die westlichen Städte Osnabrück und Oldenburg sowie Göttingen im Süden. Der übrige Raum ist stärker ländlich geprägt. Hinzu kommen im nördlichen Bereich Besonderheiten, die aus der Küstenlage resultieren. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung sind im Prinzip bis auf Kreisebene regionalisierbar. Allerdings sind die Fallzahlen zum Teil sehr klein, so dass Hochrechnungen auf dieser Ebene nicht sinnvoll sind. Entsprechend der früheren Verwaltungsgliederung des Landes werden daher die alten Regierungsbezirke als höhere regionale Einheit gewählt.⁹

Im Hinblick auf die Anzahl an Beschäftigten ist der Bezirk Weser-Ems der größte Teilraum (**Tabelle 10**). Ihm folgt der Bezirk Hannover, danach Lüneburg und Braunschweig. Die Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt waren in den Bezirken nicht ganz einheitlich. Von 2008 auf 2009 verzeichneten drei von ihnen noch Beschäftigungszuwächse, wenngleich die jeweiligen Anstiege im Vergleich zur Vorperiode deutlich geringer ausfielen. Seitdem bestimmte die allgemein positive Tendenz auch die Entwicklung in allen Teilräumen, wobei aktuell die Entwicklung im Bezirk Weser-Ems schwächer ausfiel als in den anderen drei Regionen. Im Hinblick auf die erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2015 zeigt sich die Region Hannover am optimistischsten, dicht gefolgt von der Region Braunschweig.

Differenziert man nach Raumtypen, so ergibt sich folgendes Bild: Verdichtungsregionen umfassen die Großstädte Hannover und Braunschweig mitsamt ihrem Umland, die größeren Gemeinden im östlichen Niedersachsen (Wolfsburg, Gifhorn, Salzgitter, Helmstedt, Peine und Wolfenbüttel) sowie die an den Stadtstaaten Bremen und Hamburg angrenzenden Städte und Landkreise. Als Stadtregionen werden die niedersächsischen Städte um 100.000 Einwohner, also Hildesheim, Osnabrück, Oldenburg und Göttingen sowie der Landkreis Ammerland, bezeichnet. Die übrigen Städte und Landkreise klassifiziert man als ländliche Regionen. Hier sind mit 45 Prozent die meisten niedersächsischen Betriebe beheimatet und mit 41 Prozent auch die meisten Beschäftigten tätig. Im Hinblick auf die Beschäftigungsdynamik waren alle Raumtypen ähnlich erfolgreich.

⁹ Die vier ehemaligen Regierungsbezirke entsprechen den so genannten NUTS II-Regionen der europäischen regionalen Gliederungssystematik. In der amtlichen Statistik werden sie als "Statistische Regionen" bezeichnet. Bei der Stichprobenziehung spielt im Gegensatz zu Branche und Betriebsgröße die Region keine Rolle. Veränderungen der Ergebnisse für Regionen können sich daher aus Änderungen der regionalen Zusammensetzung der Stichprobe ergeben.

² Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung





Tabelle 10: Beschäftigte und Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen 2015 nach Regionen und Raumtypen, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

		Erwerb	Betriebe			
Region	2	015	Änderung	2014/15	2015	
Region	in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent	in Tausend	Anteil in Prozent
Ehem. Regierungsbezirke						
Braunschweig	716	20	26	3,8	38	20
Hannover	897	25	30	3,5	49	25
Lüneburg	780	22	24	3,2	50	26
Weser-Ems	1.177	33	11	1,0	56	29
Raumtyp						
Verdichtungsregionen	1.214	34	31	2,6	63	33
Stadtregionen	886	25	25	2,9	43	22
ländliche Regionen	1.471	41	36	2,5	87	45
Niedersachsen	3.478	100	91	2,6	193	100

Lesebeispiel "Regierungsbezirk Braunschweig": Die Zahl der Erwerbstätigen beträgt 716.000 oder 20 Prozent aller niedersächsischen Erwerbstätigen. Gegenüber 2014 ist die Zahl um 26.000 oder 3,8 Prozent gestiegen. Die Zahl der Betriebe beträgt 38.000 oder 20 Prozent aller niedersächsischen Betriebe.



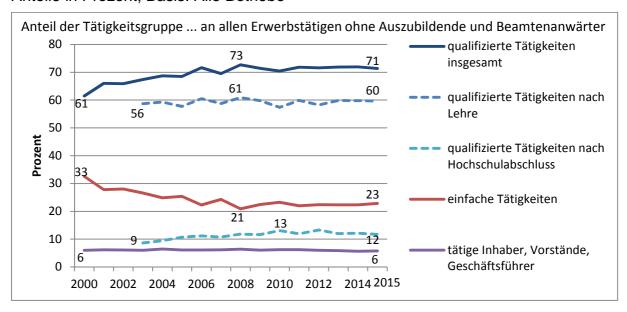
3 Personalstruktur

3.1 Tätigkeitsgruppen

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

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 2015 verläuft die Entwicklung für beide Tätigkeitsgruppen schwankend ohne größere Niveauveränderungen. Aktuell sind auf Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten 23 Prozent der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) zu finden, auf solchen mit qualifizierten Tätigkeiten 71 Prozent.

Abbildung 7: Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2000 bis 2015, Stand: jeweils 30.6., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Innerhalb der Gruppe der Qualifizierten hat sich die quantitative Bedeutung bis 2010 zugunsten der Personen mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss verschoben, danach aber in etwa stabilisiert. Der Anteil der Gruppe der tätigen Inhaber/-innen, Vor-



stände, Geschäftsführer/-innen ist über die gesamte Analyseperiode konstant bei 6 Prozent. Lediglich bei Berücksichtigung einer Kommastelle zeigen sich leichte Schwankungen (5,7 bis 6,4 Prozent).

Differenziert man die Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen, so zeigen sich hohe Anteile an Geringqualifizierten bei Handel und Kfz-Reparatur (25 Prozent) und im Dienstleistungsbereich (29 Prozent). Allerdings ist zu bedenken, dass letzterer im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur sehr heterogen ist und dort auch Branchen mit sehr niedrigem Anteil einfacher Tätigkeiten zu finden sind. Letzteres gilt auch für das Verarbeitende Gewerbe sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlicher Verwaltung (18 bzw. 9 Prozent). Der letztgenannte Bereich verfügt nicht nur über einen hohen Anteil qualifizierter Arbeitnehmer/-innen (90 Prozent), darunter sind auch besonders viele mit einem Hochschul-/Fachhochschulabschluss (36 Prozent).

Tabelle 11 informiert erneut über die Aufteilung nach Tätigkeitsgruppen im Jahr 2015, diesmal getrennt für weibliche und männliche Erwerbstätige. Insgesamt stellen die Frauen mit 45 Prozent einen genauso hohen Erwerbstätigenanteil wie im Vorjahr. Bei einfachen Tätigkeiten sind Frauen deutlich überproportional vertreten, bei hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktionen unterproportional. Dieses Muster ist über die Zeit gesehen relativ stabil und zeigt sich bei einer Branchendifferenzierung besonders ausgeprägt im Verarbeitenden Gewerbe.

Tabelle 11: Weibliche und männliche Erwerbstätige in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2015, Stand: 30.6.; Basis: Alle Betriebe

	Anteil an den Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent						
Tätigkeitsgruppe	Fraue	en	Männer				
	b)	c)	b)	c)			
einfache Tätigkeiten	27	53	20	47			
qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung	60	45	59	55			
qualifizierte Tätigkeiten mit Studium	10	41	13	59			
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	3	22	8	78			
Erwerbstätige ohne Auszubildende/ Beamtenanwärter/-innen	100	45	100	55			

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



3.2 Mini- und Midi-Jobs

Die geringfügige Beschäftigung wird seit April 2003 als Mini-Job geführt, falls der Monatsverdienst zunächst 400 Euro, jetzt 450 Euro nicht übersteigt. Hinzukommen kurzfristig Beschäftigte (maximal 2 Monate oder 50 Tage im Jahr). Diese Beschäftigungskategorie wurde bis 2005 bei den Betrieben als "sonstige Beschäftigte" erfragt, mit einem besonderen Hinweis auf geringfügige Beschäftigung. Auf Anregung der Betriebe wurden 2006 die geringfügig Beschäftigten als eigene Kategorie neben den "sonstigen Beschäftigten" erfasst. Daher sind die Zahlen gegenüber den Berichten vor 2006 nicht ganz vergleichbar. Die Differenzen sind aber gering.¹⁰

Abbildung 8 zeigt die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung seit der Jahrtausendwende. Nach anfänglichem Abschwung¹¹ 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 mit am aktuellen Rand leicht steigendem Trend beim Betriebsanteil und sinkendem Trend beim Beschäftigtenanteil. Über den Gesamtzeitraum gesehen lässt sich sagen, dass die Verbreitung dieser Beschäftigungsform tendenziell etwas zugenommen hat während die Intensität des Einsatzes – bei jährlichen Schwankungen – in etwa stabil geblieben ist. Im Jahr 2015 ist der Einsatz geringfügig Beschäftigter weit verbreitet. Knapp zwei Drittel der Betriebe beschäftigen Minijobber. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) beträgt 13 Prozent.¹² Schränkt man die Betrachtung auf die Firmen ein, die Minijobber beschäftigten (durchbrochene dunkelblaue Linie), ergibt sich ein Beschäftigtenanteil von 19 Prozent.

Die geringfügige Beschäftigung ist im Bereich Handel und Kfz-Reparatur relativ stark verbreitet (Beschäftigtenanteil 22 Prozent) sowie in kleineren Betrieben (16 Prozent in Betrieben mit 1 bis 4 EWT, 24 Prozent in Betrieben mit 5 bis 19 EWT). Dem steht ein zurückhaltender Einsatz im Verarbeitenden Gewerbe (Beschäftigtenanteil 6 Prozent) und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (4 Prozent) sowie in Großbetrieben mit mehr als 100 Erwerbstätigen (6 Prozent) gegenüber.

¹⁰ Am 30.06.2015 betrug die Zahl der geringfügig Beschäftigten 442.000 und die der sonstigen Beschäftigten 10.000.

¹¹ Dieser Rückgang spiegelt noch das anfängliche Bemühen der Regierung Schröder wider, diese Beschäftigungsform unattraktiv zu machen.

¹² 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.

³ Personalstruktur





Abbildung 8: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2015, Stand: jeweils 30.06., Anteile an Betrieben und an Erwerbstätigen minus Auszubildenden und Beamtenanwärtern in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Mini-Jobs

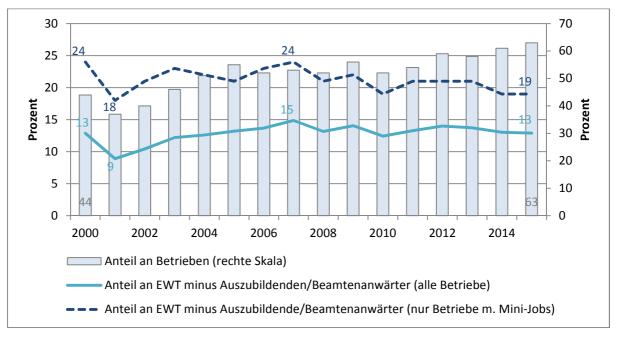


Tabelle 12: Midi-Jobs in Niedersachsen 2005 bis 2015, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Midi-Jobs

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Betriebe mit Midi-Jobs	22	26	29	23	27	24	26
Beschäftigte in Midi-Jobs ^{a)}	3	3	4	3	3	3	4
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs ^{a) b)}	10	10	12	10	9	10	11
Anteil Vollzeitbeschäftigter an Beschäftigten mit Midi-Jobs b)	13	7	12	5	9	10	c)

- a) Beschäftigte in Midi-Jobs bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.
- b) Basis: Betriebe mit Midi-Jobs bzw. Beschäftigte mit Midijobs .
- c) Item 2015 nicht gefragt.

Seit April 2003 besteht des Weiteren die Möglichkeit der Beschäftigung in Midi-Jobs. Bei einem Monatsverdienst zwischen 450,01 Euro und 850 Euro tritt nicht die volle Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragslast, sondern eine Gleitzone ein. Dadurch wird die Grenzbelastung gesenkt und es ist für geringfügig Beschäftigte attraktiver, den Beschäftigungsumfang auszudehnen. Ein Blick auf **Tabelle 12** zeigt, dass die Bedeutung der Midi-Jobs gemessen am Betriebsanteil Schwankungen unterworfen ist, der Beschäftigtenanteil aber nach wie vor relativ gering ist. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Midi-Jobs verläuft ebenfalls schwankend und zeigt, dass auch Midi-Jobs überwiegend in Teilzeit ausgeübt werden. Mehr als zwei Drittel der Midijobber sind Frauen.



3.3 "1-Euro-Jobs"

Nach dem Inkrafttreten des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 wurden Länder, Gemeinden, Wohlfahrtsverbände und andere Einrichtungen aktiv, um die sogenannten "1-Euro-Jobs" zu schaffen. Deren quantitative Bedeutung ist rückläufig. Etwa 1 Prozent der Betriebe in Niedersachsen nutzen 2015 "1-Euro-Jobs" (**Tabelle 13**).

Dem Charakter der "1-Euro-Jobs" entsprechend, gehören die Betriebe mit Nutzung von "1-Euro-Jobs" fast ausschließlich zu den Bereichen Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Gemäß der in Abschnitt 2.3 erläuterten Abgrenzung gehören die Betriebe fast ausnahmslos zur Gemeinwirtschaft. Der Anteil der "1-Euro-Jobber" an allen Beschäftigten in Niedersachsen beträgt 0,4 Prozent.

Tabelle 13: "1-Euro-Jobs" in Niedersachsen 2005 bis 2015, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit 1-Euro-Jobs

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Betriebe mit 1-Euro-Jobs	2	2	1	1	1	0	1
Beschäftigte in 1-Euro-Jobs ^{a)}	1	1	1	0	0	0	0
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit 1-Euro-Jobs ^{a) b)}	8	13	11	9	7	4	c)

a) Beschäftigte in 1-Euro-Jobs bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

3.4 Teilzeitbeschäftigung

Im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigung gibt es zwei relativ stabile Entwicklungstendenzen, wie **Abbildung 9** zeigt: Zum einen gewinnt sie an quantitativer Bedeutung, zum anderen geht der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten langsam zurück. Die erste Tendenz lässt sich sowohl am Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung als auch am Anteil der Teilzeitbeschäftigten ablesen. Insbesondere beim Personenanteil ist der längerfristige Anstieg gelegentlich unterbrochen. Die aktuelle Entwicklung stimmt aber mit der Entwicklungstendenz überein. 2015 beschäftigen drei von vier

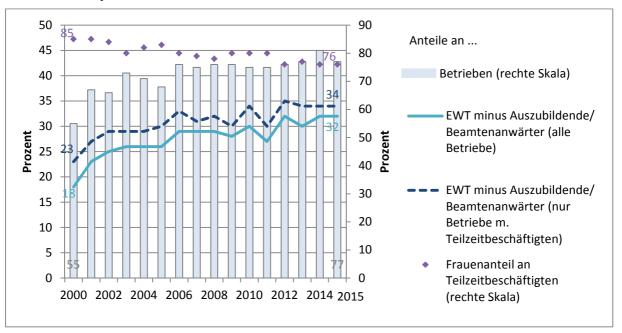
b) Basis: Betriebe mit 1-Euro-Jobs.

c) Zahl der Fälle zu gering für eine Hochrechnung.



Betrieben Teilzeitkräfte und knapp ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet Teilzeit.¹³ Obwohl der Frauenanteil seit 2000 rückläufig ist, beträgt er immer noch 76 Prozent.

Abbildung 9: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2015, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe



Bei einer Betrachtung der Teilzeitarbeit muss bedacht werden, dass die geringfügige Beschäftigung in dieser Beschäftigungskategorie enthalten ist. Jobs mit einer Entlohnung bis 450 Euro/Monat werden in jedem Fall Teilzeittätigkeiten sein. Nur wenn eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, weil die Beschäftigung kurzfristig ist (< 2 Monate oder 50 Tage pro Jahr), ist sie auch als Vollzeittätigkeit denkbar. Klammert man die geringfügig Teilzeitbeschäftigten aus der Analyse aus, dann verbleibt wie im Vorjahr ein Anteil von 20 Prozent an Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinn.

Bei einer nach Wirtschaftsbereichen differenzierten Betrachtung wird deutlich, dass die Bereiche Handel und Kfz-Reparatur (43 Prozent Teilzeitbeschäftigtenanteil), Dienstleistungen (40 Prozent) sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (33 Prozent) stark von Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, während das Baugewerbe (15 Prozent) und das Verarbeitende Gewerbe (11 Prozent) eine unterdurchschnittliche Nutzung dieses Instruments aufweisen.

Im Vergleich zu Westdeutschland verwendet ein etwas kleinerer Anteil niedersächsischer Betriebe das Instrument der Teilzeitbeschäftigung (WD 80 Prozent) mit etwas höherer Intensität (WD Anteil an den Erwerbstätigen 30 Prozent).

34

¹³ Die Beschäftigungstrends 2014 enthalten nähere Informationen zum Umfang der vereinbarten Wochenarbeitszeit, Abbildung 6, S. 35.

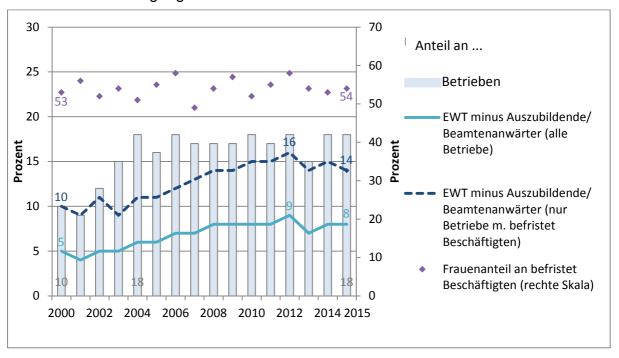
³ Personalstruktur



3.5 Befristete Beschäftigung

Die quantitative Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse hat seit 2000 deutlich zugenommen. Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer/-innen mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt haben, steigt nach der Jahrtausendwende bis 2004 relativ deutlich an, verharrt dann aber – bei jährlichen Schwankungen – in etwa auf dem erreichten Niveau (**Abbildung 10**). Der Beschäftigtenanteil folgt bis 2012 einem steigenden Trend und geht danach leicht zurück. 2015 haben etwa zwei von fünf Betrieben Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen und etwa jeder zwölfte Beschäftigte hat einen befristeten Vertrag. Schließt man Betriebe ohne befristet beschäftigte aus der Analyse aus, dann hat jeder Siebte nur einen zeitbegrenzten Vertrag. Frauen sind in allen Jahren überproportional von Befristungen betroffen. Ein Trend lässt sich nicht erkennen.

Abbildung 10: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2015, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeter Beschäftigung



Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich, dass Dienstleistungsbetriebe relativ häufig vom Instrument der Befristung Gebrauch macht (19 Prozent), gefolgt von Handel und Kfz-Reparatur sowie von Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung¹⁴. Am unteren Ende der Intensitätsskala

35

¹⁴ Eine detailliertere Analyse des Befristungsverhaltens der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst enthält der Kurzbericht 5/2016 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

³ Personalstruktur





finden sich das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe, die nur wenige Befristungen vornehmen.

Besondere quantitative Bedeutung hat die Befristung von Arbeitsverträgen bei den Neueinstellungen (Tabelle 14). Im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise sowie direkt danach erhielt gut die Hälfte aller Neueingestellten nur einen befristeten Vertrag. Klammert man die Betriebe aus, die das personalpolitische Instrument "Befristung" gar nicht nutzen, betraf dies sogar vier von fünf Neueingestellten. In den Jahren danach wurden diese extremen Werte nicht mehr erreicht. Aktuell ist der Kreis der Betriebe, der das personalpolitische Instrument Befristung nutzt mit 39 Prozent wieder relativ hoch. Gleichzeitig ist der Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen aber mit 44 Prozent relativ niedrig.

Tabelle 14: Befristungen bei Neueinstellungen in Niedersachsen 2000 bis 2015, jeweils 1. Halbjahr, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Anteil Betriebe mit Neueinstellungen	22	26	24	27	31	28	28	32
davon mit befristeten Neueinstellungen ^{a)}	35	40	42	34	37	32	34	39
Anteil befrist. Neueinstellungen an allen Neueinstellungen ^{a)}	46	53	50	46	46	45	48	44
Anteil befristeter Neueinstellungen in Betrieben mit befristeten Neueinstel- lungen ^{b)}	84	80	79	74	74	77	87	72

a) Basis: Betriebe mit Neueinstellungen.

3.6 Aushilfen, 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. 15 Gemessen an den Betriebsanteilen ist die Beschäftigung von Aushilfen bzw. Praktikanten die am weitesten verbreitete Form. 14 Prozent der Betriebe – verteilt über alle Branchen – setzten auch 2015 derartige Kräfte ein (Tabelle 15). Im Verhältnis zur Zahl der Erwerbstätigen ist der Einsatz aber eher unbedeutend. Dies war nicht immer so. Kurz nach der Jahrtausendwende, als die Arbeitsmarktsituation deutlich ungünstiger war als heute, wurden Praktikanten häufiger eingesetzt.

b) Basis: Betriebe mit befristeten Neueinstellungen.

¹⁵ Diese Zusatzkräfte werden nicht zur Belegschaft des Betriebes (Erwerbstätige) gezählt.





Tabelle 15: Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2002 bis 2015, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	2002	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Aushilfen/ Praktikanten								
Anteil an Betrieben	15	19	15	15	18	16	14	14
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	3	3	2	2	2	2	2	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)b)}	7	8	5	5	6	5	5	5
Freie Mitarbeiter/-innen								
Anteil an Betrieben	3	5	8	5	7	5	5	6
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	2	3	2	2	5	2	4
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)c)}	7	14	25	13	12	36	24	31
Leiharbeitskräfte								
Anteil an Betrieben	3	2	3	4	3	3	4	4
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	1	2	2	2	2	2	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)d)}	4	6	8	9	8	9	9	8

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

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

Als drittes ist in **Tabelle 15** die Entwicklung der Leiharbeit verzeichnet, eine Beschäftigungsform, die in den letzten Jahren eine große mediale Öffentlichkeit erfahren hat. Nach der Liberalisierung der Einsatzregeln im Zuge der Hartz-Reformen stieg deren Anzahl rasch an. Bedingt durch die Wirtschaftskrise erfolgte 2009 ein Einbruch und im Zuge der wirtschaftlichen Erholung nahm deren quantitative Bedeutung 2010 und 2011 wieder zu und hat sich seitdem stabilisiert. Es wird deutlich, dass "Leiharbeit" ein flexibles personalpolitisches Instrument darstellt. Bezogen auf die Gruppe der Betroffenen sind die Veränderungen sehr bedeutsam, bezogen auf die Beschäftigten insgesamt aber eher unbedeutend. Bei einer Differenzierung der Analyse zeigt sich,

b) Basis: Betriebe mit Aushilfen/Praktikanten.

c) Basis: Betriebe mit freien Mitarbeitern/-innen.

d) Basis: Betriebe mit Leiharbeitern.





dass vor allem Großbetriebe und Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe Leiharbeitnehmer/-innen einsetzen, während diese Beschäftigungsform in den übrigen Bereichen nur eine geringe Rolle spielt.





4 Personalpolitik

4.1 Einstellungen, Abgänge und Personalsuche

Wie bereits in Kapitel 2 berichtet, hat sich 2015 die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen gegenüber dem Vorjahr um 2,6 Prozent erhöht. Dabei handelt es sich um eine Nettogröße aus betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungsprozessen. Die Arbeitsmarktdynamik ist daher viel größer, als es die aggregierten Werte vermuten lassen. Wachsende, schrumpfende oder auch konstante Beschäftigtenzahlen eines Betriebes sind wiederum das Ergebnis von betrieblichen Personalbewegungen, nämlich von Einstellungen und Personalabgängen. Wie **Tabelle 16** zeigt, gab es im 1. Halbjahr 2015 mehr Einstellungen als in den davor liegenden Jahren. Knapp jeder dritte Betrieb stellte ein und zwar insgesamt 247.000 Personen. Denen standen 194.000 Abgänge gegenüber, so dass sich ein Nettozuwachs von 53.000 ergab. Von Einstellungen sind in Westdeutschland anteilsmäßig gleich viele Betriebe betroffen wie in Niedersachsen, von Abgängen etwas mehr. Bezieht man die Zahl der Einstellungen und Abgänge jeweils auf die Erwerbstätigen insgesamt, so ergeben sich vergleichbare Werte.

Wie in den meisten früheren Jahren sind die Personalbewegungen für Frauen 2015 etwas günstiger ausgefallen als für Männer. Frauen stellen 45 Prozent aller Erwerbstätigen, sind an Eintritten mit 46 Prozent beteiligt und haben einen unterproportionalen Anteil an den Abgängen (39 Prozent).

Betrachtet man das Qualifikationsprofil der neu Eingestellten, könnte man den Eindruck haben, dass Geringqualifizierte besonders gefragt sind, denn sie stellen einen überproportionalen Teil der Eingestellten. Dies wäre aber eine Fehlinterpretation, wie der langfristige Rückgang im Umfang der Beschäftigung geringqualifizierter Arbeitskräfte zeigt. Der hohe Anteil ist eher Ausdruck der geringen Stabilität dieses Beschäftigungssegments. Lägen auch Informationen zum Qualifikationsprofil der Abgänge vor, würde das in ebenfalls überproportionalen Abgangsanteilen deutlich werden.

Die mit der Krise angestiegene Unsicherheit hatte insbesondere 2009 zu einem Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen von 53 Prozent geführt. Dieser Anteil ist danach wieder zurückgegangen und seit 2011 erhalten weniger als die Hälfte der Neueingestellten befristete Verträge. Aktuell beträgt der Wert 44 Prozent. Bei den Frauen ist der Anteil befristeter Einstellungen wie in allen früheren Jahren deutlich größer als bei den Männern.



Tabelle 16: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2005 bis 2015; Basis: Alle Betriebe

	Einstellungen ^{a)} Anteile in in Prozent Tausend b) c)		Persona in Tausend	Ante	nge eile in zent c)	
2005 Betriebe Niedersachsen	40	22		51	28	
Personen Niedersachsen	130		4	130		4
2006 Betriebe Niedersachsen	54	30		50	27	
Personen Niedersachsen	179		6	136		5
2007 Betriebe Niedersachsen	48	26		46	25	
Personen Niedersachsen	185		6	150		5
2008 Betriebe Niedersachsen	52	28		44	24	
Personen Niedersachsen	184		6	144		5
2009 Betriebe Niedersachsen	48	26		47	26	
Personen Niedersachsen	164		5	146		5
2010 Betriebe Niedersachsen	45	24		40	21	
Personen Niedersachsen	158		5	114		4
2011 Betriebe Niedersachsen	51	27		50	26	
Personen Niedersachsen	199		6	160		5
2012 Betriebe Niedersachsen	58	31		53	28	
Personen Niedersachsen	211		6	169		5
2013 Betriebe Niedersachsen	53	28		53	28	
Personen Niedersachsen	217	100	6	164	100	5
2014 Betriebe Niedersachsen	53	28		54	28	
Personen Niedersachsen	218	100	6	184	100	5
2015 Betriebe Niedersachsen	62	32		54	28	
Personen Niedersachsen	247	100	7	194	100	5
- Frauen	113	46	7	76	39	5
- einfache Tätigkeiten ^{e)}	107	43	14			
- qualifizierte Tätigkeiten ^{e)}	139	57	6			
- befristet eingestellt	109	44	3			
darunter Frauen	58	52	3			
2015 Betriebe Westdeutschland	532	32		499	30	
Personen Westdeutschland	2083		7	1.681		5

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

Lesebeispiel "Personen Niedersachsen, darunter Frauen": Im 1. Halbjahr 2015 wurden 113.000 Frauen eingestellt, entsprechend 46 Prozent aller Einstellungen. Bezogen auf alle weiblichen Erwerbstätigen machten die Einstellungen 7 Prozent aus. Analog für Abgänge.

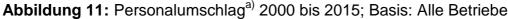


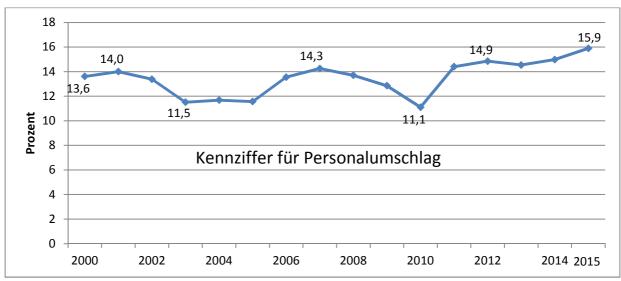
Bei einer Branchenbetrachtung lässt sich feststellen, dass in den Bereichen Baugewerbe und Dienstleistungen die Dynamik relativ groß ist. Bei ersterem weist der relative Abstand zwischen Eintritts- und Abgangsanteilen den höchsten Wert auf (+2,1 Prozentpunkte), bei letzterem der absolute Nettozuwachs (+34.000). Den Gegenpol zu diesen dynamischen Branchen bietet das Verarbeitende Gewerbe, bei dem die Zahl der Einstellungen und Abgänge etwa gleich groß und im Vergleich zum Beschäftigungsvolumen relativ gering sind. Ähnlich verhält es sich mit dem Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.

Die Dynamik der Personalbewegungen wird häufig auch durch eine dimensionslose Maßzahl zum Personalumschlag (*labour turnover rate*) ausgedrückt. Diese ergibt sich als

Personalumschlag = Zahl der Einstellungen plus Zahl der Abgänge in einer Periode mittlerer Personalbestand in der Periode

Abbildung 11 zeigt die Entwicklung dieser Größe in den Jahren 2000 bis 2015, wobei im Personalbestand nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt werden und die Berechnungen jeweils auf Angaben zum 1. Halbjahr beruhen. Der Personalumschlag lag in den ersten drei Jahren der betrachteten Periode auf einem etwa konstanten Niveau bei 13 bis 14 und sackte dann für die nächsten drei Jahre um gut 2 Prozentpunkte ab. Diese Entwicklung war durch kontinuierlich sinkende Einstellungen und mal mehr und mal weniger stark sinkende Abgänge verursacht.





a) Zahl der Einstellungen plus Zahl der Abgänge im 1. Halbjahr, bezogen auf die mittlere Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im 1. Halbjahr.



2006 und 2007 hatten die Einstellungen deutlich zugenommen, sodass der Personalumschlag etwa auf das Niveau zu Beginn des Jahrtausends zurückgekehrt war. Danach nahmen Einstellungen wieder ab und so unterschritt der Personalumschlag 2010 sogar das niedrige Niveau in der Mitte der ersten Dekade. Danach steigen Einstellungen deutlich an und teilweise auch Abgänge. 2015 wird der höchste Personalumschlag in der betrachteten Periode erreicht.

Die Entwicklung verläuft dabei nach Branchen stark differenziert. Für das Verarbeitende Gewerbe sowie die Organisationen ohne Erwerbszweck und die öffentliche Verwaltung liegen mit 8,5 bzw. 7,9 Prozent recht niedrige Werte vor, während die Dienstleistungen mit einem Wert von 21,0 am anderen Ende des Spektrums angesiedelt sind. Bei einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt sich, dass kleinere Betriebe (5 - 19 Erwerbstätige) mit 20,7 Prozent einen deutlich größeren Personalumschlag haben als Großbetriebe (500 Erwerbstätige und mehr) mit 11,7.

Ein hoher Personalumschlag ist einerseits ein Indiz für Flexibilität des Arbeitsmarktes. Herrscht viel Bewegung, kommen Arbeitslose leichter in den Arbeitsmarkt und die Reallokation des Faktors Arbeit wird erleichtert. Eine hohe Dynamik kann aber auch Indiz für instabile Beschäftigungsverhältnisse sein, die mit zu geringer Bildung von Humankapital verbunden sind. Ein gesamtwirtschaftliches Optimum, bei dem sich die Grenzerträge der erstgenannten Entwicklung und die Grenzkosten der zweitgenannten die Waage halten, lässt sich aber nicht bestimmen.

Der Verzicht auf Einstellungen überhaupt oder auf Einstellung weiterer Mitarbeiter/innen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Betriebe keinen weiteren Bedarf haben. 9 Prozent einstellende und 8 Prozent nicht einstellende Betriebe wären aber 2015 gerne über den realisierten Einstellungsumfang hinausgegangen (**Tabelle 17**). Dies entspricht zusammengenommen in etwa dem Niveau der letzten Jahre. Die Einstellungshemmnisse, denen diese Firmen unterliegen, können dabei vielfältig sein. Ein Mangel an geeigneten Bewerbern/Bewerberinnen ist eine Möglichkeit, fehlende Nachhaltigkeit des Bedarfs bei hohen Anpassungskosten eine andere, beschränkte Finanzmittel eine dritte. Hemmnisse treten vor allem bei der Besetzung qualifizierter Stellen auf.

¹⁶ Im Bericht "Beschäftigungstrends 2005" findet sich eine detailliertere Darstellung dieser Probleme.





Tabelle 17: Gewünschte weitere Einstellungen in Niedersachsen 2005 bis 2015, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
7	11	12	16	16	16	17
2 5	5 6	6 6	7 9	6 10	8 8	9 8
	7	7 11 2 5	7 11 12 2 5 6	7 11 12 16 2 5 6 7	7 11 12 16 16 2 5 6 7 6	7 11 12 16 16 16 2 5 6 7 6 8

a) Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

Zusätzlich zu den Einstellungen im zurück liegenden 1. Halbjahr wird in jedem Jahr auch die Zahl der Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen, erfasst (Tabelle 18). Es handelt sich dabei zwar nur um eine Momentaufnahme der Situation der freien Stellen, eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarktund Berufsforschung zeigt aber, dass die Zahl der sofort besetzbaren Stellen mit einer Verzögerung von ein bis zwei Quartalen ein geeigneter Vorlaufindikator für die Zahl der Neueinstellungen ist. 17

Die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 dämpfte die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich, aber in den Folgejahren ist sie wieder kontinuierlich angestiegen. Aktuell ist der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen auf dem hohen Vorjahresniveau verblieben, die Zahl der offenen Stellen ist aber moderat gesunken. Beide Werte liegen weiterhin deutlich über denen vor der Krise.

Den größten Anteil an freien Stellen haben wie in allen Vorjahren Firmen aus dem Bereich Dienstleistungen. Hier ist auch die Zahl der offenen Stellen in Relation zu den Erwerbstätigen relativ hoch. Die öffentliche Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbszweck dagegen suchte sowohl absolut wie relativ nur wenig zusätzliches Personal.

Die meisten offenen Stellen gab es bei mittelgroßen Firmen. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößen (Abbildung 6) mit der entsprechenden Verteilung der freien Stellen, so fällt auf, dass die kleinen und mittleren Betriebe überproportional viele freie Stellen aufweisen, während es bei den beiden oberen Größenklassen bei einem Beschäftigtenanteil von 43 Prozent nur 28 Prozent der freien Stellen sind. Dies kann zum einen auf einen geringeren Beschäftigungs-

b) In Prozent aller Betriebe.

¹⁷ Bleninger, Ph. et al., Können offene Stellen als Vorlaufindikator für Neueinstellungen dienen? IAB-Forschungsbericht 04/2012.

^{4.1} Einstellungen, Abgänge und Personalsuche



zuwachs, zum anderen auf längere Betriebszugehörigkeitsdauer bei den Großunternehmen zurückzuführen sein.

Tabelle 18: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen 2005 bis 2015; Basis: Alle Betriebe

	Betriebe	mit offener	n Stellen	offene Stellen		
	in	Anteile in	Prozent	in	Anteile in	
	Tausend	a)	b)	Tausend	Prozent c)	
2005 Niedersachsen	14		7	25		
2006 Niedersachsen	18		10	39		
2007 Niedersachsen	22		12	48		
2008 Niedersachsen	26		14	63		
2009 Niedersachsen	18		9	36		
2010 Niedersachsen	25		13	62		
2011 Niedersachsen	25		13	66		
2012 Niedersachsen	31		16	74		
2013 Niedersachsen	33	100	17	83	100	
2014 Niedersachsen	36	100	19	87	100	
2015 Niedersachsen	36	100	19	84	100	
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	3	8	21	8	9	
Baugewerbe ^{d)}	4	11	19	7	9	
Handel, Kfz-Reparatur d)	6	16	14	10	12	
Dienstleistungen ^{d)}	21	59	22	54	65	
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	1	2	9	2	3	
1-4 Erwerbstätige	6	17	8	7	9	
5-19 Erwerbstätige	17	48	19	25	30	
20-99 Erwerbstätige	9	26	37	29	34	
100-499 Erwerbstätige	3	9	65	18	22	
500 und mehr	0	1	58	5	6	
einfache Tätigkeiten				19	22	
qualifizierte Tätigkeit nach Lehre				57	68	
qual. Tätigkeit nach Hochschulabschl.				8	10	
2015 Westdeutschland	316		19	775		

- a) Anteil an den Personal suchenden Betrieben.
- b) Anteil der Personal suchenden Betriebe an allen Betrieben der Branche bzw. Größenklasse.
- c) Anteil an den offenen Stellen.
- d) Die Teilwerte addieren sich nicht zu den Gesamtwerten von Niedersachsen, weil nicht alle Branchen ausgewiesen sind.

Lesebeispiel "Verarbeitendes Gewerbe": Im Verarbeitenden Gewerbe suchen 3.000 Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung. Dies sind 8 Prozent der Personal suchenden Betriebe bzw. 21 Prozent aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Es werden 8.000 Arbeitskräfte gesucht, was einem Anteil von 9 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht.

Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass vor allem Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten nach abgeschlossener Berufsausbildung gesucht werden. Es

4 Personalpolitik

44



folgen offene Stellen für Arbeitskräfte mit einfachen Tätigkeiten und das Schlusslicht bilden jene für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Betrachtet man die Zahl der gesuchten Personen in Relation zur Größe der entsprechenden Teilgruppe, so ergibt sich bei den einfachen Tätigkeiten und bei den qualifizierten Tätigkeiten nach einer Lehre ein schwach überproportionaler Anteil sowie bei denen nach Hochschulabschluss ein unterproportionaler.

Die Struktur der Gründe für die 194.000 Personalabgänge ist aus Tabelle 19 zu ersehen. Die zu Beginn des Jahrtausends einsetzende Arbeitsmarktschwäche hatte dazu geführt, dass freiwillige Arbeitnehmerkündigungen seit 2000 von 44 Prozent auf 25 Prozent im Jahr 2005 zurückgegangen sind. Parallel dazu hat der Anteil betriebsseitiger Kündigungen von 18 Prozent auf 31 Prozent zugenommen. Auch die Situation im Krisenjahr 2009 entspricht diesem Muster. Jeweils bei Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation, wie in den Jahren 2007, 2008, 2010 bis 2015 rangieren die Arbeitnehmerkündigungen wieder auf Platz 1 der Häufigkeitsliste der Abgänge, wenn auch aktuell mit einem um 1 Prozentpunkt niedrigeren Wert als im Vorjahr. Betriebliche Kündigungen haben gleichzeitig etwas an quantitativer Bedeutung zugenommen. Der Anteil der Abgänge aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages steigt unabhängig vom Konjunkturverlauf zunächst an, bleibt seit 2007 dann etwa auf dem erreichten Niveau und stabilisiert sich ab 2011 bei einem etwas niedrigerem Wert. Geht man davon aus, dass diese Abgangsart ebenfalls überwiegend betriebsseitig bestimmt ist, so geht 2015 mehr als ein Drittel der Abgänger auf betriebliche Veranlassung.

Die übrigen Abgänge haben vergleichsweise wenig quantitative Bedeutung. Allerdings haben im Zeitverlauf sowohl die einvernehmliche Aufhebung als auch der Übergang in den Ruhestand mit Erreichen der regulären Altersgrenze zugenommen. Der Anteil der Abgänge in den Ruhestand vor Erreichen der regulären Altersgrenze ist konstant geblieben. Die 2014 geänderten Zugangsbedingungen (Rente mit 63) haben noch nicht zu einer spürbaren Steigerung geführt.

Obwohl das eben geschilderte Muster im Großen und Ganzen für alle Teilbereiche der Wirtschaft gilt, zeigen sich doch auch Abweichungen. Besonders auffällig sind diese im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Hier kommen Kündigungen – sowohl arbeitnehmer- wie arbeitgeberseitig – nur selten vor. Die zahlenmäßig bedeutendste Abgangsart stellt das "Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages" dar. Übergänge in den Ruhestand kommen ebenfalls sehr häufig vor, auch solche vor Erreichen der regulären Altersgrenze. Relativ wenige Arbeitnehmerkündigungen und relativ viele Übergänge in den Ruhestand finden sich auch im Verarbeitenden Gewerbe. Den Gegenpol bildet das Baugewerbe.



Tabelle 19: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen 2000, 2005 bis 2015, jeweils 1. Halbjahr; Anteile in Prozent aller Abgänge^{a)}; Basis: Betriebe mit Abgängen

Jeweils 1. Haibjant; Antelle in Prozent aller F	Nogarie	je , ba	1515: D	emebe	HIIILA	byany	en
	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebs	Abgang nach Beendigung der Ausbildung	Auslaufen eines befriste- ten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch Sozialplan)	Ruhestand mit Erreichen d. regulären Altersgrenze	Ruhestand vor Erreichen d. regulären Altersgrenze
2000 Niedersachsen	44	18	4	12	3	10)
2005 Niedersachsen	25	31	5	14	5	5	4
2006 Niedersachsen	30	32	3	14	3	4	3
2007 Niedersachsen	29	23	5	20	4	4	3
2008 Niedersachsen	32	24	3	20	5	4	3
2009 Niedersachsen	27	30	4	21	5	4	3
2010 Niedersachsen	30	21	5	20	8	4	3
2011 Niedersachsen	36	24	4	16	5	4	3
2012 Niedersachsen	36	27	2	14	5	5	3
2013 Niedersachsen	35	22	4	15	7	5	2
2014 Niedersachsen	40	21	2	14	9	6	3
2015 Niedersachsen	39	23	2	14	7	6	3
Verarbeitendes Gewerbe	27	25	3	11	4	14	6
Baugewerbe	54	22	1	1	8	9	1
Handel, Kfz-Reparatur	47	8	2	15 45	5	8	2
Dienstleistungen	40 14	27 2	1 2	15 27	8 10	3 22	1 17
Org. o. E., öffentliche Verwaltung							
1-4 Erwerbstätige	35 50	38	0	8	0	3	0
5-19 Erwerbstätige 20-99 Erwerbstätige	58 44	18 25	2 2	7 8	5 2	5 7	2
100-499 Erwerbstätige	34	25 24	2	o 17	8	6	3
500 und mehr	13	16	1	33	18	8	5
2015 Westdeutschland	39	22	3	13	7	5	3

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

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Personalbewegungen fluide gewesen sind. Die Zahl der Einstellungen und Abgänge hat ein hohes Niveau erreicht. Das Einstellungsvolumen hätte höher ausfallen können, wenn es gelungen wäre, alle offenen Stellen zu besetzen. Insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten ist ein Fachkräftemangel bei einer Reihe von Betrieben spürbar (siehe Abschnitt 4.5).

⁴ Personalpolitik





4.2 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung wird aus betrieblicher Perspektive als Zukunftsinvestition gesehen. Sie hat die Aufgabe, die Betriebe mit den benötigten qualifizierten Arbeitskräften zu versorgen. Angesichts der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen zu erwartenden Fachkräfteknappheit kommt der betrieblichen Ausbildung eine zunehmende Bedeutung zu. Die seit der Krise meist gute wirtschaftliche Lage hat die betrieblichen Rahmenbedingungen für den Ausbildungsbereich verbessert. Rückläufige Absolventenzahlen aus dem Sekundarbereich II der Schulen erschweren aber zunehmend die Rekrutierung von Nachwuchskräften.

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

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

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

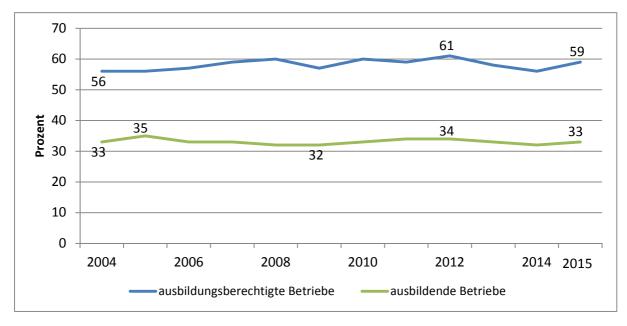
Der Umfang der Ausbildungsleistungen kann durch verschiedene Indikatoren abgebildet werden. In **Abbildung 12** wird hierzu der Anteil der ausbildungsberechtigten und der tatsächlich ausbildenden niedersächsischen Betriebe herangezogen. Stützt man sich auf die Ausbildungsberechtigung, so erkennt man einen mehr oder weniger kontinuierlicher Anstieg bis 2008 auf 60 Prozent. Seitdem zeigen sich leichte Schwankungen, die 2015 zu einem Wert von 59 Prozent führen.

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 leichten 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 bildet jeder dritte Betrieb aus.





Abbildung 12: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung niedersächsischer Betriebe 2004 bis 2015; Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



In **Tabelle 20** wird die aktuelle Situation differenzierter dargestellt. Bei einer Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen lässt sich zum einen ersehen, in welchem Umfang sie zur Ausbildung beitragen (**Spalten a und b**) und es lassen sich ausbildungsstarke und ausbildungsschwache Branchen unterscheiden (**Spalte c**). Im Hinblick auf den Ausbildungsumfang sticht der Bereich Dienstleistungen hervor, in dem zwei von fünf ausbildenden Betrieben zu finden sind. Zu den ausbildungsstarken Bereichen gehören das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe, bei denen jeweils etwa die Hälfte der Betriebe ausbilden. Zu den traditionell ausbildungsschwachen Branchen zählen die Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass hier einige Teilbereiche einen relativ hohen Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften beschäftigen, für die die Ausbildung im tertiären Bildungssystem erfolgt.

Unterteilt man die Betriebe nach der Kammerzugehörigkeit, bestätigt sich, dass ein relativ großer Teil der Handwerksbetriebe Ausbildung betreibt. Knapp die Hälfte aller Betriebe bildet hier aus, während es im vom Ausbildungsumfang gesehen bedeutsameren IHK-Bereich nur gut ein Drittel sind. Ähnlich hoch ist der Anteil an ausbildenden Betrieben im Zuständigkeitsbereich der sonstigen Kammern (z. B. Ärzte-, Apotheker- und Rechtsanwaltskammer). Schlusslicht sind die kammerfreien Betriebe, zu denen vor allem die öffentlichen Arbeitgeber gehören. Der Anteil an Ausbildungsberechtigten ist in Niedersachsen etwas höher als in Westdeutschland (56 Prozent), ebenso der Anteil ausbildender Betriebe. Letzteres ist schon seit längerem der Fall.



Tabelle 20: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung niedersächsischer Betriebe 2015; Basis: Alle Betriebe

		Anteile in Prozer	nt
Betriebe	a)	b)	c)
2015 mit Ausbildungsberechtigung	59	100	
mit Ausbildung	33	56	
darunter Ausbildungsberechtigung im Verbund	2	3	
mit Ausbildung		100	
Verarbeitendes Gewerbe d)	4	12	52
Baugewerbe ^{d)}	5	15	47
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	8	27	41
Dienstleistungen d)	13	40	26
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung ^d	1	2	21
Bereich Handwerkskammer ^{e)}	11	34	49
Bereich IHK ^{e)}	19	57	35
Bereich sonstige Kammern ^{e)}	6	18	34
keine Kammerzugehörigkeit	2	7	15
2015 Westdeutschland mit Ausbildung	30	54	

- a) Anteil an allen Betrieben.
- b) Anteil an den Betrieben mit/ohne Ausbildungsberechtigung bzw. mit Ausbildung.
- c) Anteil der ausbildenden Betriebe bzw. der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben der Branche.
- d) Die Teilwerte in Spalte b) addieren sich nicht zu 100, weil nicht alle Branchen ausgewiesen sind.
- e) Da mehrfache Kammerzugehörigkeit möglich ist, kann die Summe der Teilwerte in Spalte b) größer als 100 sein.

Lesebeispiel "2015 Betriebe mit Ausbildung, Verarbeitendes Gewerbe": Ausbildende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes machen 4 Prozent aller Betriebe bzw. 12 Prozent aller ausbildenden Betriebe aus. Von den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes bilden 52 Prozent aus.

Eine Unterteilung nach der Betriebsgröße ist in der Tabelle 20 nicht ausgewiesen, da hier ein offenkundiger Zusammenhang besteht: Je größer der Betrieb, umso wahrscheinlicher die Beteiligung an der Ausbildung. Allerdings sagt dies über das Ausmaß der Ausbildungsanstrengungen nicht viel aus. In dieser Hinsicht ist Tabelle 21, in der die Anzahl der Auszubildenden verzeichnet ist, aussagekräftiger. Ende Juni 2015 beschäftigten die Betriebe insgesamt 144.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen. Der Umfang der Ausbildung hat damit den Spitzenwert des Vorjahres nicht wieder erreicht, liegt aber noch im Durchschnitt der letzten Dekade. Misst man die Ausbildungsanstrengungen mit der Auszubildendenquote (Auszubildende pro 100 Erwerbstätige), dann waren diese im aktuellen Jahr mit 4,0 aber auf dem niedrigsten Wert im betrachteten Zeitraum. Allerdings ist der Wert in der Vergleichsregion Westdeutschland mit 4,1 ähnlich niedrig. Bei den weiblichen Auszubildenden ist die Situation im Hinblick auf Niveau und Entwicklung ungünstiger als bei den männlichen. Sie haben mit 41 Prozent einen Anteil an der Ausbildung, der deutlich niedriger ist als ihr Anteil an der Erwerbstätigkeit insgesamt (45 Prozent). Auch dies entspricht der Situation in Westdeutschland insgesamt.



Tabelle 21: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen 2000 bis 2015, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

	Auszubi	ildende ins	gesamt	Auszul	oildende Fr	auen
	Anzahl	Anteile ir	n Prozent	Anzahl	Anteile in	Prozent
	in Tsd.	a)	b)	in Tsd.	a)	b)
2000 Niedersachsen	163		4,5	74		4,7
2005 Niedersachsen	137		4,6	65		5,0
2006 Niedersachsen	144		4,8	68		5,1
2007 Niedersachsen	147		4,8	67		4,9
2008 Niedersachsen	144		4,6	63		4,5
2009 Niedersachsen	136		4,3	57		4,0
2010 Niedersachsen	142		4,6	63		4,5
2011 Niedersachsen	137		4,3	59		4,1
2012 Niedersachsen	152		4,6	65		4,2
2013 Niedersachsen	143		4,2	63		4,1
2014 Niedersachsen	152		4,4	69		4,4
2015 Niedersachsen	144	100	4,0	59	100 41 ^{e)}	3,7
Verarbeitendes Gewerbe ^{c)}	32	22	4,8	8	13	5,1
Baugewerbe c)	14	10	6,3	1	2	4,5
Handel, Kfz-Reparatur ^{c)}	28	19	5,2	13	23	4,6
Dienstleistungen c)	51	35	3,1	28	47	3,1
Org. o. E., öffentl. Verwaltung ^{c)}	13	9	3,7	7	12	3,8
Bereich Handwerkskammer d)	44	31	5,8	13	21	5,4
Bereich IHK ^{d)}	99	68	4,3	36	61	4,1
Bereich sonstige Kammern d)	17	12	3,9	10	17	4,4
keine Kammerzugehörigkeit	17	12	2,3	10	17	2,2
1-4 Erwerbstätige	5	4	2,8	1	2	1,4
5-19 Erwerbstätige	32	22	4,0	14	24	3,6
20-99 Erwerbstätige	49	34	4,8	21	35	4,3
100-499 Erwerbstätige	36	25	3,8	14	24	3,4
500 u. mehr Erwerbstätige	26	17	3,9	11	16	4,7
2015 Westdeutschland	1274	100	4,1	534	100	3,8

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

Lesebeispiel "2015 Bereich Handwerkskammer": Die Handwerkskammern bilden 44.000 Personen aus. Es sind dort 31 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Erwerbstätigen im Bereich der Handwerkskammern sind 5,8 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.



Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und -schwachen Branchen anhand der Tabelle 20 bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Dienstleistungen die größten Ausbildungsanstrengungen. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich aber ein deutlicher Rückgang. Das Verarbeitende Gewerbe beschäftigt ebenfalls einen großen Teil der Auszubildenden. Die Konzentration auf den Dienstleistungsbereich ist bei weiblichen Auszubildenden noch stärker ausgeprägt als bei den Auszubildenden insgesamt. Hier folgen Handel und Kfz-Reparatur an zweiter Stelle. Stützt man die Beurteilung auf die Auszubildendenquote, dann ist das Baugewerbe am ausbildungsstärksten, demgegenüber der Bereich Dienstleistungen deutlich zurückfällt.

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

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

Während die **Tabellen 20** und **21** Angaben zum Gesamtumfang der Ausbildung enthalten, informieren die folgenden beiden Tabellen über das Angebot im ersten Ausbildungsjahr. Dieses ist in der Struktur dem Gesamtumfang ähnlich, im Detail zeigen sich aber Unterschiede, da insbesondere kleinere Betriebe nicht jährlich neue Auszubildende aufnehmen. Aus **Tabelle 22** ist zu entnehmen, dass gut ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe im Ausbildungsjahr 2014/15 Ausbildungsplätze angeboten hatte, und zwar hochgerechnet 74.000. Das hohe Ausbildungsengagement der Vorjahre konnte damit nicht gehalten werden. Sowohl der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot als auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen sind in etwa auf das Durchschnittsniveau der letzten Dekade gesunken. Der Anteil an nicht besetzten Ausbildungsstellen ist um einen Prozentpunkt zurückgegangen. Beide Entwicklungen zeigen sich in ähnlicher Weise auch in der Vergleichsregion Westdeutschland.



Tabelle 22: Ausbildungsplatzangebot in den Ausbildungsjahren 2003/2004 bis 2014/2015 in Niedersachsen; Basis: Ausbildungsberechtigte Betriebe

	ausbildungsberechtigte	angebo	tene Ausbildung	gsstellen
Ausbildungsjahr	Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot im Jahr in Prozent	in Tausend	Anteil an allen Stellen in Prozent	Anteil der unbesetzten Stellen in Prozent
2003/04 Niedersachsen	36	72	_	-
2004/05 Niedersachsen	34	66		-
2005/06 Niedersachsen	36	74		-
2006/07 Niedersachsen	33	70		-
2007/08 Niedersachsen	34	75		13
2008/09 Niedersachsen	33	67		14
2009/10 Niedersachsen	32	68		14
2010/11 Niedersachsen	32	66		18
2011/12 Niedersachsen	34	79		16
2012/13 Niedersachsen	37	84	100	21
2013/14 Niedersachsen	39	81	100	23
2014/15 Niedersachsen	34	74	100	22
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	45	14	19	20
Baugewerbe ^{a)}	42	9	13	27
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	39	15	21	26
Dienstleistungen ^{a)}	27	28	39	23
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	28	3	5	4
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	39	25	34	26
Bereich IHK ^{b)}	40	49	67	22
sonstige Kammern ^{b)}	25	9	12	37
keine Kammerzugehörigkeit	27	7	10	10
1-4 Erwerbstätige	11	3	4	18
5-19 Erwerbstätige	29	20	26	34
20-99 Erwerbstätige	36	28	38	23
100-499 Erwerbstätige	85	16	21	12
500 und mehr Erwerbstätige	91	7	10	8
2014/15 Westdeutschland	31	645	100	18

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

Lesebeispiel "2014/15 Verarbeitendes Gewerbe": Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 45 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Es werden 14.000 Ausbildungsplätze angeboten, die 19 Prozent aller Ausbildungsplätze entsprechen. 20 Prozent der Ausbildungsplätze dieses Wirtschaftsbereichs blieben unbesetzt.

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



Die Verteilung der angebotenen Ausbildungsstellen auf Wirtschaftsbereiche, Kammern und Beschäftigungsgrößenklassen entspricht der der Ausbildung insgesamt und braucht daher nicht näher kommentiert zu werden. Bemerkenswert sind aber die Unterschiede im Anteil der unbesetzten Stellen. Während im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung die meisten der angebotenen Stellen auch besetzt werden können, bleiben im Baugewerbe und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur relativ viele Stellen unbesetzt. Auf Kammerebene trifft letzteres auch für den Bereich der sonstigen Kammern zu.

Die Befunde machen deutlich, dass eine vollständige Markträumung nicht erreicht wird. Um zu einer höheren Ausschöpfung des Angebots zu kommen, sind 2004 und 2013 zusätzlich Informationen über die Gründe der Nichtbesetzung erfragt worden. Als wichtigster Grund wurde angegeben, dass den Betrieben nicht genügend geeignete Bewerber/-innen zur Verfügung standen. In der Befragung 2014 wurde das Problem des Nichtantretens von Ausbildung seitens der Bewerber/-innen bzw. der vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen nachgegangen (Beschäftigungstrends 2014, S. 58). Dabei zeigte sich, dass in 16 Prozent der Betriebe bereits abgeschlossene Ausbildungsverträge nicht realisiert werden konnten. In drei von fünf Fällen war dies durch das Verhalten der Auszubildenden begründet, indem sie entweder gar nicht zur Ausbildung antraten (18 Prozent) oder kurz nach Beginn der Ausbildung den Ausbildungsvertrag wieder auflösten. Etwa ein Viertel der Betriebe, die von diesem "Schwund" an Auszubildenden betroffen waren, bemühten sich um eine Nachbesetzung der betroffenen Ausbildungsplätze. Es ergab sich schließlich ein realisiertes Ausbildungsniveau, das um gut 10 Prozent unter dem zu Beginn des Ausbildungsjahres lag.

Die **Tabelle 23** präsentiert die aktuelle Situation im Hinblick auf die Neuabschlüsse. Angegeben ist der Anteil der Betriebe, die bereits neue Ausbildungsverträge geschlossen haben oder dies noch beabsichtigen. Da die Interviews vor Beginn des Ausbildungsjahres stattfanden, handelt es sich bei Angaben zu letzteren eher um Orientierungsgrößen als um präzise Werte.

15 Prozent aller Betriebe haben bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und 5 Prozent beabsichtigen, bis zum Beginn des Ausbildungsjahres weitere Verträge abzuschließen. Hat ein Bereich einen hohen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, dann ist die Differenz zwischen den beiden Anteilswerten a) und b) gering. Dies zeigt sich bei Großbetrieben und im Bereich der Handwerkskammerbetriebe. Genau umgekehrt verhält es sich im Bereich Dienstleistungen und bei Betrieben ohne Kammerzugehörigkeit. Werden die beabsichtigten Vertragsschließungen realisiert, bieten 34 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze an. Dies ist ein ähnlich niedriger Wert wie im Vorjahr. Ausbildungsberechtigte Betriebe, die gegenüber dem Vorjahr die Zahl der sozialversicherungspflichtig Be-



schäftigten erhöht haben, bieten ähnlich viele neue Ausbildungsplätze an wie solche mit schrumpfender Beschäftigung.

Tabelle 23: Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2015/16; Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. ausbildungsberechtigte Betriebe

	Betriebe mit Abschluss neuer Ausbildungsverträge					
	bereits	realisiert	noch be	absichtigt		
	a)	b)	a)	b)		
2004/05 Niedersachsen	17	30	4	7		
2005/06 Niedersachsen	19	33	3	6		
2006/07 Niedersachsen	18	32	4	8		
2007/08 Niedersachsen	15	25	6	10		
2008/09 Niedersachsen	14	24	4	7		
2009/10 Niedersachsen	15	27	4	7		
2010/11 Niedersachsen	16	27	4	7		
2011/12 Niedersachsen	16	27	4	8		
2012/13 Niedersachsen	17	28	5	9		
2013/14 Niedersachsen	15	26	5	8		
2014/15 Niedersachsen	14	26	4	7		
2015/16 Niedersachsen	15	26	5	8		
Verarbeitendes Gewerbe	28	36	7	10		
Baugewerbe	19	26	14	19		
Handel, Reparatur	17	25	4	6		
Dienstleistungen	12	24	3	7		
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	11	24	0	0		
Bereich Handwerkskammer	22	27	9	12		
Bereich IHK	19	33	5	9		
Bereich sonstige Kammern	13	18	4	6		
keine Kammerzugehörigkeit	8	22	1	4		
1-4 Erwerbstätige	5	13	1	3		
5-19 Erwerbstätige	14	21	5	7		
20-99 Erwerbstätige	40	49	13	18		
100-499 Erwerbstätige	65	76	18	21		
500 und mehr Erwerbstätige	81	86	21	23		
sozialvers. Beschäftigung abnehmend	20	32	5	9		
sozialvers. Beschäftigung zunehmend	22	32	7	10		
2015/16 Westdeutschland	14	24	3	7		

a) Anteil an allen Betrieben bzw. allen Betrieben einer Kategorie.

Lesebeispiel "2015/16 Verarbeitendes Gewerbe": Im Verarbeitenden Gewerbe haben 28 Prozent der Betriebe bzw. 36 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereits Ausbildungsverträge für das betrachtete Ausbildungsjahr abgeschlossen und 7 Prozent aller Betriebe bzw. 10 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe planen, dies noch zu tun.

b) Anteil an den ausbildungsberechtigten Betrieben bzw. an den ausbildungsberechtigten Betrieben einer Kategorie.





In 41 Prozent aller ausbildenden Betriebe haben im Jahr 2015 insgesamt 48.000 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet (Tabelle 24); das sind 5.000 mehr als im Vorjahr und auch etwas mehr als im langjährigen Durchschnitt. Der Anstieg betraf männliche wie weibliche Auszubildende. Der Anteil der erfolgreichen Absolventinnen sowie der weiblichen Übernommenen liegt mit je 49 Prozent etwas über dem der weiblichen Erwerbstätigen (45 Prozent). Eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung ist eine gute Voraussetzung für die künftigen Arbeitsmarktchancen der Arbeitskräfte. Gleichwohl ist sie keine Garantie für einen problemlosen Start ins Berufsleben, wie die relativ hohe Arbeitslosigkeit in der Gruppe der 20- bis 25-Jährigen zeigt. Im konjunkturell günstigen Jahr 2000 konnte ein Anteil von 58 Prozent der erfolgreichen Absolventen im Betrieb verbleiben. In den folgenden Jahren sank der Wert ab und hatte 2004 ein Niveau von 50 Prozent erreicht. Erfreulicherweise ist dieser Anteil danach wieder angestiegen. Im Boomjahr 2008 wurden sogar fast zwei Drittel der erfolgreichen Absolventen übernommen, wobei deren absolute Anzahl allerdings relativ gering war. In der Krise 2009 konnte dieses hohe Niveau zwar nicht gehalten werden, aber dies war nur vorrübergehend. 2015 wurde mit einer Übernahmequote von 68 Prozent der höchste Wert im Berichtszeitraum realisiert.

Ein großer Teil der Ausbildungsabsolventen findet sich im Bereich Dienstleistungen. Größere Anteile finden sich auch im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe. In den beiden erstgenannten Bereichen ist die Übernahmequote unterdurchschnittlich, im letztgenannten überdurchschnittlich hoch. Hohe Übernahmeguoten sind im Prinzip wünschenswert, aber gesamtwirtschaftlich nicht immer eindeutig positiv zu beurteilen. 18 Sie können sich auch daraus ergeben, dass der Ausbildungsumfang im Vergleich zum Fachkräftebedarf knapp gehalten wird. Für die Absolventen resultieren daraus gute Übernahmechancen. Für die Gesellschaft bedeutet es eine verstärkte Knappheit an Ausbildungsplätzen und eventuell vermehrt junge Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikation. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung könnte eine solche Situation bestehen.

Differenziert man die Betrachtung nach den für die Ausbildung zuständigen Kammern, dann zeigt sich wieder die große quantitative Bedeutung des IHK-Bereichs, gefolgt vom Handwerkskammerbereich. Die Übernahmequoten sind dagegen nicht sehr unterschiedlich.

Den letzten Zeilen der Tabelle 24 liegt die Hypothese zugrunde, dass Betriebe mit aktuellem Arbeitskräftebedarf relativ mehr Absolventen übernehmen als solche ohne aktuellen Bedarf. Ein Blick zeigt, dass die dort angegebenen Werte bei den Auszu-

¹⁸ Die Gründe für die Nichtübernahme von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wurden 2005 und 2010 erfragt und finden sich in den entsprechenden Jahresberichten.

⁵⁵ Personalpolitik



bildenden insgesamt mit dieser Annahme vereinbar sind, bei den weiblichen Auszubildenden dagegen nicht. Da es sich um eine bivariate Analyse handelt, ist allerdings Vorsicht bei der Interpretation angebracht.

Tabelle 24: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen 2004 bis 2015; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen

	erfolg	reiche Ausb absolvente			che Ausbil venten Fra		
	insg	esamt	Übernah-	insge	esamt	Übernah-	
	in		mequote	in	Anteile in	mequote	
	Tausend	Anteile in Prozent c)		Tausend	Prozent c)	in Prozent d)	
2004 Niedersachsen	56		50	28		47	
2005 Niedersachsen	50		52	26		52	
2006 Niedersachsen	43		52	20		53	
2007 Niedersachsen	48		56	23		56	
2008 Niedersachsen	44		65	21		60	
2009 Niedersachsen	43		55	21		59	
2010 Niedersachsen	46		58	21		59	
2011 Niedersachsen	42		63	18		60	
2012 Niedersachsen	53		62	26		61	
2013 Niedersachsen	48		67	21		65	
2014 Niedersachsen	45		63	21		60	
2015 Niedersachsen	48	100	68	23	100	68	
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	10	21	75	3	11	83	
Baugewerbe ^{a)}	5	11	62	e)	e)	e)	
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	10	21	66 05	5	22	66	
Dienstleistungen ^{a)} Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	18 3	38 6	65 85	13 2	56 7	66 88	
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	16	33	66	4	, 19	69	
Bereich Handwerkskammer ⁷ Bereich IHK ^{b)}	30	63	67	13	56	69	
Bereich in K Bereich sonstige Kammern ^{b)}	7	15	63	6	25	65	
keine Kammerzugehörigkeit	6	12	69	4	16	63	
1-19 Erwerbstätige	13	28	63	7	32	64	
20-99 Erwerbstätige	17	38	69	9	37	70	
100-499 Erwerbstätige	11	23	66	5	21	65	
500 u. mehr Erwerbstätige	6	12	82	2	10	83	
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	19	39	71	9	40 60	65	
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	29	61	66	14	60	70	

- a) Aufgrund von fehlenden Branchen addieren sich die Teilwerte nicht zu den Gesamtwerten.
- b) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Teilwertsumme größer als der Gesamtwert.
- c) Anteil der Teilgruppe an allen erfolgreichen bzw. allen erfolgreichen weiblichen Auszubildenden.
- d) Anteil der übernommenen erfolgreichen Auszubildenden einer Branche an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen der Branche in Prozent.
- e) Wegen zu geringer Besetzung nicht ausgewiesen.

Lesebeispiel "2015 Verarbeitendes Gewerbe": Im Verarbeitenden Gewerbe haben 10.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 21 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 75 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.





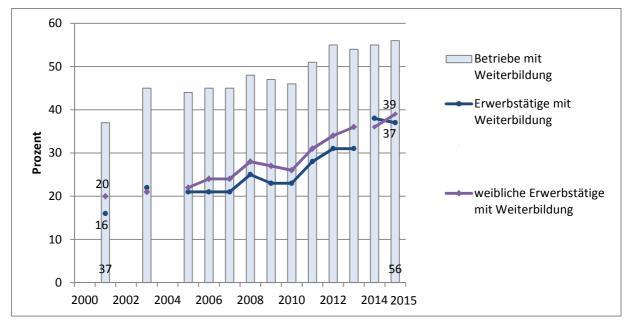
4.3 Fort- und Weiterbildung

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

Betrachtet man zunächst die Betriebe, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung durch Freistellungen bzw. Kostenübernahmen gefördert haben (Abbildung 13, hellblaue Kästchen), so zeigt sich – unterbrochen durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 – ein relativ kontinuierlicher Anstieg. Bereits seit 2011 beteiligt sich mehr als die Hälfte aller Betriebe an Fort- und Weiterbildung; aktuell beträgt der entsprechende Anteil 56 Prozent, der Höchstwert im Berichtszeitraum. Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ist ebenfalls trendmäßig angestiegen. Die Reihe (dunkelblaue Linie) ist allerdings 2013/14 unterbrochen, da sich die Art der Erfassung der Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, geändert hat. 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.

Abbildung 13: Betriebe und Erwerbstätige^{a)} mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2001 bis 2015 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe





a) Bis zum Jahr 2005 wurde der Themenbereich "Weiterbildung" im zweijährigen Rhythmus abgefragt. Bis 2013 wurden Teilnehmerfälle in Personen umgerechnet, ab 2014 nehmen die Betriebe die Umrechnung selbst vor.

Frauen partizipierten in fast allen Jahren in höherem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen; eine Ausnahme zeigt sich 2014. 2015 stellen sie wieder mit 47 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer bei 45 Prozent der Erwerbstätigen einen leicht überdurchschnittlichen Anteil. Dementsprechend ist der Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Frauen (violette Linie) höher als der entsprechende Prozentwert für die Gesamtgruppe. Dies könnte u.a. daran liegen, dass bei Frauen häufiger Erwerbsunterbrechungen auftreten und beim Wiedereintritt Maßnahmen zur Auffrischung der Qualifikationen genutzt werden.

In **Tabelle 25** findet sich eine differenziertere Darstellung der aktuellen Situation. Betrachtet man einzelne Wirtschaftsbereiche, so zeigt sich der größte Anteil an Weitergebildeten (**Spalte b**) bei den Dienstleistungen. Dies liegt vor allem an der hohen Zahl von Erwerbstätigen, die in diesem Bereich tätig sind, denn die entsprechende Weiterbildungsquote (**Spalte c**) hat einen durchschnittlichen Wert. Bei Frauen ist im Dienstleistungsbereich sowohl der Anteil als auch die Quote überproportional hoch. Eine deutlich unterdurchschnittliche Nutzung von Weiterbildung weist dagegen das Baugewerbe auf. Dort sind vor allem allgemeine berufsfachliche Qualifikationen erforderlich, welche durch hohe Ausbildungsleistungen im Rahmen der intensiv betriebenen betrieblichen Ausbildung vermittelt werden, sodass hier wohl auf hohe Weiterbildungsaktivitäten verzichtet werden kann. Betrachtet man Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung mit der Betriebsgröße zu. Dies ist allerdings mehr oder weniger selbstverständlich, da Großbetriebe i. d. R. eine Vielzahl von personalpolitischen Instrumenten einsetzen. Im Hinblick auf die Weiterbildungsquote in der mittleren



Größenklasse (20-99 EWT) erreicht wird. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen.

Tabelle 25: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2015 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Betriebe	Eı	werbstätige m	it Weiterbildur	ng
Bereich	mit Wei-	insg	esamt	Frau	ien
	terbildung	a)	b)	a)	b)
2015 Niedersachsen	56	100	37	47 ^{c)} 100	39
Verarbeitendes Gewerbe	56	19	38	7	28
Baugewerbe	46	5	28	1	25
Handel, Kfz-Reparatur	52	16	39	18	39
Dienstleistungen	61	47	37	62	42
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	70	10	37	11	37
1-4 Erwerbstätige	39	4	28	4	28
5-19 Erwerbstätige	60	22	36	27	41
20-99 Erwerbstätige	86	34	44	38	49
100 und mehr Erwerbstätige	95	40	34	32	31
nichtausbildende Betriebe	45	30	33	35	37
ausbildende Betriebe	79	70	39	65	40
Betriebe ohne Mitarbeitervertretung	49	42	35	45	39
Betriebe mit Mitarbeitervertretung	82	58	39	55	39
Beschäftigte bis unter 50 Jahre		76	42		
Beschäftigte 50 Jahre und älter		24	28		
2015 Westdeutschland	52		32	47 ^{c)}	33

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

Lesebeispiel "2015 Verarbeitendes Gewerbe": Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 56 Prozent der Betriebe Weiterbildung. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 19 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Von den Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe nehmen 38 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog bei den Frauen.

In vielen Fällen stehen die betriebliche Berufsausbildung und die Fort- und Weiterbildung in einem komplementären Verhältnis. In der Ausbildung ist die Vermittlung allgemeiner Berufsqualifikationen im Vordergrund, die dann durch spezifische Qualifikationen im Rahmen der Weiterbildung ergänzt werden. Die Nutzung von externen Kursen im Rahmen der Weiterbildung spricht allerdings dafür, dass die vermittelten Qualifikationen nicht ausschließlich betriebsspezifisch ausgerichtet sind. Die Komplementarität der beiden Bildungsformen müsste darin zum Ausdruck kommen, dass ausbildende Betriebe ein höheres Maß an Weiterbildung aufweisen als nichtausbildende. Dies bestätigt sich bei einem Blick auf **Tabelle 25** für die Gesamtgruppe deutlich. Sowohl der Anteil weiterbildender Betriebe als auch die Weiterbildungsquote sind höher, wenn sich der Betrieb gleichzeitig an der betrieblichen Ausbildung beteiligt. Bei Frauen ist der Unterschied aber nur relativ gering. Bei einer Differenzie-





rung nach der Existenz betrieblicher Mitarbeitervertretungen zeigen sich verstärkte Weiterbildungsaktivitäten in mitbestimmten Betrieben. Allerdings konzentrieren sich diese auf Männer, denn bei Frauen weisen die Werte keinen Unterschied auf.

Differenziert man die Analyse nach dem Alter der Beschäftigten, dann stellt man fest, 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). Aus einer humankapitaltheoretischen Perspektive ist das plausibel. Vergleicht man die aktuelle Situation mit der von 2011, zeigt sich allerdings, dass die Weiterbildungsquote der Älteren von 20 Prozent (Beschäftigungstrends 2011, Tab. 30) auf 28 Prozent angestiegen ist.

Wie eben gesehen nehmen an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße teil. Es gibt auch erhebliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen (**Tabelle 26**). Während unqualifizierte Mitarbeiter/innen einen Beschäftigungsanteil von 24 Prozent haben, stellen sie nur 12 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer/-innen. Die Weiterbildungsquote ist dementsprechend mit 19 Prozent niedrig. Im Zeitverlauf ist sie aber deutlich angestiegen. Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten stellen anteilsmäßig die größte Gruppe, sind allerdings auch in der Grundgesamtheit mit einem hohen Anteil vertreten. Sowohl bei den qualifizierten Beschäftigten mit Lehrabschluss als auch bei denen mit einem Hoch- oder Fachhochschulabschluss haben etwa zwei von fünf Personen im 1. Halbjahr 2015 an einer Weiterbildung teilgenommen. Auch hier zeigt sich eine steigende Tendenz.

Ein Teil der in **Tabelle 25** dargestellten Branchenunterschiede lässt sich durch Unterschiede in der Personalstruktur erklären, es bleiben aber auch branchenstrukturelle Divergenzen bestehen. So hat das Verarbeitende Gewerbe eine relativ hohe Weiterbildungsquote bei einfachen Tätigkeiten und die Bereiche Handel und Kfz-Reparatur sowie Dienstleistungen bei qualifizierten Tätigkeiten.

4 Personalpolitik

60

¹⁹ Hier ergeben sich jeweils etwas höhere Anteilswerte als in Tabelle 11, da die Bezugsgröße um "tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen" verkleinert ist.



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

	einfache Tätigkeiten			Tätigkeitsgruppe qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre			qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschl.		
	b)	c)	d)	b)	c)	d)	b)	c)	d)
2007	26	13	12	63	69	25	11	17	34
2009	23	11	11	64	74	29	13	15	29
2011	23	12	15	64	74	34	13	14	33
2013	24	13	18	63	72	37	13	15	40
2014	24	13	19	63	74	42	13	13	37
2015	24	12	19	63	74	44	13	14	40

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

Lesebeispiel "2015": Personen mit einfachen Tätigkeiten hatten einen Anteil von 24 Prozent an allen Beschäftigten und von 12 Prozent an allen Beschäftigten mit Weiterbildungsmaßnahmen. Von den Personen mit einfachen Tätigkeiten nahmen 19 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog für die Personen mit qualifizierten Tätigkeiten.

Die Qualifizierung von geringqualifizierten und beschäftigten älteren Arbeitnehmern, die wie eben gezeigt nur unterproportional an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, fördert die Bundesagentur für Arbeit seit 2006 mit dem Programm We-GebAU. Die Arbeitnehmer sollen die Möglichkeit bekommen, Teilqualifikationen zu erwerben oder fehlende Berufsabschlüsse nachzuholen, ohne jedoch ihre Arbeit kündigen zu müssen. Bestehende Arbeitsplätze sollen dadurch gesichert werden. Insgesamt wurden 2014 in 1 Prozent aller Betriebe Beschäftigte durch dieses Programm gefördert, mit überproportionaler Beteiligung im Verarbeitenden Gewerbe bzw. in größeren Betrieben. Die Initiative zu dieser Förderung kam in etwa gleichen Teilen von Seiten des Betriebes und der Mitarbeiter. In gut der Hälfte der Fälle wäre diese Weiterbildung ohne Förderung nicht erfolgt. Aufgrund der geringen Anzahl der Förderungsfälle (28 Betriebe in der Stichprobe) sind diese hochgerechneten Werte allerdings mit Vorsicht zu interpretieren.

b) Ante il an allen Beschäftigten (Erwerbstätige minus Auszubildende, Beamtenanwärter/-innen, tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer-innen).

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

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

²⁰ WeGebAU steht für **We**iterbildung **Ge**ringqualifizierter und **b**eschäftigter älterer **A**rbeitnehmer in **U**nternehmen.

Personalpolitik 61



Im Zusammenhang mit der vielfach diskutierten Tendenz zum lebenslangen Lernen wird die Hypothese vertreten, dass sich nicht nur der Umfang, sondern auch die Formen der Weiterbildung ändern. Anstelle von vorwiegend institutioneller Weiterbildung in Kursen und Seminaren würden verstärkt arbeitsintegrierte und selbstgesteuerte Lernformen an Bedeutung gewinnen. Wenn diese Hypothese hier auch nicht direkt überprüft werden kann, da jährliche Daten nur ab 2008 vorliegen, so sprechen die Angaben in **Tabelle 27** und ein Vergleich mit den Angaben aus den früheren Erhebungsjahren nicht dafür, dass dieser Verdrängungsprozess weit fortgeschritten ist.

Tabelle 27: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005 und 2008 bis 2015 in Niedersachsen, Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

Bereich	externe Kurse	interne Kurse	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen	Arbeitsplatzwechsel (job rotation)	selbstgesteuertes Lernen	Qualitäts- und Werkstattzirkel
2005 Niedersachsen	82	48	41	46	6	16	13
2008 Niedersachsen	86	50	46	54	6	23	11
2009 Niedersachsen	85	44	37	54	4	19	14
2010 Niedersachsen	86	49	49	51	4	20	14
2011 Niedersachsen	85	58	62	65	9	30	17
2012 Niedersachsen	88	52	56	59	6	28	15
2013 Niedersachsen	87	52	54	61	5	25	16
2014 Niedersachsen	86	54	58	62	7	29	14
2015 Niedersachsen	86	55	55	53	7	32	16
Verarbeitendes Gewerbe	86	64	84	46	9	28	20
Baugewerbe	79	44	45	50	7	31	16
Handel, Kfz-Reparatur	85	57	65	49	8	36	6
Dienstleistungen	89	55	51	54	6	33	19
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	86	57	43	52	15	32	21
1-4 Erwerbstätige	81	28	32	52	2	19	8
5-19 Erwerbstätige	87	56	55	48	5	37	14
20-99 Erwerbstätige	86	79	73	58	14	35	28
100-499 Erwerbstätige	93	87	86	85	15	43	23
500 und mehr Erwerbstätige	100	93	96	97	38	51	49
2015 Westdeutschland	85	54	48	50	5	22	9

⁴ Personalpolitik



In den meisten Jahren dominieren institutionelle Formen wie Teilnahmen an externen und internen Kursen sowie an Vorträgen. Von den übrigen Formen hat am stärksten das selbstgesteuerte Lernen zugenommen, gefolgt von der Weiterbildung am Arbeitsplatz. Arbeitsplatzwechsel und Qualitäts- bzw. Werkstattzirkel schwanken in ihrer quantitativen Bedeutung und haben sich 2015 nicht nennenswert vom Niveau 2005 gelöst (+1 bzw. +3 Prozentpunkte).

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

Untergliedert man **Tabelle 27** nach Größenklassen, erhält man ein recht eindeutiges Bild: Je größer der Betrieb, desto vielfältiger die angewendeten Weiterbildungsformen. Besonders auffällig sind die Unterschiede zwischen großen und kleinen Firmen bei innovativen Weiterbildungsmaßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel, selbstgesteuertes Lernen sowie Qualitäts- und Werkstattzirkeln.

Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, wann die Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden und ob sich die Teilnehmer an den Kosten beteiligen. **Tabelle 28** zeigt, dass Weiterbildung überwiegend während der Arbeitszeit erfolgt. Weit überdurchschnittlich geschieht dies im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, in dem nicht erwartet wird, dass sich Beschäftigte durch einen Verzicht auf Freizeit an Weiterbildungsaktivitäten beteiligen. Dies gilt auch für größere Betriebe. In anderen Bereichen wird dagegen mehr Wert darauf gelegt, dass Beschäftigte durch einen gewissen Freizeitverzicht zur Weiterbildung beitragen.



Tabelle 28: Weiterbildung in der Arbeits- oder Freizeit 2007 bis 2015^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

	Weiterbildungsmaßnahmen finden statt					
Bereich	normaler- weise wäh- rend der Arbeitszeit	teilweise in der Arbeits- zeit, teilwei- se in der Freizeit	ganz in der Freizeit	von Fall zu Fall unter- schiedlich		
2007 Niedersachsen	56	35	4	6		
2009 Niedersachsen	60	29	6	5		
2011 Niedersachsen	63	27	4	5		
2013 Niedersachsen	62	25	5	9		
2015 Niedersachsen	68	25	4	3		
Verarbeitendes Gewerbe	79	20	-	1		
Baugewerbe	67	27	5	1		
Handel, Kfz-Reparatur	61	31	6	2		
Dienstleistungen	66	26	4	4		
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	90	10	-	0		
1 - 4 Erwerbstätige	65	27	4	4		
5 - 19 Erwerbstätige	66	27	5	2		
20 - 99 Erwerbstätige	77	19	1	3		
100 – 499 Erwerbstätige	69	26	-	5		
500 und mehr Erwerbstätige	75	20	-	5		
2015 Westdeutschland	71	22	4	3		

a) Dieser Fragenkomplex wird im zweijährigen Rhythmus abgefragt.

Die nachfolgende **Tabelle 29** verdeutlicht, dass die Kosten der Weiterbildung meist von den Betrieben getragen werden. Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind zum Teil erheblich. So erwarten im Baugewerbe 24 Prozent der weiterbildenden Betriebe von den Beschäftigten eine vollständige oder teilweise Kostenübernahme. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind dies nur 4 Prozent. Auch Klein- wie Großbetriebe legen überdurchschnittlich Wert auf eine Kostenbeteiligung der Weiterbildungsteilnehmer, während bei mittleren Betrieben die Maßnahmen zu einem größeren Teil von den Unternehmen getragen werden.





Tabelle 29: Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen 2007 bis 2015^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

	Kostenbeteiligung der Beschäftigten?					
Bereich	nein, gar nicht	von Fall zu Fall unter- schiedlich	ja, teilweise	ja, vollständig		
2007 Niedersachsen	63	2	12	23		
2009 Niedersachsen	65	5	12	18		
2011 Niedersachsen	72	3	9	15		
2013 Niedersachsen	74	3	9	14		
2015 Niedersachsen	78	3	5	14		
Verarbeitendes Gewerbe	87	4	4	5		
Baugewerbe	76	-	9	15		
Handel, Kfz-Reparatur	78	3	4	16		
Dienstleistungen	76	4	5	15		
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	90	7	1	3		
1 - 4 Erwerbstätige	75	2	3	19		
5 - 19 Erwerbstätige	79	2	5	14		
20 - 99 Erwerbstätige	81	6	5	8		
100 – 499 Erwerbstätige	70	8	8	13		
500 und mehr Erwerbstätige	72	9	14	4		
2015 Westdeutschland	75	3	6	16		

a) Dieser Fragenkomplex wird im zweijährigen Rhythmus abgefragt.

4.4 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit betrug 2015 in den niedersächsischen Betrieben 39,1 Stunden (**Tabelle 30**). 76 Prozent aller Betriebe haben Arbeitszeiten von 38,5 bis unter 40,5 Stunden (**Tabelle 31**). Bezogen auf die Beschäftigten sind die Anteile etwas kleiner, da größere Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten im Durchschnitt kürzere Arbeitszeiten aufweisen als kleinere Betriebe. Neben der Betriebsgröße ist die Branchenzugehörigkeit von Betrieben ein wichtiger Bestimmungsgrund der Wochenarbeitszeit, da diese häufig in Branchentarifverträgen geregelt wird. Bei den hier präsentierten 5 Wirtschaftsbereichen reicht die Spannweite von 38,9 Stunden im Verarbeitenden Gewerbe bis 39,5 im Baugewerbe. Auf der Basis einzelner Betriebe ist die Spannweite deutlich größer. In 2 Prozent aller Betriebe beträgt die Wochenarbeitszeit weniger als 35 Stunden und in 3 Prozent der Betriebe werden wöchentlich 45 Stunden und mehr gearbeitet. 56 Prozent der Betriebe haben eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vereinbart.



Tabelle 30: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe 2002 bis 2015, ausgewählte Jahre; Basis: Alle Betriebe

	Die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beträgt Std. pro Woche
2002 Niedersachsen	38,9
2004 Niedersachsen	38,7
2006 Niedersachsen	39,3
2008 Niedersachsen	39,4
2009 Niedersachsen	39,3
2010 Niedersachsen	39,1
2011 Niedersachsen	39,1
2012 Niedersachsen	39,3
2013 Niedersachsen	39,4
2014 Niedersachsen	39,1
2015 Niedersachsen	39,1
Verarbeitendes Gewerbe	38,9
Baugewerbe	39,5
Handel, Kfz-Reparatur	39,1
Dienstleistungen	39,0
Org. ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	38,9
1-4 Erwerbstätige	39,1
5-19 Erwerbstätige	39,1
20-99 Erwerbstätige	39,3
100-499 Erwerbstätige	38,8
500 und mehr Erwerbstätige	38,6

Tabelle 31: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe nach Arbeitszeitklassen 2015; Basis: Alle Betriebe

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt pro Woche	in Tausend	Anteile in Prozent
bis unter 35 Stunden	3	2
35 bis unter 37,5 Stunden	12	7
37,5 bis unter 38,5 Stunden	22	12
38,5 bis unter 39,5 Stunden	35	19
39,5 bis unter 40,5 Stunden	100	57
40,5 und mehr Stunden	5	3
durchschnittliche Wochenarbeitszeit Niedersachsen	39,1	Stunden

Während sich die vereinbarte Wochenarbeitszeit über viele Dekaden hinweg nur in eine Richtung bewegt hat – nämlich in Richtung Verkürzung – hat sich von 2004 bis 2008 eine Verlängerung um ca. 40 Minuten ergeben. Nach der Krise ist der gesamt-

4 Personalpolitik

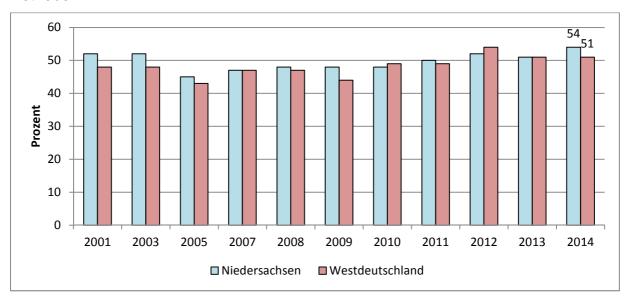
66



wirtschaftliche Durchschnitt zunächst leicht gesunken, danach wieder etwas angestiegen und 2015 gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben. Der größte Teil der Betriebe (74 Prozent) hat unveränderte Arbeitszeiten, in 12 Prozent der Betriebe hat sich die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit verkürzt und in 14 Prozent verlängert.

Zur Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an das betrieblich geforderte Volumen steht den Betrieben eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung. Überstunden stellen dabei seit Jahren das wichtigste Gestaltungsmittel dar. Jeder zweite Betrieb greift hierauf zurück (Achtung: Angaben jeweils für das Vorjahr, d. h. aktuell Angaben für 2014). Wie **Abbildung 14** ausweist, lag dieser Wert in den Jahren 2001 und 2003 etwas über und danach bis 2010 unter 50 Prozent. Seit 2012 ist wieder eine ähnliche Situation wie zu Beginn dieses Jahrtausends, 2015 wird mit 54 Prozent ein Spitzenwert in der betrachteten Periode erreicht. Im Hinblick auf die konjunkturelle Entwicklung wäre im Jahr 2009 ein Rückgang und 2010 ein Anstieg des Anteils der Betriebe mit Überstunden zu erwarten gewesen. In Westdeutschland zeigt sich auch eine entsprechende Entwicklung, in Niedersachsen ist der Wert in etwa stabil geblieben. Auch der Anstieg 2012 entsprach nicht dem konjunkturellen Muster, denn in jenem Jahr war das Wachstum sowohl in Niedersachsen wie in Deutschland insgesamt relativ schwach im Vergleich zum Vorjahr. Der 2013 erfolgte Rückgang im Anteil wie auch der aktuelle Anstieg ist angesichts der konjunkturellen Entwicklung plausibel.

Abbildung 14: Betriebe mit Überstunden in den Jahren 2001 bis 2014 in Niedersachsen und Westdeutschland, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Besonders häufig werden Überstunden im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung angeordnet. An zweiter Stelle folgt das Verarbeitende Gewerbe. Vergleichsweise wenig eingesetzt werden sie im Bereich Dienstleis-



tungen, in dem vielfältige andere Maßnahmen zur Arbeitszeitsteuerung angewendet werden (siehe auch Beschäftigungstrends 2014, Tabelle 35).

Ein flexibler Zeiteinsatz ist auch möglich, wenn Betriebe über Arbeitszeitkonten verfügen, was heute häufiger der Fall ist als zu Beginn des Jahrtausends (**Tabelle 32**). Die Entwicklung verlief allerdings nicht linear, sondern eher in Wellen. Im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 zeigte sich z. B. ein erster Hochpunkt der Entwicklung, 2013 ein zweiter. Das gilt auch im Hinblick auf die einbezogenen Beschäftigten.

Tabelle 32: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2015, ausgewählte Jahre; Basis: Alle Betriebe

	Betriebe mit Arbeitszeit- konten	Betriebe mit geplanten Arbeitszeit- konten	en vorhanden	
	a)		b)	c)
2002 Niedersachsen	25	3		
2004 Niedersachsen	24	3	1.197	40
2006 Niedersachsen	21	3	1.206	40
2008 Niedersachsen	23	3	1.311	42
2009 Niedersachsen	32	2	1.553	49
2010 Niedersachsen	25	1	1.449	46
2011 Niedersachsen	27	2	1.653	51
2012 Niedersachsen	27	1	1.554	47
2013 Niedersachsen	35	2	1.843	54
2014 Niedersachsen	32	2	1.735	50
2015 Niedersachsen	41	3	2.003	56
Verarbeitendes Gewerbe	46	4	501	74
Baugewerbe	50	6	109	48
Handel, Kfz-Reparatur	37	2	248	47
Dienstleistungen	37	3	817	49
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	59	2	249	72
1-4 Erwerbstätige	23	3	43	23
5-19 Erwerbstätige	46	3	325	40
20-99 Erwerbstätige	63	6	577	57
100-499 Erwerbstätige	80	3	611	65
500 und mehr Erwerbstätige	82	5	446	74
2015 Westdeutschland	38	2		

a) Anteil an allen Betrieben der Kategorie in Prozent.

b) Anzahl der betroffenen Erwerbstätigen in Tausend.

c) Anteil an allen Erwerbstätigen der Kategorie in Prozent.



Da Arbeitszeitkonten in größeren Firmen häufiger vorzufinden sind als in kleinen, ist der Erwerbstätigenanteil durchgehend deutlich größer als der Betriebsanteil. Aktuell werden für 56 Prozent der Erwerbstätigen Arbeitszeitkonten geführt. Beschränkt man die Auswertung auf Betriebe, die dieses arbeitszeitpolitische Instrument nutzen, dann erhöht sich der Anteil der betroffenen Beschäftigten auf 84 Prozent.

Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (74 Prozent der Erwerbstätigen) und bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlichen Verwaltungen (72 Prozent), während man sie im Baugewerbe und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur deutlich weniger häufig findet (48 bzw. 47 Prozent der Erwerbstätigen). Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Größenklassen wird deutlich, dass Großbetriebe Arbeitszeitkonten häufiger einsetzen als Klein- und Mittelbetriebe.

4.5 Fachkräftesituation

Der Fachkräftebedarf und die häufig beklagte Knappheit an Fachkräften stehen seit längerem im Fokus der Wirtschaftspolitik. Es ist daher selbstverständlich, dass sich das Betriebspanel und die "Beschäftigungstrends" mit diesem Themenkreis auseinandergesetzt haben.²¹ Sofern dem Thema nicht ein eigener Schwerpunkt gewidmet war, wie z. B. 2011 und 2014, finden sich themenbezogene Aussagen meist in verschiedenen Teilen des Berichts. Zur besseren Übersichtlichkeit werden diese hier noch einmal im Zusammenhang betrachtet. Als Fachkräfte werden dabei Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten nach einer Lehre oder Hochschulausbildung angesehen.

Die zunehmende Bedeutung von Fachkräften zeigt sich zu einen darin, dass zur Jahrtausendwende 81 Prozent der Betriebe Fachkräfte einsetzten, während dies im Berichtsjahr 6 Prozentpunkte mehr waren. Konzentriert man die Analyse auf die fachkräfteeinsetzenden Betriebe, dann drückt sich die zunehmende Bedeutung in einem Anstieg der Fachkräftequote²² von 69 auf 78 Prozent (**Abbildung 15**) aus. Vergleichsweise hohe Fachkräfteanteile finden sich im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie im Baugewerbe, wobei im erstgenannten Bereich anteilsmäßig viele Hochschul-/Fachhochschulabsolventen beschäftigt werden. Im Dienstleistungsbereich ist die Fachkräftequote gering, allerdings ist

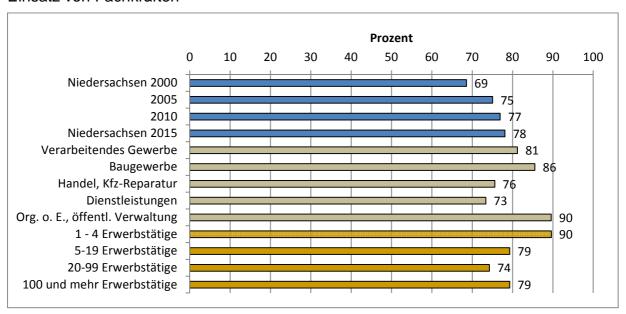
²¹ Auch beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finden sich zahlreiche Publikationen zu diesem Thema, wie z. B: Czepek, J. et al. (2015): Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. Bielefeld: IAB-Bibliothek Nr. 352.

²² Fachkräfte bezogen auf Erwerbstätige minus Auszubildende minus Beamtenanwärter/-innen minus tätige Inhaber/Inhaberinnen.



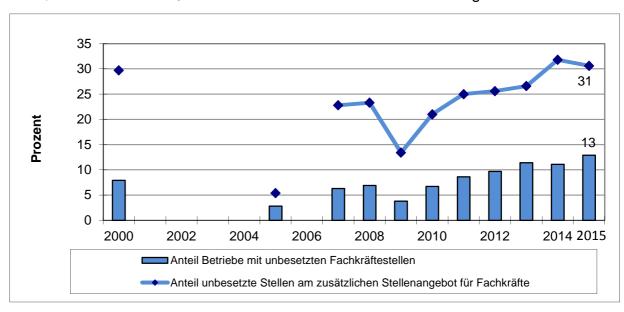
daran zu erinnern, dass dieser Bereich sehr heterogen ist und Teilbereiche mit sehr geringem und sehr hohem Fachkräfteeinsatz koexistieren.

Abbildung 15: Fachkräftequote^{a)} in Prozent in Niedersachsen 2000, 2005, 2010 und 2015 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen; Basis: Betriebe mit Einsatz von Fachkräften



a) Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten bezogen auf Erwerbstätige minus Auszubildende minus Beamtenanwärter minus tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige.

Abbildung 16: Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2000, 2005, 2007 bis 2015, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Angebot für Fachkräfte



Die **Abbildung 15** verdeutlicht, dass zunehmend Fachkräfte eingesetzt werden, sagt aber nichts über die aktuelle Dringlichkeit zusätzlicher Kräfte aus. Einen ersten Hin-



weis darauf könnte man aus den Einstellungsquoten entnehmen. Allerdings zeigt sich in Tabelle 16 (S.40), dass Fachkräfte mit 6 Prozent eine weniger als halb so hohe Einstellungsquote aufweisen wie Beschäftigte für einfache Tätigkeiten (14 Prozent). Dieses auf den ersten Blick unerwartete Ergebnis spiegelt aber wohl vor allem die niedrigere Beschäftigungsstabilität für Geringqualifizierte wider.

Informativer im Hinblick auf die Fachkräfteknappheit ist Abbildung 16, die die Entwicklung unbesetzter Fachkräftestellen darstellt. Im Jahr 2000 konnten knapp 30 Prozent der zusätzlich angebotenen Fachkräftestellen²³ nicht besetzt werden. In der folgenden Zeit entspannte sich die Situation und sowohl der Anteil an Betrieben mit nichtbesetzten Stellen als auch die Nichtbesetzungsguote hatten niedrige Werte. Unterbrochen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 nahm die quantitative Bedeutung unbesetzter Stellen aber bald wieder tendenziell zu. Aktuell sind in gut jedem achten Betrieb Stellen vakant und fast ein Drittel der zusätzlich angebotenen Stellen konnte nicht besetzt werden.

In Abbildung 17 ist die aktuelle Situation etwas detaillierter dargestellt. Wie man sieht tritt das Problem "unbesetzte Stellen" in Niedersachsen häufiger auf als in Westdeutschland. Besonders drängend ist es erneut im niedersächsischen Baugewerbe, wo mehr als ein Drittel der angebotenen Stellen nicht besetzt werden konnte, während unbesetzte Stellen im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung fast gar nicht auftreten.

Es erscheint plausibel, dass Betriebe mit eigenen Ausbildungs- und Weiterbildungsanstrengungen weniger unter dem Fachkräfteproblem leiden als solche ohne diese personalpolitischen Maßnahmen. Umgekehrt ist aber auch einleuchtend, dass Betriebe mit unbesetzten Stellen ihre Aus- und Weiterbildungsanstrengungen verstärken. Der Zusammenhang zwischen den Bildungsmaßnahmen und dem Umfang unbesetzter Stellen ist daher offen und lässt sich nur empirisch bestimmen. Die unteren Zeilen in Abbildung 17 erlauben aber hierzu keine eindeutige Aussage. Bezieht man sich auf den Anteil unbesetzter Stellen, scheint sich die erste Hypothese und im Hinblick auf den Anteil von Betrieben mit unbesetzten Stellen die zweite zu bestätigen. Allerdings muss vor weiterreichenden Schlussfolgerungen erneut gewarnt werden, weil es sich hier nur um eine bivariate Betrachtung handelt. Nach einer multivariaten Analyse von Bellmann/Hübler²⁴ wirken beide Arten von Bildungsmaßnahmen entspannend für die Fachkräftesituation.

²³ Das zusätzliche Stellenangebot an Fachkräfte setzt sich zusammen aus den Einstellungen von Fachkräften plus den unbesetzten Stellen für Fachkräfte, jeweils im 1. Halbjahr eines Jahres.

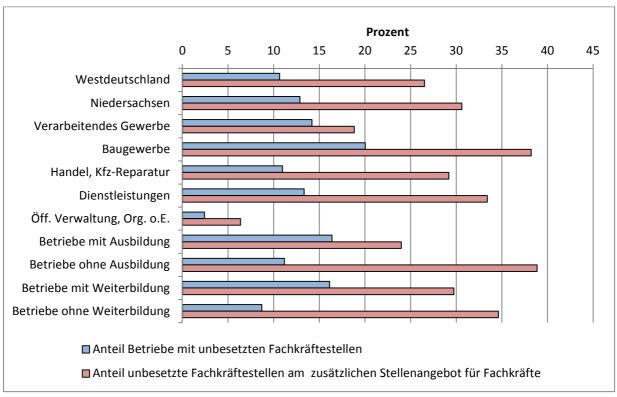
²⁴ Bellmann, L. und O. Hübler (2014), Skill shortages in German establishments before, during and after the great recession, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 234, S. 800-828.

^{4.5} Fachkräftesituation





Abbildung 17: Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2015 nach Wirtschaftsbereichen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Stellenangebot für Fachkräfte



Fachkräfteknappheit äußert sich nicht nur in unbesetzten Stellen. Sie führt auch dazu, dass es nicht immer möglich ist, die Stellen genau mit den Bewerbern/Bewerberinnen zu besetzen, die den betrieblichen Vorstellungen entsprechen. Es müssen dann Kompromisse bei der Einstellung gemacht werden. Wie häufig dies vorkam und welche Art von Kompromissen eingegangen wurde, darüber informierten die Beschäftigungstrends 2013. Die Strategien, mit denen die Betriebe die Versorgung mit Fachqualifikationen sichern wollen, werden in den Beschäftigungstrends 2014 behandelt.



4.6 Altersstruktur und Maßnahmen für ältere Beschäftigte

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer²⁵ wird in der Öffentlichkeit unter zwei Aspekten intensiv diskutiert. Einerseits geht es um die aktuellen Arbeitsmarktchancen dieser Personengruppe. Ältere Arbeitnehmer sind durch Schutzgesetze wie auch durch ihr akkumuliertes Wissen und ihre Erfahrung vor betriebsseitigen Kündigungen relativ gut geschützt. Geraten Sie aber einmal in Arbeitslosigkeit, so verbleiben sie meist lange in diesem Zustand und haben nur geringe Wiederbeschäftigungschancen im ersten Arbeitsmarkt. In dieser Perspektive sind ältere Arbeitnehmer eine Problemgruppe. Auf lange Sicht betrachtet sind sie dagegen ein Hoffnungsträger, da durch eine Verlängerung der Lebenserwerbsphase der durch die demographische Entwicklung verursachte Rückgang des Arbeitspotentials abgeschwächt werden kann und auch die Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherungssysteme vermindert werden können. Auch auf betrieblicher Ebene kann die verlängerte Beschäftigung älterer Arbeitnehmer eine sinnvolle Strategie bei zukünftigem Fachkräftemangel sein. 2014 gaben immerhin 25 Prozent der Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte an, dieser Maßnahme hohe Priorität einzuräumen (Beschäftigungstrends 2014, S. 87).

Über die Altersstruktur der Belegschaft in den Jahren 2011 und 2015 informiert **Tabelle 33**. 2011 wurden drei Alterskategorien unterschieden, in der aktuellen Befragung ist die Gruppe der "Älteren" noch einmal unterteilt. In beiden Jahren umfasste die Gruppe der "Jungen" (bis unter 30 Jahre) ein Fünftel der Belegschaft. Die mittlere Altersgruppe (30 bis unter 50 Jahre) ist dagegen 2015 um 6 Prozentpunkte kleiner geworden, von etwas über der Hälfte auf knapp darunter. Dementsprechend ist die Gruppe der "Älteren" auf knapp ein Drittel gewachsen.

Im Vergleich zu Niedersachsen insgesamt sind die Erwerbstätigen im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur im Durchschnitt jung und im Verarbeitenden Gewerbe sowie insbesondere in den Organisationen ohne Erwerbszweck und der öffentlichen Verwaltung im Durchschnitt alt. Bei der Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich tendenziell ein u-förmiger Zusammenhang, d. h. kleine wie große Betriebe haben relativ ältere Belegschaften, mittlere dagegen jüngere.

Weiterhin ist die Altersstruktur von Betrieben mit und ohne Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahren ausgewiesen. Dabei zeigt sich ein geringer Unterschied; Betriebe mit Maßnahmen haben einen etwas höheren Anteil an älteren Arbeitnehmern. Dieser statistische Zusammenhang kann in doppelter Weise interpretiert werden. Zum einen kann ein hoher Anteil an Älteren entsprechende Maßnahmen hervor-

4.6 Altersstruktur und Maßnahmen für ältere Beschäftigte

_

²⁵ Wenn im Folgenden von "älteren Arbeitnehmern" oder "Älteren" gesprochen wird, dann sind Personen mit 50 oder mehr Lebensjahren gemeint.

⁴ Personalpolitik 73



rufen, zum anderen können bei geeigneten Maßnahmen die Beschäftigten länger im Betrieb gehalten werden, so dass es zu einem höheren Anteil an Älteren kommt.

Tabelle 33: Altersstruktur der Belegschaften in niedersächsischen Betrieben 2011 und 2015, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

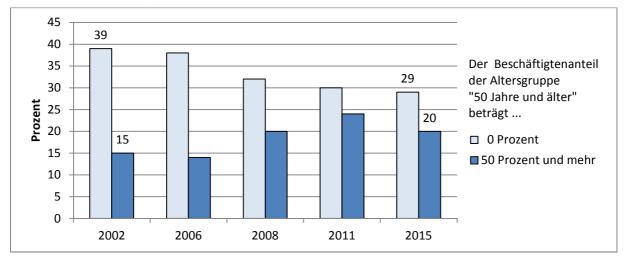
	Anteil d	er Erwerbstätige	n in der Altersgr	uppe
	bis unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	50 Jahre bis unter 60 Jahre	60 Jahre und älter
2011 Niedersachsen	20	54	2	6
2015 Niedersachsen	20	48	24	8
Verarbeitendes Gewerbe	18	48	26	8
Baugewerbe	23	51	18	8
Handel, Kfz-Reparatur	24	47	22	7
Dienstleistungen	21	47	24	8
Org.o. Erw. und öff. Verwaltung	13	46	32	9
1-4 Erwerbstätige	14	48	26	12
5-19 Erwerbstätige	21	49	22	9
20-99 Erwerbstätige	21	48	24	7
100-499 Erwerbstätige	21	47	25	7
500 und mehr Erwerbstätige	19	46	28	7
Betr. ohne Maßnahmen f. Ältere	21	47	24	8
Betr. mit Maßnahmen f. Ältere	19	46	27	8

Während die vorstehende Tabelle über die Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt informiert, konzentriert sich **Abbildung 18** auf die Situation der Älteren, konkret der Personen die 50 Jahre oder älter sind. Angegeben ist der Anteil an Betrieben, die keine älteren Beschäftigte haben bzw. in denen mindestens die Hälfte der Belegschaft 50 Jahre oder älter ist. Diese Information liegt für die Jahre 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 vor. Wie man sieht sinkt der Anteil der Betriebe, in denen keine Älteren tätig sind, durchgehend ab und beträgt am aktuellen Rand 29 Prozent. Die Entwicklung der zweiten Reihe ist nicht so eindeutig. Der Anteil der Betriebe, in denen zu mehr als der Hälfte Ältere tätig sind, bleibt zunächst in etwa konstant, steigt dann um 10 Prozentpunkte auf 24 Prozent an und geht 2015 auf 20 Prozent zurück. Über den hier berichteten Zeitraum ist aber doch im Vergleich der ersten Dekade mit der zweiten eine Tendenz zur Alterung der Belegschaften zu erkennen.





Abbildung 18: Betriebe mit Beschäftigten "50 Jahre und älter" in Niedersachsen 2002 bis 2015, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Man könnte vermuten, dass Betriebe mit einem relativ hohen Anteil an älteren Arbeitnehmern mehrere Nachteile gegenüber Betrieben mit jüngerer Belegschaft haben. Zum einen wird den Älteren häufig eine geringere Produktivität zugeschrieben, bei teilweise mit der Seniorität steigenden Löhnen. Zum anderen müssen Betriebe mit älterer Belegschaft in einigen Jahren verstärkt Fachkräfteersatz suchen, was angesichts der demographischen Entwicklung zunehmend als schwierig angesehen wird. Dem erstgenannten Problem ist das Betriebspanel bereits in einer früheren Welle nachgegangen (Beschäftigungstrends 2002). Dabei zeigte sich, dass der überwiegende Teil der Betriebe die Leistungsfähigkeit der Älteren im Durchschnitt über alle Leistungskomponenten etwa genauso hoch einschätzte wie die der Jüngeren. Insbesondere die wichtigen Anforderungen Arbeitsmoral/-disziplin und Qualitätsbewusstsein wurden den Älteren verstärkt zugeschrieben, während Lernfähigkeit und -bereitschaft sowie körperliche Belastbarkeit eher bei Jüngeren vermutet wurden. Untersuchungen des Zentrums für Europäischen Wirtschaftsforschung deuten in eine ähnliche Richtung (Göbel/Zwick 2010 und 2011). Durch spezifische Maßnahmen gelingt es den Betrieben offensichtlich, potenzielle Produktivitätsdefizite auszugleichen.

Tabelle 34 zeigt auf, welche spezifischen Maßnahmen, die sich auf ältere Arbeitnehmer beziehen, von Betrieben eingesetzt werden. Dabei werden nur Betriebe betrachtet, in denen auch tatsächlich ältere Arbeitskräfte beschäftigt sind; dies sind 71 Prozent aller Betriebe, in denen insgesamt 91 Prozent aller Erwerbstätigen arbeiten.

Zunächst wird deutlich, dass der größte Teil der Betriebe keine spezifischen Maßnahmenprogramme für ältere Beschäftigte hat. Mit 81 Prozent ist dieser Anteil genauso hoch wir in 2002 und 2011 bzw. ähnlich hoch wie in der Vergleichsregion



Westdeutschland. Unter den spezifischen Maßnahmen nahm die "Altersteilzeit" gemessen an der relativen Häufigkeit lange Zeit einen Spitzenplatz ein, ist aber 2015 mit 6 Prozent auf Rang 2 zurückgefallen. Da – wie aus anderen Quellen bekannt ist – die Altersteilzeit zum überwiegenden Teil in Blockform durchgeführt wird, hat dies meist eine Ausgrenzung der Älteren zur Folge und kann nicht als Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung angesehen werden. Angesichts der mit diesem Instrument verbundenen volkswirtschaftlichen Kosten und der demographischen Entwicklung, wurde daher auch versucht, diesen Anteil zu verringern, was augenscheinlich gelungen ist.

Tabelle 34: Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015, Anteile in Prozent^{a)} (Mehrfachantworten möglich), Basis: Betriebe mit Arbeitskräften, die 50 Jahre und älter sind

		ı	I	laßnahm	ne		
	keine	Altersteilzeit	besondere Ausstat- tung der Arbeitsplätze	Indi. Anpassung der Leistungs- und Ar- beitsanforderungen	altersgemischte Besetzung von Ar- beitsgruppen	Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiter- bildung ^{b)}	Einbeziehung Älterer in Gesundheitsförderung
2002 Niedersachsen	81	11	1	4	6	n.a.	n.a.
2006 Niedersachsen	83	10	2	3	3	n.a.	n.a.
2008 Niedersachsen	85	9	1	2	4	n.a.	n.a.
2011 Niedersachsen	81	10	3	4	5	9	4
2015 Niedersachsen	81	6	3	5	6	7	5
Verarbeitendes Gewerbe	79	10	4	6	8	7	9
Baugewerbe	79	3	2	8	5	9	4
Handel, Reparatur	83	4	0	5	5	6	3
Dienstleistungen	81	5	4	5	6	6	6
Org.o. Erw. u. öff. Verwaltung	61	31	17	8	14	27	17
1-4 Erwerbstätige	95	1	1	2	-	2	-
5-19 Erwerbstätige	83	3	2	4	4	6	4
20-99 Erwerbstätige	59	16	7	15	17	17	15
100-499 Erwerbstätige	34	32	21	18	30	31	30
500 und mehr	13	67	47	34	53	52	58
Betrieb im öffentlichen Eigentum	44	33	12	11	23	25	22
Betrieb im privaten Eigentum	83	4	3	5	5	6	5
2015 Westdeutschland	82	5	3	6	5	8	4

a) Die Antwortkategorien sind 2011 gegenüber den vorherigen Jahren etwas verändert worden, so dass nur eine eingeschränkte Vergleichbarkeit über die Zeit gegeben ist.

b) Darunter auch spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere.



Unter den auf Beschäftigungsförderung zielenden Instrumenten weist die "Einbeziehung Älterer in die Weiterbildung" die höchsten Anteilswerte auf. Allerdings sind dies nur in seltenen Fällen spezifische Angebote für Ältere. In der oben angegebenen ZEW-Untersuchung zeigte sich, dass die Produktivität besonders durch die "besondere Ausstattung der Arbeitsplätze" und durch "altersgemischte Teams" positiv beeinflusst wird.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, wird deutlich, dass die Branchen, die gemäß **Tabelle 33** relativ alte Belegschaften haben, häufiger spezifische Maßnahmen vorsehen als Branchen mit eher jungen Belegschaften. Dabei sticht insbesondere der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung hervor. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei Betrieben, die einen öffentlichen Eigentümer haben. Betrachtet man einzelne Beschäftigungsgrößenklassen, dann tritt wieder das bekannte Muster auf, nachdem größere Betriebe ein breiteres Maßnahmenspektrum haben als kleinere.

Während die Leistungsfähigkeit der im Betrieb beschäftigten älteren Arbeitskräfte wie oben berichtet von Betrieben überwiegend positiv gesehen wird, gilt bei Vakanzen diese Bewertung womöglich nicht in gleichem Maße für ältere externe Bewerber. Um dieser Hypothese nachzugehen, wurden die Personalverantwortlichen der Betriebe gefragt, ob sich bei der zuletzt in ihrem Betrieb besetzten Stelle Personen beworben haben, die 50 Jahre oder älter waren. Wie **Tabelle 35** zeigt, hatte der größte Teil der Betriebe beim letzten Besetzungsverfahren keine älteren Bewerber oder Bewerberinnen. Nur in jedem fünften Betrieb interessierten sich ältere Personen für die zu besetzende Stelle und in mehr als der Hälfte dieser Fälle wurde die Stelle auch mit einer älteren Person besetzt, was zu einem Besetzungsanteil von 12 Prozent führt. Damit ist die Erfolgsguote²⁶ im Falle einer Bewerbung überraschend hoch. Allerdings ist zu fragen, wie verlässlich die betrieblichen Angaben sind. Angesichts eines möglichen Vorwurfs der Altersdiskriminierung könnten die Betriebe hier politisch korrekt geantwortet haben. Relativ viele ältere Bewerber finden sich im Verarbeitenden Gewerbe, während im Bereich Handel und Kfz-Reparatur genau die umgekehrte Situation zu finden ist. Im letzteren Bereich liegen die Erfolgsaussichten über, in ersterem unter 50 Prozent. Mit zunehmender Betriebsgröße nehmen auch die Bewerbungen zu, die Erfolgsaussichten sind aber bei kleineren Betrieben größer.

Verzerrungen durch politisch korrekte Antworten sind auch im rechten Teil der Tabelle, in dem angegeben ist, welche Gründe zu einer Ablehnung des älteren Bewerbers geführt haben, wahrscheinlich. Am häufigsten wird eine fehlende passende Qualifikation genannt, gefolgt von einer mangelnden Einpassung der Persönlichkeit des Be-

4 Personalpolitik 77

²⁶ Ist der Anteilswert der zweiten Spalte mehr als halb so groß wie der Wert der ersten, dann liegt die Erfolgsquote über 50 Prozent.



werbers in den Betrieb. Unpassende Lohnvorstellungen, mangelnde Belastbarkeit und mangelnde Flexibilität werden nur von wenigen Betrieben genannt. Am häufigsten spielen diese Ablehnungskategorien im Baugewerbe eine Rolle

Tabelle 35: Bewerbungssituation bei der zuletzt besetzten Stelle und Ablehnungsgründe für ältere Bewerber in niedersächsischen Betrieben 2015, Anteile in Prozent

	Alle Be	Alle Betriebe		Betriebe, die vorhandene ältere Bewerber nicht eingestellt haben, gaben als wichtigsten Grund an (Mehrfachantworten möglich)						
	Haben sich Personen beworben, die 50 Jahre oder älter waren?	Haben Sie die Stelle mit dieser Person besetzt?	Bewerber hatte nicht die richtige Qualifikation	Bewerber passten von ihrer Persönlichkeit her nicht in unseren Betrieb	Bewerber passten nicht zur Altersstruktur unseres Betriebes	Bewerber hatten unpas- sende Lohnvorstellungen	Erwartete Probleme mit der Belastbarkeit der Bewerber	Erwartete Probleme mit der Flexibilität der Be- werber	Keine langfristige Per- spektive der Bewerber	
2015 Niedersachsen	20	12	46	23	3	9	5	4	3	
Verarbeitendes Gewerbe	36	16	75	3	-	5	3	1	1	
Baugewerbe ^{a)}	23	12	39	23	-	20	14	4	-	
Handel, Kfz-Reparatur ^{a)}	10	6	46	13	15	7	6	-	10	
Dienstleistungen	22	14	34	34	4	9	2	7	4	
Org.o. Erw. u. öff. Verwaltung ^{a)}	28	18	62	25	-	-	6	-	-	
1-19 Erwerbstätige b)	17	11	43	27	3	9	5	4	2	
20-99 Erwerbstätige	35	15	46	20	5	10	6	4	4	
100 und mehr b)	40	18	65	12	1	8	2	7	4	
Betrieb im öffentl. Eigentum	28	16	64	18	-	6	4	5	0	
Betrieb im privaten Eigentum	19	11	44	24	4	9	5	4	3	
2015 Westdeutschland	18	9	46	12	7	8	8	5	4	

a) Die Hochrechnung der Gründe der Nichtberücksichtigung ist aufgrund geringer Fallzahl nur eingeschränkt aussagefähig.

b) Wegen geringer Fallzahl bei den Gründen der Nichtberücksichtigung gemeinsam mit der benachbarten Größenkategorie ausgewiesen.



5 Wirtschaftliche Lage

5.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

Die Betriebsbefragungen finden jeweils im Sommer eines Jahres statt. Will man zu diesem Zeitpunkt Daten erheben, die aus den betrieblichen Standardberichten stammen, muss das letzte abgeschlossene Berichtsjahr zugrunde gelegt werden, das in vielen Fällen mit dem Kalenderjahr übereinstimmt. Die in diesem Kapitel präsentierten Angaben zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe stützen sich daher überwiegend auf das abgeschlossene Berichtsjahr 2014. Da die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 schnell überwunden wurde, setzte 2010 ein Aufschwung ein, der 2011 fortgesetzt wurde. Danach erlahmten die Wachstumsimpulse und es kam schließlich 2013 zur Stagnation.²⁷ Im darauf folgenden Jahr setzte dann eine bis 2015 anhaltende Erholungsphase ein.

Das Geschäftsvolumen kann in unterschiedlichen Einheiten gemessen werden. So ist für 9,0 Prozent der Betriebe, die vor allem aus den Bereichen Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung stammen, das Haushaltsvolumen relevant. Einige wenige Betriebe aus dem Dienstleistungssektor, vornehmlich Banken, messen ihr Geschäftsvolumen mit den Bruttozins- und Provisionserträgen sowie dem Handelsergebnis. Für eine weitere sehr kleine Anzahl aus den Bereichen Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind die Bruttobeitragseinnahmen relevant. Zusammengenommen machen die genannten Einheiten 10 Prozent der Betriebe aus. 90 Prozent messen ihr Geschäftsvolumen durch den Umsatz. Für diese Betriebe sollten entsprechende Umsatzangaben vorliegen. Allerdings gehört diese Größe zu den "sensiblen" Daten, die nicht alle Betriebe offen legen wollen. 28 Prozent der Befragten verweigerten eine Antwort auf diese Frage. Um trotzdem Aussagen für die Gesamtheit treffen zu können, werden für die Betriebe mit fehlenden Angaben die Werte geschätzt. Dabei werden Nichtantwortern die Mittelwerte aus der nach Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichteten Stichprobe zugewiesen. Die hochgerechneten Angaben zum Geschäftsvolumen haben daher ein über das Übliche hinausgehendes Maß an Unschärfe. Hinzu kommt, dass durch die wechselnde Zusammensetzung der Stichprobe (z. B. durch Betriebsschließungen, Betriebsverlagerung in andere Regionen, generelle Antwortverweigerung und die dadurch notwendige Neuaufnahme) die aggregierten Umsatzangaben im Zeitverlauf verhältnismäßig stark schwanken.

5 Wirtschaftliche Lage

79

²⁷ Die konjunkturelle Entwicklung Niedersachsens wird regelmäßig im "Konjunkturletter" des Niedersachsischen Instituts für Wirtschaftsforschung (NIW) analysiert und kommentiert.



Die niedersächsischen Betriebe haben im Jahr 2014 im Durchschnitt einen Umsatz von 2,5 Millionen Euro erwirtschaftet; ein Wert, der entgegen der Entwicklung des BIP deutlich unter dem des Vorjahres liegt (**Tabelle 36**).²⁸

Tabelle 36: Umsatzvolumen der niedersächsischen Betriebe 2005 bis 2014; Basis: Betriebe mit Umsatz^{a)}

	Perze	ntile in Taus	send €	Ur	nsatzvolumer	1
Bereich	25	50	75	Mittelwert in Tausend €	Summe in Milliarden €	Anteil in Prozent
2005 Niedersachsen	176	440	1.100	2.700	431	
2006 Niedersachsen	180	400	1.035	3.114	500	
2007 Niedersachsen	180	508	1.500	2.788	431	
2008 Niedersachsen	163	450	1.200	1.688	276	
2009 Niedersachsen	127	350	950	2.096	351	
2010 Niedersachsen	189	380	900	2.391	407	
2011 Niedersachsen	200	445	1.200	2.511	430	
2012 Niedersachsen	196	400	1.100	2.164	372	
2013 Niedersachsen	170	450	1.100	2.766	476	100
2014 Niedersachsen	170	488	1.338	2.510	436	100
Verarbeitendes Gewerbe	500	1.338	3.800	10.432	149	34
Baugewerbe	272	564	1.200	1.430	29	7
Handel u. Kfz-Reparatur	400	1.100	1.800	3.049	122	28
Dienstleistungen	200	300	568	959	82	19
1-4 Erwerbstätige	145	224	360	315	20	5
5-19 Erwerbstätige	350	568	1.338	961	83	19
20-99 Erwerbstätige	2.600	3.700	8.300	7.123	139	32
100 und mehr b)	8.622	19.000	56.000	57.109	194	45

a) Für Betriebe mit fehlenden Angaben ist der Wert geschätzt.

Wegen der Verzerrung des Durchschnitts nach oben durch einige umsatzstarke Betriebe erfolgt auch ein Ausweis nach Perzentilen. Dem Median (= 50 Prozent-Perzentil) zufolge befinden sich die umsatzstärksten Betriebe im Bereich Verarbeitendes Gewerbe und die umsatzschwächsten bei den Dienstleistungen. Im Baugewerbe gibt es wenig "Umsatzriesen", sodass hier der Mittelwert nur das 2,5-fache des Medians beträgt, während im Verarbeitenden Gewerbe der Mittelwert um das 7,8-fache höher ist als der Median. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklas-

80

b) Wegen zu geringer Besetzung sind die beiden oberen Klassen gemeinsam ausgewiesen.

²⁸ Diese Entwicklung ist mit Vorsicht zu interpretieren, da sich die Zusammensetzung der befragten Betriebe geändert hat. Zwar wird für die Branchen und die Betriebsgröße bei der Stichprobenziehung kontrolliert, aber es können trotzdem Selektionsverzerrungen auftreten.

⁵ Wirtschaftliche Lage



sen ist klar, dass die Werte mit der Betriebsgröße steigen. Den größten Beitrag zum niedersächsischen Gesamtumsatz leistet das Verarbeitende Gewerbe, gefolgt vom Bereich Handel und Kfz-Reparatur.

Die Region Westdeutschland ist für viele niedersächsische Betriebe vor allem im Baugewerbe, im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie im Dienstleistungssektor das dominante Absatzgebiet. 89 Prozent der Betriebe erzielten 78 Prozent ihres Umsatzes in Westdeutschland (nicht in der Tabelle). Ostdeutschland ist für 84 Prozent der Betriebe überhaupt kein Absatzmarkt und die übrigen erwirtschaften dort 7 Prozent des gesamten Geschäftsvolumens. Noch spärlicher waren die Verbindungen zum Ausland, wo 91 Prozent der niedersächsischen Betriebe 2014 überhaupt keinen Umsatz verzeichneten. Die exportierenden Firmen trugen allerdings mit 15 Prozent zum Gesamtumsatz bei. Die stärkste überregionale Orientierung findet sich traditionell im Verarbeitenden Gewerbe.

Die eingangs angesprochenen Datenprobleme übertragen sich in die Berechnung der Kennziffer Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, d. h. in die Arbeitsproduktivität, die ergänzend zur Kennzeichnung der wirtschaftlichen Lage herangezogen werden kann (**Tabelle 37**). Gemessen am Median ist die Produktivität in Niedersachsen seit 2009 längere Zeit konstant geblieben. Im Krisenjahr 2009 hatten die Betriebe Arbeitskräfte gehortet, was mit einer Senkung der Arbeitsproduktivität verbunden war. Im Konjunkturaufschwung steigt die Arbeitsproduktivität dann üblicherweise mit zunehmender Auslastung der Produktionskapazitäten an. 2010 war dies nicht zu beobachten und 2011 wie 2012 nur für den Mittelwert, d.h. nur für Betriebe in der oberen Hälfte des Produktivitätsspektrums. 2015 steigen sowohl der Median wie der Mittelwert an.

Bei einer branchenspezifischen Unterteilung ergibt sich ein differenziertes Bild: Das Verarbeitende Gewerbe, das in früheren Jahren häufig die höchste Arbeitsproduktivität aufwies, 2013 aber vom Baugewerbe sowie dem Bereich Handel und Kfz-Reparatur überholt wurde, setzt sich gemessen am Mittelwert wieder an die Spitze. Es bleibt, dass man die niedrigsten Werte im Bereich Dienstleistungen erhält. Den größten Anteil an der gesamten Bruttowertschöpfung in Niedersachsen hat das Verarbeitende Gewerbe. Die Baubranche hat – ebenso wie beim Umsatz – den geringsten Anteil. Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt in den meisten Jahren, dass die Produktivität tendenziell mit der Betriebsgröße steigt. Für den Mittelwert gilt dies in etwa auch für 2015, gemessen am Median gilt dies aber nicht.





Tabelle 37: Bruttowertschöpfung (BWS = Umsatz minus Vorleistungen) der niedersächsischen Betriebe 2005 bis 2014; Basis: Betriebe mit Umsatz^{a)}

Davaich		ntile der BV ätigen in Ta		BWS pro Erwerbstätigen	gesam	gesamte BWS		
Bereich	25	50	75	Mittelwert in Tausend €	Summe in Mrd. €	Anteil in Prozent		
2005 Niedersachsen	20	34	60	57	132			
2006 Niedersachsen	19	35	60	49	127			
2007 Niedersachsen	19	36	68	63	139			
2008 Niedersachsen	21	36	63	52	101			
2009 Niedersachsen	20	34	53	45	121			
2010 Niedersachsen	19	34	56	45	133			
2011 Niedersachsen	22	34	57	49	143			
2012 Niedersachsen	21	34	55	50	121			
2013 Niedersachsen	20	35	54	48	150			
2014 Niedersachsen	24	40	62	55	143	100		
Verarbeitendes Gewerbe	29	44	93	69	45	32		
Baugewerbe	33	46	68	58	12	8		
Handel und Kfz-Reparatur	24	42	68	62	29	20		
Dienstleistungen	21	35	52	45	39	27		
1-4 Erwerbstätige	26	41	60	48	8	6		
5-19 Erwerbstätige	21	36	58	44	30	21		
20-99 Erwerbstätige	30	53	94	59	51	36		
100 und mehr b)	29	49	82	79	55	38		

a) Für Betriebe mit fehlenden Angaben ist der Wert für den Umsatz geschätzt.

Falls es 2014 zu einem Ansteigen der Nachfrage nach den in den Betrieben produzierten bzw. bereit gestellten Waren und Dienstleistungen gekommen wäre, hätten Beschäftigung und Investitionstätigkeit stärkere positive Impulse als in den Vorjahren erhalten. Wie **Tabelle 38** ausweist, wäre dann knapp die Hälfte aller Betriebe mit den vorhandenen Ressourcen nicht ausgekommen. Im Verarbeitenden Gewerbe und vor allem im Baugewerbe ist dieser Anteil sogar noch größer. Die Personaldecke ist dort vielfach in den letzten Jahren so ausgedünnt worden, dass es häufiger zu Engpässen und zusätzlicher Personalnachfrage käme. Insgesamt 46 (35+11) Prozent der Betriebe hätten zusätzliche Arbeitskräfte bei einem Nachfrageschub am Markt für Waren und Dienstleistungen benötigt. Im Baugewerbe hätte dies für fast drei Viertel der Betriebe gegolten. Zusätzliche Investitionen wären weniger häufig erforderlich gewesen. In Westdeutschland sind die Kapazitäten etwas schlechter ausgelastet, da dort 55 Prozent der Betriebe eine zusätzliche Nachfrage mit den vorhandenen Ressourcen hätten befriedigen können.

b) Wegen zu geringer Besetzung der obersten Größenklasse sind die beiden oberen Klassen gemeinsam ausgewiesen.



Tabelle 38: Möglichkeit zur Erzielung eines höheren Umsatzes in Betrieben in Niedersachsen 2007 bis 2014, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Umsatz

	Bei erhöh	nter Nachfrage v	wäre eine Umsatzs	teigerung
	möglich mit		nur möglich mit	
	vorhandenen Ressourcen	zusätzlichem Personal	zusätzlichem/n Personal & Anlagen	zusätzlichen Anlagen
2007 Niedersachsen	60	26	10	4
2008 Niedersachsen	61	27	9	3
2009 Niedersachsen	68	25	4	3
2010 Niedersachsen	62	28	7	3
2011 Niedersachsen	58	31	8	3
2012 Niedersachsen	60	27	10	3
2013 Niedersachsen	57	31	9	3
2014 Niedersachsen	52	35	11	2
Verarbeitendes Gewerbe	46	38	11	5
Baugewerbe	26	60	14	-
Handel, Kfz-Reparatur	72	21	7	-
Dienstleistungen	49	38	11	2
1-4 Erwerbstätige	55	32	11	2
5-19 Erwerbstätige	50	39	10	1
20-99 Erwerbstätige	50	33	12	5
100 und mehr ^{a)}	45	42	13	0
2014 Westdeutschland	55	4	1 ^{b)} 10	c)

- a) Wegen zu geringer Besetzung der obersten Größenklasse mit dieser gemeinsam ausgewiesen.
- b) Nachfrageausweitung nur möglich mit zusätzlichem Personal.
- c) Nachfrageausweitung nur möglich mit zusätzlichen Anlagen.

In der Befragung wurde wie in den Vorjahren auch erfasst, wie die weitere Entwicklung der Geschäftstätigkeit von den Betrieben eingeschätzt wird (**Tabelle 39**). Konkret heißt das hier, welche Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung laufende Geschäftsjahr 2015 erwartet wird. Da das konjunkturelle Klima ähnlich ist wie 2014, wird auch die Entwicklung vergleichbar eingeschätzt wie im Vorjahr. Die Gruppe der "Optimisten", die mit einem steigenden Geschäftsvolumen rechnen (26 Prozent) ist zwar doppelt so groß wie die der "Pessimisten" (12 Prozent), im Durchschnitt wird aber nur ein Umsatzwachstum von 0,6 Prozent erwartet. Besonders positiv wird die Entwicklung vom Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie von kleinen Betrieben eingeschätzt, während das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe und Großbetriebe sogar mit einem Rückgang des Geschäftsvolumens rechnen.



Tabelle 39: Erwartete Entwicklung des Umsatzes der niedersächsischen Betriebe für 2008 bis 2015 jeweils gegenüber dem Vorjahr; Basis: Betriebe mit Umsatz

	erwartete U	msatzentwicl	klung, Anteile	in Prozent	erwartete prozen-				
Bereich	etwa gleich	eher stei-	eher sin-	weiß noch	tuale Umsatz-				
	bleibend	gend	kend	nicht	entwicklung ^{a)}				
2008 Niedersachsen	51	28	14	7	2,3				
2009 Niedersachsen	51	17	22	10	-3,8				
2010 Niedersachsen	54	27	12	7	3,0				
2011 Niedersachsen	55	30	9	6	3,5				
2012 Niedersachsen	59	22	14	5	0,3				
2013 Niedersachsen	52	23	18	6	-0,1				
2014 Niedersachsen	55	26	13	6	1,2				
2015 Niedersachsen	56	26	12	6	0,6				
Verarbeitendes Gewerbe	57	15	21	7	-1,0				
Baugewerbe	49	24	18	9	-0,8				
Handel u.Kfz-Reparatur	47	30	13	10	2,7				
Dienstleistungen	63	27	6	4	0,8				
1-4 Erwerbstätige	65	19	8	8	7,4				
5-19 Erwerbstätige	48	30	16	6	0,4				
20-99 Erwerbstätige	56	28	11	5	1,4				
100 und mehr	49	32	14	5	-0,7				
2015 Westdeutschland ^{b)}	55	25	11	9					

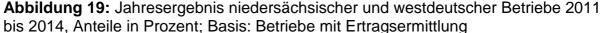
a) Durchschnittliche Wachstumsrate in Prozent.

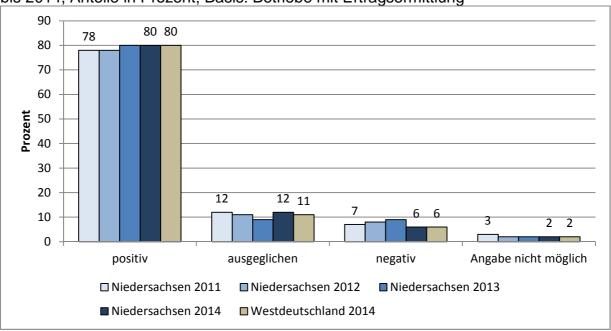
b) Entwicklung des Geschäftsvolumens, Basis: alle Betriebe.



5.2 Ertragslage

Die Ertragslage gehört auch zu den sensiblen Größen, über die bei nicht publizitätspflichtigen Unternehmen meist keine genauen Angaben zu erhalten sind. Es wird daher nur abgefragt, ob das Jahresergebnis (Reingewinn) positiv, ausgeglichen oder negativ ist und die Betriebe werden zusätzlich um eine subjektive Bewertung der Ertragslage gebeten. **Abbildung 19** zeigt, dass 80 Prozent der Betriebe 2014 ein positives und 6 Prozent ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet haben. Die Situation ist damit etwas besser als im Vorjahr und vergleichbar der in Westdeutschland.





54 Prozent der Betriebe schätzen die Ertragslage als "gut" bis "sehr gut" ein, 30 Prozent sehen sie als befriedigend an (**Tabelle 40**). Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil zufriedener Betriebe nochmals angestiegen. Dies zeigt sich auch, wenn man die subjektive Einschätzung der Ertragslage in einer durchschnittlichen Schulnote zusammenfasst. Mit 2,6 wird die beste Note im Berichtszeitraum erreicht. Etwa jeder sechste Betrieb stuft seine Ertragssituation allerdings nur mit ausreichend oder gar mangelhaft ein. Wie in den Vorjahren herrschen die positivsten Einschätzungen im Dienstleistungssektor vor. Hier beurteilen gut drei von fünf Betrieben die Ertragslage mit gut oder sehr gut. Etwas ungünstiger wird die Situation im Bereich Handel und Kfz-Reparatur beurteilt, der auf eine Note von 2,8 kommt. Die Betriebsgrößenunterschiede sind nicht sehr ausgeprägt. Der Vergleich mit Westdeutschland zeigt ebenfalls keine nennenswerten Unterschiede.





Tabelle 40: Subjektive Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2003 bis 2014; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

	Beurt	eilung der	Ertragslage,	Anteile in Pro	ozent	durch-
Bereich	sehr gut	gut	befriedi- gend	aus- reichend	mangel- haft	schnitt- liche Note
2003 Niedersachsen	3	15	34	26	22	3,5
2004 Niedersachsen	4	20	32	27	17	3,3
2005 Niedersachsen	3	25	36	22	14	3,2
2006 Niedersachsen	6	31	35	20	8	2,9
2007 Niedersachsen	4	31	35	20	10	3,0
2008 Niedersachsen	6	32	37	16	9	2,9
2009 Niedersachsen	5	29	36	20	10	3,0
2010 Niedersachsen	6	34	40	14	6	2,8
2011 Niedersachsen	6	43	30	15	5	2,7
2012 Niedersachsen	6	40	34	13	6	2,8
2013 Niedersachsen	7	39	33	14	6	2,7
2014 Niedersachsen	7	47	30	13	3	2,6
Verarbeit. Gewerbe Baugewerbe Handel u.Kfz-Reparatur Dienstleistungen	7 10 2 9	40 44 40 53	32 26 36 27	15 13 20 7	6 7 2 4	2,7 2,6 2,8 2,4
1-4 Erwerbstätige 5-19 Erwerbstätige 20-99 Erwerbstätige 100 und mehr ^{a)}	10 5 8 6	42 48 52 45	32 31 23 33	12 13 13 13	4 3 4 3	2,6 2,6 2,5 2,6
2014 Westdeutschland	7	45	32	12	4	2,6

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





5.3 Investitionen

Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe hängt u. a. vom technischen Stand der Anlagen ab. Mit modernen Anlagen lässt sich leichter die für Erfolg am Markt notwendige Flexibilität sicherstellen. Wie **Tabelle 41** zeigt, sehen 16 Prozent der Betriebe ihre Anlagen auf dem neuesten Stand und 45 Prozent sagen dies mit einer kleinen Einschränkung (Note 2 auf einer fünfstufigen Skala). Eine überwiegend negative Einschätzung der Anlagen (Note 4 oder 5) liegt bei 5 Prozent vor. Die Einschätzungen unterscheiden sich etwas von der Vergleichsregion Westdeutschland. Bildet man Notendurchschnitte, ergibt sich für Niedersachsen wie im Vorjahr die Note 2,3 und für Westdeutschland 2,2. Die Modernität der Anlagen korrespondiert schwach mit den Investitionsanstrengungen der Firmen im Vorjahr, d.h. investierende Betriebe bewerten ihre Anlagen mit 2,2 und damit um einen Zehntelpunkt besser als nichtinvestierende, die auf einen Durchschnitt von 2,3 kommen.

Tabelle 41: Technischer Stand der Anlagen 2008 bis 2015 und Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe 2014, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Die technischen Anlagen sind							
Bereich	auf dem neuesten Stand Note 1	 Note 2	durch- schnittlich Note 3	 Note 4	völlig veraltet Note 5			
2008 Niedersachsen	14	46	37	3	0			
2009 Niedersachsen	21	40	36	3	0			
2010 Niedersachsen	15	44	37	4	0			
2011 Niedersachsen	16	44	35	4	1			
2012 Niedersachsen	18	42	34	4	0			
2013 Niedersachsen	14	41	40	4	0			
2014 Niedersachsen	15	45	35	4	0			
2015 Niedersachsen	16	45	34	4	1			
darunter mit Investitionstätigkeit 2014	19	47	30	3	1			
2015 Westdeutschland	19	46	30	3	0			

Der Anteil investierender Betriebe stieg 2011 mit 61 Prozent auf den höchsten Wert in Niedersachsen seit der Jahrtausendwende, ist aber seitdem schrittweise zurückgegangen (**Tabelle 42**) und liegt aktuell bei 57 Prozent. Allerdings liegt dieser Wert wie in den Vorjahren noch deutlich über dem entsprechenden für Westdeutschland.

Der Anteil der Betriebe mit Investitionstätigkeit nimmt dabei mit der Betriebsgröße deutlich zu. Überdurchschnittlich investitionsfreudig waren die Firmen im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, während sich der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sehr viel verhaltener zeigte. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren wie in den Vorjahren Investitionen in



EDV/luK-Technologien (65 Prozent der Betriebe mit Investitionen) und Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (57 Prozent). In Verkehrsmittel und Transportsysteme (44 Prozent) sowie in Grundstücke und Gebäude (21 Prozent) wurde deutlich weniger häufig investiert.

Tabelle 42: Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe in den Jahren 2005 bis 2014 nach Einsatzfeldern, Anteile in Prozent^{a)}; Basis: Alle Betriebe

				I	nvestitic	nen in			
Bereich	Betrie- be mit Inv.	Grunds Gebä		,	luK- hnik	anlage triebs	ktions- en, Be- saus- tung	Verke mit Tran syste	tel, sport-
	b)	b)	c)	b)	c)	b)	c)	b)	c)
2005 Niedersachsen	56	10	18	40	71	31	55	18	32
2006 Niedersachsen	52	9	17	36	68	30	56	18	34
2007 Niedersachsen	52	10	20	32	62	32	60	20	37
2008 Niedersachsen	59	12	21	40	68	38	64	17	29
2009 Niedersachsen	60	12	20	36	59	33	55	19	32
2010 Niedersachsen	56	11	19	36	64	31	56	19	34
2011 Niedersachsen	61	13	21	37	60	37	61	23	38
2012 Niedersachsen	59	15	25	35	60	36	60	20	35
2013 Niedersachsen	58	13	22	36	63	36	61	21	36
2014 Niedersachsen	57	12	21	37	65	32	57	25	44
Verarbeitendes Gewerbe Baugewerbe Handel, Kfz-Reparatur Dienstleistungen Org. o. E., öff. Verwaltung	63 62 56 55 42	17 3 10 10 25	27 5 17 18 59	46 34 56 35 37	73 54 78 64 88	46 38 29 30 8	74 62 52 54 20	26 46 18 22 10	42 74 33 39 24
1-4 Erwerbstätige 5-19 Erwerbstätige 20-99 Erwerbstätige 100 und mehr ^{d)}	42 63 72 77	6 13 20 26	15 21 28 33	21 43 54 61	51 68 75 79	22 36 47 58	52 57 64 75	18 27 34 35	42 43 47 46
2014 Westdeutschland	52	8	16	30	58	30	58	16	30

a) Die Anteile nach Einsatzfeldern addieren sich nicht zu 100, da in mehreren Feldern investiert werden kann

Eine Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen macht deutlich, dass Investitionen in IuK-Technologien in allen Branchen eine große Rolle (Anteil über 50 Prozent) spielen. Eingeschränkt gilt dies auch für Investitionen in Produktionsanlagen/Betriebsausstattung Bei den anderen Investitionsfeldern zeigten sich dagegen

b) Anteil an allen Betrieben bzw. an allen Betrieben einer Kategorie in Prozent.

Anteil an Betrieben mit Investitionen bzw. allen Betrieben einer Kategorie mit Investitionen in Prozent.

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





große Unterschiede. Im Baugewerbe spielten Investitionen in Grundstücke und Gebäude nur eine geringe Rolle, während im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung zwei von fünf investierenden Betrieben in diesem Feld aktiv waren. Bei Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme verhält es sich genau umgekehrt.

In der vorhergehenden Tabelle wurde nur erfasst, ob Investitionen getätigt wurden oder nicht. Tabelle 43 informiert über deren quantitatives Ausmaß. Im Jahr 2014 investierten die niedersächsischen Betriebe insgesamt knapp 20 Milliarden Euro und im Durchschnitt pro Betrieb 188.000 Euro. Die Investitionssumme insgesamt wie der Durchschnitt sind wie im Vorjahr wieder gestiegen, beide Werte liegen aber weiterhin deutlich unter dem Vorkrisenniveau 2008.

Tabelle 43: Investitionsvolumen niedersächsischer Betriebe in den Jahren 2005 bis 2014; Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Inv Summe in Millionen €	vestitionsvolun Anteil in Prozent	nen Mittelwert in Tausend €	Anteil der Erweiterungs- investitionen in Prozent
2005 Niedersachsen	16.855	•	164	48
2006 Niedersachsen	16.995		187	47
2007 Niedersachsen	17.308		189	36
2008 Niedersachsen	21.730		210	35
2009 Niedersachsen	18.234		167	43
2010 Niedersachsen	16.879		169	39
2011 Niedersachsen	16.978		153	38
2012 Niedersachsen	16.552		169	35
2013 Niedersachsen	18.397		175	32
2014 Niedersachsen	19.521	100	188	39
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)} Baugewerbe ^{a)} Handel, Kfz-Reparatur ^{a)} Dienstleistungen ^{a)} Org. o. E., öff. Verwaltung ^{a)}	4.787 762 1.515 6.709 2.198	25 4 8 34 11	561 61 69 135 865	46 30 22 39 30
1-4 Erwerbstätige 5-19 Erwerbstätige 20-99 Erwerbstätige 100 und mehr ^{b)}	840 3.515 6.775 8.390	4 18 35 43	29 63 429 2.462	24 32 45 38
2014 Westdeutschland	159.470	100	185	37

a) Wegen fehlender Branchen addieren sich die Teilwerte nicht zu den Gesamtwerten.

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





Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen beträgt 39 Prozent und ist damit in der Berichtsperiode auf einem durchschnittlichen Wert gestiegen. Im Vergleich mit Westdeutschland hat Niedersachsen erneut eine etwas höhere durchschnittliche Investitionssumme und einen etwas höheren Anteil an Erweiterungsinvestitionen.

Eine Differenzierung nach Branchen und Größenklassen ergibt wieder deutliche Unterschiede. So entfielen 34 Prozent des Investitionsvolumens auf den Bereich Dienstleistungen. Der hohe Anteilswert ergibt sich aber vor allem aufgrund der Größe des Bereichs, denn die Investitionssumme pro Betrieb fällt dort unterdurchschnittlich aus. Dem Verarbeitenden Gewerbe, dessen Betriebe im Durchschnitt mit 561.000 Euro relativ viel investierten, kommt ebenfalls große Bedeutung zu. Auf der anderen Seite war das Investitionsvolumen im Baugewerbe gering, und zwar sowohl im Hinblick auf den Branchenanteil wie auf den Wert pro Betrieb. Ähnlich ist die Situation in Handel und Kfz-Reparatur. Hier fällt zusätzlich der niedrige Wert für den Anteil an Erweiterungsinvestitionen auf. Auf größere Betriebe (100 EWT und mehr) entfallen 43 Prozent des Investitionsvolumens.

5.4 Innovationen und organisatorische Änderungen

Für die 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 abgelaufenen Geschäftsjahr 2014. Unter Produktinnovationen werden Weiterentwicklungen von Produkten, Sortimentserweiterungen sowie Marktneuheiten zusammengefasst. Gut drei von fünf Betrieben haben im Berichtsjahr keine Produktinnovationen eingeführt. Damit ist die Innovationstätigkeit im Vergleich zu den beiden Vorjahren erneut schwächer geworden. Sofern Produktinnovationen vorgenommen werden handelt es sich vor allem um Weiterentwicklungen von Produkten, die 31 Prozent der Betriebe berichten. Sortimentserweiterungen ergaben sich in 20 Prozent der Betriebe, Marktneuheiten nur in 4 Prozent.

Für die betriebliche Beschäftigungsentwicklung spielt weiterhin eine Rolle, ob der Betrieb Verfahren entwickelt oder eingeführt hat, welche den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessern. Gut jeder achte Betrieb nimmt derartige Innovationen vor. Produkt- und Prozessinnovationen zusammengenommen sind in Niedersachsen etwas häufiger vorzufinden als in Westdeutschland (Niedersachsen 52 und WD 48 Prozent)

Bei einer branchenmäßigen Aufgliederung zeigt sich der Bereich Handel und Kfz-Reparatur am innovationsfreudigsten. Knapp jeder zweite Betrieb entwickelt Produkte weiter, Marktneuheiten finden sich in keiner anderen Branche so häufig wie hier. Relativ wenige Produktneuheiten finden sich demgegenüber im Baugewerbe. Bei



den Prozessinnovationen sticht das Verarbeitende Gewerbe (20 Prozent) hervor. Prozessinnovationen sind in größeren Betrieben häufiger zu finden. Aber auch bei den anderen Innovationstypen ergeben sich tendenziell positive Korrelationen mit der Betriebsgröße.

Tabelle 44: Produkt- und Prozessinnovationen der Betriebe im Jahr 2007 bis 2014, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Produkte	entwicklung im	letzten Gesch	äftsjahr ^{a)}	Prozess-
Bereich	keine	Weiterent- wicklung von Produkten	Sortiments- erweiterung	Markt- neuheiten	entwick- lung
2007 Niedersachsen	61	35	18	6	13
2008 Niedersachsen	54	38	24	8	15
2009 Niedersachsen	61	32	20	6	12
2010 Niedersachsen	64	30	19	5	11
2011 Niedersachsen	61	30	22	8	13
2012 Niedersachsen	57	36	20	7	13
2013 Niedersachsen	59	35	19	6	13
2014 Niedersachsen	61	31	20	4	13
Verarbeitendes Gewerbe Baugewerbe Handel, Kfz-Reparatur Dienstleistungen Org. o. E., öff. Verwaltung	54 64 53 62 72	40 29 23 35 28	18 23 38 16 7	8 5 10 3 0	20 13 11 13 3
1-4 Erwerbstätige 5-19 Erwerbstätige 20-99 Erwerbstätige 100 und mehr ^{b)}	71 58 50 44	25 32 42 50	14 24 22 31	1 6 7 12	11 12 19 29
2014 Westdeutschland	63	30	18	5	11

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

In **Tabelle 44** liegt der Fokus auf den Innovationen im jeweils letzten Geschäftsjahr. Nun ist nachvollziehbar, dass in vielen Betrieben Innovationen nicht in jährlichem Rhythmus, sondern in etwas größeren Zeiträumen durchgeführt werden. Daher wird die Analyse auf den Fünf-Jahres-Zeitraum 2010 bis 2014 erweitert (**Abbildung 20**). In der erweiterten Periode ist der Anteil der Betriebe ohne Produktinnovationen deutlich kleiner. Grob gerechnet erneuert jeweils ein Drittel der Betriebe seine Produkte gar nicht (32 %), gelegentlich (ein- oder zweimal in fünf Jahren 29 %) oder häufig (drei- bis fünfmal in fünf Jahren 39 %). Prozessinnovationen treten auch bei diesem längeren Betrachtungszeitraum in knapp drei Viertel der Betriebe nicht auf.

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



Abbildung 20: Anzahl an Jahren mit Innovationstätigkeit in den niedersächsischen Betrieben im Zeitraum 2010 bis 2014, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe, die sich 2011 bis 2015 an der Befragung beteiligt haben

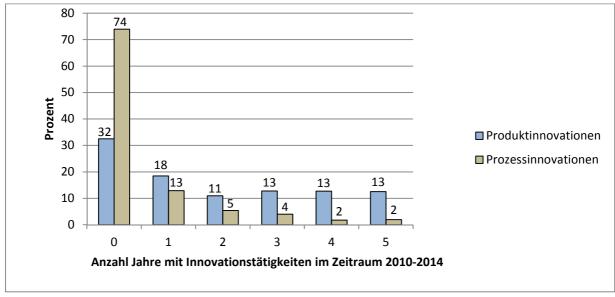


Tabelle 45: Innovationshemmnisse in den niedersächsischen Betrieben 2006 bis 2014^{a)}, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

		WD ^{d)}				
	2006	2008	2010	2012	2014	2014
Innovationen geplant, aber nicht durchgeführt	7	4	6	8	7	6
Art der Hemmnisse b) c)						
Organisatorische Probleme	39	22	36	36	40	34
Hohe Investitionskosten	33	47	43	42	27	41
Hohes wirtschaftliches Risiko	31	38	25	19	22	22
Lange Genehmigungsverfahren	25	18	23	20	20	10
Mangel an Fachpersonal	19	27	13	21	20	27
Beschaffungsprobleme bei Fremdkapital	17	31	22	13	12	12
Mangelnde Kundenakzeptanz	10	21	16	4	7	6

- a) Nach den Innovationshemmnissen wird im zweijährigen Rhythmus gefragt.
- b) Mehrfachantworten sind möglich.
- c) Basis: Betriebe, die Innovationen geplant, aber nicht durchgeführt haben.
- d) WD Westdeutschland.

Jeder vierzehnte Betrieb in Niedersachsen konnte im Geschäftsjahr 2014 geplante Innovationen nicht durchführen (**Tabelle 45**). Dies ist ein Rückgang gegenüber 2012, aber der Wert liegt noch 1 Prozentpunkt über dem Durchschnitt der Vorjahre und dem Vergleichswert für Westdeutschland. Als wesentliche Innovationshemmnisse sehen diese Betriebe organisatorische Probleme (40 Prozent), hohe Investitionskosten (27 Prozent), und hohe wirtschaftliche Risiken (22 Prozent) an. Lange Genehmigungsverfahren bleiben ein bedeutsames Investitionshemmnis (20 Prozent) ebenso



wie der Mangel an Fachpersonal. Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital und mangelnde Kundenakzeptanz werden dagegen relativ selten genannt.

In Westdeutschland wird die Bedeutung der einzelnen Investitionshemmnisse teilweise anders eingeschätzt als in Niedersachsen. Dort werden "hohe Investitionskosten" am häufigsten als Hemmnis genannt, so wie das in Niedersachsen in früheren Jahren auch meist der Fall war. Auffällig ist darüber hinaus, dass "lange Genehmigungsverfahren" in der Vergleichsregion nur halb so häufig genannt werden (10 Prozentpunkte).

Eine wichtige Determinante des Innovationsverhaltens sind Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in den Betrieben (**Tabelle 46**). 5 Prozent der Betriebe in Niedersachsen befassen sich mit Forschung und Entwicklung. In mittelfristiger Perspektive ist dieser Wert in etwa stabil und auch mit dem Westdeutschlands vergleichbar. Misst man das Ausmaß der FuE-Anstrengungen durch den Anteil der Beschäftigten, die sich ausschließlich oder zeitweise mit FuE-Aktivitäten befassen, ist die Situation in Niedersachsen aber ungünstiger, da die Zahl der Forscher und Entwickler in den FuE-Betrieben geringer ist als in der Vergleichsregion. Auch dies gilt gleichermaßen für die mittlere Frist.

Tabelle 46: Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in niedersächsischen Betrieben 2007 bis 2015^{a)}; Basis: Alle Betriebe

	Niedersachsen					WD ^{e)}
	2007	2009	2011	2013	2015	2015
Betrieb befasst sich mit FuE, Anteile in Prozent	5	8	5	6	5	5
Anzahl Beschäftigte/Betrieb ausschließlich FuE b)	5,9	4,2	5,5	4,2	5,8	6,4
Anzahl Beschäftigte/Betrieb zeitweise FuE b)	2,1	2,5	2,8	2,2	2,4	3,1
Art der Kooperation b)c), Anteile in Prozent						
Keine Kooperation	22	14	30	30	6	16
Kooperation mit anderen Betrieben	57	53	38	46	47	46
Kooperation m. Universitäten/Fachhochsch.	35	43	40	37	49	44
Kooperation mit externen Beratern	34	33	29	24	44	31
Kooperation m. außerunivers. Einrichtungen	d)	d)	d)	10	23	25

- a) Nach F&E-Tätigkeiten wird im zweijährigen Rhythmus gefragt.
- b) Basis: Betriebe, die FuE betreiben.
- c) Mehrfachantworten sind möglich.
- d) Item wurde nicht abgefragt.
- e) WD Westdeutschland

Der Anteil der F&E-betreibenden Betriebe, der auf Kooperation ganz verzichtet, ist unter den niedersächsischen Betrieben aktuell ziemlich gering und zwar sowohl im Vergleich zu den Vorjahren als auch zu Westdeutschland. Die kooperierenden Betriebe nennen Universitäten bzw. Fachhochschulen sowie andere Betriebe als häufigste Kooperationspartner, wobei die Rangfolge manchmal wechselt. Mit externen Beratern kooperiert knapp ein Drittel der Betriebe.





Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten finden sich vor allem im Verarbeitenden Gewerbe. Sowohl im Hinblick auf den Anteil forschender Betriebe als auch auf die Anzahl Forscher pro forschenden Betrieb zeigen sich dort deutlich höhere Werte als in anderen Wirtschaftsbereichen. Im Baugewerbe sowie im Bereich Handel und Kfz-Reparatur spielt Forschung und Entwicklung nur eine sehr untergeordnete Rolle (1 bzw. 3 Prozent Betriebe mit F&E).

Neben Produkt- und Prozessinnovationen haben auch organisatorische Innovationen Einfluss auf die Beschäftigung. Im zweijährigen Rhythmus wird abgefragt, welche organisatorischen Änderungen in den zurückliegenden zwei Jahren durchgeführt wurden. Darüber hinaus haben die Betriebe angegeben, welches die wichtigste organisatorische Änderung in der genannten Periode war. Die Ergebnisse sind nachfolgend aufgeführt (Tabelle 47).

Tabelle 47: Wichtigste organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren vor der Befragung in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

aor zonagang minadoroa				,					
Bereich	Keine Änderung	Mehr Eigenfertigung/ Eigenleistung	Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	Neugestaltung der Vertriebswege und Kundenbeziehungen	Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	Verlagerung von Verantwortung nach unten	Einheiten mit eigener Kosten- oder Ergebnisermittlung	Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	Verbesserung der Qualitätssicherung
2008/09 Niedersachsen	59	5	3	8	4	4	1	1	12
2010/11 Niedersachsen	64	4	3	7	5	4	1	0	11
2012/13 Niedersachsen	64	5	3	4	2	3	1	1	12
2014/15 Niedersachsen	71	4	2	5	4	2	0	1	7
Verarbeitendes Gewerbe	61	0	8	4	6	1	2	2	9
Baugewerbe	74	6	-	9	1	1	-	-	7
Handel und Reparatur	72	6	3	2	6	2	0	1	4
Dienstleistungen	70	4	2	6	3	3	0	0	7
Org. o. E., öff. Verwaltung	68	-	1	1	4	0	-	4	5
1-19 Erwerbstätige ^{a)}	68	4	3	4	3	3	0	1	6
20-99 Erwerbstätige ^{a)}	46	3	2	8	10	7	1	2	14
100 u.mehr Erwerbstätige ^{a)}	27	3	4	9	24	4	0	2	10
2014/15 Westdeutschland	74	3	2	4	4	3	0	1	6

a) Einteilung nach der Zahl der Erwerbstätigen am 30.06.2014. Zusammenfassung der kleinsten bzw. größten Größenklasse wegen zu geringer Besetzung mit benachbarter Klasse

Zunächst ist ersichtlich, dass 71 Prozent der Betriebe überhaupt keine organisatorischen Änderungen vorgenommen haben. In der Vergleichsregion ist dieser Anteil wie bei der letzten Befragung sogar noch höher. Unter den wichtigsten Änderungen stehen an erster Stelle absatzorientierte Innovationen, nämlich Verbesserungen der Qualitätssicherung (7 Prozent) und eine Neugestaltung der Vertriebswege und Kun-



denbeziehungen (5 Prozent). Wichtig ist auch eine stärkere Auslastung der Kapazität durch eine vermehrte Eigenfertigung (4 Prozent), der allerdings in 2 Prozent der Betriebe ein verstärkter Zukauf von Leistungen gegenübersteht. Interne Maßnahmen betreffen die Reorganisation von Abteilungen und eine Verlagerung von Verantwortung zu den einzelnen Beschäftigten. Bei einer Differenzierung nach Branchen- und Betriebsgrößenklassen bestätigt sich das Muster im Großen und Ganzen. Der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung setzt allerdings teilweise andere Schwerpunkte. Die Verbesserung der Qualitätssicherung steht hier im Vordergrund ebenso wie die innere Reorganisation und umweltbezogene organisatorische Maßnahmen.

5.5 Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung, Mindestlohn sowie Gewinn- und Kapitalbeteiligung

Ausmaß und Art der Tarifbindung werden aus verschiedenen Gründen seit einigen Jahren verstärkt diskutiert. Die zunehmende Bedeutung von Sparten- und Berufsgewerkschaften, die durch Streiks partielle Vorteile für einzelne Gruppen von Beschäftigten erreichen können, zählt hierzu. Ein zunehmendes Interesse ergibt sich aber auch aus der Entwicklung der Lohnspreizung, deren längerfristige Zunahme u.a. auf die abnehmende Tarifbindung der Beschäftigten zurückgeführt wird. Nicht zuletzt hat der zum 1.1.2015 eingeführte flächendeckende allgemeine Mindestlohn die Diskussion belebt, weil von ihm zumindest eine partielle Lösung des Problems der zunehmenden Lohnspreizung erwartet wird.

Abbildung 21 dokumentiert die wesentlichen Informationen zur längerfristigen Entwicklung der Tarifbindung. Sie zeigt über den erfassten Zeitraum eine tendenziell sinkende Tarifbindung. Sieht man von den Anfangsjahren bis 2002 ab, dann fällt sowohl der Tarifbindungsgrad der Betriebe wie der der Beschäftigten mehr oder weniger durchgehend ab. Für die letzten drei Jahre kann man wohl auch von einer Stabilisierung auf niedrigem Niveau sprechen. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist dabei immer deutlich niedriger als der Anteil der in diesen Betrieben Beschäftigten (2015: 35 bzw. 59 Prozent), da die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung mit der Betriebsgröße steigt (siehe auch **Tabelle 48**).

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 langfristig steigenden Verlauf: Zum einen wird die Gruppe der Nichttarifgebundenen größer und zum anderen wächst innerhalb dieser Gruppe der Anteil der sich am Tarifvertrag Orientierenden. Damit bleiben 2015 17 Prozent der Erwerbstätigen in 34 Prozent der Betriebe ganz außerhalb des Einflusses von Tarifverträgen.





Abbildung 21: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2000 bis 2015, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

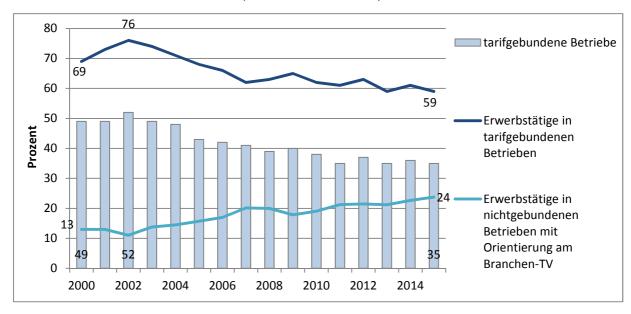


Tabelle 48 beschreibt die Situation im Jahr 2015 etwas detaillierter. Zunächst wird bei der Tarifbindung unterschieden, ob sie auf Branchen- oder Firmenebene erfolgt. Dabei zeigt sich mit 30 Prozent bei den Betrieben und 46 Prozent bei den Erwerbstätigen eine Dominanz der Branchenregelungen gegenüber Haus- und Firmentarifverträgen mit 5 bzw. 13 Prozent. Allerdings sind Letztere nicht vom langfristigen negativen Trend betroffen und in Niedersachsen im Vergleich zu Westdeutschland relativ häufig anzutreffen. In Betrieben ohne Tarifvertrag sind 41 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt, der höchste Wert seit 2003. Von diesen Erwerbstätigen werden allerdings 58 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 (43 + 24 Prozent) als auch auf Beschäftigtenebene (78 + 15 Prozent). Nur 7 Prozent der Erwerbstätigen fallen hier nicht unter die tariflichen Regelungen. Auch im Baugewerbe schließt ein großer Teil der Betriebe Tarifverträge ab, vor allem auf Branchenebene. Wegen der eher kleinbetrieblichen Struktur dieses Bereichs wird es aber im Hinblick auf den Bindungsgrad der Beschäftigten (62 + 4 Prozent) vom eher großbetrieblichen Verarbeitenden Gewerbe (42 + 25 Prozent) knapp übertroffen. In den Bereichen Handel und Kfz-Reparatur sowie Dienstleistungen ist die Reichweite der tariflichen Regelungen dagegen relativ gering. Etwa ein Viertel bis ein Drittel der Betriebe schließt für grob die Hälfte der Beschäftigten Verträge ab.



Tabelle 48: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2015, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

		Betri	ebe		Erwerbstätige				
Bereich	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	ohne Tarif	davon mit Orien- tierung am Bran- chen- tarif ^{a)}	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	ohne Tarif	davon mit Orien- tierung am Bran- chen- tarif ^{a)}	
2015 Niedersachsen	30	5	65	52	46	13	41	58	
Verarbeitendes Gewerbe	34	7	59	58	42	25	33	60	
Baugewerbe	55	1	44	61	62	4	34	71	
Handel und Reparatur	28	4	68	61	35	8	57	71	
Dienstleistungen	23	4	73	46	41	11	48	47	
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	43	24	33	71	78	15	7	27	
1-4 Erwerbstätige	22	2	76	44	25	2	73	50	
5-19 Erwerbstätige	33	5	62	59	34	7	59	58	
20-99 Erwerbstätige	39	10	51	55	43	12	45	60	
100-499 Erwerbstätige	45	15	40	54	50	16	34	56	
500 und mehr	73	10	17	26	67	21	12	16	
Betrieb im öffentlichen Eigentum	58	26	16	47	80	10	10	23	
Betrieb im privaten Eigentum	29	3	68	51	39	13	48	56	
2015 Westdeutschland	29	2	68	42					

a) Basis: Betriebe ohne Tarifbindung.

Lesebeispiel "Verarbeitendes Gewerbe": Im Verarbeitenden Gewerbe sind 34 Prozent der Betriebe durch einen Branchentarifvertrag tarifgebunden, 7 Prozent haben einen Haustarifvertrag geschlossen und 59 Prozent sind nicht tarifgebunden. Von letzteren orientieren sich 58 Prozent in der Entlohnung an dem entsprechenden Branchentarifvertrag. Von den Erwerbstätigen fallen 42 Prozent unter den Geltungsbereich von Branchentarifverträgen und 25 Prozent von Haustarifverträgen. Für 33 Prozent der Erwerbstätigen gelten keine Tarifverträge direkt, aber für 60 Prozent von diesen wenden die Betriebe Tarifverträge freiwillig an.

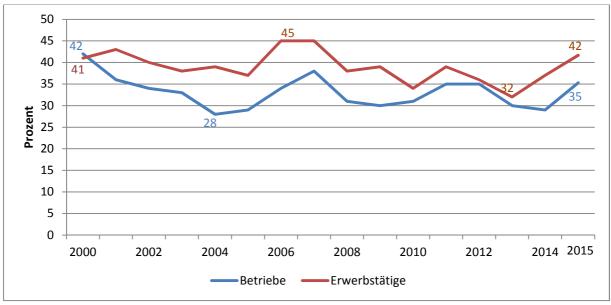
Eine Aufschlüsselung nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten weiterhin am häufigsten Branchentarifverträge anwenden. Interessant ist, dass sich für die drei mittleren Größenklassen aktuell Rückgänge der Bindungswirkung sowohl bei Betrieben als auch Beschäftigten feststellen lassen, während in der kleinsten Größenklasse wie bei den Großbetrieben eine schwache Zunahme der Tarifbindung zu beobachten ist.

Die Tabelle zeigt im unteren Teil, dass die Kluft zwischen den Tarifbindungsgraden des öffentlichen und des privaten Sektors groß ist. Zudem steigt sie im Zeitablauf an. Das ist für die Zukunft dieses zentralen Systems der Lohnfindung nicht unproblematisch.



Obwohl die Unternehmensvertreter regelmäßig darüber klagen, dass die ausgehandelten Tariflöhne zu hoch sind, zahlen viele Betriebe Löhne²⁹, die noch über die vereinbarten Mindeststandards hinausgehen. Dies erklärt sich dadurch, dass die betriebliche Lohngestaltung einerseits die Deckung des Personalbedarfs unterstützen und andererseits das Leistungsverhalten der Beschäftigten beeinflussen soll. Höhere Löhne erleichtern in Zeiten knapper Fachkräfte die Anwerbung neuer Mitarbeiter und sollen sie zu effizienter Arbeit motivieren. Über die Höhe der übertariflichen Entlohnung in tarifgebundenen Betrieben informieren die **Abbildungen 22** und **23**.

Abbildung 22: Übertarifliche Bezahlung nach Betrieben und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten^{a)} in Niedersachsen 2000 bis 2015, Anteile in Prozent; Basis: Tarifgebundene Betriebe



a) Angegeben ist der jeweilige Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betrieben, die übertariflich zahlen. Dieser Wert ist nicht gleichbedeutend mit dem Anteil der Personen, die übertarifliche Bezahlung erhalten, da in vielen Betrieben nur ein Teil der Beschäftigten übertariflich bezahlt wird. Näheres dazu in Abbildung 23.

In den ersten Jahren nach der Jahrtausendwende verschlechterte sich die Arbeitsmarktsituation und dies spiegelt sich in einer rückläufigen quantitativen Bedeutung der übertariflichen Entlohnung wider. Mit dem Umschwung 2006 stieg sowohl der Anteil übertariflich entlohnender Betriebe als auch der darin Beschäftigten an. Aber bereits ein Jahr vor der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 gingen die Anteilswerte tendenziell wieder zurück. Nach der ertragsschwachen Periode der schweren Rezession versuchten die Betriebe Kosten durch eine Verringerung der Lohnzuschläge

_

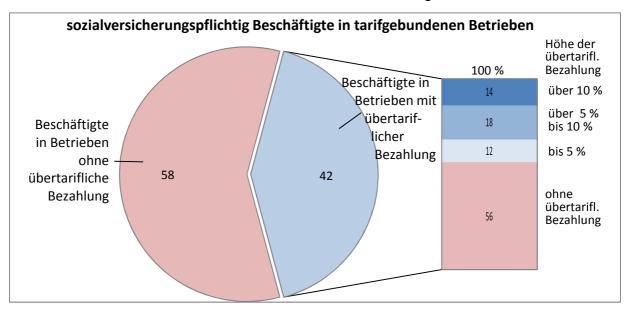
²⁹ Wenn im Folgenden von Löhnen die Rede ist, ist damit allgemein das Arbeitsentgelt gemeint, unabhängig von der institutionellen Form der Bezahlung wie z.B. Lohn, Gehalt, Sold oder Heuer.



im Aufschwung zu senken, und setzten dies in der Zeit der schwachen Konjunktur bis Mitte 2013 fort. Danach kam es zum erneuten Umschwung, zunächst nur auf der Beschäftigtenebene. 2015 zahlt gut ein Drittel der tarifgebundenen Betriebe, in denen 42 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten, übertarifliche Löhne.

Allerdings kommen nicht alle Beschäftigte eines übertariflich entlohnenden Betriebes in den Genuss übertariflicher Leistungen. **Abbildung 23** zeigt sehr deutlich, dass übertariflich zahlende Betriebe die übertarifliche Komponente selektiv verwenden, wahrscheinlich mit den Zielen produktivitätsrelevante Anreize zu setzen und die Betriebsbindung zu erhöhen. Immerhin 56 Prozent der Mitarbeiter/-innen erhalten keine Lohnzuschläge, wohingegen bei 14 Prozent (2013 12 Prozent, 2012 20 Prozent, 2011 25 Prozent) der Belegschaft das Entgelt mehr als 10% über dem Tarifniveau liegt. Leider erlaubt es die Datenlage nicht, die Verteilung der Lohnzuschläge auf die Mitarbeiter/-innen nach Berufen, Stellung im Betriebe, Ausbildung, Qualifikation und Dauer der Betriebszugehörigkeit zu differenzieren.

Abbildung 23: Übertarifliche Bezahlung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen 2015, Anteile in Prozent; Basis: Tarifgebundene Betriebe



Wesentlich stärkere öffentliche Aufmerksamkeit als das Thema "übertarifliche Bezahlung" zieht gegenwärtig die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von 8,50 Euro zum 01.01.2015 auf sich. Bereits im Vorjahr wurden die Betriebe gebeten anzugeben, wie viele Beschäftigte weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienen, um die Reichweite der geplanten Regelung abschätzen zu können. Dabei zeigte sich, dass in 11 Prozent der Betriebe 130.000 Arbeitnehmer, d.h. 4 Prozent der Erwerbstätigen insgesamt, einen Stundenlohn unterhalb der kritischen Grenze verdienten (Beschäftigungstrends 2014, S. 108). Im Hinblick auf die von Kritikern der Mindestlohnregelung geäußerten Befürchtungen, war dies ein ver-





gleichsweise niedriger Wert. Allerdings hatten schon 7 Prozent der Betriebe im Vorgriff auf die gesetzliche Regelung das Arbeitsentgelt verändert.

Wie sich die Situation ein halbes Jahr nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes darstellt, zeigt **Tabelle 49**. Gut jeder fünfte Betrieb hat Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben und dies betrifft insgesamt 202.000 Beschäftigte.³⁰ Bezieht man die Zahl der Personen, deren Lohnsatz angehoben wurde, auf alle Erwerbstätige, bleibt der Anteil mit 6 Prozent verhältnismäßig niedrig. In den betroffenen Betrieben macht diese Gruppe aber immerhin ein Viertel der Belegschaft aus.

Differenziert man die Analyse nach Wirtschaftsbereichen, dann zeigt sich eine sehr ungleiche Verteilung der Betroffenheit von der Mindestlohnregelung. Das Baugewerbe ist kaum betroffen, weil es hier seit längerem branchenspezifische Mindestlöhne gibt, die über dem Niveau des allgemeinen Mindestlohnes liegen. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung hat die hohe Tarifbindung der Betriebe eine ähnliche Wirkung. Betroffen sind vor allem Betriebe und Beschäftigte in den Wirtschaftsbereichen Handel und Kfz-Reparatur sowie Dienstleistungen. Knapp neun von zehn betroffenen Beschäftigten sind hier tätig.

Nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich das folgende Bild. Der Anteil an Betrieben, die Lohnanhebungen vorgenommen haben, ist in den drei mittleren Betriebsgrößenklassen (5-19, 20-99, 100-499 Erwerbstätige) relativ hoch. Hier finden sich auch die meisten betroffenen Personen. Bezieht man die Anzahl der Personen mit Lohnanhebungen auf die Beschäftigten in den betroffenen Betrieben, zeigen sich mit der Betriebsgröße abnehmende Prozentsätze, in den kleinsten Betrieben (1-4 Erwerbstätige) sind 46 Prozent der Arbeitnehmer betroffen, in den Großbetrieben (500 und mehr Erwerbstätige) hingegen nur 4 Prozent.

Bei einer Unterscheidung nach tarifgebundenen und Betrieben ohne Tarifvertrag wird deutlich, dass die Einführung des allgemeinen Mindestlohnes überproportional die nichttarifgebundenen Betriebe getroffen hat. Dort sind 41 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt, aber 60 Prozent aller von Lohnanhebungen betroffenen Personen.

_

³⁰ Sowohl der Anteil der Betriebe, in denen Löhne aufgrund der Mindestlohnregelung Euro angehoben wurde als auch die Zahl der davon betroffenen Personen ist gegenüber den Angaben des Vorjahres deutlich gestiegen. Dieser Anstieg ergibt sich vor allem daraus, dass eine Reihe von Betrieben, die 2014 angaben, keine Personen mit Löhnen unter 8,50 Euro zu beschäftigen, 2015 Lohnanhebungen auf mindestens 8,50 Euro berichtete. Es ist zu vermuten, dass viele dieser Betriebe im Vorjahr noch keine präzisen Informationen hatten, sich dies aber aufgrund der zwischenzeitlich eingeführten Dokumentationspflichten im Niedriglohnbereich geändert hat. Die Werte für 2015 können daher als valide angesehen werden.



Tabelle 49: Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlohn auf mindestens 8,50 € (brutto) angehoben wurde, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Anhebung des Stundenlohns auf mindestens 8,50 € aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns							
Bereich		Beschäftigte						
		in	Anteil be	zogen auf	Anteil an			
	Anteil Betriebe	Tausend	alle Betriebe	betroffene Betriebe ^{a)}	betroffenen Personen			
2015 Niedersachsen	21	202	6	25	100			
Verarbeitendes Gewerbe	17	16	2	14	8			
Baugewerbe	4	0	0	7	0			
Handel, Kfz-Reparatur	31	62	12	28	31			
Dienstleistungen	22	115	7	27	57			
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	10	2	1	9	1			
1-4 Erwerbstätige	15	14	8	46	7			
5-19 Erwerbstätige	24	68	8	37	34			
20-99 Erwerbstätige	30	93	9	33	46			
100-499 Erwerbstätige	26	23	2	10	12			
500 und mehr	16	3	1	4	2			
tarifgebundene Betriebe	19	81	4	20	40			
ohne Tarifvertrag	23	121	8	29	60			
2015 Westdeutschland	17	1.503	5					

a) Basis: Betriebe, in denen Stundenlöhne auf mindestens 8,50 € angehoben wurden.

Lesebeispiel "Verarbeitendes Gewerbe": Im Verarbeitenden Gewerbe haben 17 Prozent der Betriebe Anhebungen des Stundenlohnes auf 8,50 € Mindestlohn vorgenommenn von denen 16.000 Beschäftigte betroffen waren. Von allen dort Beschäftigten betrifft die Anhebung auf den Mindestlohn 2 Prozent und in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben betrifft er 14 Prozent der Beschäftigten. Von allen Personen, deren Stundenlohn auf 8,50 € Mindestlohn angehoben wurden, sind 8 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig.

Obwohl der allgemeine gesetzliche Mindestlohn zum 01.01.2015 eingeführt wurde, können auch 2016 noch geringere Löhne gezahlt werden und zwar aufgrund

- (1) einer Ausnahmeregelung (MiLoG § 22) für Jugendliche unter 18 Jahren, Langzeitarbeitslose, bestimmte Praktikanten, Zeitungszusteller; (1 Prozent der Betriebe, 0,7 Prozent der Beschäftigten)
- (2) einer Übergangsregelung (MiLoG § 22), die niedrigere allgemein verbindliche Tariflöhne bis Ende 2016 zulässt.
 - (0,2 Prozent der Betriebe, 0,004 Prozent der Beschäftigten)

Tabelle 50 bestätigt, dass diese Sonderregelungen nur geringe quantitative Bedeutung haben. Nur in 1 Prozent aller Betriebe kommt dies vor. Davon betroffen sind



26.000 Personen bzw. 0,7 Prozent der Beschäftigten.³¹ Aufgrund der geringen Fallzahl (21 Betriebe) wird auf eine weitere Kommentierung der Tabelle verzichtet.

Tabelle 50: Betriebe mit Beschäftigten, die weniger als 8,50 € pro Stunde (brutto) verdienen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Anteil Betriebe	Beschäftigte, die aufgrund der Ausnahme- bzw. Übergangsregel weniger als 8,50 € verdienen					
	Anten betnebe	in Tau-	Anteil be:	zogen auf	Anteil an		
		send	alle Betriebe	betroffene Betriebe ^{a)}	betroffenen Personen		
2015 Niedersachsen	1	26	0,7	30	100		
Verarbeitendes Gewerbe ^{b)}	3	1	0	9	6		
Handel, Kfz-Reparatur b)	2	3	0	12	10		
Dienstleistungen ^{b)}	0	22	1	49	83		
1-19 Erwerbstätige b)	1	2	0	33	8		
20-99 Erwerbstätige b)	3	7	1	20	28		
100 und mehr b)	3	17	1	37	63		
tarifgebundene Betriebe ^{b)}	2	7	0	16	27		
ohne Tarifvertrag b)	1	19	1	44	73		
2015 Westdeutschland	1		0,5		100		

a) Basis: Betriebe mit Beschäftigten, die weniger als 8,50 € pro Stunde verdienen.

Lesebeispiel "Verarbeitendes Gewerbe": Im Verarbeitenden Gewerbe haben 3 Prozent der Betriebe Beschäftigte, die weniger als 8,50 € pro Stunde verdienen; dies betrifft 1.000 Personen. Von allen dort Beschäftigten sind dies weniger als ein halbes Prozent und in den betroffenen Betrieben 9 Prozent. Von allen Personen, die weniger als 8,50 € pro Stunde verdienen, sind 6 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig.

Die betriebliche Betroffenheit durch den Mindestlohn, die hier durch den Anteil der Erwerbstätigen mit einer Vergütung unterhalb des Mindestlohns an allen Beschäftigten gemessen wird, variiert stark nach Sektoren, Betriebsgrößenklassen und der Tarifbindung der Betriebe. Sollte die Differenz zwischen bisheriger Entlohnung und Mindestlohn relativ groß sein – Informationen darüber fehlen hier – sind betriebliche Maßnahmen insbesondere in den Bereichen zu erwarten, in denen sich die betriebliche Betroffenheit durch den Mindestlohn konzentriert.

Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes hat nicht nur Auswirkungen auf die direkt betroffenen Betriebe. 15 Prozent der Betriebe berichten von indirekter Betroffenheit, z.B. durch Preiserhöhungen bei Zulieferern oder durch ge-

102

b) Aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt aussagekräftig

³¹ Andere Quellen berichten über eine wesentlich größere quantitative Betroffenheit dieser Gruppe (z.B. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 121 vom 06.04.2016). Im Betriebspanel werden allerdings Praktikanten nicht zu den Beschäftigten des Betriebes gerechnet, so dass diese hier nicht erfasst werden, wenn ihr Stundenlohn unter 8,50 Euro liegt.

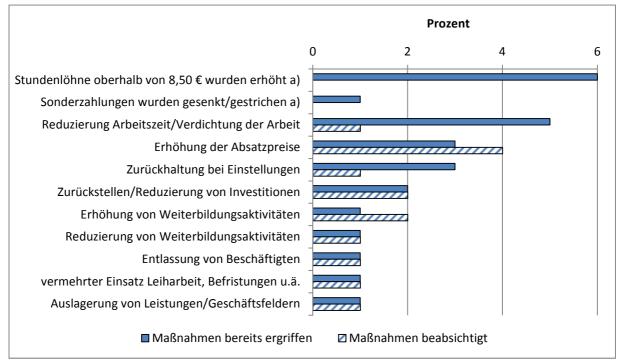
⁵ Wirtschaftliche Lage





änderte Wettbewerbsbedingungen, darunter zur Hälfte Betriebe, die selbst keine Lohnanhebungen vorgenommen haben. 37 Prozent der direkt und 3 Prozent der indirekt betroffenen Betriebe haben Maßnahmen infolge der Mindestlohnregelung getroffen, wobei das Maßnahmespektrum vielfältig ist, wie **Abbildung 24** verdeutlicht.

Abbildung 24: Maßnahmen infolge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in Niedersachsen 2015, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



a) Nach beabsichtigten Maßnahmen wurde bei diesem Item nicht gefragt.

Am häufigsten wird eine Lohnerhöhung bei Personen vorgenommen, die schon vorher mehr als 8,50 Euro verdient haben, um von den Beschäftigten als gerecht empfundene Lohnrelationen wieder herzustellen. Andere Maßnahmen zielen darauf ab, das Verhältnis von Arbeitskosten zu Produktivität zu verbessern, z.B. durch verringerte Sonderzahlungen, Verdichtung der Arbeit, Erhöhung von Weiterbildungsaktivitäten oder Auslagerung von Leistungen. Eine Erhöhung der Absatzpreise wälzt die gestiegenen Kosten auf die Kunden ab. Von Kritikern der Einführung des Mindestlohnes wurde vor allem mit umfangreichen Entlassungen und Zurückhaltung bei Einstellungen gerechnet. Bei Werten von 3 bzw. 1 Prozent der Betriebe spiegelt sich das aber in den Befragungsergebnissen nicht wieder.

Für eine fundierte Analyse der Beschäftigungswirkungen des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes ist es noch zu früh. Die Aufdeckung von Ursache-Wirkungsbeziehungen erfordert darüber hinaus erheblichen methodischen Aufwand. An dieser Stelle ist nur eine grobe Gegenüberstellung der Beschäftigungsentwicklung

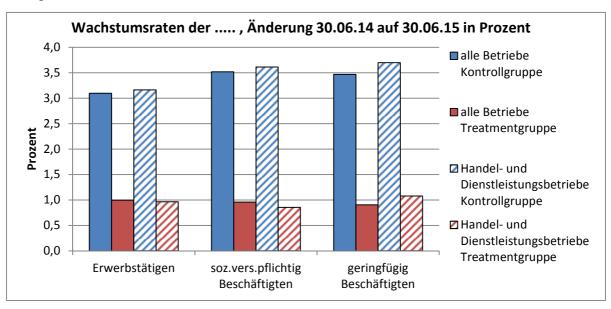




- (1) in Betrieben, die 2016 Lohnanhebungen auf mindestens 8,50 Euro vorgenommen haben (Treatmentgruppe)³²
- (2) und solchen, in denen das nicht vorgekommen ist (Kontrollgruppe),³³ möglich.

Abbildung 25 zeigt die Beschäftigungsentwicklung von 2015 auf 2016 für drei Gruppen von Beschäftigten, nämlich für alle Erwerbstätige, für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und für geringfügig Beschäftigte. Weiterhin sind getrennt aufgeführt die Wachstumsraten für alle Betriebe einerseits und für Betriebe aus den Bereichen Handel und Kfz-Reparatur sowie Dienstleistungen, in denen knapp neun von zehn von Lohnanhebungen betroffene Personen beschäftigt sind.

Abbildung 25: Beschäftigungsentwicklung nach Betroffenheit von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 Euro in Niedersachsen



Wie man sieht sind die Wachstumsraten in den Betrieben der Treatmentgruppe niedriger als in der Kontrollgruppe und zwar unabhängig von der Beschäftigtengruppe und von den betrachteten Wirtschaftsbereichen. Unterstellt man hypothetisch, dass sich die Betriebe der Treatmentgruppe ohne Mindestlohn so entwickelt hätten wie die Kontrollgruppe, dann wären dies 15.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und 5.000 zusätzliche geringfügig Beschäftigte. Demnach hätte sich ein quantitativ geringer negativer Beschäftigungseffekt ergeben. Warnend ist aber noch einmal darauf hinzuweisen, dass die beobachteten Wachstumsdifferenzen nicht

³² Betriebe die gleichzeitig Beschäftigte mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro beschäftigen, wurden aus der Treatmentgruppe ausgeschlossen.

³³ Betriebe, die bereits 2015 Lohnanhebungen vorgenommen haben, und solche, die 2016 indirekte Wirkungen berichten, wurden aus der Kontrollgruppe ausgeschlossen.

⁵ Wirtschaftliche Lage



kausal interpretiert werden dürfen. Eine erste wissenschaftliche Analyse, die einen geringen negativen Beschäftigungseffekt findet, liegt bereits vor.³⁴

Die wirtschafts- und finanzpolitische Diskussion greift das Thema einer Kapital- und Gewinnbeteiligung von Mitarbeitern in unregelmäßigen Abständen auf. Die Argumente, die im Zusammenhang mit der jeweiligen wirtschaftspolitischen Situation variieren, beziehen sich dabei auf die Verteilungsgerechtigkeit, die Flexibilitäts-, Beschäftigungs- und Produktivitätseffekte sowie die Risikoteilung.

Tabelle 51: Betriebe mit Kapital- und Gewinnbeteiligung^{a)} in Niedersachsen 2001 bis 2015, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Anteile in Prozent					
Doraigh	Kapitalbe	eteiligung	Gewinnb	eteiligung		
Bereich	Betriebe	Beschäf- tigte ^{b)}	Betriebe	Beschäf- tigte ^{b)}		
2001 Niedersachsen	3	6	6	11		
2005 Niedersachsen	2	3	9	12		
2007 Niedersachsen	2	n.a	8	n.a.		
2009 Niedersachsen	2	2	8	13		
2011 Niedersachsen	2	1	8	16		
2013 Niedersachsen	2	1	9	16		
2015 Niedersachsen	1	1	10	12		
Verarbeitendes Gewerbe	1	1	13	28		
Baugewerbe	-	0	7	6		
Handel, Kfz-Reparatur	2	2	17	20		
Dienstleistungen	1	0	7	5		
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	-	-	5	2		
1-4 Erwerbstätige	1	0	4	2		
5-19 Erwerbstätige	1	0	10	6		
20-99 Erwerbstätige	2	2	21	12		
100-499 Erwerbstätige	2	1	28	11		
500 und mehr	3	1	25	25		
Kapitalgesellschaften (AG, GmbH, GmbH & Co.KG)	2	2	21	18		
übrige Rechtsformen	0	0	3	4		
tarifgebundene Betriebe	1	1	10	14		
ohne Tarifvertrag, mit Orientierung an TV	1	1	10	9		
ohne Tarifvertrag, ohne Orientierung an TV	0	1	10	9		
2015 Westdeutschland	1	ib da a a Dha	8			

a) Die Fragen nach Kapital- und Gewinnbeteiligung werden im zweijährigen Rhythmus gestellt.

105

b) Als Beschäftigte mit Kapital- bzw. Gewinnbeteiligung werden nur diejenigen gezählt, die laut Angabe des Betriebs in das betreffende Beteiligungssystem einbezogen sind.

³⁴ Bossler, M. und H.-D. Gerner: Employment effects oft he new German minimum wage, IAB-Discussion Papers 10/2016.

⁵ Wirtschaftliche Lage





106

Tabelle 51 informiert über die Verbreitung von Kapital- und Gewinnbeteiligungsmodellen. In Niedersachsen verfügten im Berichtsjahr 1 Prozent der Betriebe über eine Kapitalbeteiligung, während 10 Prozent eine Gewinnbeteiligung eingeführt hatten. Der Anteil der Betriebe mit Kapitalbeteiligung ist tendenziell rückläufig, der mit Gewinnbeteiligung eher ansteigend. Für die Beschäftigtenanteile mit einer Gewinnbeteiligung ist zunächst ebenfalls eine Zunahme zu verzeichnen, aber 2015 ist der Wert deutlich gesunken. Die Schwerpunkte der Gewinnbeteiligung liegen im Verarbeitenden Gewerbe, bei den größeren Betrieben, den Kapitalgesellschaften und den tarifgebundenen Betrieben. Dies deutet darauf hin, dass Motivations- und Anreizprobleme in Großbetrieben stärker ausgeprägt sind und eine Gewinnbeteiligung zur Lösung dieser Probleme beitragen soll.

Die im Vergleich zur Kapitalbeteiligung weitere Verbreitung der Gewinnbeteiligung lässt sich auch damit erklären, dass von ihr eine stärkere Anreiz- und Motivationswirkung für die Mitarbeiter ausgeht. Zudem vermeidet eine Gewinnbeteiligung Risiken, die mit einer Kapitalbeteiligung im Beschäftigungsbetrieb verbunden sind. Bei einer betrieblichen Krise können sowohl der Arbeitsplatz als auch das Beteiligungskapital der Mitarbeiter gefährdet sein.