
Beschäftigungstrends 2016

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2016 für das
Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die
Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen
Institut für Wirtschaftspolitik
Leibniz Universität Hannover

Bearbeiter: Wolfgang Meyer

April 2017

Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen
Institut für Wirtschaftspolitik
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
Königsworther Platz 1, 30167 Hannover
Email: sekretariat@wipol.uni-hannover.de

Kooperationspartner:
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

0	In aller Kürze.....	2
1	Betriebspanel als Informationsquelle.....	8
2	Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung.....	13
2.1	Entwicklung 2000 bis 2016 insgesamt	13
2.2	Struktur und Entwicklung nach Wirtschaftsbereichen	18
2.3	Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen	20
2.4	Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, -typ, Rechtsform und Eigentumsverhältnissen.....	24
2.5	Struktur und Entwicklung nach Regionen	27
3	Personalstruktur	30
3.1	Tätigkeitsgruppen.....	30
3.2	Mini- und Midi-Jobs	32
3.3	„1-Euro-Jobs“	34
3.4	Teilzeitbeschäftigung	34
3.5	Befristete Beschäftigung	37
3.6	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte	39
4	Personalpolitik	41
4.1	Erwartete personalpolitische Probleme	41
4.2	Einstellungen, Abgänge und Personalsuche.....	42
4.3	Betriebliche Ausbildung.....	50
4.4	Fort- und Weiterbildung.....	60
4.5	Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden	66
4.6	Fachkräftesituation.....	75
4.7	Ausländische Arbeitskräfte.....	82
4.8	Frauenerwerbstätigkeit und Chancengleichheit	85
5	Wirtschaftliche Lage	91
5.1	Geschäftsvolumen und Produktivität.....	91
5.2	Ertragslage.....	97
5.3	Investitionen.....	99
5.4	Innovationen sowie Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	103
5.5	Tarifbindung und übertarifliche Bezahlung	108

0 In aller Kürze

Erwerbstätigkeit:

Die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen waren 2016 für Niedersachsen relativ günstig. Der Arbeitsmarkt hat durch den anhaltenden Konjunkturaufschwung erneut positive Impulse erhalten. Die Zahl der Erwerbstätigen steigt gegenüber dem Vorjahr um 1,7 Prozent (+61.000 Erwerbstätige). Den stärksten prozentualen Zuwachs weist aktuell wie im Vorjahr die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf, allerdings fällt die Wachstumsrate von 3,0 auf 1,9 Prozent zurück. Sie liegt diesmal nur ganz knapp über der entsprechenden Rate für die geringfügige Beschäftigung. Die Zahl der tätigen Inhaber/Inhaberinnen ist nahezu konstant geblieben und die Gruppe der Beamten und Beamtinnen ist wie im Vorjahr leicht geschrumpft. Wachstumsimpulse gehen von 27 Prozent der Betriebe aus, denen mit 22 Prozent ein etwas kleinerer Teil an schrumpfenden Betrieben gegenübersteht. Durch Schließungen von Betriebsteilen, Ausgründungen und Ausgliederungen ergeben sich negative Impulse für die Beschäftigungsentwicklung, die durch Eingliederungen nicht ausgeglichen werden. Die meisten Arbeitsplätze finden sich im Wirtschaftsbereich Dienstleistungen (48 Prozent) gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (18 Prozent) sowie Handel und Kfz-Reparatur (16 Prozent). Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie das Baugewerbe haben mit 9 bzw. 6 Prozent einen deutlich geringeren Anteil an der Beschäftigung. Einen Anstieg der Erwerbstätigkeit gibt es in allen betrachteten Wirtschaftsbereichen, der im Bereich Dienstleistungen allerdings relativ schwach ausfällt (1,2 Prozent), während sich das Baugewerbe (5,4 Prozent) besonders gut entwickelt. Letzteres gilt auch für mittelständische Betriebe im Vergleich zur übrigen privaten Wirtschaft. Bei einer Differenzierung nach dem Betriebsalter zeigen vor allem junge Betriebe (nach 2010 gegründet) eine hohe Beschäftigungsdynamik, in regionaler Perspektive die städtischen Regionen. Für die Entwicklung von 2016 auf 2017 sind die meisten Betriebe optimistisch, d. h., sie rechnen mit einer konstanten oder steigenden Belegschaft. Die erwarteten Zuwächse liegen mit 2,1 Prozent über dem im Jahr 2016 erreichten Wert.

Personalstruktur:

Die Personalstruktur verändert sich nach der Jahrtausendwende zu Gunsten der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten. Seit 2008 ist der Trend aber nicht mehr ausgeprägt und von Schwankungen überlagert. Die größte Gruppe stellen 2016 Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten (71 Prozent). Einfache Tätigkeiten üben 23 Prozent der Erwerbstätigen aus und 6 Prozent sind in leitender Funktion tätig. Gegenüber den beiden Vorjahren haben sich keine wesentlichen Veränderungen der Beschäftigungsanteile ergeben. Frauen sind nach wie vor bei einfachen Tätigkeiten über- und bei hochqualifizierten Tätigkeiten unterrepräsentiert. Auch unter tätigen Inhabern/Inhaberinnen und Vorständen findet man Frauen relativ selten. Die zu Be-

ginn des Jahrtausends zu beobachtende Abkehr von Vollzeitbeschäftigung in Dauerjobs (Normalarbeit) hin zu einer stärkeren Nutzung von atypischen Beschäftigungsformen setzt sich nicht eindeutig fort. Kleinere Anteilsschwankungen prägen stattdessen das Bild. Von 2015 auf 2016 ist Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung leicht gestiegen, befristete Beschäftigung, Praktikanten und Leiharbeit haben sich stabilisiert, der Einsatz freier Mitarbeiter ist leicht zurückgegangen.

Erwartete personalpolitische Probleme:

Im Rhythmus von zwei Jahren werden die Betriebe gebeten, Personalprobleme zu nennen, von denen sie erwarten, dass sie innerhalb der nächsten zwei Jahre auftreten werden. Wie in den Vorjahren so erwartet auch 2016 gut die Hälfte der Betriebe keine personalpolitischen Probleme. Nach Branchen aufgeschlüsselt gibt es relativ viele derartige Betriebe im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck und der öffentlichen Verwaltung und relativ wenige im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. Ein kontinuierlich steigender Anteil der Betriebe erwartet Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften; aktuell sind es 34 Prozent. Eine Belastung durch zu hohe Lohnkosten, das Problem, welches bis Mitte des vergangenen Jahrzehnts noch am häufigsten genannt wurde, wird nur noch von gut jedem siebten Betrieb erwartet.

Einstellungen, Abgänge und Personalsuche:

Wachsende, schrumpfende oder auch konstante Beschäftigungszahlen eines Betriebes sind das Ergebnis von betrieblichen Personalbewegungen. Sowohl Einstellungen als auch Abgänge sind erneut angestiegen und haben den höchsten Stand seit dem Jahr 2000 erreicht. Der Arbeitsmarkt ist damit 2016 sehr fluide. Der Nettozuwachs ist allerdings um 19.000 geringer als im Vorjahr. Frauen sind an Einstellungen wie Abgängen unterproportional beteiligt. Anonymisierte Bewerbungsverfahren gibt es bei 2 Prozent der Betriebe. Bei einer Betrachtung des Qualifikationsprofils der neu Eingestellten könnte der Eindruck entstehen, dass Geringqualifizierte besonders gefragt sind, denn sie stellen 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 weiter gestiegen und die Zahl der offenen Stellen hat ein Rekordniveau erreicht. Langzeitarbeitslose werden bei gegebener fachlicher Eignung bei Stellenbesetzungen eher berücksichtigt, wenn sie einen guten Bewerbereindruck machen oder ein Praktikum erfolgreich absolviert haben. Auch Empfehlungen durch Dritte verbessern die Bewerbungschancen. Bei den Abgängen ist die arbeitnehmerseitige Kündigung erneut der häufigste Abgangsgrund, was ein Indiz für eine aus Arbeitnehmersicht günstige Arbeitsmarktlage ist. Arbeitgeberkündigungen haben 2016 aber deutlich an quantitativer Bedeutung gewonnen und ein Niveau

erreicht, das früher nur in Krisenzeiten erreicht wurde. Weiterhin bedeutsam sind auch Abgänge nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Betriebliche Ausbildung:

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist seit längerem verhältnismäßig konstant; 2016 bildet gut ein Drittel aus. Der Ausbildungsumfang ist allerdings leichten Schwankungen unterworfen. Aktuell liegt er knapp über dem Vorjahreswert und entspricht in etwa dem Durchschnitt der letzten Dekade. 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 2015/16 hält sich sowohl der Anteil an Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot als auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen auf dem Vorjahresniveau. Erneut konnten nicht alle Stellen besetzt werden (21 Prozent des Angebots). Das Problem hat sich aber in den letzten beiden Jahren etwas entschärft. 67 Prozent der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen werden vom Betrieb übernommen, wobei weibliche Absolventen um zwei Prozentpunkte niedrigere Übernahmechancen haben. Die Ausbildung erfolgt häufig nicht nur im Betrieb, sondern auch an einer Berufsschule. Knapp zwei von fünf Betrieben berichten davon, dass die Schule räumlich weit entfernt liegt und zusätzliche Kosten z.B. für eine auswärtige Unterbringung entstehen. Diese Kosten werden meist vom Betrieb ganz oder teilweise übernommen.

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. 58 Prozent der Betriebe widmen sich 2016 dieser Aufgabe, ein Spitzenwert in der Betrachtungsperiode. Der Anteil der Beschäftigten, die in die Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen sind, geht allerdings seit zwei Jahren leicht zurück und liegt aktuell bei 36 Prozent. Personen mit einfachen Tätigkeiten sind unterproportional an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Frauen partizipieren 2016 wieder etwas stärker an Weiterbildung als Männer. Weiterbildung unterstützen relativ viele Betriebe im Dienstleistungsbereich sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, allerdings bei einer eher durchschnittlichen Weiterbildungsquote. Im Verarbeitenden Gewerbe ist es umgekehrt, d.h. geringer Betriebsanteil bei hohem Anteil einbezogener Mitarbeiter. Es dominieren nach wie vor institutionelle Formen der Weiterbildung wie externe und interne Kurse sowie die Weiterbildung am Arbeitsplatz.

Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden:

Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte schwankt seit 2008/09 für Betriebe um Werte knapp über 39 Stunden und knapp unter 39 Stunden für Beschäftigte. Am oberen Ende des Arbeitszeitspektrums liegt das Baugewerbe. Eine Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt durch verschiedene Instrumente der Arbeitszeitsteuerung, bei deren Nutzung sich größere Branchenunterschiede zeigen. Bei kurzfristigen Schwankungen spielen vor allem Überstunden eine große Rolle. Im zurückliegenden Jahr 2015 wurden sie von 55 Prozent der Betriebe angeordnet, der höchste Wert seit 2001. Der Ausgleich von Überstunden erfolgt in vier von fünf Betrieben zumindest teilweise durch Freizeit. Arbeitszeitkonten finden sich in knapp 40 Prozent der Betriebe und sie gelten für gut jeden zweiten Beschäftigten. Aktuell ist die Verbreitung aber etwas zurückgegangen. Jeder siebte Beschäftigte hat die Möglichkeit, auf Langzeitkonten anzusparen, die vor allem für Familienzeiten, Weiterbildung und Sabbaticals genutzt werden können. Aber nur ein Drittel der Berechtigten nutzt diese Möglichkeit tatsächlich.

Fachkräftesituation:

Neun von zehn Betrieben setzen aktuell qualifizierte Arbeitskräfte ein und diese machen gut drei Viertel der Beschäftigten aus. Beide Werte sind seit 2000 um knapp 10 Prozentpunkte gestiegen. Die Entwicklung verläuft aber nicht linear, sondern mit leichten Schwankungen. Gleiches gilt für den zusätzlichen Fachkräftebedarf, der sich aus Fachkräfteeinstellungen und unbesetzten Fachkräftestellen zusammensetzt. Knapp ein Drittel der Betriebe hat zusätzlichen Bedarf. Der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen hat seit der Finanz- und Wirtschaftskrise bis 2014 kontinuierlich zugenommen. Danach hat sich die Situation stabilisiert. Besonders hoch ist die Nichtbesetzungsquote weiterhin im Baugewerbe. Insgesamt gesehen ist Fachkräfteknappheit bisher jedoch eher ein nur gelegentlich auftretendes als ein dauerhaft zu beobachtendes Phänomen. Im Fünf-Jahres-Zeitraum 2012 bis 2016 weisen 71 Prozent der Betriebe keine unbesetzten Fachkräftestellen auf. Für einen kleineren Teil der Betriebe tritt das Problem in dieser Zeit jedoch mindestens dreimal auf (5 Prozent).

Ausländische Arbeitskräfte:

Ausländische Arbeitskräfte sind in knapp 40 Prozent aller Betriebe tätig und sie stellen jeden zwanzigsten Erwerbstätigen. Gut ein Viertel dieser Personen ist in den letzten Jahren zugezogen. Knapp die Hälfte der Ausländer verrichtet einfache Tätigkeiten, aber jeder zwölfte geht einer Beschäftigung nach, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist. In den Bereichen Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind nur relativ wenige Ausländer tätig. Diese sind meist hochqualifiziert. Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren, gibt es in 8 Prozent der Betriebe. In den meisten Fällen wird dafür

jedoch keine Notwendigkeit gesehen. Die angebotenen Integrationsmaßnahmen haben häufig die Vermittlung tätigkeitsbezogener Qualifikationen zum Inhalt. Andere Maßnahmen zielen eher auf die Vermittlung allgemeiner oder interkultureller Kompetenzen.

Frauenerwerbstätigkeit und Chancengleichheit:

Eine Förderung der Frauenerwerbstätigkeit wird in Politik und Gesellschaft als wichtige Aufgabe angesehen. Misst man deren Erfolg am Umfang der Frauenerwerbstätigkeit, so zeigen sich seit 2005 auch Erfolge, die nach Wirtschaftsbereichen allerdings unterschiedlich ausfallen. Zudem ist die Beschäftigungsstruktur noch immer ungünstiger als die der Männer. Frauen verrichten überproportional häufig einfache Tätigkeiten. Sie tun dies außerdem viel öfter als Männer in Teilzeit und in Arbeitsverhältnissen mit zeitlich befristeten Verträgen. Sie sind am Management sowohl auf der ersten als auch auf der zweiten Führungsebene unterproportional beteiligt. Immerhin zwei von fünf Betrieben setzen besondere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ein, vor allem im Bereich der Gemeinwirtschaft sowie in der privaten Wirtschaft bei Betrieben mit hohem Frauenanteil.

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 2015 (dem letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr vor der Befragung) im Durchschnitt einen Umsatz von 2,8 Millionen Euro erwirtschaftet. 4 Prozent des Umsatzes stammen aus Aufträgen öffentlicher Auftraggeber. Quantitativ bedeutsam sind öffentliche Aufträge vor allem im Baugewerbe. Die Kapazitätsauslastung hat sich weiter verbessert. Eine zusätzliche Güternachfrage konnte 2009 noch von mehr als zwei Drittel der Betriebe ohne zusätzliche Ressourcen befriedigt werden. Jetzt gilt dies noch für 50 Prozent. Die übrigen Betriebe benötigten vor allem zusätzliches Personal. Für 2016 wird mit einer geringen Steigerung des Umsatzes gerechnet (0,5 Prozent). Die Ertragslage wird im Durchschnitt mit der Schulnote 2,6 bewertet. Das ist der beste Wert in der betrachteten Periode.

Investitionen, Innovationen, Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien:

Die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit hängt unter anderem vom technischen Stand der Anlagen ab, den gut drei von fünf Betrieben mit gut bis sehr gut beurteilen. Der Anteil investierender Betriebe geht seit 2011 schrittweise zurück auf aktuell 56 Prozent. Der Schwerpunkt liegt bei Verbesserungen in Produktionsanlagen oder Geschäftsausstattungen. Produktinnovationen melden im letzten Geschäftsjahr knapp 40 Prozent der Betriebe, meist in Form einer Weiterentwicklung der Produkte, relativ häufig bei Handel und Kfz-Reparatur. Prozessinnovationen sind seltener. Besondere Bedeutung haben in letzter Zeit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

bekommen, die unter dem Schlagwort Industrie 4.0 diskutiert werden. Knapp ein Viertel der Betriebe hat sich intensiv mit dem Thema beschäftigt, eine gleichgroße Gruppe allerdings überhaupt nicht. Bei der Beurteilung des Einsatzpotenzials ergibt sich ein ähnlich gespaltenes Bild. Etwas positiver fällt die Beurteilung der eigenen Ausstattung mit diesen Technologien aus. Vergleicht man die Situation in Niedersachsen mit der des alten Bundesgebietes, dann stellt sich heraus, dass dem Thema in Niedersachsen eine größere Aufmerksamkeit gewidmet wird, der Technologie ein höheres Potenzial bescheinigt wird und die Einschätzung der Ausstattung günstiger ausfällt.

Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung:

Die Tarifbindung von Betrieben geht seit längerem bei leichten Schwankungen zurück; aktuell beträgt sie 36 Prozent. Seit 2013 kann man 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. In den meisten Fällen gilt ein Branchentarifvertrag. Insbesondere in Niedersachsen sind aber auch Haus- und Firmentarifverträge quantitativ bedeutsam. Zwei von fünf Beschäftigten arbeiten mittlerweile in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind, wobei sich aber mehr als die Hälfte der Firmen bei Löhnen und Gehältern an Tarifverträgen orientiert. 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 übertariflicher Bezahlung zu erwarten. Dies zeigt sich aber nicht durchgängig für die Zeit nach der Finanz- und Wirtschaftskrise. Aktuell zahlen 41 Prozent der Betriebe übertarifliche Entgelte. In diesen sind 39 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig, allerdings kommt gut die Hälfte davon nicht in den Genuss höherer Löhne, da die Betriebe das Instrument selektiv einsetzen.

1 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 gesamtdutsche Wirtschaft gemacht werden können. Da die ostdeutschen Bundesländer auch an länderspezifischen Analysen interessiert waren, finanzierten sie ab 1996 Aufstockungen der Stichprobe, die dann repräsentative Aussagen für die beteiligten Länder ermöglichte. Westdeutsche Bundesländer erkannten ebenfalls bald die Bedeutung dieses Informationsinstruments und schlossen sich schrittweise an. Meist sind mit Ausnahme Hamburgs alle Länder im Betriebspanel vertreten. Die Zahl der insgesamt befragten Betriebe stieg dadurch an, von ca. 4.000 im Jahr 1993 auf ca. 16.000 seit 2003.

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

- Sie liefern Informationen über das betriebliche Geschehen für alle Bereiche der Wirtschaft, insbesondere auch für die sonst schlecht erfassten Dienstleistungsbereiche. Bei neuen Interessenschwerpunkten ist eine raschere Anpassung des Fragenprogramms möglich als bei der amtlichen Statistik.
- Aufgrund der verknüpfbaren Querschnitt- und Längsschnittinformationen können einzelwirtschaftliche und gruppenspezifische Entwicklungen analysiert werden. 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 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 wird die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit verwendet. In ihr sind alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnet. **Tabelle 1** gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 197.000 niedersächsischen Betriebe im Juni 2015, die zu diesem Zeitpunkt insgesamt 2,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten. Aus dieser Grundgesamtheit wurde entsprechend dem Prinzip der optimalen Schichtung eine nach Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe gezogen.² 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.³ Für das Jahr 2016 liegen von 1.078 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. 59,3 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 8,1 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 volkswirtschaftlichen Sektor Dienstleistungen mit wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen, dem Einzelhandel sowie Gesundheits- und Sozialwesen als größten Einzelbereichen (15,6 / 10,8 / 12,6 Prozent). In diesen drei Branchen finden jeweils auch relativ viele Personen Beschäftigung (12,9 / 15,8 / 8,1 Prozent). Außerhalb des Dienstleistungssektors ist vor allem das Investitions- und Gebrauchsgütergewerbe für die Beschäftigung bedeutsam (12,8 Prozent), in eingeschränktem Maße auch das Baugewerbe (6,3 Prozent). Bei längerfristigen Branchenvergleichen muss beachtet werden, dass sich 2008 die Systematik der Wirtschaftszweige geändert hat.

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

² Dabei werden die in Tabelle 1 angegebenen 19 Branchen sowie 10 Betriebsgrößenklassen unterschieden.

³ In etwa vier von fünf Betrieben wird der Fragebogen in persönlich-mündlichen Interviews ausgefüllt. Bei den übrigen findet meist eine Selbstausfüllung durch die Betriebe statt, teilweise gibt es Mischformen.

Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2015 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2016

Branche	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2015						Niedersachsen insgesamt		Interviews 2016 Anzahl
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr		Anzahl	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	9.748	1.273	224		a)		11.265	5,7	30
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung	1.102	534	375	98	12		2.121	1,1	21
Nahrungs- und Genussmittel	823	790	450	195	22		2.280	1,2	25
Verbrauchsgüter	811	525	302	84	6		1.728	0,9	21
Produktionsgüter	583	587	533	226	43		1.972	1,0	45
Investitions- und Gebrauchsgüter	3.279	2.899	1.539	418	66		8.201	4,2	104
Baugewerbe	11.239	7.408	1.682		a)		20.460	10,4	69
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Großhandel	8.211	4.783	1.743	248	9		14.994	7,6	61
Einzelhandel	13.834	8.547	2.133	210	6		24.730	12,6	104
Verkehr und Lagerei	3.528	2.597	1.296	205	29		7.655	3,9	46
Information und Kommunikation	2.139	1.014	406	83	8		3.650	1,9	17
Gastgewerbe	9.063	3.578	764	42	0		13.447	6,8	61
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.264	943	354	129	25		5.715	2,9	28
wirtschaftl., wiss. und freiberufliche Dienstleistungen	20.421	7.285	2.346	557	46		30.655	15,6	121
Erziehung und Unterricht	2.902	2.064	989	87	16		6.058	3,1	56
Gesundheits- und Sozialwesen	9.972	7.961	2.666	503	115		21.217	10,8	143
sonstige Dienstleistungen	7.814	2.332	297		a)		10.501	5,3	40
Organisationen ohne Erwerbszw.	3.131	887	288		a)		4.356	2,2	20
Öffentliche Verwaltung	673	732	861	319	57		2.642	1,3	66
Rest (nicht zugeordnet)	3.214		0		a)		3.254	1,7	
Niedersachsen insgesamt	116.751	56.777	19.248	3.657	468		196.901	100,0	1.078
Anteil in Prozent	59,3	28,8	9,8	1,9	0,2		100,0		100
Anzahl Interviews 2016	286	223	318	205	46		1.078		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. Frühere Kontrollrechnungen haben gezeigt, dass z. B. bei der Zahl der Erwerbstätigen mit einer Unschärfe von ± 8 Prozent gerechnet werden muss. Hochrechnungen für Teilmengen, wie z. B. Betriebe des Baugewerbes, sind – bei steigender Unschärfe – ebenfalls möglich. Für statistisch vertretbare Aussagen sollten die hochzurechnenden Werte wenn möglich auf der Befragung von mehr als 100 Betrieben basieren. Wie **Tabelle 1** zeigt, ist diese Bedingung in vielen Wirtschaftszweigen nicht erfüllt. Hier ergeben sich drei Möglichkeiten. Erstens kann man auf einen Ausweis dieser Einheiten verzichten. Zweitens kann man Branchen zu Wirtschaftsbereichen zusammenlegen, sodass die kritische Grenze übersprungen wird. Drittens kann man die kritische Grenze in Einzelfällen etwas niedriger ansetzen. Von allen drei Möglichkeiten wird in diesem Bericht Gebrauch gemacht. Die Branchen "Land-, Forstwirtschaft und Fischerei" sowie "Bergbau, Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung" werden nicht einzeln ausgewiesen. Es liegen hier nur wenige Fälle vor und eine Zusammenfassung mit anderen Branchen würde sehr heterogene Einheiten ergeben. Zusammenfassungen zu Wirtschaftsbereichen werden in folgender Weise vorgenommen:

- **Verarbeitendes Gewerbe:** Nahrungs- und Genussmittel; Verbrauchsgüter; Produktionsgüter; Investitions- und Gebrauchsgüter.
- **Handel und Kfz-Reparatur:** Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Großhandel; Einzelhandel.
- **Dienstleistungen**⁴: Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation; Gastgewerbe; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen; Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; sonstige Dienstleistungen.
- **Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.**

Beim letztgenannten Wirtschaftsbereich und im Baugewerbe wird die kritische Grenze von 100 Fällen zwar unterschritten, aber da sie wichtige Teile der niedersächsischen Wirtschaft ausmachen, werden sie einzeln ausgewiesen. Allerdings müssen

⁴ Der Wirtschaftsbereich Dienstleistungen ist eine Teilmenge des volkswirtschaftlichen Sektors Dienstleistungen im Sinne der Drei-Sektoren-Hypothese. Letzterer umfasst zusätzlich zu den oben genannten Branchen auch die Wirtschaftsbereiche Handel und Kfz-Reparatur sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, die hier getrennt ausgewiesen werden.

die Ergebnisse für diese beiden Bereiche mit Vorsicht interpretiert werden, da die Unsicherheitsmargen wegen der geringen Fallzahl größer sind.

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. Diese Bereiche stehen im Fokus, weil sie als besonders interessant für die weitere Beschäftigungsentwicklung angesehen werden. Bei der Auswertung werden aber durch eine entsprechende Gewichtung repräsentative Aussagen ermöglicht.

Bei Vergleichen über mehrere Jahre ist zu beachten, dass in einem Panel im Prinzip von Jahr zu Jahr die gleichen Betriebe befragt werden sollen. In der Praxis ist dies jedoch aus verschiedenen Gründen nicht möglich; jährlich scheiden etwa 15 Prozent der Betriebe aus. Dies kann dadurch bedingt sein, dass Betriebe schließen, in ein anderes Bundesland ziehen oder auch die weitere Teilnahme an der Befragung verweigern. Es werden dann entsprechend viele neue Betriebe unter Beachtung der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur in das Panel aufgenommen. Dies hat einerseits den Vorteil, dass der Strukturwandel der Betriebe berücksichtigt wird. Es bedeutet andererseits, dass Veränderungen in den beobachteten Größen sowohl auf Verhaltensänderungen als auch auf Änderungen in der Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen sein können.⁵

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

⁵ Damit sind Änderungen unterhalb der Schichtungsmerkmale Branche und Betriebsgrößenklasse gemeint. Scheidet z. B. ein Kleinbetrieb im Baugewerbe mit hohem Auszubildendenanteil aus der Stichprobe aus und wird durch einen entsprechenden Betrieb mit niedrigem Anteil ersetzt, sinkt der Ausbildungsumfang des Aggregats „Kleinbetriebe im Baugewerbe“ auch dann, wenn beide Betriebe genauso viele Auszubildende beschäftigen wie im Vorjahr.

2 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung

2.1 Entwicklung 2000 bis 2016 insgesamt

Im Zentrum des Betriebspanels steht die Beschäftigung. Es geht darum, alle Personen zu erfassen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig

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

Zusätzlich zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden daher auch Beamte/Beamtinnen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte und sonstige Beschäftigte erfasst. Bis 2004 wurde diese Gesamtgruppe als „Beschäftigte“ bezeichnet. Da man mit diesem Begriff möglicherweise aber nur abhängig Beschäftigte assoziiert, wird seit 2005 in Anlehnung an die Begriffsbildung des Statistischen Bundesamtes bei der Gesamtgruppe stattdessen von „Erwerbstätigen“ gesprochen. Allerdings ist diese Begriffsverwendung nicht deckungsgleich mit der der amtlichen Statistik, da die Gruppe der tätigen Inhaber/-innen im Panel nicht vollständig erfasst wird.⁶ 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.

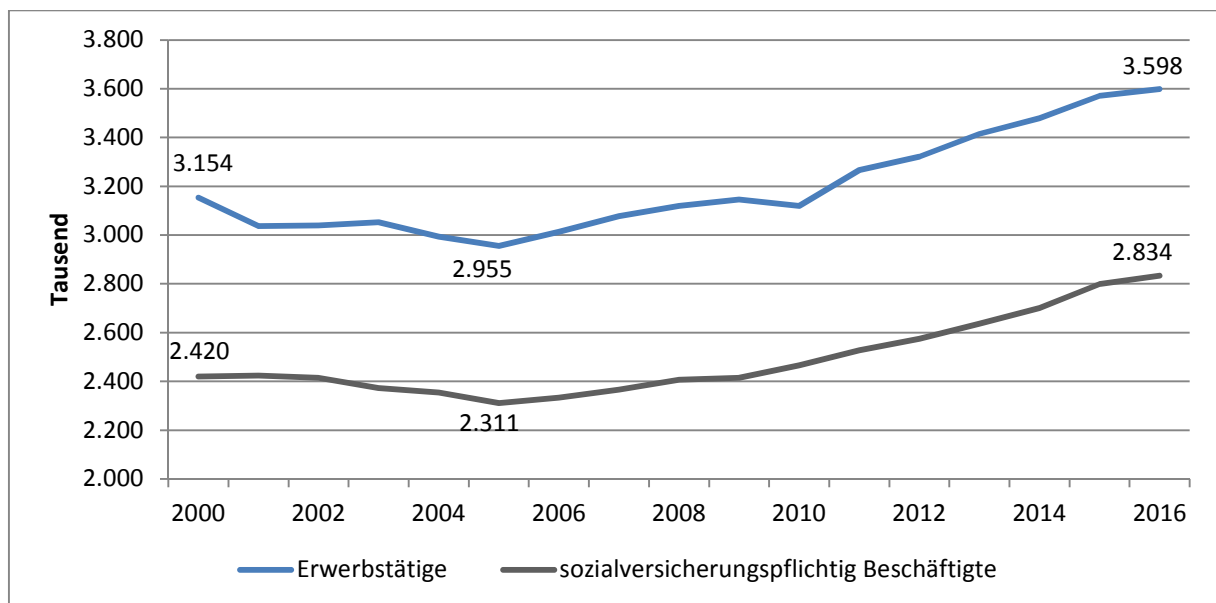
Im Betriebspanel werden Fälle von Erwerbstätigkeit registriert. Daher kann es zu Doppelzählungen kommen, wenn Personen in mehreren befragten Betrieben Arbeitsverhältnisse haben. Dies tritt z. B. bei geringfügig Beschäftigten häufiger auf. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen muss auch beachtet werden, 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 2016 anhand der jeweiligen Panelbefragungsergebnisse nach. In den ersten Jahren des Betrachtungszeitraums verlief die Entwicklung sowohl bei den Erwerbstätigen wie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer abwärts gerichteten Tendenz. Niedersachsen lag damit im Trend der meisten Bundesländer. 2005 war bei beiden

⁶ 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.

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.

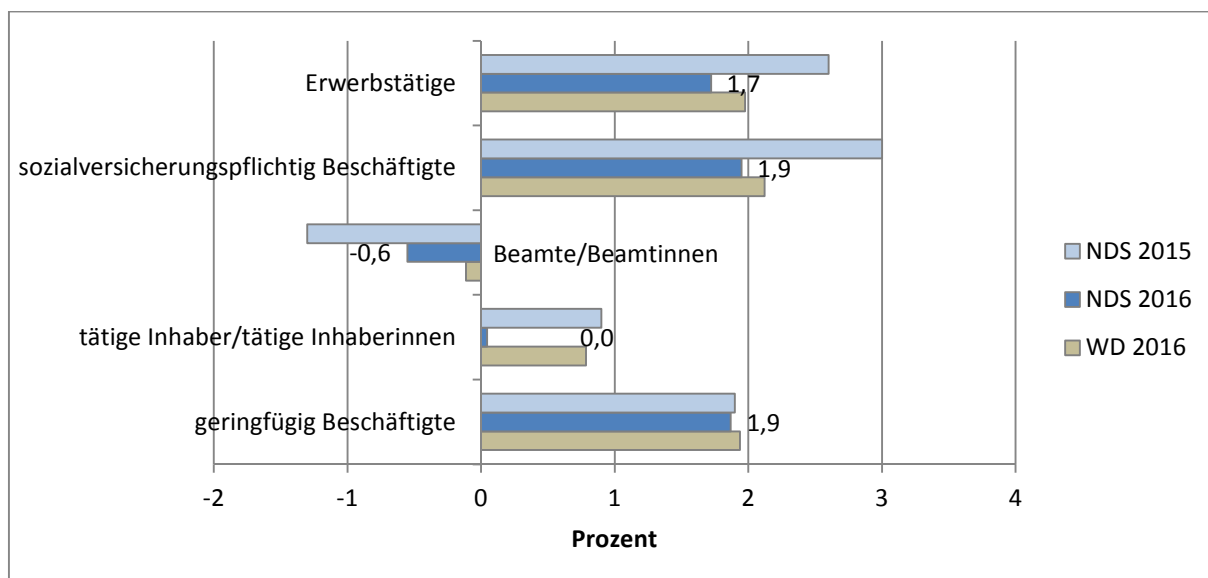
Abbildung 1: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2016, Stand: jeweils 30.06., Werte in Tausend; Basis: Alle Betriebe



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 niedersächsischen Wachstumsraten der letzten beiden Jahre für die verschiedenen Gruppen und zum Vergleich die entsprechenden aktuellen Werte für Westdeutschland. Den stärksten prozentualen Zuwachs weist aktuell wie im Vorjahr die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf, allerdings ist die Wachstumsrate von 3,0 auf 1,9 Prozent zurückgefallen. Sie liegt damit in ähnlicher Größenordnung wie die Wachstumsrate für die geringfügige Beschäftigung und die der Erwerbstätigen insgesamt. Wie im Vorjahr hat sich die Zahl der Beamten und Beamtinnen verringert. Insgesamt ist die Entwicklung in Niedersachsen aktuell etwas ungünstiger als die in der Vergleichsregion Westdeutschland. Im Vorjahr war die Situation genau umgekehrt.

Abbildung 2: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen, Veränderung 2014 auf 2015 und 2015 auf 2016, jeweils 30.06., in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Der Anstieg der Gesamtzahl der Erwerbstätigen um 1,7 Prozent ist 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. Dies Muster ist über die letzten Jahre relativ konstant.

Tabelle 2: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2015 auf 2016, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

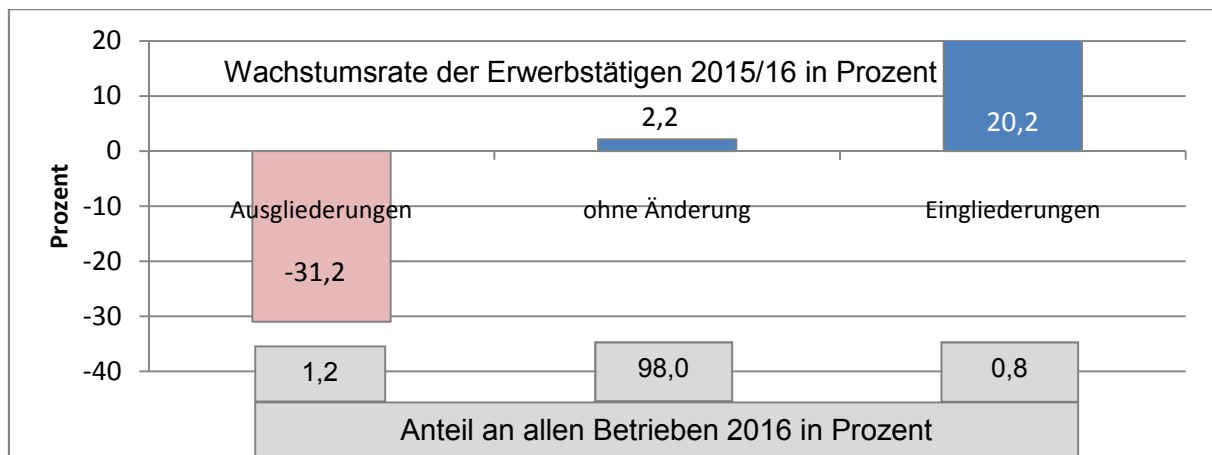
Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2015 auf 2016 ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	2016 in Tausend	2016 Anteil in Prozent	Änderung 2015 - 2016 in Tausend	Änderung 2015 - 2016 in Prozent
gestiegen	52	27	+ 184	+ 11,3
gleich geblieben	98	51	0	0,0
gefallen	43	22	- 123	- 10,8

Lesebeispiel „gestiegen“: In 52.000 Betrieben, diese entsprechen einem Anteil von 27 Prozent, ist 2016 die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, und zwar um 184.000; dies ergibt eine Wachstumsrate von 11,3 Prozent.

Wie in den früheren Berichten soll auch hier der Frage nachgegangen werden, ob Arbeitsplätze in größerem Umfang durch Schließungen von Betriebsteilen, Ausgründungen oder Ausgliederungen (im Folgenden zusammengefasst als „Ausgliederungen“)

gen“) verloren gegangen sind. **Abbildung 3** zeigt, dass die quantitative Bedeutung dieser Prozesse 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 0,8 Prozent der Betriebe. Daraus resultieren positive Beschäftigungsimpulse.

Abbildung 3: Betriebe mit Betriebsänderungen und Wachstumsraten der Erwerbstätigen in Niedersachsen 2016, Veränderung 30.06.2015 auf 30.06.2016.; Basis: Alle Betriebe



Lesebeispiel „ohne Änderung“: In 98,0 Prozent aller Betriebe haben sich keine Änderungen (Aus- bzw. Eingliederungen) ergeben. Die Zahl der Erwerbstätigen ist hier um 2,2 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 betriebliche Beschäftigungsänderung von 2015 auf 2016 in den einzelnen Kategorien angegeben. Hier zeigt sich, dass ausgliedernde Betriebe ca. 23.000 Beschäftigte verlieren (entspricht -31,2 Prozent) und eingliedernde die Beschäftigung um 11.000 steigern (entspricht 20,2 Prozent).⁷ Per Saldo ergibt dies einen negativen Wachstumsbeitrag. Dies lässt sich auch daran absehen, dass die Gruppe der Betriebe ohne Aus- bzw. Eingliederungen die Beschäftigung um 2,2 Prozent erhöhen, gegenüber 1,7 Prozent für die Gesamtgruppe aller Betriebe. Insgesamt sind diese Daten ein Indiz dafür, dass Niedersachsen durch betriebliche Umstrukturierungen negative Impulse für die Beschäftigungsentwicklung bekommen hat. Für einzelne Betriebe oder auch einzelne Regionen können Ausgliederungen dabei sehr problematisch sein, da neben den hier diskutierten direkten Effekten noch indirekte wirken können. So kann bei Freisetzungen durch Ausgliederungen das

⁷ Welchen Anteil die Aus- und Eingliederungen an diesen Gesamtentwicklungen haben, ist nicht bekannt.

Arbeitseinkommen in der Region zurückgehen und dies, z. B. im Handel Nachfrage- und damit weitere 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; 18 Prozent erwarten eine steigende und 3 Prozent eine fallende Zahl. Damit setzt sich der seit 2006 vorherrschende positive Erwartungstrend auch 2016 unverändert fort.

Tabelle 3: Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2017 in Niedersachsen;
Basis: Alle Betriebe

Die Beschäftigung wird bis Juni 2017 voraussichtlich...	alle Betriebe	Anteil Betriebe in Prozent		
		Zahl der Erwerbstätigen war von 2015 auf 2016		
		konstant	wachsend	schrumpfend
etwa gleich bleiben	75	81	68	68
eher steigen	18	12	26	20
eher fallen	3	4	2	5
Kann man noch nicht sagen	4	3	4	7

Lesebeispiel „etwa gleich bleiben“: 75 Prozent aller Betriebe erwarten, dass die Beschäftigung bis Juni 2017 etwa gleich bleibt. Bei den Betrieben, die bereits von 2015 auf 2016 eine konstante Zahl an Erwerbstätigen hatten, liegt der Anteil derjenigen, die weiterhin Konstanz erwarten bei 81 Prozent. Bei den in der Vergangenheit gewachsenen (geschrumpften) Betrieben betragen die entsprechenden Werte 68 Prozent (68 Prozent).

Klammert man die Betriebe aus, die noch keine Aussage treffen können, dann wird mit einer Steigerung der Beschäftigung um 2,1 Prozent gerechnet. Damit sind die Betriebe etwas optimistischer als in früheren Jahren. 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, jeder fünfte Betrieb sogar wieder mit Wachstum rechnet. Nur 5 Prozent dieser Gruppe rechnen mit einem weiteren Beschäftigungsrückgang.

Wie in den vergangenen Jahren wurde geprüft, ob die im Vorjahr geäußerten Erwartungen eingetroffen sind oder nicht. Dabei zeigt sich, dass 54 Prozent der Betriebe die Entwicklungstendenz (konstant, wachsend, schrumpfend) richtig vorhergesehen haben. Dies ist ein Wert, der etwa im Durchschnitt der Vorjahre liegt. Die Gruppe derjenigen, die zu pessimistisch war und die Entwicklung unterschätzt hat ist mit 21 Prozent fast genauso groß wie die Gegengruppe, die zu optimistisch war und sie überschätzt hat (25 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 Wirtschaftsbereichen, gibt **Abbildung 4**. Angegeben ist der jeweilige prozentuale Anteil eines Bereichs an den niedersächsischen Erwerbstätigen insgesamt. Da die Branchenklassifikation 2008 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 bei leichten Schwankungen in etwa stabil.

Abbildung 4: Erwerbstätige in Niedersachsen 2000 bis 2016 nach Wirtschaftsbereichen, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

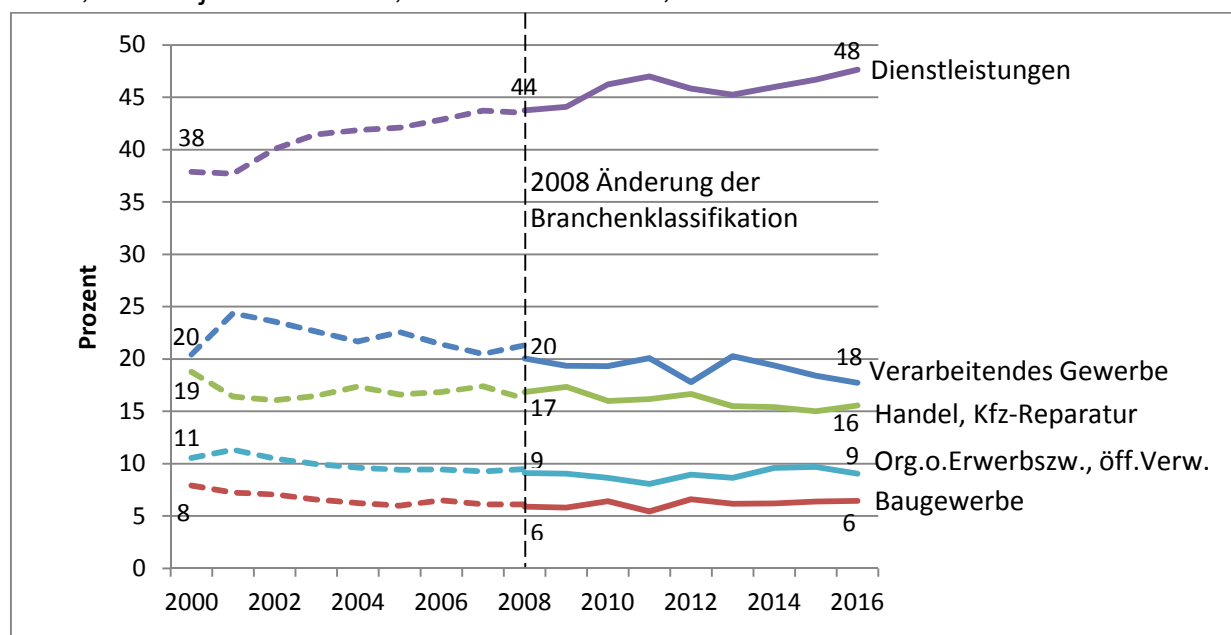


Tabelle 4 ergänzt die Abbildung am aktuellen Rand. Misst man die quantitative Bedeutung eines Wirtschaftsbereichs anhand der Zahl der Betriebe, dann bleiben die Dienstleistungen auf Platz 1, aber das Verarbeitende Gewerbe und Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung rücken in der Rangreihe weiter nach unten. 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 2015 und 2016 nach Wirtschaftsbereichen, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Wirtschaftsbereich a)	Zahl der Erwerbstätigen				Betriebe 2016	Erwerbstätige pro Betrieb 2016
	2015 in Tausend	2016 in Tausend	Anteil in Prozent	Änderung 2015/16 in Prozent	Anteil in Prozent	Anzahl
Niedersachsen					100	19
Erwerbstätige	3.537	3.598	100	1,7		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	2.779	2.834	79	1,9		
geringfügig Beschäftigte	441	449	12	1,9		
Verarbeitendes Gewerbe					7	45
Erwerbstätige	628	638	18	1,5		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	588	593	21	1,0		
geringfügig Beschäftigte	28	31	7	9,7		
Baugewerbe					11	11
Erwerbstätige	220	232	7	5,4		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	171	180	6	5,4		
geringfügig Beschäftigte	27	30	7	9,1		
Handel, Kfz-Reparatur					21	14
Erwerbstätige	545	560	16	2,7		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	397	409	14	3,0		
geringfügig Beschäftigte	110	115	26	4,0		
Dienstleistungen					51	17
Erwerbstätige	1.694	1.715	48	1,2		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	1.308	1.329	47	1,6		
geringfügig Beschäftigte	243	242	55	-0,2		
Org. o. E., öffentliche Verwaltung					4	46
Erwerbstätige	320	326	9	1,8		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	222	227	8	2,4		
geringfügig Beschäftigte	17	19	4	6,5		

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 45 Erwerbstätige. 2015 waren im Verarbeitenden Gewerbe 628.000 Erwerbstätige beschäftigt, 2016 638.000. Letzteres entspricht 18 Prozent der Erwerbstätigen. Von 2015 auf 2016 ist deren Zahl um 1,5 Prozent gewachsen.

Von 2015 auf 2016 steigt in allen hier betrachteten Wirtschaftsbereichen sowohl die Zahl der Erwerbstätigen als auch die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei in drei von fünf Fällen letztere stärker zunehmen als erstere. Ein starker Wachstumsimpuls ist im Baugewerbe spürbar und auch der Bereich Handel und Kfz-Reparatur entwickelt sich überdurchschnittlich. Ungewohnt gering fallen die Beschäftigungszuwächse im Bereich Dienstleistungen aus. Die Zahl der geringfügig Beschäf-

tigten geht hier sogar etwas zurück. In den anderen Wirtschaftsbereichen nimmt sie dagegen deutlich zu.

Sowohl bei Schrumpfungs- wie auch bei Wachstumsprozessen von Branchen muss bedacht werden, dass diese nicht einheitlich verlaufen. Auch im überdurchschnittlich wachsenden Bereich Baugewerbe hat knapp 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 (70 bis 90 Prozent) von zahlenmäßiger Konstanz aus und in allen Fällen ist der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen höher als der mit negativen (um 7 bis 23 Prozentpunkte), mit dem Bereich Handel und Kfz-Reparatur an der Spitze. Beim Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung ist der zahlenmäßige Überhang der Optimisten über die Pessimisten dagegen relativ gering.

2.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

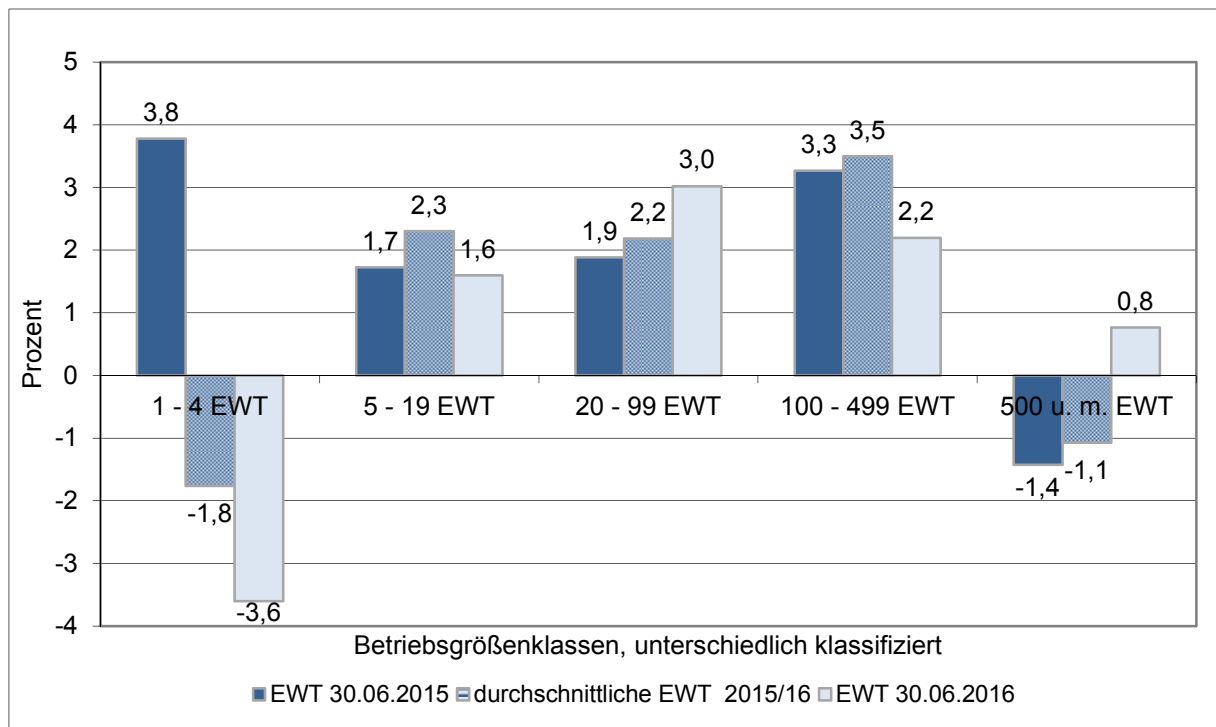
Die **Tabellen 1** und **4** (letzte Spalte) haben schon gezeigt, dass die Wirtschaft in Niedersachsen überwiegend kleinbetrieblich strukturiert ist. Die Analyse der Beschäftigtendynamik nach Größenklassen ist allerdings nicht ganz einfach, da sich durch Schrumpfungen, Schließungen und Zuwächse die Zugehörigkeit 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 30.06.2015;
- nach der Zahl der Erwerbstätigen im Endzeitpunkt, hier 30.06.2016;
- 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 einen Betrieb nach der Erwerbstätigenzahl 2015, dann kann der Betrieb entweder in dieser Klasse verbleiben oder aber bei Beschäftigungszuwachs aus dieser Klasse herauswachsen. Zwar können auch Betriebe Insolvenz anmelden und ausscheiden, aber darüber liegen gegenwärtig keine Informationen im Panel vor. Die Entwicklung der Kohorte wird daher zu positiv dargestellt (hier 3,8 Prozent). Klassifiziert man umgekehrt nach der Erwerbstätigenzahl 2016, 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 -3,6 Prozent). Einen Mittelweg bietet die Klassifizierung anhand eines Durchschnitts beider Jahre an (hier -1,8 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 30.06.2015 auf 30.06.2016 in Prozent; Basis: Alle Betriebe

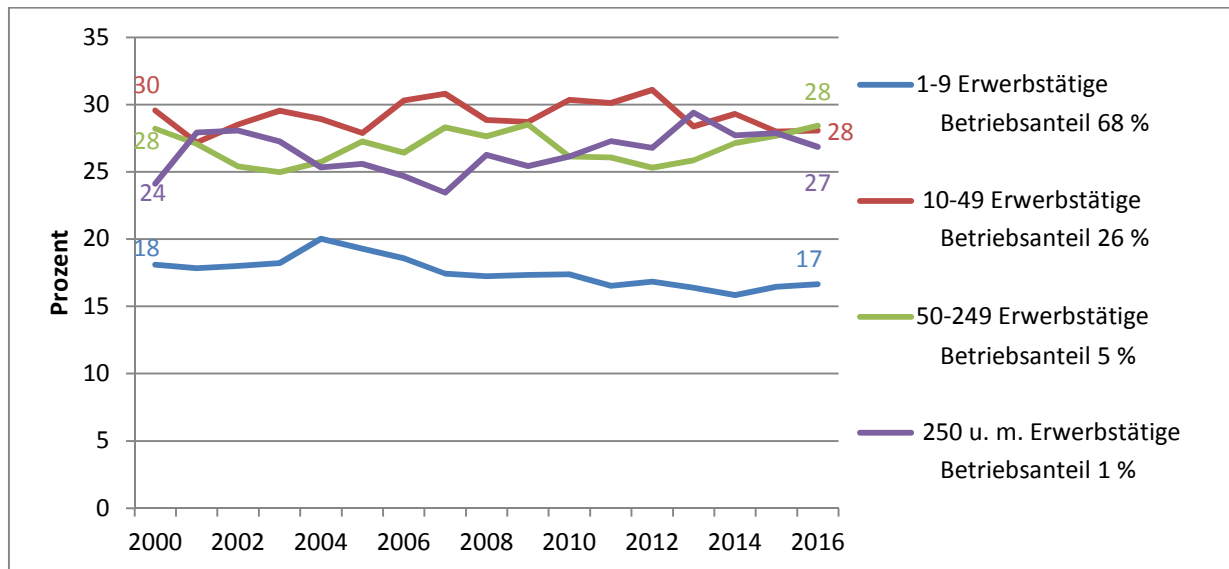


a) Erwerbstätige werden als EWT abgekürzt.

In **Abbildung 6** ist die Entwicklung der Beschäftigtenanteile nach Betriebsgrößenklassen für die Jahre 2000 bis 2016 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 den meisten Jahren die Betriebe mit 10 - 49 Erwerbstätigen die höchsten Beschäftigtenanteile. Zwischen gut ein Viertel und knapp ein Drittel findet hier Arbeit. Die Anteile der beiden darüber liegenden Größenklassen (50 - 249 bzw. 250 u. mehr EWT) haben allerdings meist Werte, die nur wenig darunter liegen. Nur der Beschäftigtenanteil der kleinsten Größenklasse, die gut zwei Drittel aller Betriebe umfasst, liegt mit Werten zwischen 16 und 20 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 Be-

schäftigungsbedeutung 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 2016 nach Betriebsgrößenklassen^{a)}, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



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

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 (20-99 EWT) und den Großbetrieben mit 23 bzw. 29 Prozentpunkten deutlich positiv ist. In den anderen Beschäftigungsgrößenklassen ist die Differenz ebenfalls positiv, aber 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 Unternehmen⁸ unter der genannten Beschäftigten- und Umsatzgrenze bleibt. Allerdings kann dieses Konzept nicht eins zu eins umgesetzt werden, da im Datensatz der Betrieb als technisch-organisatorische und regionale Einheit und nicht das Unternehmen die Befragungseinheit darstellt. Umsatz und Beschäftigung von Mehrbetriebsunternehmen sind nicht bekannt. Der Mittelstand wird daher auf eigentümer-geführte Betriebe, die unterhalb der Beschäftigungs- bzw. Umsatzobergrenze bleiben, eingegrenzt.⁹

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).

Tabelle 5: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie in der Privat- und Gesamtwirtschaft in Niedersachsen 2015 und 2016, Stand: jeweils 30.06.;
Basis: Alle Betriebe

Bereich	2015 in Tau- send	Erwerbstätige 2016		Änderung 2015/16		Betriebe 2016	
		in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
private Wirtschaft insgesamt ^{a)}	2.573	2614	73	41	1,6	171	88
Mittelstand ^{b)}	1.401	1443	40	42	3,0	148	77
übrige private Wirtschaft ^{b)}	1.140	1140	32	0	0,0	21	11
Gesamtwirtschaft ^{c)}	964	984	27	20	2,1	22	12
Niedersachsen	3.537	3.598	100	61	1,7	194	100

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

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

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

⁸ 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.

⁹ 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.

Ein Blick auf **Tabelle 5** zeigt, dass knapp neun von zehn Betrieben zur privaten Wirtschaft gehören und knapp drei Viertel aller Erwerbstätigen dort Beschäftigung finden. Der weitaus größte Teil der privatwirtschaftlichen Betriebe gehört zum Mittelstand. Aufgrund der eher klein- bis mittelbetrieblichen Struktur liegt sein Beschäftigungsanteil aber deutlich niedriger. Klammert man die öffentliche Wirtschaft aus der Berechnung aus, liegen die entsprechenden Anteilswerte bei 87 bzw. 56 Prozent. Die mittelständische Wirtschaft verzeichnet von 2015 auf 2016 den höchsten Beschäftigungszuwachs aller betrachteten Teilbereiche. Zwei von drei neuen Arbeitsplätzen entstehen hier, während die Beschäftigung der übrigen privaten Wirtschaft in etwa stagniert. In den vergangenen Jahren war die Situation im Mittelstand aber nicht immer so günstig wie aktuell.

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**). Knapp zwei Fünftel der Betriebe mit knapp drei Fünftel der Erwerbstätigen wurde vor 1990 gegründet. Mit 29 Personen pro Betrieb sind ältere Firmen gut doppelt so groß wie die später gegründeten (13 bzw. 12 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 in den beiden Vorjahren 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 nicht berücksichtigt sind. Bei Berücksichtigung dieses Sachverhalts würden alle Wachstumsraten etwas niedriger ausfallen, wobei der Rückgang bei den jüngeren Betrieben am stärksten wäre, da die Insolvenzwahrscheinlichkeit in den ersten Jahren nach Gründung am höchsten ist. Bei der Altersklasse der vor 1990 gegründeten Betriebe ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an allen Erwerbstätigen mit 82 Prozent relativ hoch. In den beiden jüngeren Altersklassen liegt der entsprechende Anteil mit 76 bzw. 71 Prozent deutlich darunter. Allerdings ist der Einsatz geringfügig Beschäftigter bei mittelalten Betrieben etwas gesunken.

Tabelle 6: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2000 und 2016
nach Betriebsalter, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Betriebe sind... gegründet	Erwerbstätige					Betriebe 2016	
	2000 in Tau- send	2016 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2015/16 in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
vor 1990	2.534	2.075	58	16	0,8	71	37
1990 bis 2010	479	1.071	30	19	1,8	84	44
nach 2010	-	433	12	26	6,9	38	20
Niedersachsen ^{a)}	3.013	3.579	100	61	1,7	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 konjunktur reagibler sind als Unternehmenszentralen. Wie man sieht, sind die weitaus meisten Betriebe (86 Prozent) Ein-Betriebs-Unternehmen. Sie treten vor allem im kleinbetrieblichen Bereich überproportional häufig auf und in ihnen sind knapp zwei Drittel der Erwerbstätigen tätig. Bei den übrigen Typen steigt dagegen die Verbreitungshäufigkeit mit der Betriebsgröße an, sodass die Erwerbstätigenanteile meist 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 2016
nach Betriebstyp, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Betrieb/Dienststelle ist ...	Erwerbstätige					Betriebe 2016	
	2000 in Tau- send	2016 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2015/16 in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
eigenständiges Unternehmen	1.561	2.270	65	38	1,7	165	86
Zentrale/Hauptverwaltung	498	465	13	1	0,3	4	2
Niederlassung/Filiale	673	686	20	17	2,6	21	11
Mittelinstanz	221	91	1	1	0,8	2	1
Niedersachsen ^{a)}	2.953	3.512	100	58	1,7	192	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. Großen Zuwachs verzeichnen die eigenständigen Unternehmen. Alle anderen Betriebstypen verlieren dagegen Beschäftigungsanteile,

bei Zentralen/Hauptverwaltungen und Mittelinstanzen sinken auch die absoluten Beschäftigungszahlen. Besonders stark schrumpft das Personal der Mittelinstanzen.

Bei den meisten Betriebstypen entwickelt sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung günstiger als die der Erwerbstätigen insgesamt. Eine Ausnahme hiervon zeigt sich bei den eigenständigen Unternehmen, bei denen die beiden Zuwachsraten in etwa gleich groß sind. Die geringfügige Beschäftigung wird von Zentralen/Hauptverwaltungen sowie Niederlassungen/Filialen abgebaut.

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 2016
nach Rechtsform, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Bereich	2000 in Tau- send	Erwerbstätige		Änderung 2015/16		Betriebe 2016	
		2016 in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
Einzelunternehmen	557	637	18	6	1,0	99	51
Personengesellschaft	214	190	5	0	0,1	12	6
GmbH/GmbH & Co.KG	1.122	1.798	50	40	2,3	61	32
Kapitalgesellschaft	290	152	4	0	0,1	1	1
Körperschaft des öffentli- chen Rechts	599	480	13	9	1,9	9	4
sonstige Rechtsformen	203	319	9	4	1,3	11	6
Niedersachsen ^{a)}	2.985	3.583	100	60	1,7	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. In eingeschränktem Maße gilt dies auch für die sonstigen Rechtsformen. Einzelunternehmen haben zwar ebenfalls die Zahl der Beschäftigten erhöht, aber ihr Beschäftigtenanteil ist etwas zurückgegangen. Alle übrigen Rechtsformen haben deutlich absolut und relativ verloren. Von 2015 auf 2016 weisen alle Rechtsformen steigende Erwerbstätigenzahlen auf, wenn auch mit unterschiedlichen Zuwachsraten (überdurchschnittlich hohe Werte bei GmbHs und Körperschaften des öff. Rechts, sehr niedrige bei Personen- und Kapitalgesellschaften). In den meisten Rechtsformen wächst die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, teilweise auch deutlich stärker als die Zahl der Erwerbstätigen. Eine deutliche Ausnahme gibt es bei den Kapitalgesellschaften, bei denen die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten schrumpft.

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 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 17 Prozent aller Erwerbstätigen.

Tabelle 9: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2000 und 2016 nach Eigentumsverhältnissen; Stand: 30.06., Basis: Alle Betriebe

Betrieb ist mehrheitlich bzw. ausschließlich in...	2000 in Tau- send	Erwerbstätige		Änderung 2015/16		Betriebe 2016	
		2016 in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
westdeutschem Eigentum	2.377	2.596	75	37	1,4	172	91
ostdeutschem Eigentum	--	8	0	b)	b)	0	0
ausländischem Eigentum	175	155	4	4	2,9	5	3
öffentlichem Eigentum	a)	603	17	15	2,6	9	5
keinem mehrheitlichem Eigentum	149	106	3	b)	b)	3	2
Niedersachsen ^{c)}	3.048	3.469	100	58	1,7	190	100

a) Die Art der Abfrage des öffentlichen Eigentums hat sich 2011 geändert. Daher sind frühere Werte nicht 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 wirtschaftliche Raumstruktur des Landes wird durch die Verdichtungsräume Hannover und Braunschweig sowie die 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.¹⁰

Im Hinblick auf die Anzahl an Beschäftigten ist der Bezirk Weser-Ems der größte Teilraum (**Tabelle 10**). Ihm folgen die Bezirke Lüneburg und Hannover und etwas abgesetzt Braunschweig. Die Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt waren in den Bezirken nicht ganz einheitlich. Seit 2010 bestimmte die allgemein positive Tendenz auch die Entwicklung in allen Teilräumen, wobei aktuell die Entwicklung im Bezirk Lüneburg deutlich schwächer ausfiel als in den anderen drei Regionen. Im Hinblick auf die erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2017 zeigt sich die Region Hannover am optimistischsten, dicht gefolgt von der Region Lüneburg.

Tabelle 10: Beschäftigte und Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen 2016 nach Regionen und Raumtypen, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Region	Erwerbstätige				Betriebe	
	2016 in Tausend	Anteil in Prozent	Änderung 2015/16 in Tausend	in Prozent	2016 in Tausend	Anteil in Prozent
Ehem. Regierungsbezirke						
Braunschweig	734	20	18	2,5	40	21
Hannover	862	24	15	1,7	51	26
Lüneburg	884	25	3	0,3	52	27
Weser-Ems	1.118	31	26	2,4	50	26
Raumtyp						
Verdichtungsregionen	1.278	36	8	0,7	68	35
Stadtregionen	851	24	20	2,5	44	23
ländliche Regionen	1.470	41	32	2,2	82	42
Niedersachsen	3.598	100	61	1,7	194	100

Lesebeispiel „Regierungsbezirk Braunschweig“: Die Zahl der Erwerbstätigen beträgt 734.000 oder 20 Prozent aller niedersächsischen Erwerbstätigen. Gegenüber 2015 ist die Zahl um 18.000 oder 2,5 Prozent gestiegen. Die Zahl der Betriebe beträgt 40.000 oder 21 Prozent aller niedersächsischen Betriebe.

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

¹⁰ 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 auch aus Änderungen der regionalen Zusammensetzung der Stichprobe ergeben.

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 42 Prozent die meisten niedersächsischen Betriebe beheimatet und mit 41 Prozent auch die meisten Beschäftigten tätig. Im Hinblick auf die Beschäftigungsdynamik zeigen die ländlichen Regionen und die Stadtregionen überdurchschnittliche Zuwächse. Die Verdichtungsregionen wachsen von 2015 auf 2016 nur moderat, sind aber im Hinblick auf die erwartete Beschäftigungsentwicklung am optimistischsten.

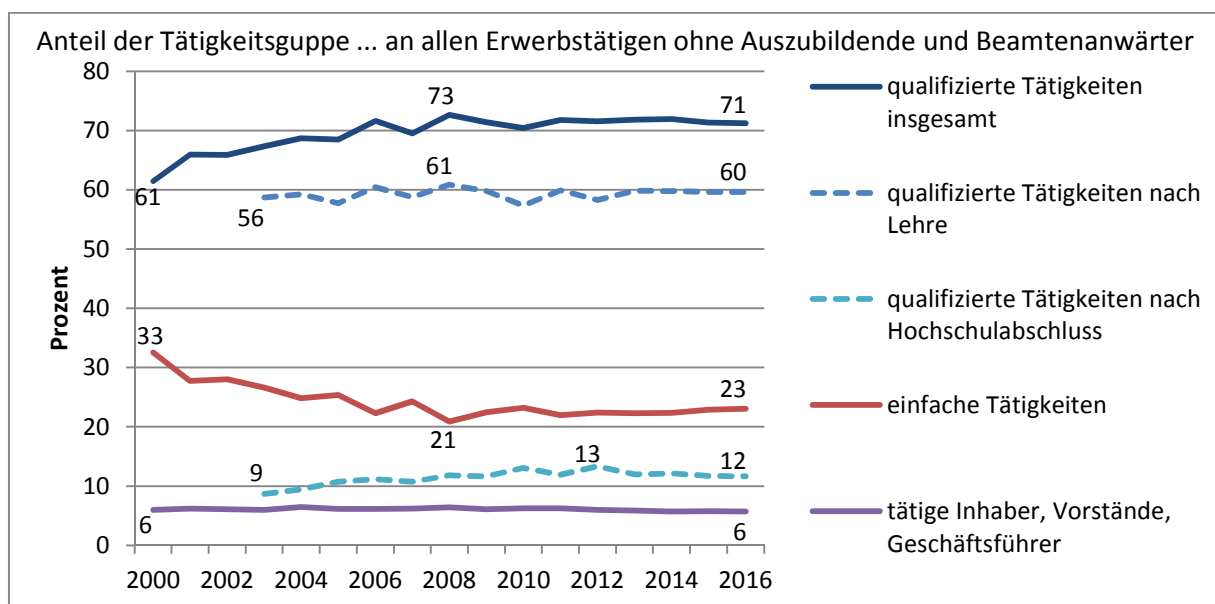
3 Personalstruktur

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 hier, wie in den Vorjahren, nur der engere Tätigkeitsbereich einbezogen, d. h. der Ausbildungsbereich (Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen) wird ausgegrenzt. Er wird in einem eigenen Abschnitt 4.3 analysiert.

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 2016 verläuft die Entwicklung für beide Tätigkeitsgruppen schwankend ohne größere Niveauveränderungen. Aktuell sind auf Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten 23 Prozent der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen) zu finden, auf solchen mit qualifizierten Tätigkeiten 71 Prozent.

Abbildung 7: Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2000 bis 2016, 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, Vorstände, Geschäftsführer/-innen ist über die gesamte Analyseperiode konstant bei 6 Prozent. Lediglich bei Berücksichtigung einer Kommastelle werden leichte Schwankungen (5,7 bis 6,4 Prozent) deutlich.

Differenziert man die Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen, so zeigen sich hohe Anteile an Geringqualifizierten im Dienstleistungsbereich (28 Prozent) und bei Handel und Kfz-Reparatur (24 Prozent). Allerdings ist zu bedenken, dass ersterer im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur sehr heterogen ist und dort auch Branchen mit sehr niedrigem Anteil einfacher Tätigkeiten zu finden sind. Dies gilt auch für das Verarbeitende Gewerbe sowie für Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlicher Verwaltung (17 bzw. 12 Prozent). Der letztgenannte Bereich verfügt nicht nur über einen hohen Anteil qualifizierter Arbeitnehmer/-innen (87 Prozent), er hat auch besonders viele Beschäftigte mit einem Hochschul-/Fachhochschulabschluss (33 Prozent).

Tabelle 11 informiert erneut über die Aufteilung nach Tätigkeitsgruppen im Jahr 2016, diesmal getrennt für weibliche und männliche Erwerbstätige. Insgesamt stellen die Frauen mit 46 Prozent einen geringfügig höheren Erwerbstätigenanteil als im Vorjahr. Bei einfachen Tätigkeiten sind Frauen deutlich überproportional vertreten, bei hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktionen unterproportional. Dieses Muster ist über die Zeit gesehen stabil und zeigt sich bei einer Branchendifferenzierung besonders ausgeprägt im Verarbeitenden Gewerbe.

Tabelle 11: Weibliche und männliche Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2016, Stand: 30.6.; Basis: Alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Anteil an den Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent			
	Frauen		Männer	
	b)	c)	b)	c)
einfache Tätigkeiten	28	57	19	43
qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre	59	45	60	55
qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschluss	10	39	13	61
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	3	23	8	77
Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen	100	46	100	54

- 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.¹¹

Abbildung 8 zeigt die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung seit der Jahrtausendwende. Nach anfänglichem Abschwung¹² stieg sowohl der Anteil an Betrieben, die geringfügig Beschäftigte einsetzen (hellblaue Säule), als auch der Anteil der Minijobber an den Erwerbstätigen minus Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen (blaue Linie) über mehrere Jahre an. Es folgte eine Phase schwankender quantitativer Bedeutung und danach eine Stabilisierung am aktuellen Rand. Über den Gesamtzeitraum gesehen lässt sich sagen, dass die Verbreitung dieser Beschäftigungsform (Betriebsanteil) tendenziell etwas zugenommen hat während die Intensität des Einsatzes (Beschäftigtenanteil) – bei jährlichen Schwankungen – in etwa stabil geblieben ist. Im Jahr 2016 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/-innen) beträgt 13 Prozent.¹³ Schränkt man die Betrachtung auf die Firmen ein, die Minijobber beschäftigen (durchbrochene dunkelblaue Linie), ergibt sich ein Beschäftigtenanteil von 18 Prozent.

Die geringfügige Beschäftigung ist im Bereich Handel und Kfz-Reparatur relativ stark verbreitet (Beschäftigtenanteil 22 Prozent) sowie in kleineren Betrieben (16 Prozent in Betrieben mit 1 bis 4 EWT, 25 Prozent in Betrieben mit 5 bis 19 EWT). Dem steht ein zurückhaltender Einsatz im Verarbeitenden Gewerbe (Beschäftigtenanteil 5 Prozent) und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (6 Prozent) sowie in Großbetrieben mit mehr als 100 Erwerbstätigen (6 Prozent) gegenüber.

¹¹ Am 30.06.2016 betrug die Zahl der geringfügig Beschäftigten 449.000 und die der sonstigen Beschäftigten 14.000.

¹² Dieser Rückgang spiegelt noch das anfängliche Bemühen der Regierung Schröder wider, diese Beschäftigungsform unattraktiv zu machen.

¹³ Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt und nicht Personen. Da geringfügig Beschäftigte des Öfteren mehr als einen Minijob haben, ist der tatsächliche Personenanteil geringer als hier ausgewiesen.

Abbildung 8: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2016, Stand: jeweils 30.06., Anteile an Betrieben und an Erwerbstätigen minus Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Mini-Jobs

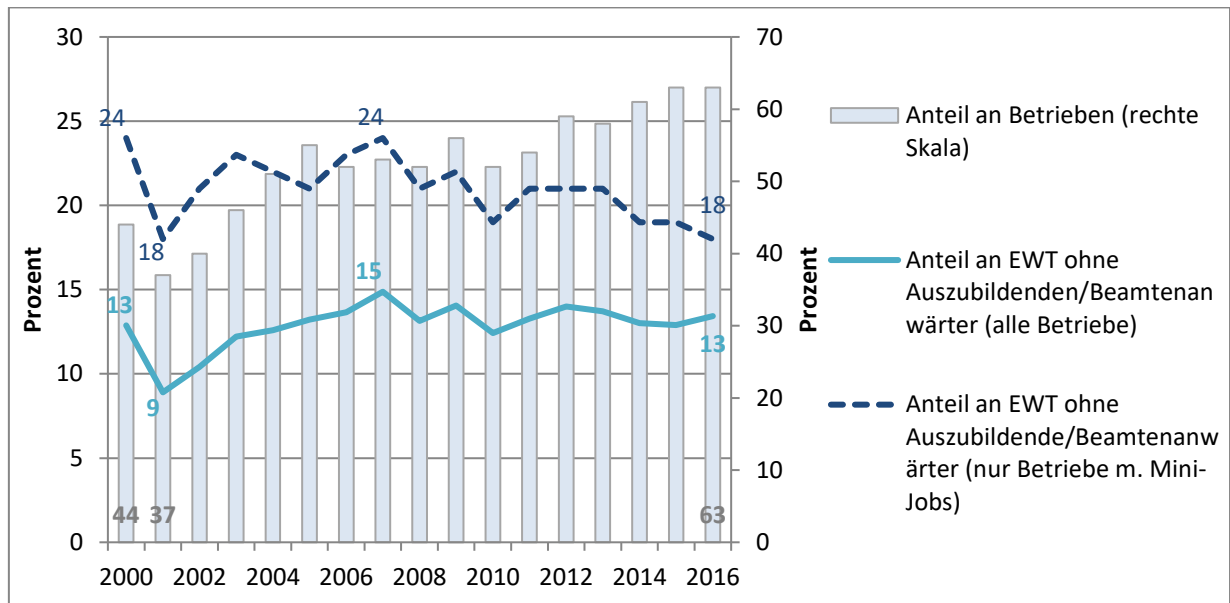


Tabelle 12: Midi-Jobs in Niedersachsen 2005 bis 2016, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Midi-Jobs

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Betriebe mit Midi-Jobs	22	26	29	23	27	24	26	25
Beschäftigte in Midi-Jobs ^{a)}	3	3	4	3	3	3	4	3
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs ^{a) b)}	10	10	12	10	9	10	11	10
Anteil Vollzeitbeschäftigter an Beschäftigten mit Midi-Jobs ^{b)}	13	7	12	5	9	10	c)	c)

a) Beschäftigte in Midi-Jobs bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen.

b) Basis: Betriebe mit Midi-Jobs bzw. Beschäftigte mit Midi-Jobs.

c) Item seit 2015 nicht mehr 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 und stabil ist. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Midi-Jobs verläuft ebenfalls schwankend und zeigt, dass auch Midi-Jobs überwiegend in Teilzeit ausgeübt werden. 2016 sind 72 Prozent der Beschäftigten in Midi-Jobs 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 hatten 2016 „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 sind die Betriebe fast ausnahmslos Teil der Gesamtwirtschaft. Der Anteil der „1-Euro-Jobber“ an allen Beschäftigten in Niedersachsen beträgt 0,2 Prozent.

Tabelle 13: „1-Euro-Jobs“ in Niedersachsen 2005 bis 2016, 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	2016
Betriebe mit 1-Euro-Jobs	2	2	1	1	1	0	1	1
Beschäftigte in 1-Euro-Jobs ^{a)}	1	1	1	0	0	0	0	0
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit 1-Euro-Jobs ^{a) b)}	8	13	11	9	7	4	c)	c)

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

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

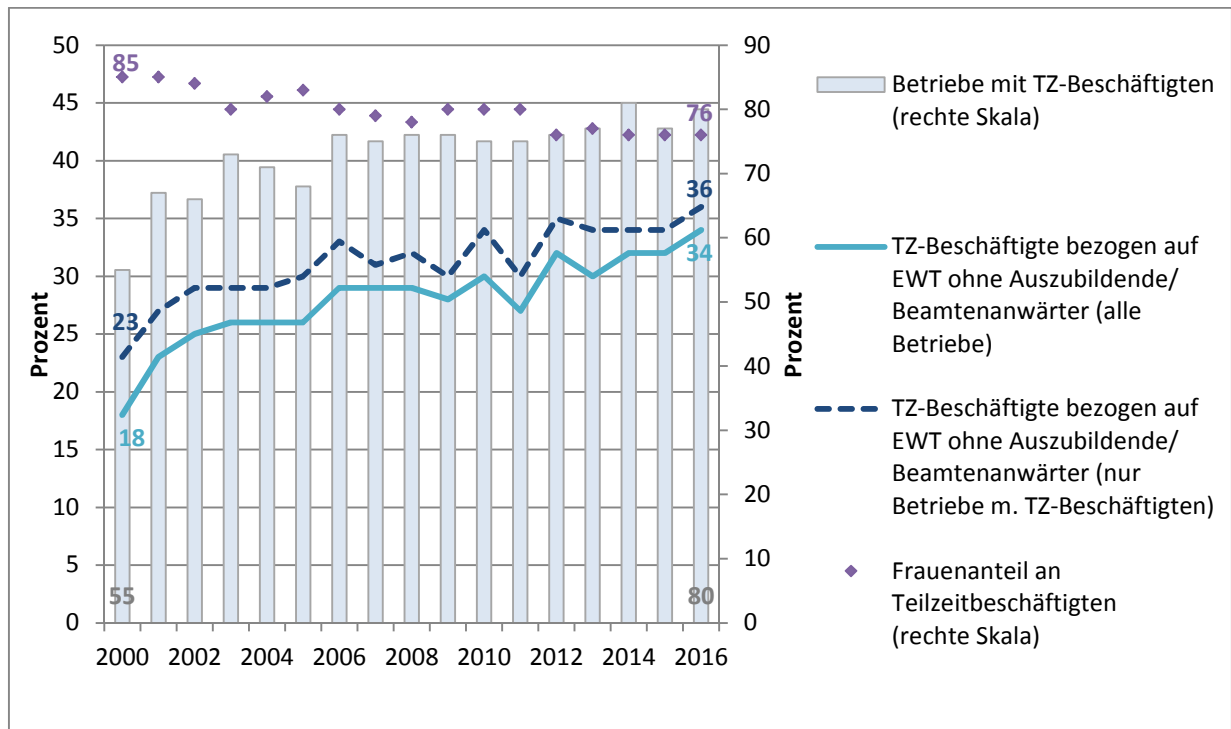
c) Zahl der Fälle zu gering für eine Hochrechnung.

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 an den Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen ablesen. Insbesondere beim Personenanteil ist der längerfristige Anstieg gelegentlich unterbrochen. Die aktuelle Entwicklung stimmt aber mit der Entwicklungstendenz überein. 2016 beschäftigen vier von fünf Betrieben Teilzeitkräfte und gut ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet mit reduzierter Wochen-

arbeitszeit. Der Frauenanteil ist seit 2000 tendenziell rückläufig, hat sich aber in den letzten Jahren bei immer noch 76 Prozent stabilisiert.

Abbildung 9: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2016, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten



Bei einer Betrachtung der Teilzeitarbeit muss bedacht werden, dass die geringfügige Beschäftigung in dieser Beschäftigungskategorie zum großen Teil enthalten ist. Jobs mit einer Entlohnung bis 450 Euro/Monat werden in jedem Fall Teilzeittätigkeiten sein. Nur wenn eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, weil die Beschäftigung kurzfristig ist (< 2 Monate oder 50 Tage pro Jahr), ist sie auch als Vollzeittätigkeit denkbar. Klammert man die geringfügig Teilzeitbeschäftigten aus der Analyse aus, dann verbleibt ein Anteil von 22 Prozent an Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinn. Das entspricht einem Anstieg gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozentpunkte.

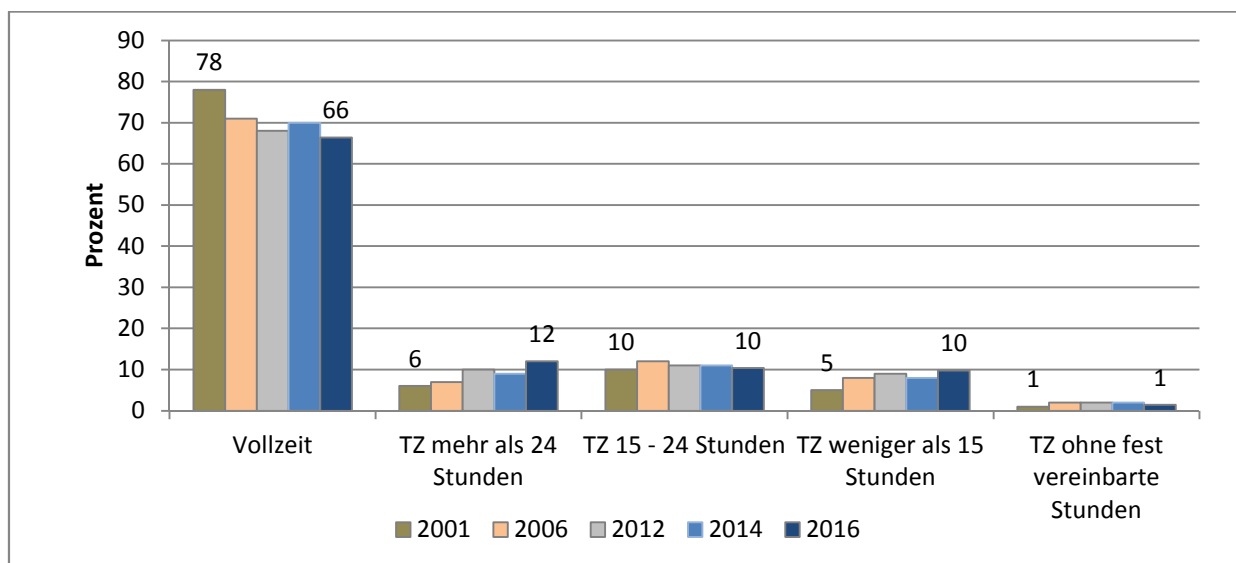
Differenziert nach Wirtschaftsbereichen wird deutlich, dass die Bereiche Handel und Kfz-Reparatur (43 Prozent Teilzeitbeschäftigtenanteil), Dienstleistungen (42 Prozent) sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (35 Prozent) stark von Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, während das Baugewerbe (17 Prozent) und das Verarbeitende Gewerbe (12 Prozent) eine unterdurchschnittliche Nutzung dieses Instruments aufweisen.

Zieht man Westdeutschland zum Vergleich heran, so zeigt sich ein ähnliches Muster wie in Niedersachsen. Der Betriebsanteil beträgt dort ebenfalls 80 Prozent und bei

einem Teilzeitanteil von 33 Prozent liegt auch eine vergleichbare Nutzungsintensität vor.

Abbildung 10 zeigt die Aufteilung der Erwerbstätigen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigungsformen in verschiedenen Jahren im Zeitraum 2001 bis 2016. Wie man sieht, nimmt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten von 2001 bis 2012 ab. Nach einem kleinen Zwischenanstieg 2014 setzt sich dann die Abwärtstendenz wieder durch. Aktuell haben noch zwei Drittel der Beschäftigten eine Vollzeitstelle. Von den Teilzeitbeschäftigten arbeitet durchweg ein großer Teil zwischen 15 und 24 Stunden pro Woche; ihr Anteil ist in etwa konstant geblieben. Die quantitative Bedeutung der Gruppe mit mehr als 24 Stunden hat sich gegenüber 2001 verdoppelt und diese ist damit aktuell die größte Teilgruppe mit Teilzeit. Ähnlich ist die Entwicklung der Gruppe, die weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten. Eine in etwa konstant kleine Gruppe arbeitet Teilzeit ohne fest vereinbarte Stundenzahl.

Abbildung 10: Erwerbstätige nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit in niedersächsischen Betrieben 2001 bis 2016, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

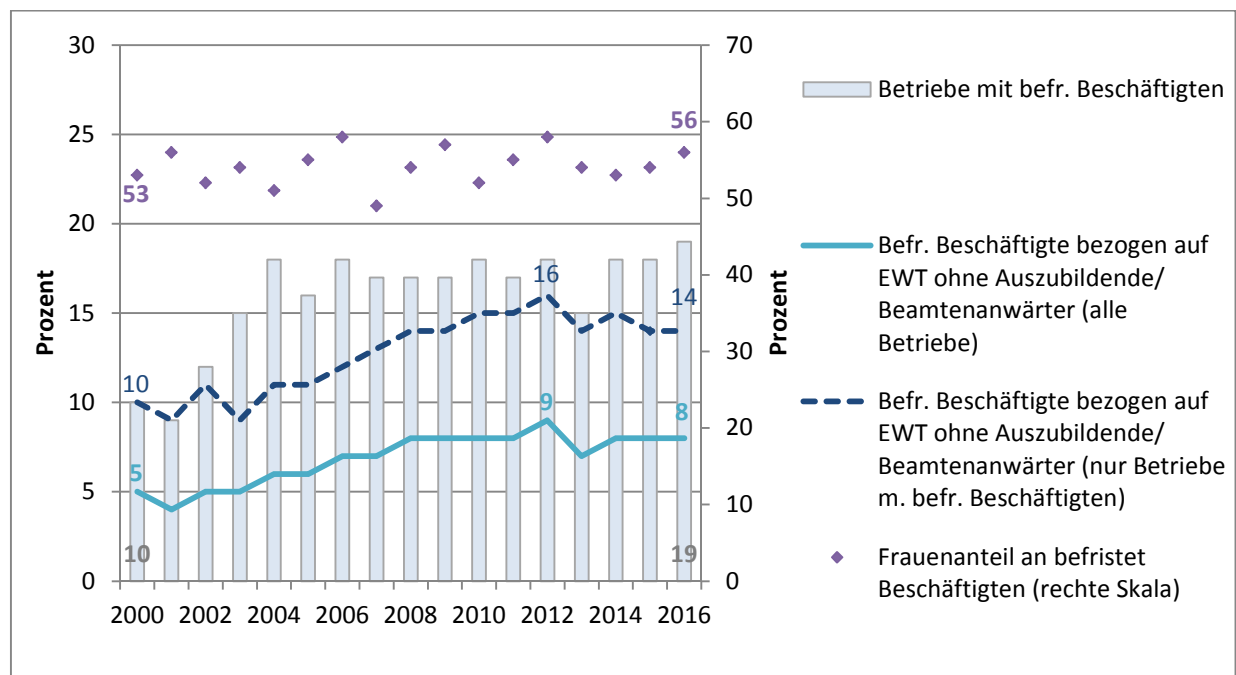


Differenziert man die Betrachtung, dann wird deutlich, dass in allen Wirtschaftsbereichen und in den meisten Größenklassen längere Teilzeitverträge relativ häufiger vorkommen als kürzere. Das Muster entspricht also der in **Abbildung 10** für 2016 gezeigten Struktur. Eine Ausnahme bilden die kleineren Betriebe (1-4 und 5 – 19 Erwerbstätige) bei denen Verträge mit mehr als 24 Stunden relativ selten und kürzeren Zeiten dafür häufiger anzutreffen sind.

3.5 Befristete Beschäftigung

Die quantitative Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse hat seit 2000 tendenziell zugenommen. Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer/-innen mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigen, steigt nach der Jahrtausendwende bis 2004 deutlich an, verharrt dann aber – bei jährlichen Schwankungen – in etwa auf dem erreichten Niveau (**Abbildung 11**). Der Beschäftigtenanteil folgt bis 2012 einem steigenden Trend und geht danach leicht zurück. 2016 haben knapp 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 hier nicht erkennen.

Abbildung 11: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2016, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit befristeter Beschäftigung



Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich, dass Betriebe aus dem Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung relativ häufig vom Instrument der Befristung Gebrauch machen. 51 Prozent der Betriebe haben befristet Beschäftigte und diese stellen einen Anteil von 10 Prozent an allen

Erwerbstätigen ohne Auszubildende/Beamtenanwärter/-innen¹⁴. Im Dienstleistungsbereich ist der Betriebsanteil zwar nur knapp durchschnittlich, aber dort wo Befristungen vorgenommen werden, sind relativ viele Personen von Befristungen betroffen, so dass der Beschäftigtenanteil mit 19 Prozent hier einen Spitzenwert hat. Am unteren Ende der Intensitätsskala finden sich die produzierenden Wirtschaftsbereiche. Das Baugewerbe hat mit 14 Prozent den niedrigsten Betriebsanteil und das Verarbeitende Gewerbe mit 7 Prozent den niedrigsten Beschäftigtenanteil.

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 bei Neueinstellungen nutzt mit 37 Prozent durchschnittlich hoch. Gleichzeitig hat der Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen aber mit 42 Prozent den niedrigsten Wert der in der Tabelle verzeichneten Jahre.

Tabelle 14: Befristungen bei Neueinstellungen in Niedersachsen 2005 bis 2016, jeweils 1. Halbjahr, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Neueinstellungen bzw. befristeten Neueinstellungen

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Anteil Betriebe mit Neueinstellungen	22	26	24	27	31	28	28	32	33
... davon mit befristeten Neueinstellungen ^{a)}	35	40	42	34	37	32	34	39	37
Anteil befrist. Neueinstellungen an allen Neueinstellungen ^{a)}	46	53	50	46	46	45	48	44	42
Anteil befristeter Neueinstellungen in Betrieben mit befristeten Neueinstellungen ^{b)}	84	80	79	74	74	77	87	72	73

a) Basis: Betriebe mit Neueinstellungen.

b) Basis: Betriebe mit befristeten Neueinstellungen.

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

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. Diese Zusatzkräfte werden nicht zur Belegschaft des Betriebes (Erwerbstätige) gezählt. Gemessen an den Betriebsanteilen ist die Beschäftigung von Aushilfen bzw. Praktikanten die am weitesten verbreitete Form. 17 Prozent der Betriebe – verteilt über alle Branchen – setzten auch 2016 derartige Kräfte ein (**Tabelle 15**). Im Verhältnis zur Zahl der Erwerbstätigen ist der Einsatz aber nicht so bedeutend. Kurz nach der Jahrtausendwende, als die Arbeitsmarktsituation deutlich ungünstiger war als heute, wurden Praktikanten noch etwas häufiger eingesetzt.

Tabelle 15: Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2002 bis 2016, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Nutzung

	2002	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Aushilfen/ Praktikanten									
Anteil an Betrieben	15	19	15	15	18	16	14	14	17
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	3	3	2	2	2	2	2	2	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)b)}	7	8	5	5	6	5	5	5	5
Freie Mitarbeiter/-innen									
Anteil an Betrieben	3	5	8	5	7	5	5	6	6
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	2	3	2	2	5	2	4	3
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)c)}	7	14	25	13	12	36	24	31	29
Leiharbeitskräfte									
Anteil an Betrieben	3	2	3	4	3	3	4	4	4
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)d)}	4	6	8	9	8	9	9	8	8

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

b) Basis: Betriebe mit Aushilfen/Praktikanten.

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

d) Basis: Betriebe mit Leiharbeitern.

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 und 2016 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 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, dass vor allem Großbetriebe und Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe Leiharbeiter/-innen einsetzen, während diese Beschäftigungsform in den übrigen Bereichen nur eine geringe Rolle spielt.

4 Personalpolitik

4.1 Erwartete personalpolitische Probleme

Im Rhythmus von zwei Jahren werden die Betriebe gebeten, Personalprobleme zu nennen, von denen sie erwarten, dass sie innerhalb der nächsten zwei Jahre auftreten werden. Für alle in der **Tabelle 16** aufgeführten Jahre ist festzustellen, dass jeweils mehr als die Hälfte der Betriebe damit rechnet, überhaupt keine Personalprobleme zu haben. Dies ist kein niedersächsisches Spezifikum, sondern gilt auch für die Vergleichsregion Westdeutschland. Besonders viele Betriebe ohne erwartete Personalprobleme gab es 2008, kurz vor der Finanz- und Wirtschaftskrise. Danach schwankt der Wert auf etwas niedrigerem Niveau und hat aktuell 53 Prozent erreicht. Nach Branchen aufgeschlüsselt gibt es relativ viele problemfreie Betriebe im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlichen Verwaltung (56 Prozent) und relativ wenige im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (jeweils 40 Prozent). Dieses Muster existiert schon seit Jahren mehr oder weniger stark ausgeprägt.

Tabelle 16: Für die nächsten beiden Jahre von den Betrieben erwartete Personalprobleme in Niedersachsen 2000 bis 2016, verschiedene Jahre, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Alle Betriebe

Art des Problems	erwartete Personalprobleme							
	2000	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
zu hoher Personalbestand	4	10	5	4	4	3	2	1
hohe Personalfuktuation	2	3	1	3	3	4	4	3
Personalmangel	20	8	5	6	7	11	10	12
Nachwuchsmangel			7	a)	a)	a)	a)	a)
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen	21	10	14	22	29	29	30	34
Überalterung	3	5	3	3	6	6	7	7
großer Bedarf an Weiterbildung	4	6	7	8	9	7	9	7
mangelnde Arbeitsmotivation	5	9	8	6	9	7	6	7
hohe Fehlzeiten/Krankenstand	3	4	3	4	7	7	7	8
hohe Belastung durch Lohnkosten	23	31	29	20	22	15	18	15
keine Personalprobleme	55	54	56	60	54	57	54	53
keine Personalprobleme Westdeutschland	50	56	58	60	56	54	54	51

a) Item nicht abgefragt.

Es fällt auf, dass in wirtschaftlich relativ guten Jahren der Mangel an Fachkräften vergleichsweise häufig und die Lohnkostenbelastung weniger häufig genannt werden, während es sich in den eher schlechten Jahren umgekehrt verhält. Der Fachkräftemangel erreicht 2016 zum fünften Mal in Folge Rang 1 als am häufigsten ge-

nanntes Problem. Er wird vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe sowie in größeren Betrieben beklagt und wird im Bereich öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck verhältnismäßig wenig genannt (25 Prozent). Das Problem der Lohnkostenbelastung wird in allen Wirtschaftsbereichen etwa gleich häufig erwartet.

Die übrigen Personalprobleme spielen nur in einem kleineren Teil der Betriebe eine Rolle. Die Überalterung und ein hoher Krankenstand/hohe Fehlzeiten belasten die Betriebe aber in zunehmendem Maße. Sie werden aktuell jeweils mehr als doppelt so häufig genannt wie im Jahre 2000. Umgekehrt geht die Häufigkeit der Nennung des Problems „zu hoher Personalbestand“ seit 2004 deutlich zurück (2016: 1 Prozent). Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe kommt dieses Problem mit 4 Prozent etwas häufiger vor. Bei der Beurteilung der Situation muss aber beachtet werden, dass im Verarbeitenden Gewerbe zusätzlich zum Brancheneffekt auch ein Größeneffekt wirksam ist. Legt man den Betrieben eine Liste von Problemen, Maßnahmen o. ä. vor, dann kreuzen Großbetriebe i. d. R. viel häufiger Items an, weil z. B. in einem Betriebsteil Problem A und in einem anderen das Problem D vorhanden ist. Es wäre daher interessant, zusätzliche Informationen über den Verbreitungsgrad oder die Dringlichkeit des Problems zu erfahren.

4.2 Einstellungen, Abgänge und Personalsuche

Wie bereits in Kapitel 2.1 berichtet, hat sich 2016 die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen gegenüber dem Vorjahr um 1,7 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 17** zeigt, gibt es im 1. Halbjahr 2016 erneut viele Einstellungen. Jeder dritte Betrieb stellt ein und zwar insgesamt 265.000 Personen. Denen stehen 231.000 Abgänge gegenüber, so dass sich ein Nettozuwachs von 34.000 ergibt. Während die Zahl der Einstellungen wie der Abgänge gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen ist, fällt der Nettozuwachs um 19.000 Personen geringer aus. Von Einstellungen sind in Westdeutschland anteilmäßig gleich viele Betriebe betroffen wie in Niedersachsen, von Abgängen etwas weniger. Dies Muster zeigt sich auch, wenn man die Zahl der Einstellungen und Abgänge jeweils auf die Erwerbstätigen insgesamt bezieht.

Tabelle 17: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen
2005 bis 2016; Basis: Alle Betriebe

	Einstellungen ^{a)}			Personalabgänge		
	in Tausend	Anteile in Prozent b)	c)	in Tausend	Anteile in Prozent b)	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
2016 Betriebe Niedersachsen	64	33		59	30	
Personen Niedersachsen	265	100	7	231	100	6
- Frauen	109	41	7	89	38	5
- einfache Tätigkeiten ^{d)}	107	42	13			
- qualifizierte Tätigkeiten ^{d)}	147	58	6			
- befristet eingestellt	112	42	3			
darunter Frauen ^{l)}	54	50	3			
2016 Betriebe Westdeutschland	552	33		485	29	
Personen Westdeutschland	2.129	7		1.753	5	

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

Lesebeispiel „Personen Niedersachsen, darunter Frauen“: Im 1. Halbjahr 2016 wurden 109.000 Frauen eingestellt, entsprechend 41 Prozent aller Einstellungen. Bezogen auf alle weiblichen Erwerbstätigen machten die Einstellungen 7 Prozent aus. Analog für Abgänge.

Während in den meisten früheren Jahren die Personalbewegungen für Frauen etwas günstiger ausfallen als für Männer, ist die Situation 2016 nicht so eindeutig. Frauen stellen 46 Prozent aller Erwerbstätigen, sind an Eintritten aber nur mit 41 Prozent beteiligt. Allerdings haben sie an den Abgängen mit 38 Prozent einen noch kleineren Anteil.

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

2009 hatte die mit der Krise angestiegene Unsicherheit 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 42 Prozent. Bei den Frauen ist der Anteil befristeter Einstellungen wie in allen früheren Jahren deutlich größer als bei den Männern.

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 (+4,0 Prozentpunkte), bei letzterem der absolute Nettozuwachs (+18.000). 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.

Der Verzicht auf Einstellungen überhaupt oder auf Einstellung weiterer Mitarbeiter/-innen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Betriebe keinen weiteren Bedarf haben. 31 Prozent der einstellenden und 15 Prozent der nicht einstellenden Betriebe wären aber 2016 gerne über den realisierten Einstellungsumfang hinausgegangen. Bezogen auf alle Betriebe ergibt das jeweils 10 Prozent (**Tabelle 18**). Dies entspricht zusammengekommen 20 Prozent und ist deutlich mehr als in den letzten Jahren. 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, be-

schränkte Finanzmittel eine dritte.¹⁵ Hemmnisse treten vor allem bei der Besetzung qualifizierter Stellen auf.

Tabelle 18: Gewünschte weitere Einstellungen in Niedersachsen 2005 bis 2016, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Betriebe, die gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt hätten ^{a)}	7	11	12	16	16	16	17	20
darunter einstellende Betriebe ^{b)}	2	5	6	7	6	8	9	10
darunter nicht einstellende Betriebe ^{b)}	5	6	6	9	10	8	8	10

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

b) In Prozent aller Betriebe.

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 19**). Es handelt sich dabei zwar nur um eine Momentaufnahme der Situation der freien Stellen, eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und 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.¹⁶

Die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 dämpfte die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich, aber in den Folgejahren ist sie kontinuierlich angestiegen. 2015 wurde der Anstieg zwar vorübergehend gestoppt, aktuell setzt er sich aber deutlich fort. Sowohl der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen als auch die Zahl der offenen Stellen sind auf den höchsten Wert innerhalb der betrachteten Periode gestiegen. Das Vorkrisenniveau haben sie weit hinter sich gelassen.

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. Besonders drängend ist die Personalsuche aber für das Baugewerbe. Jeder dritte Betrieb hat mindestens eine offene Stelle, und bei einem Beschäftigtenanteil von 6 Prozent entfallen 12 Prozent aller offenen Stellen auf diesen Bereich. Die öffentliche Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbszweck dagegen suchte wie in den Vorjahren sowohl absolut wie relativ nur wenig zusätzliches Personal.

¹⁵ Im Bericht „Beschäftigungstrends 2005“ findet sich eine detailliertere Darstellung dieser Probleme.

¹⁶ Bleninger, Ph. et al., Können offene Stellen als Vorlaufindikator für Neueinstellungen dienen? IAB-Forschungsbericht 04/2012.

Tabelle 19: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen 2005 bis 2016; Basis: Alle Betriebe

	Betriebe mit offenen Stellen in Tausend Anteile in Prozent		offene Stellen in Tausend Anteile in Prozent c)	
	a)	b)		
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	17	83	
2014 Niedersachsen	36	19	87	
2015 Niedersachsen	36	19	84	
2016 Niedersachsen	43	100	22	100
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	3	7	22	7
Baugewerbe ^{d)}	7	16	33	12
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	11	26	28	16
Dienstleistungen ^{d)}	19	45	20	60
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	1	2	13	3
1-4 Erwerbstätige	10	24	14	12
5-19 Erwerbstätige	18	42	21	24
20-99 Erwerbstätige	12	28	43	38
100-499 Erwerbstätige	2	6	52	19
500 und mehr Erwerbstätige	0	1	70	7
einfache Tätigkeiten			27	26
qualifizierte Tätigkeit nach Lehre			67	66
qual. Tätigkeit nach Hochschulabschl.			9	8
2016 Westdeutschland	368	22	919	

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. 22 Prozent aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Es werden 7.000 Arbeitskräfte gesucht, was einem Anteil von 7 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht.

Die meisten offenen Stellen gab es bei mittelgroßen Firmen. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößen mit der entsprechenden Verteilung der freien Stellen, so fällt auf, dass die kleinen und mittleren Betriebe überpro-

portional viele freie Stellen aufweisen, während bei den beiden oberen Größenklassen der Anteil an freien Stellen nur etwa halb so groß ist wie der Beschäftigtenanteil. Dies kann zum einen auf einen geringeren Beschäftigungszuwachs, zum anderen auf längere Betriebszugehörigkeitsdauer bei den Großunternehmen zurückzuführen sein.

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

Zur Verbreiterung der Informationsbasis der Diskussion um Arbeitsmarktchancen von Personen mit Migrationshintergrund wird des Öfteren die Befürchtung geäußert, diese würden bei Personaleinstellungen benachteiligt. Als Ausweg werden anonymisierte Bewerbungsverfahren empfohlen. Eine neue Frage im Panel zeigt hierzu, dass diese mittlerweile auch in einem kleinen Teil der Betriebe praktiziert (2 Prozent) werden, vor allem im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie in den Dienstleistungsbetrieben.

Einem anderen arbeitsmarktpolitischen Problem ist eine weitere neue Frage gewidmet. Dabei geht es um die Möglichkeiten, Langzeitarbeitslose schneller und besser in Beschäftigung zu integrieren. Die Betriebe wurden gefragt, unter welchen Voraussetzungen – neben der erforderlichen fachlichen Eignung – sie langzeitarbeitslose Bewerber bei der Stellenbesetzung berücksichtigen. **Tabelle 20** zeigt, dass ein guter Bewerbereindruck die meistgenannte Vorbedingung ist. Sehr häufig wird auch ein erfolgreich absolviertes Praktikum genannt. Auch Empfehlungen, sei es durch Dritte oder die Arbeitsverwaltung sehen relativ viele Betriebe als Voraussetzung an. Gut ein Viertel erwartet eine finanzielle öffentliche Förderung. Ein Coaching nach Arbeitsaufnahme verbessert nur in wenigen Fällen die Bewerbungschancen.

Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich jeweils ein ähnliches Muster mit gelegentlichen Abweichungen. So wird im Verarbeitenden Gewerbe der gute Bewerbereindruck deutlich häufiger genannt als in den anderen Bereichen. Im Baugewerbe haben Langzeitarbeitslose vergleichsweise oft Chancen beim Fehlen anderer passender Bewerber und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung verbessern finanzielle öffentliche Anreize und Empfehlungen für Dritte viel häufiger als in anderen Bereichen die Chancen der Langzeitarbeitslosen. Außerdem lässt sich sagen, dass die Offenheit für deren Berücksichtigung mit der Betriebsgröße steigt.

Tabelle 20: Voraussetzungen für die Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Stellenbewerber bei gegebener fachlichen Eignung in Niedersachsen 2016, Mehrfachantworten möglich, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber ...								
	möglich bei ...							nicht möglich	
	gutem Bewerber- eindruck	finanzieller öffentlicher Förderung	Empfehlung von Job Center oder /AG-service	Empfehlung durch Dritte	erfolgreich absolviertem Praktikum	Fehlen anderer passender Bewerber	Coaching nach Arbeitsaufnahme	aus grundsätzlichen Erwägungen	wegen schlechter Erfahrungen
2016 Niedersachsen	67	26	12	32	49	5	4	17	2
Verarbeitendes Gewerbe	79	20	15	37	55	5	1	5	1
Baugewerbe	66	26	14	24	58	11	0	21	4
Handel, Kfz-Reparatur	65	31	8	29	56	3	5	20	1
Dienstleistungen	68	25	13	33	45	6	5	16	3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	69	37	14	50	45	3	5	8	-
1-4 Erwerbstätige	55	23	6	24	40	3	3	29	3
5-19 Erwerbstätige	72	27	13	37	53	5	4	10	2
20-99 Erwerbstätige	83	30	19	41	60	9	5	6	1
100-499 Erwerbstätige	83	33	31	34	54	12	5	4	2
500 und mehr Erwerbstätige	90	29	31	44	60	8	2	4	-
2016 Westdeutschland	67	23	12	34	39	9	6	14	3

Die Tabelle weist aber auch aus, dass in knapp zwei von fünf Betrieben langzeitarbeitslose Stellenbewerber nicht berücksichtigt werden, in der Mehrzahl aus grundsätzlichen Erwägungen, zum kleineren Teil aufgrund von schlechten Erfahrungen. Hier sticht besonders das Baugewerbe hervor, gefolgt vom Bereich Handel und Kfz-Reparatur.

Die Struktur der Gründe für die 231.000 Personalabgänge ist aus **Tabelle 21** zu sehen. 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. Jeweils bei Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation, wie in den Jahren 2007, 2008, 2010 bis 2016 rangieren die Arbeitnehmerkündigungen wieder auf Platz 1 der Häufigkeitsliste. Betriebliche Kündigungen haben aber aktuell deutlich an quantitativer Bedeutung zugenommen und mit 31 Prozent ein Niveau erreicht, das früher nur in Krisenzeiten erreicht wurde.

Tabelle 21: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen 2000, 2005 bis 2016, jeweils 1. Halbjahr; Anteile in Prozent aller Abgänge ^{a)}; Basis: Betriebe mit Abgängen

	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebs	Abgang nach Beendigung der Ausbildung	Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch Sozialplan)	Ruhestand 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
2016 Niedersachsen	38	31	3	15	4	5	2
Verarbeitendes Gewerbe	31	19	6	16	7	9	5
Baugewerbe	50	26	5	2	3	8	3
Handel, Kfz-Reparatur	40	24	6	12	3	7	1
Dienstleistungen	35	37	1	16	4	1	3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	18	2	2	24	7	22	14
1-4 Erwerbstätige	46	36	6	6	0	3	0
5-19 Erwerbstätige	46	28	5	3	3	5	2
20-99 Erwerbstätige	45	30	2	9	3	5	1
100-499 Erwerbstätige	26	39	2	18	5	4	3
500 und mehr Erwerbstätige	16	10	2	43	7	9	6
2016 Westdeutschland	41	23	3	13	6	5	2

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

Der Anteil der Abgänge aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages steigt unabhängig vom Konjunkturverlauf bis 2007 auf 20 Prozent an und bleibt dann bis 2010 etwa auf dem erreichten Niveau. Danach geht die quantitative Bedeutung dieses Abgangsgrunds wieder zurück und stabilisiert sich bei 14/15 Prozent. Geht

man davon aus, dass diese Abgangsart ebenfalls überwiegend betriebsseitig bestimmt ist, so geht 2016 fast die Hälfte der Abgänger auf betriebliche Veranlassung.

Die übrigen Abgänge haben vergleichsweise wenig quantitative Bedeutung. Der Anteil der Abgänge in den Ruhestand vor Erreichen der regulären Altersgrenze ist nach längerer Konstanz bei 3 Prozent aktuell um 1 Prozentpunkt gesunken. 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.

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 4.6).

4.3 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung wird aus betrieblicher Perspektive als Zukunftsinvestition gesehen. Sie hat die Aufgabe, die Betriebe mit den benötigten Arbeitskräften zu versorgen. Angesichts der zunehmenden Hinweise auf Fachkräfteknappheit und deren zu erwartende Verschärfung durch die demografische Entwicklung kommt der betrieblichen Ausbildung eine große Bedeutung zu. Die seit der Krise meist gute wirtschaftliche Lage hat die betrieblichen Rahmenbedingungen für den Ausbildungsbereich verbessert. Rückläufige Absolventenzahlen aus dem Sekundarbereich II der Schulen erschweren aber zunehmend die Rekrutierung von Nachwuchskräften.

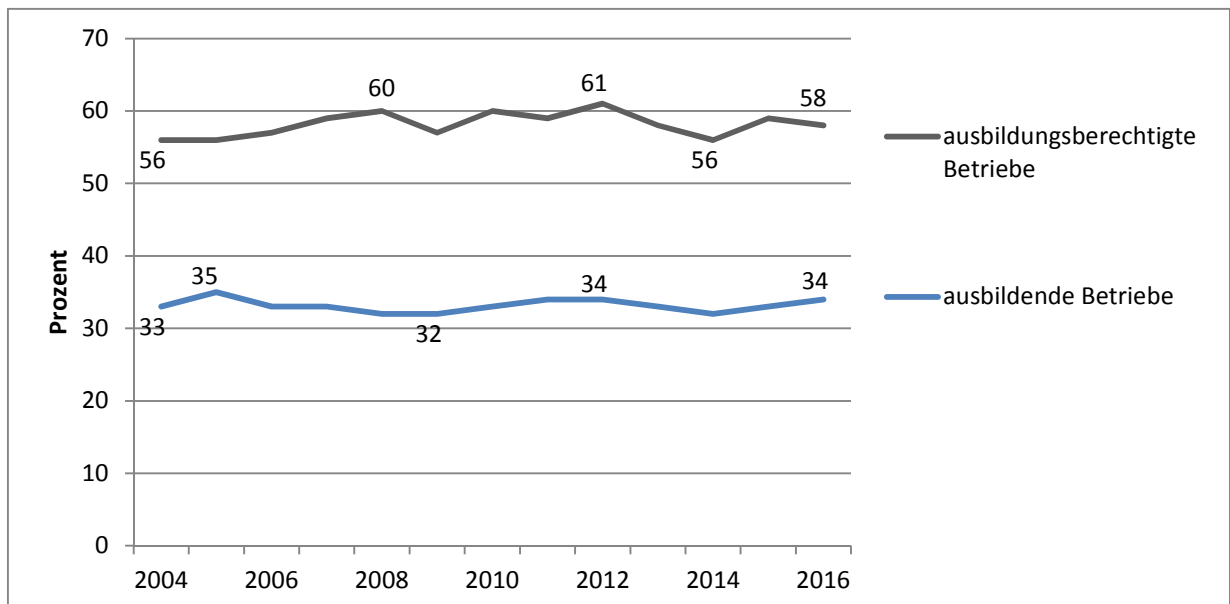
Im Folgenden werden, wie in den vorherigen Berichten, verschiedene Ausbildungsarten zusammengefasst betrachtet, und zwar Ausbildungen

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

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

Der Umfang der Ausbildungsleistungen kann durch verschiedene Indikatoren abgebildet werden. In **Abbildung 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 von 56 auf 60 Prozent. Seitdem zeigen sich Schwankungen. 2016 wird ein Wert von 58 Prozent erreicht, welcher dem Durchschnitt der Betrachtungsperiode entspricht.

Abbildung 12: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung niedersächsischer Betriebe 2004 bis 2016; Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Allerdings ist durch den Anteil der Ausbildungsberechtigten nur ein Ausbildungspotenzial gekennzeichnet, das üblicherweise nicht vollständig in Ausbildung umgesetzt wird. Die Ausschöpfung des Potenzials unterliegt ebenfalls Schwankungen und steigt tendenziell an, wenn der Anteil der Ausbildungsberechtigten zurückgeht. Im Endeffekt führt dies zu einer relativ stabilen Entwicklung des Anteils an ausbildenden Betrieben. Aktuell bilden 34 Prozent der Betriebe aus, was um einen Prozentpunkt über dem langjährigen Durchschnitt liegt.

In **Tabelle 22** wird die aktuelle Situation differenziert dargestellt. Bei einer Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen lässt sich zum einen ersehen, in welchem Umfang sie sich an der Ausbildung beteiligen (**Spalten a und b**) und es lassen sich ausbildungsstarke und ausbildungsschwache Branchen unterscheiden (**Spalte c**). Im Hinblick auf die Ausbildungsbeteiligung sticht der Bereich Dienstleistungen hervor, in dem zwei von fünf ausbildenden Betrieben zu finden sind. Zu den ausbildungsstar-

ken Bereichen gehören das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe und der Bereich Handel, Kfz-Reparatur, bei denen zwischen 41 und 50 Prozent 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 bedeutungssameren IHK-Bereich nur gut ein Drittel sind. Gleich hoch ist der Anteil an ausbildenden Betrieben im Zuständigkeitsbereich der sonstigen Kammern (z. B. Ärzte-, Apotheker- und Rechtsanwaltskammer). Schlusslicht sind die kammerfreien Betriebe, zu denen vor allem die öffentlichen Arbeitgeber gehören. Der Anteil an Ausbildungsberechtigten ist in Niedersachsen etwas höher als in Westdeutschland, ebenso der Anteil ausbildender Betriebe. Letzteres ist schon seit längerem der Fall.

Tabelle 22: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung niedersächsischer Betriebe nach Wirtschaftsbereichen und Kammerbezirken 2016; Basis: Alle Betriebe

Betriebe ...	Anteile in Prozent		
	a)	b)	c)
Niedersachsen			
mit Ausbildungsberechtigung	58	100	
mit Ausbildung	34	58	
darunter Ausbildungsberechtigung im Verbund	3	5	
mit Ausbildung		100	
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	4	11	50
Baugewerbe ^{d)}	4	13	41
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	9	28	45
Dienstleistungen ^{d)}	13	40	26
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	1	2	23
Bereich Handwerkskammer ^{e)}	12	35	48
Bereich IHK ^{e)}	18	54	34
Bereich sonstige Kammern ^{e)}	6	17	34
keine Kammerzugehörigkeit	3	8	18
Westdeutschland mit Ausbildung	29	54	

a) Anteil an allen Betrieben.

b) Anteil an den Betrieben mit Ausbildungsberechtigung bzw. mit Ausbildung.

c) Anteil der ausbildenden Betriebe 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 „Betriebe mit Ausbildung, Verarbeitendes Gewerbe“: Ausbildende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes machen 4 Prozent aller Betriebe bzw. 11 Prozent aller ausbildenden Betriebe aus. Von den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes bilden 50 Prozent aus.

Eine Unterteilung nach der Betriebsgröße ist in der **Tabelle 22** 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 23**, in der die Anzahl der Auszubildenden verzeichnet ist, aussagekräftiger. Ende Juni 2016 beschäftigten die Betriebe insgesamt 145.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen. Der Umfang der Ausbildung liegt damit knapp über dem Wert des Vorjahres und entspricht in etwa dem Durchschnitt der letzten Dekade. Misst man die Ausbildungsanstrengungen mit der Auszubildendenquote (Auszubildende pro 100 Erwerbstätige), dann ist diese im aktuellen Jahr wie im Vorjahr mit 4,0 aber auf dem niedrigsten Wert im betrachteten Zeitraum. Allerdings ist der Wert in der Vergleichsregion Westdeutschland genauso 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 der Frauenanteil an der Erwerbstätigkeit insgesamt (46 Prozent). Auch dies ähnelt der Situation in Westdeutschland (43 bzw. 46 Prozent).

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und -schwachen Branchen anhand der **Tabelle 22** bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Dienstleistungen die größten Ausbildungsanstrengungen. Das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Handel und Kfz-Reparatur beschäftigen ebenfalls viele Auszubildende. Die Konzentration auf den Dienstleistungsbereich ist bei weiblichen Auszubildenden noch stärker ausgeprägt als bei den Auszubildenden insgesamt. Hier folgen Handel und Kfz-Reparatur an zweiter Stelle. Stützt man die Beurteilung auf die Auszubildendenquote, dann ist das Baugewerbe am ausbildungsstärksten, demgegenüber der Bereich Dienstleistungen deutlich zurückfällt. Schlusslicht ist hier der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.

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

Tabelle 23: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen 2000 bis 2016, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Anzahl in Tsd.	Anteile in Prozent		Anzahl in Tsd.	Anteile in Prozent	
		a)	b)		a)	b)
2000 Niedersachsen	163		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		4,0	59		3,7
2016 Niedersachsen	145	100	4,0	60	100 41 ^{e)}	3,6
Verarbeitendes Gewerbe ^{c)}	31	22	4,9	8	13	4,8
Baugewerbe ^{c)}	14	9	5,8	1	2	3,8
Handel, Kfz-Reparatur ^{c)}	30	21	5,4	11	19	4,0
Dienstleistungen ^{c)}	55	38	3,2	34	56	3,5
Org. o. E., öffentl. Verwaltung ^{c)}	10	7	3,1	5	8	2,7
Bereich Handwerkskammer ^{d)}	45	31	5,6	15	25	5,3
Bereich IHK ^{d)}	96	66	4,2	34	57	3,8
Bereich sonstige Kammern ^{d)}	15	11	3,6	9	16	4,0
keine Kammerzugehörigkeit	18	13	2,6	11	19	2,5
1-4 Erwerbstätige	6	4	3,0	2	4	3,0
5-19 Erwerbstätige	33	23	4,3	15	24	3,7
20-99 Erwerbstätige	48	33	4,4	19	32	3,7
100-499 Erwerbstätige	34	23	3,7	13	22	3,3
500 u. mehr Erwerbstätige	24	17	3,9	11	18	4,1
2016 Westdeutschland	1267	100	4,0	545	100	3,7

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

Lesebeispiel „2016 Bereich Handwerkskammer“: Die Handwerkskammern bilden 45.000 Personen aus. Es sind dort 31 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Erwerbstätigen im Bereich der Handwerkskammern sind 5,6 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

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

Während die **Tabellen 22** und **22** Angaben zum Gesamtumfang der Ausbildung enthalten, informieren die beiden folgenden 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 24** ist zu entnehmen, dass gut ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe im Ausbildungsjahr 2015/16 Ausbildungsplätze angeboten hat, und zwar hochgerechnet 75.000. Dies entspricht im Großen und Ganzen dem Ausbildungsenagement des Vorjahres. Sowohl der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot als auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen sind damit in etwa auf dem Durchschnittsniveau der letzten Dekade geblieben. Die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, verdeutlicht durch den Anteil an unbesetzten Stellen, sind wieder etwas entschärft worden und erneut um einen Prozentpunkt zurückgegangen.

Beide Entwicklungen zeigen sich in ähnlicher Weise auch in der Vergleichsregion Westdeutschland.

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. Zudem haben kleinere Betriebe deutlich mehr Besetzungsprobleme als größere.¹⁷

¹⁷ 2004 und 2013 sind 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 dem Problem des Nichtantretens von Ausbildung seitens der Bewerber/-innen bzw. der vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen nachgegangen.

Tabelle 24: Ausbildungsplatzangebot in den Ausbildungsjahren 2003/2004 bis 2015/2016 in Niedersachsen; Basis: Ausbildungsberechtigte Betriebe

Ausbildungsjahr	ausbildungsberechtigte Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot im Jahr in Prozent	angebotene Ausbildungsstellen		
		in Tausend	Anteil an allen Stellen in Prozent	Anteil der unbesetzten Stellen in Prozent
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		21
2013/14 Niedersachsen	39	81		23
2014/15 Niedersachsen	34	74		22
2015/16 Niedersachsen	34	75	100	21
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	48	14	19	13
Baugewerbe ^{a)}	36	8	10	30
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	40	17	23	27
Dienstleistungen ^{a)}	26	28	37	21
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	35	4	5	4
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	37	25	33	25
Bereich IHK ^{b)}	39	47	63	19
sonstige Kammern ^{b)}	22	8	11	40
keine Kammerzugehörigkeit	32	9	13	9
1-19 Erwerbstätige	24	23	31	34
20-99 Erwerbstätige	63	27	36	23
100-499 Erwerbstätige	85	15	20	12
500 und mehr Erwerbstätige	89	10	13	8
2015/16 Westdeutschland	31	637		17

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

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

Lesebeispiel „2015/16 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 48 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Es werden 14.000 Ausbildungsplätze angeboten, die 19 Prozent aller Ausbildungsplätze entsprechen. 13 Prozent der Ausbildungsplätze dieses Wirtschaftsbereichs blieben unbesetzt.

Die **Tabelle 25** präsentiert die aktuelle Situation im Hinblick auf die Neuabschlüsse. Angegeben ist der Anteil der Betriebe, die bereits neue Ausbildungsverträge geschlossen haben bzw. dies noch beabsichtigen. Da die Interviews vor Beginn des

Ausbildungsjahres stattfanden, handelt es sich bei den Angaben zu letzteren eher um Orientierungsgrößen als um präzise Werte.

Tabelle 25: Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2016/17; Anteile in Prozent;
Basis: Alle Betriebe bzw. ausbildungsberechtigte Betriebe

	Betriebe mit Abschluss neuer Ausbildungsverträge			
	bereits realisiert		noch beabsichtigt	
	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
2016/17 Niedersachsen	17	29	5	8
Verarbeitendes Gewerbe	29	39	7	9
Baugewerbe	24	38	7	11
Handel, Reparatur	24	33	9	13
Dienstleistungen	11	21	3	7
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	14	34	0	1
Bereich Handwerkskammer	25	33	10	13
Bereich IHK	17	29	4	8
Bereich sonstige Kammern	16	22	3	5
keine Kammerzugehörigkeit	10	29	2	6
1-4 Erwerbstätige	4	10	2	6
5-19 Erwerbstätige	17	25	4	6
20-99 Erwerbstätige	42	54	14	18
100-499 Erwerbstätige	67	79	10	11
500 und mehr Erwerbstätige	86	88	4	4
sozialvers. Beschäftigung abnehmend	18	29	9	15
sozialvers. Beschäftigung zunehmend	32	47	6	8
2016/17 Westdeutschland	13	24	5	10

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

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

Lesebeispiel „2016/17 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 29 Prozent der Betriebe bzw. 39 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereits Ausbildungsverträge für das betrachtete Ausbildungsjahr abgeschlossen und 7 Prozent aller Betriebe bzw. 9 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe planen, dies noch zu tun.

17 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 37 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze an. Dies wäre ein höherer Wert als in den Vorjahren. Ausbildungsberechtigte Betriebe, die gegenüber dem Vorjahr die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöht haben, schließen mit größerer Wahrscheinlichkeit neue Ausbildungsverträge ab als solche mit schrumpfender Beschäftigung.

Die Ausbildung in den dualen Ausbildungsgängen erfolgt nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Berufsschule. Dies kann problematisch sein, wenn die beiden Lernorte räumlich weit auseinander liegen. Eine auswärtige Unterbringung der Jugendlichen kann dann notwendig sein. 18 Prozent der ausbildenden Betriebe berichten davon, dass dies zumindest für einige ihrer Auszubildenden zutrifft. An den beim Besuch einer auswärtigen Berufsschule anfallenden Fahrt-, Übernachtungs- oder Verpflegungskosten beteiligen sich 52 Prozent der betroffenen Betriebe vollständig und 24 Prozent teilweise. Bei 3 Prozent der Betriebe ist eine Kostenerstattung nicht notwendig, da Kosten anderweitig getragen bzw. bezuschusst werden.

Im Jahr 2016 haben 46.000 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet (**Tabelle 26**); das sind 2.000 weniger als im Vorjahr. Die Entwicklung verläuft bei weiblichen und männlichen Absolventen unterschiedlich. Die Zahl der männlichen Absolventen nimmt zu, der Rückgang bei den weiblichen ist aber so stark, dass auch die Gesamtzahl sinkt. Der Anteil der erfolgreichen weiblichen Absolventinnen sowie der weiblichen Übernommenen liegt mit 39 bzw. 38 Prozent unter dem der weiblichen Erwerbstätigen (46 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 konjunkturrell 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. In der Krise 2009 konnte dieses hohe Niveau zwar nicht gehalten werden, aber dies war nur vorübergehend. 2016 wurden mit einer Übernahmequote von 67 Prozent bzw. 65 Prozent bei weiblichen Absolventen die Spitzenwerte des Vorjahres nicht mehr erreicht, gleichwohl sind die Übernahmechancen weiterhin verhältnismäßig groß.

Tabelle 26: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen 2004 bis 2016; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen

	erfolgreiche Ausbildungsabsolventen			erfolgreiche Ausbildungsabsolventen Frauen		
	insgesamt in Tausend	Anteile in Prozent c)	Übernahmequote in Prozent d)	insgesamt in Tausend	Anteile in Prozent c)	Übernahmequote 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		68	23		68
2016 Niedersachsen	46	100	67	18	100	65
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	10	22	63	3	15	61
Baugewerbe ^{a)}	3	8	78	e)	e)	e)
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	11	24	68	5	27	59
Dienstleistungen ^{a)}	16	36	64	8	46	67
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	4	8	85	2	11	84
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	14	30	57	4	22	52
Bereich IHK ^{b)}	30	65	71	10	57	66
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	6	13	64	3	15	68
keine Kammerzugehörigkeit	6	13	75	3	21	75
1-19 Erwerbstätige	13	29	57	5	28	52
20-99 Erwerbstätige	15	34	74	6	34	70
100-499 Erwerbstätige	11	24	67	4	23	66
500 u. mehr Erwerbstätige	6	14	71	3	15	78
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	17	37	71	7	42	71
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	29	63	65	10	58	61

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 „2016 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 10.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 22 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 63 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Ein jeweils großer Teil der Ausbildungsabsolventen findet sich im Bereich Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Kfz-Reparatur. In den beiden erstgenannten Bereichen ist die Übernahmequote aber unterdurchschnittlich. Konträr dazu ist die Situation im Baugewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, in denen mit 78 bzw. 85 Prozent relativ viele Absolventen im Betrieb verbleiben.

Hohe Übernahmequoten 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.

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 im Handwerk und bei den sonstigen Kammern relativ gering.

Den letzten Zeilen der **Tabelle 26** 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 mit dieser Annahme vereinbar sind. Da es sich um eine bivariate Analyse handelt, ist allerdings Vorsicht bei der Interpretation angebracht.

4.4 Fort- und Weiterbildung

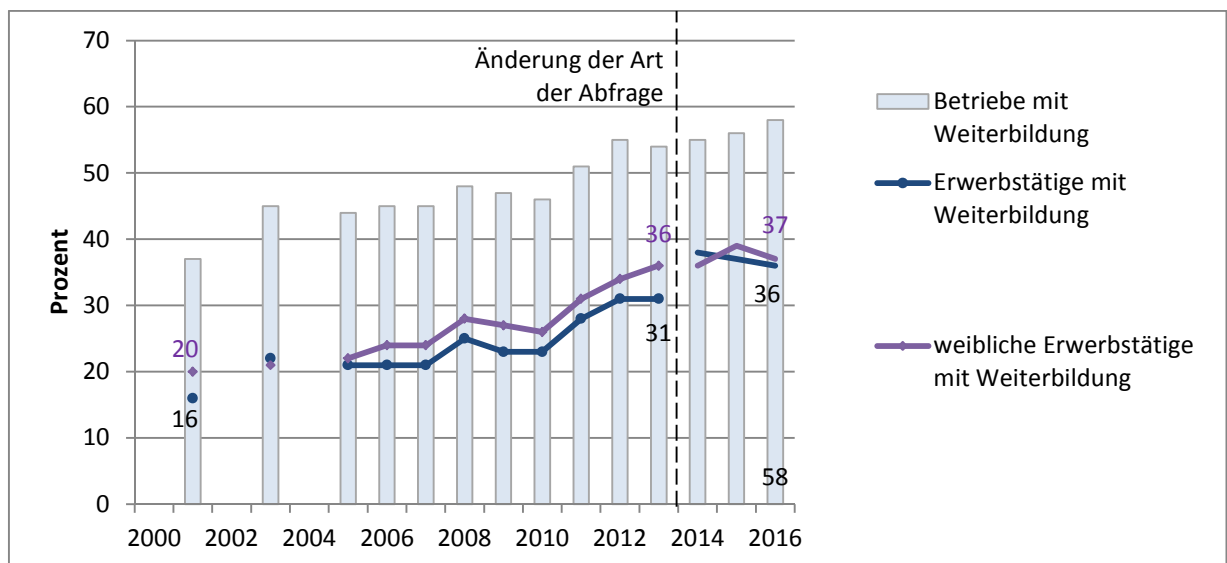
Die Fort- und Weiterbildung bildet einen weiteren wesentlichen Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Sie kann in Form von Lehrgängen und Kursen intern oder extern durchgeführt werden oder auch informell am Arbeitsplatz stattfinden. Aus Arbeitnehmerperspektive dient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

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

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 58 Prozent, ein neuer 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.

Abbildung 13: Betriebe und Erwerbstätige^{a)} mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung jeweils im 1. Halbjahr 2001 bis 2016 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



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

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 vorzu-

nehmen und nur noch Personenangaben zu machen. Betrachtet man nur die Situationen nach der Erhebungsumstellung, zeigt sich für die Gesamtgruppe zum einen eine Niveauverschiebung nach oben, zum anderen entgegen dem Trend eine rückläufige Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung.

Frauen partizipieren in fast allen Jahren in höherem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen; eine Ausnahme zeigt sich 2014. Aktuell stellen sie wieder mit 48 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer bei 46 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 27** findet sich eine differenzierte Darstellung der aktuellen Situation. Betrachtet man einzelne Wirtschaftsbereiche, so zeigt sich der größte Anteil an Weiterbildungsteilnehmern (**Spalte b**) in 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 betrieblichen Ausbildung vermittelt werden, sodass hier wohl auf umfangreiche 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 Weiterbildungsquoten fällt auf, dass die höchste Weiterbildungsquote in einer mittleren Größenklasse (20-99 EWT) erreicht wird. Dies gilt sowohl für Männer als auch für 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 27** für die Gesamtgruppe deutlich. Sowohl der Anteil weiterbildender Betriebe als auch die Weiterbildungsquo-

te sind höher, wenn sich der Betrieb gleichzeitig an der betrieblichen Ausbildung beteiligt. Bei Frauen ist der Unterschied aber nicht sehr groß. Bei einer Differenzierung nach der Existenz betrieblicher Mitarbeitervertretungen zeigen sich verstärkte Weiterbildungsaktivitäten in mitbestimmten Betrieben. Allerdings tritt der Unterschied nur bei Männern auf, denn bei Frauen sind die Werte wie im Vorjahr gleich.

Tabelle 27: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2016 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Betriebe mit Wei- terbildung	Erwerbstätige mit Weiterbildung			
		insgesamt		Frauen	
		a)	b)	a)	b)
2016 Niedersachsen	58	100	36	48 ^{c)} 100	37
Verarbeitendes Gewerbe	48	19	39	7	28
Baugewerbe	61	5	30	1	24
Handel, Kfz-Reparatur	48	16	36	18	39
Dienstleistungen	63	48	36	63	40
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	69	9	34	9	32
1-4 Erwerbstätige	43	5	30	4	28
5-19 Erwerbstätige	63	22	36	27	42
20-99 Erwerbstätige	78	35	41	38	46
100 und mehr Erwerbstätige	97	39	33	31	29
nichtausbildende Betriebe	48	28	30	33	35
ausbildende Betriebe	78	72	38	65	38
Betriebe ohne Mitarbeitervertretung	54	41	33	44	38
Betriebe mit Mitarbeitervertretung	76	59	38	56	38
2016 Westdeutschland	53		33	47 ^{c)}	34

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 „2016 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 48 Prozent der Betriebe Weiterbildung. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 19 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Von den Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe nehmen 39 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog bei den Frauen.

Wie eben gesehen nehmen an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße teil.¹⁹ Es gibt auch erhebliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen (**Tabelle 28**). Während unqualifizierte Mitarbei-

¹⁹ 2015 wurde auch nach der Altersstruktur der Weitergebildeten gefragt. Dabei ergab sich, dass gut drei Viertel aller weitergebildeten Personen jünger als 50 Jahre sind und diese Gruppe mit einer Quote von 42 Prozent eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung aufweist als die Gruppe der Älteren (50 Jahre und älter) mit 28 Prozent.

ter/-innen einen Beschäftigungsanteil von 25 Prozent²⁰ haben, stellen sie nur 13 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer/-innen. Die Weiterbildungsquote ist dementsprechend mit 19 Prozent niedrig. Im Zeitverlauf ist sie zunächst deutlich angestiegen, seit 2014 aber unverändert. Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten stellen anteilmäßig 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 2016 an einer Weiterbildung teilgenommen.

Tabelle 28: Personen ^{a)} mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 bis 2016 nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Tätigkeitsgruppe								
	einfache Tätigkeiten			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
2016	25	13	19	63	74	42	12	13	39

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

b) Anteil 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.

Lesebeispiel „2016“: Personen mit einfachen Tätigkeiten hatten einen Anteil von 25 Prozent an allen Beschäftigten und von 13 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.

Ein Teil der in **Tabelle 27** dargestellten Branchenunterschiede lässt sich durch Unterschiede in der Personalstruktur erklären, es bleiben aber auch branchenstrukturelle Divergenzen bestehen. So hat das Verarbeitende Gewerbe eine relativ hohe Weiterbildungsquote bei einfachen Tätigkeiten und der Bereich Organisationen ohne

²⁰ Hier ergeben sich jeweils etwas höhere Anteilswerte als in Tabelle 11, da die Bezugsgröße um „tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen“ verkleinert ist.

Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung eine relativ niedrige. Bei qualifizierten Tätigkeiten nach Hochschulabschluss reicht die Spannweite der Weiterbildungsquoten vom Bereich Handel und Kfz-Reparatur mit 56 über das Baugewerbe mit 54 bis zum Schlusslicht Verarbeitendes Gewerbe mit 23.

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 29** und ein Vergleich mit den Angaben aus den früheren Erhebungsjahren nicht dafür, dass dieser Verdrängungsprozess weit fortgeschritten ist.

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. Weiterbildung am Arbeitsplatz hat bis 2011 an quantitativer Bedeutung gewonnen, wird aber in den letzten Jahren wieder weniger häufig genannt. Arbeitsplatzwechsel und Qualitäts- bzw. Werkstattzirkel schwanken in ihrer quantitativen Bedeutung.

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 Verarbeitenden Gewerbe am größten ist.

Untergliedert man **Tabelle 29** nach Größenklassen, erhält man ein recht eindeutiges Bild: Je größer der Betrieb, desto vielfältiger die angewendeten Weiterbildungsformen. Besonders auffällig sind die Unterschiede zwischen großen und kleinen Firmen bei innovativen Weiterbildungsmaßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel, selbstgesteuertes Lernen sowie Qualitäts- und Werkstattzirkeln.

Tabelle 29: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005 und 2008 bis 2016 in Niedersachsen, Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

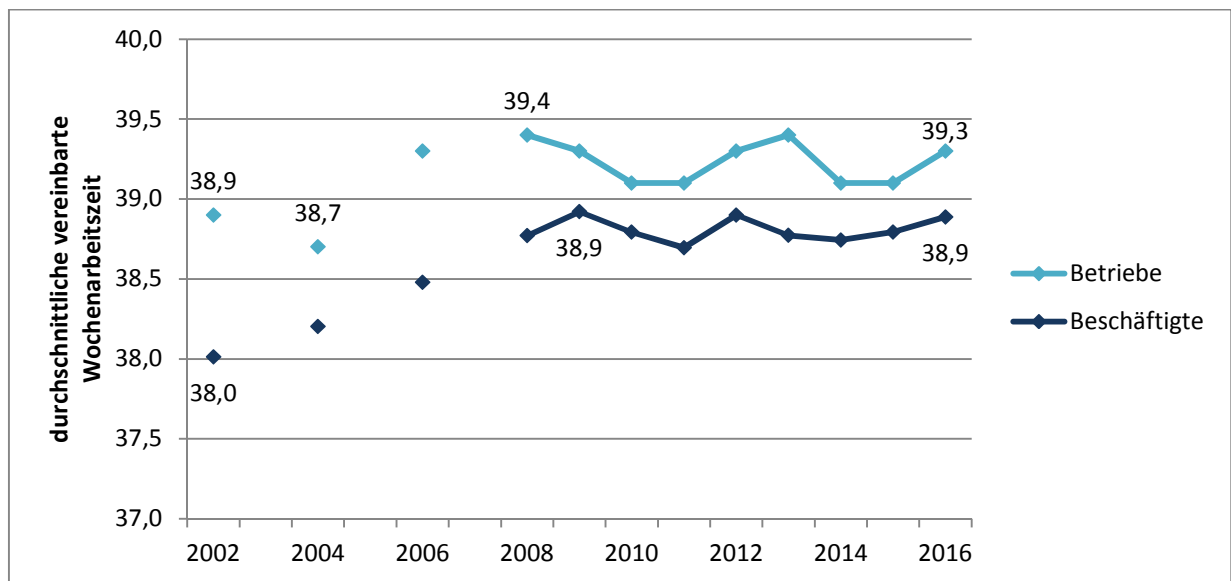
Bereich	externe Kurse	interne Kurse	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen	Arbeitsplatzwechsel (job rotation)	selbstgesteuertes Lernen	Qualitäts- und Werkstattzirkel
2005 Niedersachsen	82	48	41	46	6	16	13
2008 Niedersachsen	86	50	46	54	6	23	11
2009 Niedersachsen	85	44	37	54	4	19	14
2010 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
2016 Niedersachsen	88	57	50	51	5	33	16
Verarbeitendes Gewerbe	95	69	67	58	9	34	22
Baugewerbe	90	41	35	37	5	14	16
Handel, Kfz-Reparatur	80	70	65	50	11	43	7
Dienstleistungen	88	58	49	53	4	35	18
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	89	65	51	66	8	38	24
1-4 Erwerbstätige	82	38	27	39	3	30	7
5-19 Erwerbstätige	89	56	53	49	4	31	15
20-99 Erwerbstätige	94	82	70	65	9	38	27
100-499 Erwerbstätige	96	87	81	85	19	47	28
500 und mehr Erwerbstätige	99	97	95	88	36	57	34
2016 Westdeutschland	87	54	49	52	4	23	10

4.5 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

Informationen zur Entwicklung der tariflich oder betrieblich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in den Jahren 2002 bis 2016 präsentiert **Abbildung 14**. Der obere Graph gibt die Durchschnitte für Betriebe wieder, der untere die Durchschnitte für die Beschäftigten. Letztere liegen etwas unter ersteren, da Branchen mit kürzeren Arbeitszeiten tendenziell größere Betriebe aufweisen. Die Entwicklung lässt sich in zwei Phasen unterteilen. In der ersten Phase verlängert sich die Wochenarbeitszeit

bis 2008/09 um ca. eine dreiviertel Stunde, in der zweiten schwanken die Werte mit kleiner Amplitude in etwa auf dem erreichten Niveau. In den meisten Jahren hat ein sehr großer Teil der Betriebe unveränderte Arbeitszeiten, von 2015 auf 2016 gilt dies für 80 Prozent. In 8 Prozent der Betriebe hat sich aktuell die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit verkürzt und in 12 Prozent verlängert. Daraus resultiert für 2016 ein Betriebsdurchschnitt von 39,3 Stunden und ein Wert von 38,9 Stunden für die Beschäftigten.

Abbildung 14: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe 2002 bis 2016, ausgewählte Jahre ^{a)}; Basis: Alle Betriebe



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

Die Branchenzugehörigkeit von Betrieben ist ein wichtiger Bestimmungsgrund der Wochenarbeitszeit, da diese häufig in Branchentarifverträgen geregelt wird. Bei den in **Tabelle 30** präsentierten 5 Wirtschaftsbereichen reicht die Spannweite bei den Betriebsdurchschnitten von 38,7 Stunden im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung bis 39,4 im Baugewerbe. Aus Beschäftigtenperspektive ist der niedrigste Wert im Verarbeitenden Gewerbe realisiert, der höchste erneut im Baugewerbe.

Betrachtet man Betriebsgrößenklassen, dann zeigt sich das schon erwähnte Arbeitszeitgefälle von kleinen zu großen Betrieben. Auf der Basis einzelner Betriebe ist die Spannweite noch deutlich größer. In 1 Prozent aller Betriebe beträgt die Wochenarbeitszeit weniger als 35 Stunden und in 5 Prozent der Betriebe werden wöchentlich 40,5 Stunden und mehr gearbeitet. Wie im Vorjahr haben 56 Prozent der Betriebe eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vereinbart.

Tabelle 30: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe 2016, Basis: Alle Betriebe

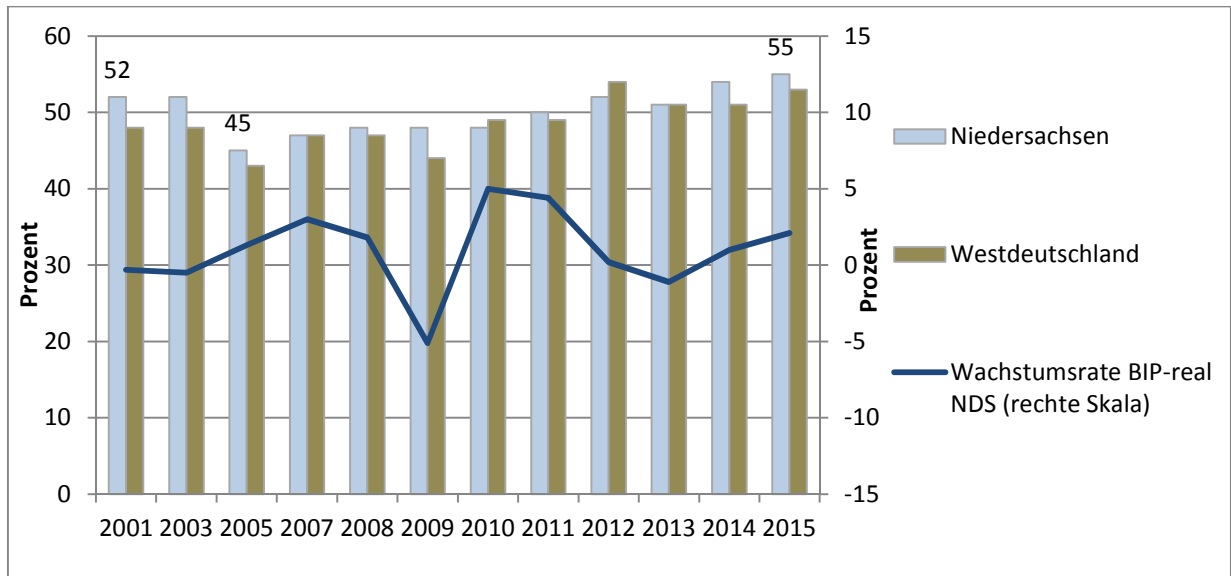
	Die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ... Std. pro Woche	
	Betriebe	Beschäftigte
Niedersachsen	39,3	38,9
Verarbeitendes Gewerbe	38,8	37,4
Baugewerbe	39,4	39,6
Handel, Kfz-Reparatur	39,3	39,1
Dienstleistungen	39,3	39,2
Org. ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	38,7	39,2
1-4 Erwerbstätige	39,4	39,4
5-19 Erwerbstätige	39,2	39,3
20-99 Erwerbstätige	39,4	39,2
100-499 Erwerbstätige	38,9	38,8
500 und mehr Erwerbstätige	38,3	37,8

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. Etwa jeder zweite Betrieb greift hierauf zurück (Achtung: Angaben jeweils für das Vorjahr, d. h. aktuell Angaben für 2015). Wie **Abbildung 15** ausweist, lag dieser Wert in den Jahren 2001 und 2003 etwas über und danach bis 2010 unter 50 Prozent. Seit 2012 ist wieder eine ähnliche Situation wie zu Beginn des Jahrtausends. 2016 wird mit 55 Prozent ein Spitzenwert in der betrachteten Periode erreicht. In Niedersachsen nutzt aktuell wie in den meisten früheren Berichtsjahren ein etwas größerer Anteil an Betrieben dieses Instrument als in Westdeutschland.

Im Hinblick auf die konjunkturelle Entwicklung, dargestellt durch die Wachstumsrate des realen BIP, 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 anschließende Anstieg ist angesichts der konjunkturellen Entwicklung plausibel.

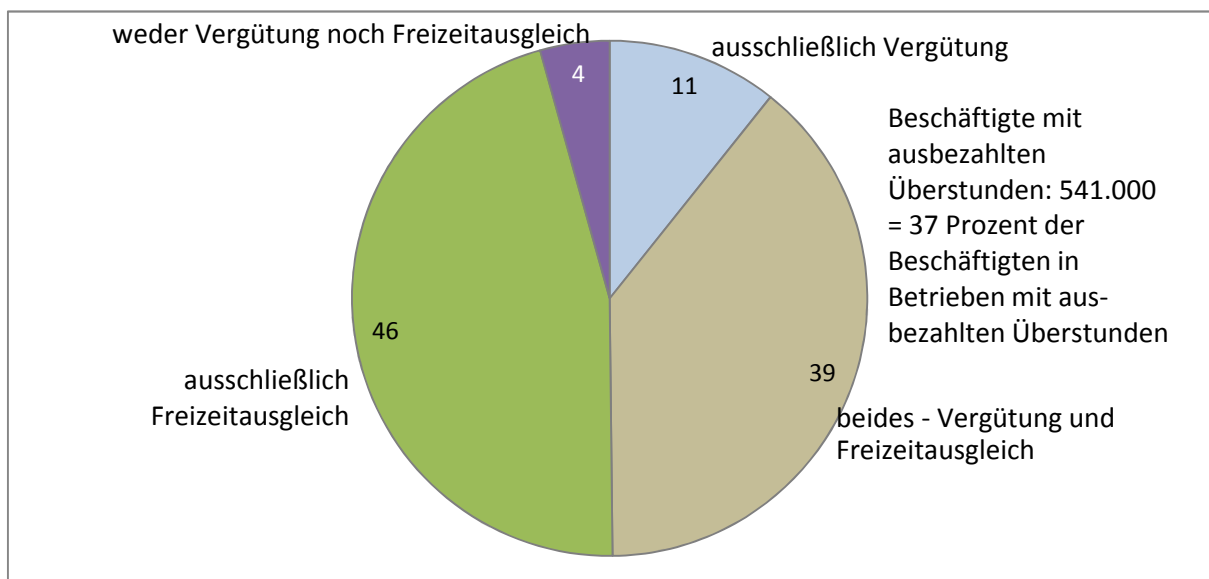
Besonders häufig werden Überstunden im Verarbeitenden Gewerbe angeordnet. An zweiter Stelle folgt das Baugewerbe. Vergleichsweise wenig eingesetzt werden sie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie im Dienstleistungsbereich, in welchen vielfältigen anderen Maßnahmen zur Arbeitszeitsteuerung angewendet werden (siehe unten, **Tabelle 31**).

Abbildung 15: Betriebe mit Überstunden in den Jahren 2001 bis 2015 in Niedersachsen und Westdeutschland, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Während früher die Überstunden in großem Ausmaß durch Bezahlung ausgeglichen wurden, spielt diese Ausgleichsform heute keine so große Rolle mehr. 11 Prozent der Betriebe mit Überstunden gewährten 2015 ausschließlich einen Ausgleich durch Vergütung, 39 Prozent durch eine Mischung von Vergütung und Freizeitausgleich (**Abbildung 16**). Überproportional häufig passiert das im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. In den Betrieben mit mindestens teilweise Ausgleich durch Vergütung, erhalten 37 Prozent der Beschäftigten eine Überstundenvergütung.

Abbildung 16: Art des Ausgleichs von Überstunden 2015 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Überstunden



Mit zunehmender Verbreitung der Arbeitszeitkonten gewinnt der Freizeitausgleich immer mehr an Bedeutung. 85 Prozent der Betriebe gleichen Überstunden ganz oder teilweise durch Freizeit aus. Unbezahlte Überstunden finden sich in 4 Prozent der Firmen; hier ist der Bereich Handel und Kfz-Reparatur überproportional vertreten. Im Vergleich zu 2014 ist der Anteil der Betriebe mit ausbezahlten Überstunden um 2 Prozentpunkte gesunken, und der Anteil unbezahlter Überstunden hat sich halbiert.

Eine Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt auch über bedarfsabhängige Samstagsarbeit und eine Variation der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Über den Einsatz dieser und weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung informiert **Tabelle 31**. In relativ vielen Betrieben wird der Samstag in die Arbeitszeit einbezogen (regelmäßig 39 Prozent, bedarfsabhängig 48 Prozent), in knapp jedem fünften Betrieb auch der Sonntag. Ständige/regelmäßige Arbeit am Wochenende ist vor allem im Handel und im Bereich Dienstleistungen verbreitet. Versetzte Arbeitszeiten werden ebenfalls in jenen Branchen viel genutzt, in denen die Betriebsöffnungs- oder Dienstzeiten länger sind als die wöchentlichen Arbeitszeiten der Mitarbeiter/-innen. Schichtarbeit ist hierzu eine andere Möglichkeit, die aber weniger häufig gewählt wird. Eine Anpassung der Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist eine flexiblere Alternative dazu. Betriebe in den Bereichen Handel und Kfz-Reparatur sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung machen relativ viel Gebrauch davon. Letztere setzen auch sehr häufig auf das Instrument Vertrauensarbeitszeit ein.

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

Tabelle 31: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in niedersächsischen Betrieben 2006 bis 2016, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent^{a)}; Basis: Alle Betriebe

	Ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit	Bedarfsabhängige Samstagsarbeit	Ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit	Versetzte Arbeitszeiten	Schichtarbeit	Vertrauensarbeitszeit	Änderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten	Arbeitszeitkorridore	Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung
2006 Niedersachsen	37	49	21	36	11	16	27	3	2
2008 Niedersachsen	35	56	18	39	9	31	34	4	3
2010 Niedersachsen	33	50	15	35	11	27	24	4	3
2012 Niedersachsen	34	51	19	42	13	28	26	9	3
2014 Niedersachsen	37	51	19	41	15	36	31	9	3
2016 Niedersachsen	39	48	19	43	12	33	31	8	2
Verarbeitendes Gewerbe	24	62	5	28	16	22	18	10	5
Baugewerbe	20	75	-	14	-	21	17	8	5
Handel, Kfz-Reparatur	68	40	13	54	16	25	37	10	1
Dienstleistungen	31	39	23	48	14	39	33	7	1
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	19	45	30	29	4	51	36	21	4
1-4 Erwerbstätige	34	45	16	28	3	33	16	4	2
5-19 Erwerbstätige	40	46	18	48	10	33	38	9	1
20-99 Erwerbstätige	45	59	29	64	37	34	46	16	5
100-499 Erwerbstätige	40	56	25	66	54	48	57	24	5
500 u. mehr Erwerbstätige	64	69	62	85	88	51	84	47	14
2016 Westdeutschland	34	46	16	38	11	30	26	8	2

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

Ein flexibler Zeiteinsatz ist auch möglich, wenn Betriebe über Arbeitszeitkonten verfügen, was heute deutlich 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 und 2015 ein dritter. Gegenüber dem Vorjahr ist aktuell sowohl der Betriebs- wie der Beschäftigtenanteil wieder etwas zurückgegangen.

Tabelle 32: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2016, ausgewählte Jahre; Basis: Alle Betriebe

	Betriebe mit Arbeitszeit- konten a)	Betriebe mit geplanten Arbeitszeit- konten	Erwerbstätige mit vorhandenen Ar- beitszeitkonten 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
2016 Niedersachsen	38	1	1.899	53
Verarbeitendes Gewerbe	48	1	415	65
Baugewerbe	45	1	113	49
Handel, Kfz-Reparatur	37	0	236	42
Dienstleistungen	34	2	855	50
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	52	1	214	66
1-4 Erwerbstätige	21	1	35	17
5-19 Erwerbstätige	43	1	300	38
20-99 Erwerbstätige	61	2	548	50
100-499 Erwerbstätige	76	7	581	64
500 und mehr Erwerbstätige	87	2	434	70
2016 Westdeutschland	34	1	17.219	54

- 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 deutlich größer als der Betriebsanteil. Aktuell werden für 53 Prozent der Erwerbstätigen Arbeitszeitkonten geführt. In Betrieben, die dieses arbeitszeitpolitische Instrument nutzen, betrifft dies 86 Prozent.

Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (65 Prozent der Erwerbstätigen) sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlichen Verwaltungen (66 Prozent), während man sie im Baugewerbe und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur weniger häufig findet (49 bzw. 42 Prozent der Erwerbstä-

tigen). Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Größenklassen wird deutlich, dass Großbetriebe Arbeitszeitkonten häufiger einsetzen als Klein- und Mittelbetriebe.

In der **Tabelle 33** finden sich nähere Informationen zu den Zeiträumen, innerhalb derer Arbeitszeitkonten auszugleichen sind. Ein beträchtlicher Teil der Systeme sieht keinen Zeitraum vor, innerhalb dessen die Konten ausgeglichen werden müssen. Aktuell sind das in Niedersachsen 36 Prozent bezogen auf die Betriebe mit Arbeitszeitkonten und 48 Prozent bezogen auf die betroffenen Beschäftigten. Die Anteile schwanken etwas, allerdings ohne eindeutige Tendenz. Wird ein Ausgleichszeitraum festgelegt, dann beträgt er zu einem großen Teil „bis zu einem Jahr“. Zeiträume darüber hinaus kommen selten vor und finden sich am ehesten im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe bzw. in größeren Betrieben (100 Erwerbstätige und mehr).

Tabelle 33: Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2016, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent ^{a)}; Basis: Betriebe mit Arbeitszeitkonten

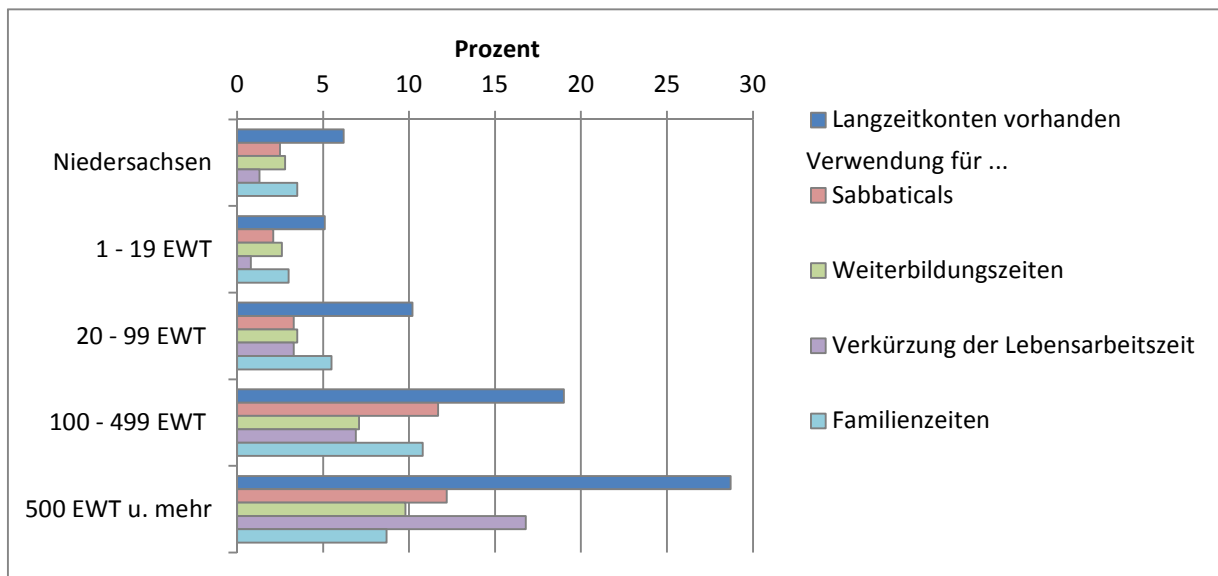
			Ausgleichszeitraum ...			
			bis zu einem halben Jahr	bis zu einem Jahr	über ein Jahr	nicht festgelegt
Niedersachsen	2002	Betriebe	26	42	1	31
	2006	Betriebe	25	40	1	35
		Beschäftigte	18	34	4	45
	2008	Betriebe	20	34	4	42
		Beschäftigte	17	36	5	42
	2010	Betriebe	21	38	7	34
		Beschäftigte	20	38	3	39
	2012	Betriebe	24	33	4	38
		Beschäftigte	21	38	7	37
	2014	Betriebe	20	34	7	38
		Beschäftigte	21	39	5	42
	2016	Betriebe	21	39	1	36
		Beschäftigte	20	44	4	48
Westdeutschland	2016	Betriebe	17	37	2	42

a) Mehrfachantworten möglich, wenn unterschiedliche Systeme koexistieren.

In einer Reihe von Betrieben gibt es die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen. Dies kann sowohl im Rahmen der regulären Arbeitszeitkonten als auch auf separaten Langzeitkonten administriert werden. Von letzterer Möglichkeit wird etwas weniger häufig Gebrauch gemacht (56/44 Prozent). **Abbildung 17** zeigt, dass Langzeitkonten in Abhängigkeit von der Betriebsgröße sehr unterschiedlich eingesetzt werden. Bei den Großbetrieben bot mehr als jeder vierte Betrieb den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zu längerfristigen Freistellungen, bei den Kleinbetrieben nur jeder zwanzigste.

Im Hinblick auf den Verwendungszweck können Formen unterschieden werden, bei denen das Zeitguthaben während der Erwerbsphase wieder abgebaut wird, und solchen, bei denen dies am Ende des Erwerbslebens erfolgt. Bei kleineren und mittleren Betrieben sind Ansparmodelle für Familienzeiten am weitesten verbreitet, bei Großbetrieben solche für Verkürzung der Lebensarbeitszeit gefolgt von Sabbaticals.

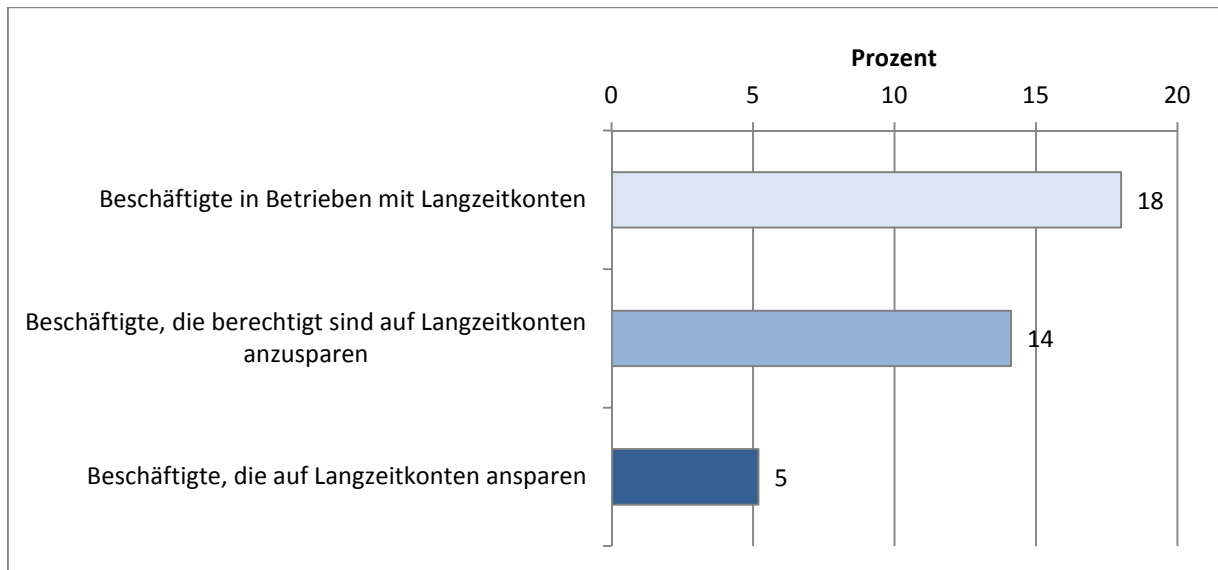
Abbildung 17: Betriebe mit längerfristigen Ansparmöglichkeiten für Arbeitszeitguthaben und deren Verwendungszweck in Niedersachsen nach Betriebsgrößenklassen 2016, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



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

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Arbeitszeitkonten die interne Flexibilität erhöhen. Ihre Verbreitung unterliegt Schwankungen. Kleinere Betriebe greifen wohl nach Bedarf auf dieses Instrument zurück. Die inhaltliche Ausgestaltung der Systeme ist unterschiedlich.

Abbildung 18: Nutzung von Langzeitkonten in Niedersachsen 2016, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



4.6 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 ist, 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 mit qualifizierten Tätigkeiten nach einer Lehre oder Hochschulausbildung angesehen.

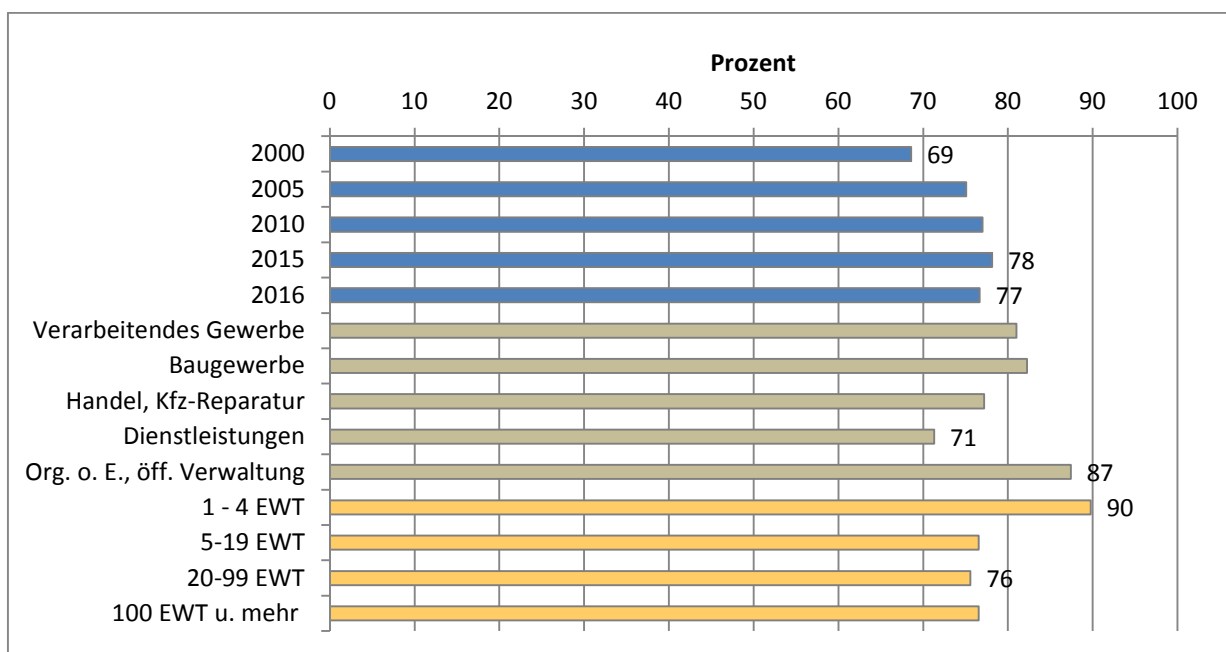
Die hohe und zunehmende Bedeutung von Fachkräften zeigt sich zu einen darin, dass der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte einsetzen, von 81 Prozent zur Jahrtausendwende auf 90 Prozent im Berichtsjahr angestiegen ist. Konzentriert man die Analyse auf die fachkräfteeinsetzenden Betriebe, dann drückt sich die zunehmende Bedeutung in einem Anstieg der prozentualen Fachkräftequote²² (**Abbildung 19**) aus, auch wenn der Wert aktuell um einen Prozentpunkt zurückgegangen ist. Ver-

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 als Anteil der Erwerbstätigen ohne Auszubildende, Beamtenanwärter/-innen und tätige Inhaber/Inhaberinnen.

gleichsowie hohe Fachkräfteanteile finden sich im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie im Baugewerbe, wobei im erstgenannten Bereich anteilmäßig viele Hochschul-/Fachhochschulabsolventen beschäftigt werden. Im Dienstleistungsbereich ist die Fachkräftequote gering, allerdings ist daran zu erinnern, dass dieser Bereich sehr heterogen ist und Teilbereiche mit sehr geringem und sehr hohem Fachkräfteeinsatz koexistieren. Kleinstbetriebe (1 – 4 Erwerbstätige) haben einen hohen Fachkräfteanteil, zwischen den anderen Betriebsgrößenklassen bestehen keine nennenswerten Unterschiede.

Abbildung 19: Fachkräftequote ^{a)} in Prozent in Niedersachsen 2000, 2005, 2010, 2015 und 2016 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen; Basis: Betriebe mit Einsatz von Fachkräften



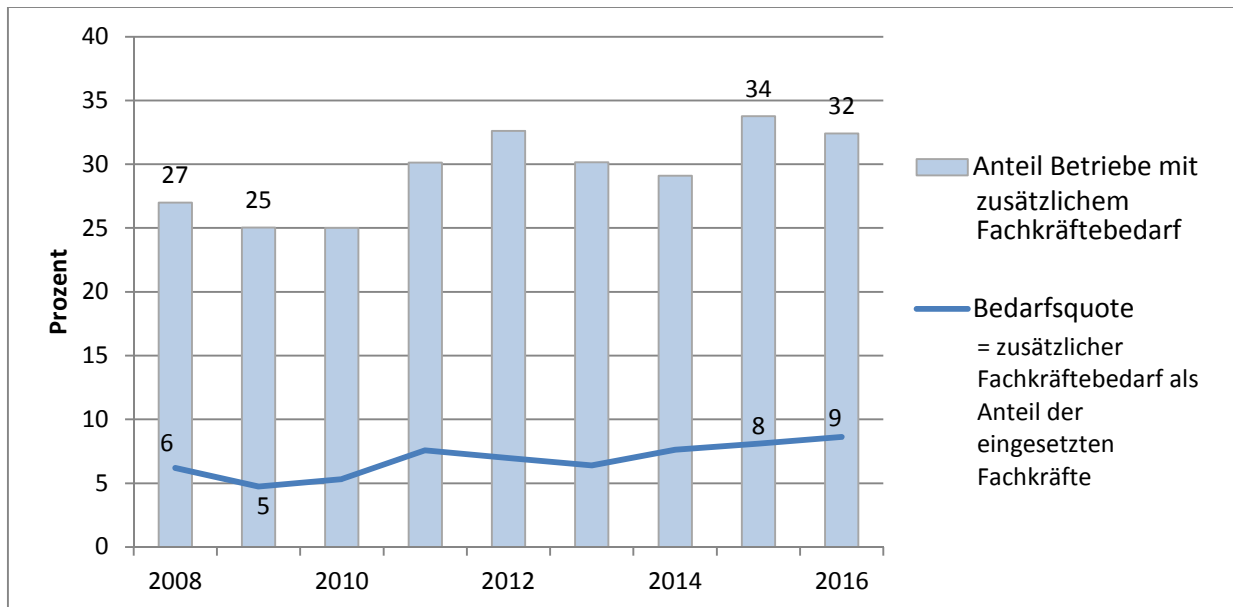
a) Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten als Anteil der Erwerbstätigen ohne Auszubildende, Beamtenanwärter/-innen, tätige Inhaber/-innen und mithelfende Familienangehörige.

Abbildung 19 verdeutlicht, dass zunehmend Fachkräfte eingesetzt werden, sagt aber nichts über die aktuelle Dringlichkeit zusätzlicher Kräfte aus. Einen ersten Hinweis darauf könnte man aus den Einstellungsquoten entnehmen. Allerdings zeigt sich in **Tabelle 17** (S.43), 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 vor allem die niedrigere Beschäftigungsstabilität für Geringqualifizierte wider.

Informativer im Hinblick auf die Fachkräfteknappheit ist **Abbildung 20**, die die Entwicklung des zusätzlichen Fachkräftebedarfs in der Zeit von 2008 bis 2016 darstellt. Der zusätzliche Fachkräftebedarf setzt sich dabei aus den Einstellungen von Fachkräften und den nicht besetzten Fachkräftestellen zusammen. Dabei beziehen sich

die angegebenen Werte jeweils auf das erste Halbjahr eines Jahres. Wie man sieht sind zwei Sachverhalte deutlich. Zum einen nimmt der Bedarf tendenziell zu, und zwar unabhängig davon, ob man den Anteil der Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf betrachtet oder die prozentuale Bedarfsquote, bei der der zusätzliche Bedarf in Beziehung gesetzt wird zur Anzahl der insgesamt eingesetzten Fachkräfte. Zum anderen vollzieht sich die Entwicklung mit leichten Schwankungen, wobei die beiden dargestellten Reihen teilweise gegenläufige Veränderungen aufweisen. Letzteres ist auch von 2015 auf 2016 zu beobachten: Der Betriebsanteil geht um 2 Prozentpunkte zurück, während die Bedarfsquote um 1 Prozentpunkt auf den Höchstwert von 9 Prozent steigt.

Abbildung 20: Zusätzlicher Fachkräftebedarf ^{a)} in Niedersachsen 2008 bis 2016, jeweils im 1. Halbjahr, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



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

In **Tabelle 34** ist die aktuelle Situation detailliert dargestellt. Wie zu vermuten ist, haben in Bereichen mit hoher Fachkräftequote auch relativ viele Betriebe einen zusätzlichen Fachkräftebedarf. Aber nur im Baugewerbe ist dies auch mit einer hohen Bedarfsquote verbunden. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung ist die Beschäftigungsdynamik vergleichsweise gering, was sich u.a. in einer niedrigen Bedarfsquote ausdrückt. Bei einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt sich, dass der Anteil an Betrieben mit zusätzlichem Bedarf an Fachkräften mit der Betriebsgröße steigt, während die Bedarfsquote tendenziell sinkt.

Tabelle 34: Zusätzlicher Fachkräftebedarf ^{a)} in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2016 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen, Anteile in Prozent;
Basis: Alle Betriebe

Bereich	Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf	Bedarfsquote ^{b)}
2016 Niedersachsen	32	9
Verarbeitendes Gewerbe	38	4
Baugewerbe	45	17
Handel, Kfz-Reparatur	32	8
Dienstleistungen	32	11
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	37	4
1-4 Erwerbstätige	14	14
5-19 Erwerbstätige	35	11
20-99 Erwerbstätige	64	11
100 und mehr Erwerbstätige	81	6

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

b) Zusätzlicher Fachkräftebedarf als Anteil der eingesetzten Fachkräfte

Zum Fachkräfteproblem kommt es für die Betriebe, wenn sie den eben dargestellten zusätzlichen Fachkräftebedarf nicht durch Übernahmen aus der eigenen Ausbildung oder am Arbeitsmarkt decken können. Dann ergeben sich unbesetzte Fachkräftestellen, deren Ausmaß im Zeitraum 2000 bis 2016 in **Abbildung 21** verzeichnet ist.

Im Ausgangsjahr 2000 herrschte Hochkonjunktur, etwa jeder zwölfte Betrieb hatte unbesetzte Fachkräftestellen und knapp 30 Prozent des zusätzlichen Fachkräftebedarfs konnte nicht gedeckt werden. In der folgenden Zeit entspannte sich die Arbeitsmarktsituation und sowohl der Anteil an Betrieben mit nichtbesetzten Stellen als auch die Nichtbesetzungsquote gingen deutlich zurück. Nach 2005 verstärkte sich die Arbeitsmarktsituation wieder und die quantitative Bedeutung unbesetzter Stellen nahm, unterbrochen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009, tendenziell zu. Die Nichtbesetzungsquote hat sich allerdings seit 2014 in etwa stabilisiert. Aktuell sind in gut jedem siebten Betrieb Fachkräftestellen unbesetzt und fast ein Drittel der zusätzlich angebotenen Stellen konnte nicht besetzt werden.

Abbildung 21: Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2000 bis 2016, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf

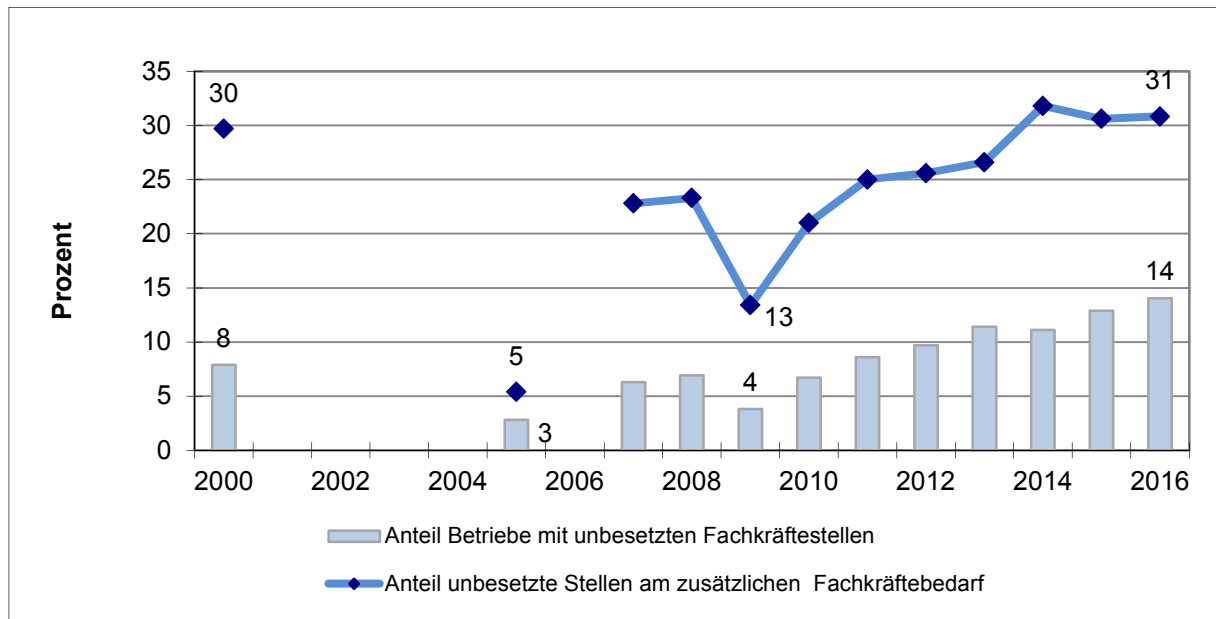


Tabelle 35 präsentiert die aktuelle Situation detaillierter. Wie man sieht tritt das Problem „unbesetzte Stellen“ auf Betriebsebene in Westdeutschland fast gleich häufig auf wie in Niedersachsen. Besonders drängend ist es erneut im niedersächsischen Baugewerbe, wo zwei von fünf angebotenen Stellen nicht besetzt werden konnten, während unbesetzte Stellen im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung nur in relativ geringem Umfang auftreten.

Tabelle 35: Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2016 nach Wirtschaftsbereichen, Anteile in Prozent;
Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit zusätzlichem Fachkräftebedarf

Bereich	Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen	Nichtbesetzungsquote ^{a)}
2016 Niedersachsen	14	31
Verarbeitendes Gewerbe	12	18
Baugewerbe	29	40
Handel, Kfz-Reparatur	15	28
Dienstleistungen	13	33
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	7	7
Betriebe mit Ausbildung	20	22
Betriebe ohne Ausbildung	11	43
Betriebe mit Weiterbildung	17	30
Betriebe ohne Weiterbildung	10	34
2016 Westdeutschland	13	

a) Unbesetzte Fachkräftestellen bezogen auf den zusätzlichen Fachkräftebedarf.

Es erscheint plausibel, dass Betriebe mit eigenen Ausbildungs- und Weiterbildungsanstrengungen weniger unter dem Fachkräfteproblem leiden als solche ohne diese personalpolitischen Maßnahmen. Umgekehrt ist aber auch einleuchtend, dass Betriebe mit unbesetzten Stellen ihre Aus- und Weiterbildungsanstrengungen verstärken. Der Zusammenhang zwischen den Bildungsmaßnahmen und dem Umfang unbesetzter Stellen ist daher offen und lässt sich nur empirisch bestimmen. Die unteren Zeilen in **Tabelle 35** erlauben aber auf den ersten Blick hierzu keine eindeutige Aussage. Bezieht man sich auf die Nichtbesetzungsquote, scheint sich die erste Hypothese zu bestätigen, denn ausbildende bzw. weiterbildende Betriebe weisen einen geringeren Anteil unbesetzter Stellen auf. Allerdings passt dazu nicht die Beobachtung dass dort der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Stellen jeweils höher ist als in Betrieben ohne Aus- bzw. Weiterbildung. Möglicherweise spiegelt dies aber auch nur wider, dass Fachkräfte bei Ersteren eine größere Rolle spielen als bei Letzteren. Da es sich hier nur um eine bivariate Betrachtung handelt, ist Vorsicht bei der Interpretation geboten. Nach einer multivariaten Analyse von Bellmann/Hübler²³ wirken beide Arten von Bildungsmaßnahmen entspannend für die Fachkräftesituation.

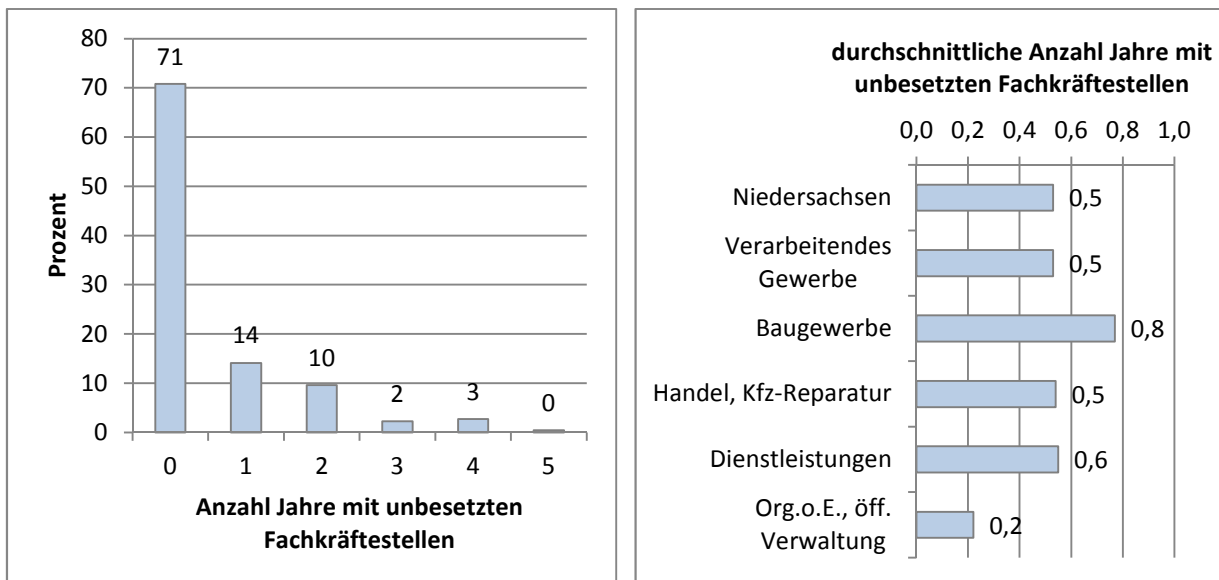
Unbesetzte Stellen für Fachkräfte sind vor allem dann ein betriebliches Problem, wenn sie über längere Zeiträume auftreten. In **Abbildung 22** werden Betriebe, die kontinuierlich Fachkräfte einsetzen und sich von 2012 bis 2016 durchgehend an der Befragung beteiligt haben (N=486), in Abhängigkeit von der Häufigkeit nicht besetzter Stellen dargestellt. Dabei muss bedacht werden, dass die Abfrage unbesetzter Stellen jeweils nur für das erste Halbjahr erfolgt und die Gesamtjahressituation ungünstiger sein wird. Insofern stellt die Abbildung eine untere Grenze dar, die nur gültig wäre, wenn jeweils in der zweiten Jahreshälfte keine weiteren Betriebe unbesetzte Stellen bekämen.

Unter Berücksichtigung dieser Einschränkung lässt sich sagen, dass unbesetzte Stellen eher ein gelegentliches Phänomen sind. In gut sieben von zehn Betrieben tritt in der fünfjährigen Periode nie eine unbesetzte Stelle auf. In knapp einem Viertel tritt das Problem 1-2-Mal auf, in 5 Prozent aber auch in mindestens drei der Jahre. Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so treten unbesetzte Stellen relativ häufig im Baugewerbe auf und sind sehr selten im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen erweisen sich Betriebe mittlerer Größenordnung (20 bis 99 Erwerbstätige) als problem anfällig. Bei Kleinbetrieben stehen Fachkräftebesetzungen häufig nur in größeren zeitlichen Abständen an, sodass der größte Anteil auch keine

²³ 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.

Besetzungsprobleme haben kann. Großbetriebe haben zwar kontinuierlich Bedarf, sind aber aus Sicht der Arbeitskräfte häufig attraktiver als andere²⁴ und deshalb bleiben hier nur relativ wenige Stellenangebote unbesetzt.

Abbildung 22: Anzahl Jahre mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte ^{a)} im Zeitraum 2012 bis 2016, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinsatz und kontinuierlicher Beteiligung an der Befragung (N = 486)



a) Betriebe mit nichtbesetzten Stellen jeweils im 1. Halbjahr der Jahre 2012 bis 2016.

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.

²⁴ Empirische Analysen zeigen, dass Großbetriebe höher entlohnen und auch die Beschäftigungsstabilität dort höher ist.

4.7 Ausländische Arbeitskräfte

Die Anzahl an Ausländern ist in den letzten Jahren in Niedersachsen wie in Deutschland insgesamt angewachsen. Die vielen Flüchtlinge, die 2015 und 2016 nach Deutschland gekommen sind, haben die Entwicklung noch mal verstärkt. Viele dieser Menschen möchten dauerhaft hier bleiben. In langfristiger Perspektive wird dies meist positiv beurteilt, da durch externen Zuzug die aufgrund der demographischen Entwicklung erwartete Schrumpfung des Arbeitskräftepotenzials abgemildert werden kann. Kurzfristig bedeutet dies aber große Anstrengungen und erhebliche Ressourcen, da entsprechend den bisherigen Erfahrungen die Integration der Zugezogenen ein langwieriger Prozess ist. Besondere Bedeutung für den Integrationserfolg wird der Einbeziehung der Ausländer in den Arbeitsmarkt zugemessen. In welchem Umfang dies bereits geschehen ist, darüber informiert die aktuelle Welle des Betriebspanels.²⁵

Tabelle 36 zeigt das Ausmaß der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte, d.h. von Beschäftigten ohne deutschen Pass. Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund und deutscher Staatsangehörigkeit sind damit nicht erfasst. Ein Pretest hat gezeigt, dass die Betriebe diese Unterscheidung vornehmen können. In knapp zwei von fünf Betrieben sind Ausländer tätig und sie stellen jeden zwanzigsten Erwerbstätigen.²⁶ Beide Werte liegen deutlich niedriger als die entsprechenden Angaben für Westdeutschland. Den höchsten Beschäftigtenanteil verzeichnet das Baugewerbe, gefolgt vom Wirtschaftsbereich Dienstleistungen. Handel und Kfz-Reparatur sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung beschäftigen dagegen nur relativ wenige Ausländer. Die Betriebsgrößenunterschiede sind nicht ausgeprägt.

Gut ein Viertel der ausländischen Arbeitskräfte ist in den letzten Jahren²⁷ zugezogen. Extremwerte finden sich im Baugewerbe und in den Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Während in ersterem Wirtschaftsbereich gut ein Drittel erst kürzlich zugezogen ist, ist dieser Werte in letzterem sehr gering. Nur etwa jeder dreißigste Beschäftigte ist erst kürzlich eingereist.

²⁵ Die OECD analysiert ebenfalls Wege und Ausmaß der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. OECD (Hrsg.): Nach der Flucht: Wege in die Arbeit –Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland 2017, März 2017.

²⁶ Der Anteil der Ausländer an der niedersächsischen Bevölkerung betrug 2015 8 Prozent. Quelle: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendischeBevolkerung/Tabellen/Bundeslaender.html>

²⁷ Auf eine genaue Festlegung des Zeitraums wurde nach einem Pretest verzichtet. Viele Betriebe gingen von 1 bis 4 Jahren aus.

Tabelle 36: Ausländische Arbeitskräfte ^{a)} in Niedersachsen 2016, Anteile in Prozent;
Basis: Alle Betriebe bzw. ausländische Arbeitskräfte

	Betriebe mit ausl. Arbeits- kräften	ausländische Arbeitskräfte						
		insgesamt		Art der Tätigkeit ^{b)}				in den letzten Jahren zugezo- gen ^{b)c)}
		in % der EWT	Anteil an ausl. AK	einfach (ohne Ausbil- dung)	qualifiziert nach Lehre	qualifiziert nach Hoch- schule/FH	Ausbil- dung	
Niedersachsen	19	5	100	47	42	8	3	27
Verarbeitendes Gewerbe	22	5	18	52	37	8	3	11
Baugewerbe	21	7	8	42	53	-	5	35
Handel, Kfz-Reparatur	19	2	7	36	60	2	2	14
Dienstleistungen	20	6	59	51	37	10	2	31
Org. o. E., öff. Verwaltung	5	1	2	8	39	52	1	3
1–9 Erwerbstätige	15	5	25	51	43	2	3	26
20–99 Erwerbstätige	37	6	33	42	52	4	2	39
100 u. mehr Erwerbstätige	66	5	42	49	32	16	3	18
Westdeutschland	26	8	100	52	38	7	3	16

a) Als ausländische Arbeitskräfte zählen Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit.

b) In Prozent der ausländischen Arbeitskräfte insgesamt bzw. der der jeweiligen Kategorie.

c) 6 Prozent der Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften können über den Zeitpunkt des Zuzugs keine Angaben machen.

Der mittlere Teil der **Tabelle 36** gibt Auskunft über die Art der Tätigkeit, der die ausländischen Arbeitskräfte nachgehen. Fast die Hälfte übt einfache Tätigkeiten, für die keine Ausbildung erforderlich ist, aus. Eine etwas kleinere Gruppe hat eine Ausbildung, die der Lehre vergleichbar ist, und verrichtet qualifizierte Tätigkeiten. 3 Prozent bereiten sich gerade in einer entsprechenden Ausbildung auf eine qualifizierte Tätigkeit vor. Etwa jeder zwölfte Ausländer geht einer Beschäftigung nach, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist. Im Vergleich zum Tätigkeitsprofil der niedersächsischen Erwerbstätigen insgesamt (**Abbildung 7**, S. 30) sind einfache Tätigkeiten über- und qualifizierte unterrepräsentiert. Dem hier geschilderten Muster entspricht die Situation in Westdeutschland sowie im Verarbeitenden Gewerbe und im Wirtschaftsbereich Dienstleistungen weitgehend. In den anderen Bereichen stellen die Ausländer mit qualifizierten Tätigkeiten die jeweils größte Gruppe, bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sogar die qualifizierten mit Hochschulabschluss (52 Prozent).

Tabelle 37 gibt einen Überblick über betriebliche Maßnahmen, die darauf abzielen, die Integration ausländischer Arbeitskräfte zu erleichtern. Die Frage nach dem Vorhandensein solcher Maßnahmen wurde allen Betrieben gestellt, also auch jenen, die keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigen. Knapp neun von zehn Betrieben bieten keine Maßnahmen an und haben auch keine geplant. Als Grund nennen sie zum großen Teil, dass Maßnahmen nicht erforderlich seien (sehen keine Notwendigkeit 68 Prozent, beschäftigen keine Ausländer 16 Prozent). Jeweils etwa ein Drittel

gibt an, dass die betrieblichen Möglichkeiten hierfür nicht gegeben sind. Dies Muster zeigt sich im Großen und Ganzen auch in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Größenklassen sowie in der Vergleichsregion Westdeutschland.

Tabelle 37: Betriebliche Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren in Niedersachsen 2016, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Betriebe ohne bzw. mit Maßnahmen

		Nieder- sach- sen	Verar- beiten- des Gewer- be ^{b)}	Dienst- leistun- gen ^{b)}	1 – 19 EWT	20 – 99 EWT	100 und mehr EWT	West- deutsch- land
Maßnahmen weder vorhanden noch geplant ^{a)}		89	86	88	91	81	59	90
weil es betriebliche Abläufe nicht zulassen		30	25	29	29	32	35	27
weil die notwendigen Ressourcen fehlen		33	29	33	33	33	33	26
weil wir dazu keine Notwendigkeit sehen		68	72	67	70	59	54	63
weil wir keine ausl. Arbeitskr. beschäftigen		16	17	17	17	11	4	17
Maßnahmen ^{a)}	gibt es	8	13	9	6	15	36	} 10
	geplant	3	1	3	3	4	5	
Praktikums- und Traineeplätze zur Verfügung stellen	gibt es	39	67	31	34	47	58	40
	geplant	20	12	26	32	23	11	20
Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen	gibt es	30	51	27	24	40	45	26
	geplant	18	35	11	16	24	17	19
finanz. Beteiligung an berufs- bezogenen Sprachkursen	gibt es	14	19	13	9	21	27	16
	geplant	10	6	14	10	10	9	12
Angebot an Nach- oder Teil- qualifizierung	gibt es	11	18	13	8	15	25	20
	geplant	10	17	11	10	13	5	13
Rücksicht auf kulturelle/religiöse Besonderheiten	gibt es	26	22	28	25	27	33	28
	geplant	13	3	11	16	10	33	9
kulturelle Vielfalt im Leitbild festgelegt	gibt es	24	15	33	25	20	31	16
	geplant	6	16	8	6	7	8	6
Mentoring, Coaching, Partner- schaften für Zuwanderer	gibt es	15	6	15	14	16	18	14
	geplant	8	2	4	6	10	9	10
Förderung/Vermittlung interkul- tureller Kompetenzen	gibt es	15	6	19	16	11	23	14
	geplant	4	-	4	3	6	5	9
Unterstützung im Alltagsleben	gibt es	33	31	35	33	31	40	31
	geplant	7	11	9	7	8	7	11

a) Basis: Alle Betriebe.

b) Wegen geringer Zahl der Fälle werden die andern Wirtschaftsbereiche nicht ausgewiesen.

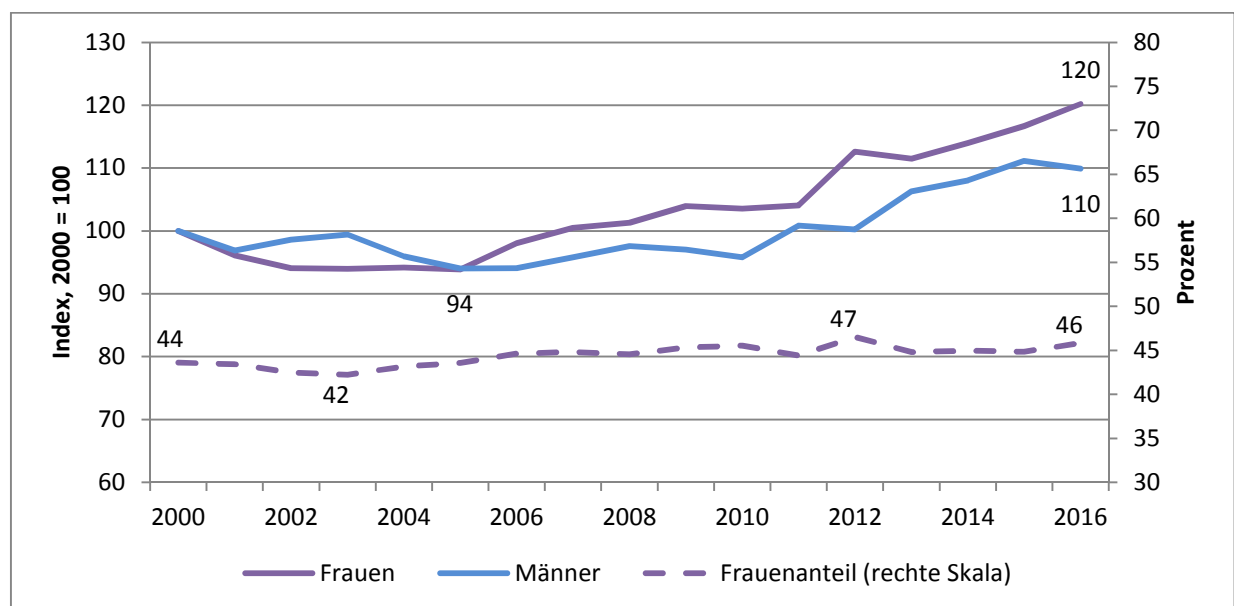
Im unteren Teil der Tabelle sind betriebliche Integrationsmaßnahmen angegeben, die es in 8 Prozent der Betriebe bereits gibt und in 3 Prozent geplant sind. Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es sie häufiger als im Bereich Dienstleistungen und in größeren Betrieben eher als in kleineren. Im Fokus steht zum einen die Vermittlung tätigkeitsbezogener Qualifikationen. So ist die häufigste Maßnahme das Bereitstellen von

Praktikums- und Traineeplätzen. In die gleiche Richtung geht das Angebot von Ausbildungsstellen bzw. von Nach- oder Teilqualifizierungen. Eine finanzielle Beteiligung an berufsbezogenen Sprachkursen zielt ebenfalls auf die Förderung tätigkeitsspezifischer Qualifikationen ab. Die anderen Maßnahmen sind eher auf die Vermittlung allgemeiner oder interkultureller Kompetenzen gerichtet.

4.8 Frauenerwerbstätigkeit und Chancengleichheit

Eine Förderung der Erwerbstätigkeit der Frauen wird in Politik und Gesellschaft als wichtige Aufgabe angesehen. Aus einer gesellschaftlichen Perspektive geht es dabei um die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Aus einer ökonomischen Perspektive steht eine stärkere Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotentials im Mittelpunkt, um der demographischen Entwicklung entgegenzuwirken. In **Abbildung 23** ist die Entwicklung der Zahl der erwerbstätigen Frauen und Männer seit dem Jahr 2000 dargestellt.

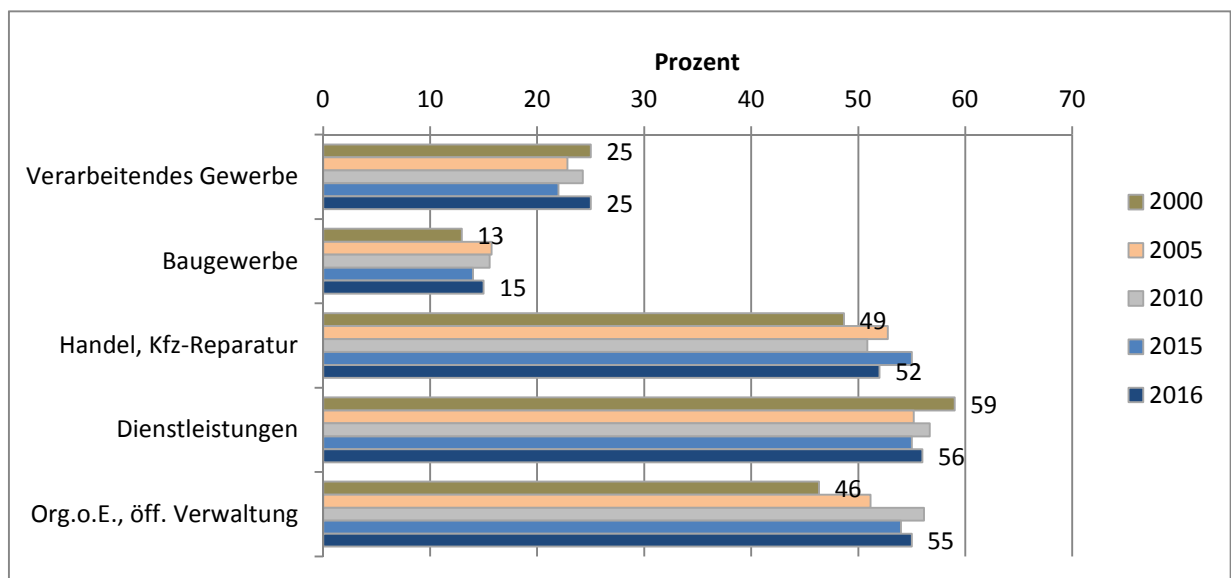
Abbildung 23: Erwerbstätigkeit nach Geschlecht in Niedersachsen 2000 bis 2016, Index, 2000 = 100; Basis: Alle Betriebe



Die nach 2000 deutschlandweit einsetzende Schrumpfung der Erwerbstätigkeit traf zunächst die Frauen stärker als die Männer, 2003 kehrte sich das aber um und führte 2005 zum gleichen niedrigen Niveau. Seitdem verläuft die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit häufig günstiger als die der Männer (Ausnahmen 2008, 2011 und 2013). Besonders deutlich ist das in der Krise 2009. Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen fiel von 44 Prozent im Jahr 2000 auf 42 Prozent 2002/3 und stieg dann auf den Höchstwert von 47 Prozent 2012. Danach ist er aber wieder zurückgefallen

und beträgt aktuell 46 Prozent. Der langfristige Anstieg wurde nachfrageseitig durch den sektoralen Wandel vom sekundären zum tertiären Sektor, in dem sich viele „Frauenberufe“ finden, begünstigt. Zudem sind in den Wirtschaftsbereichen Handel und Kfz-Reparatur sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung die Anteile weiblicher Beschäftigter seit 2000 gestiegen (**Abbildung 24**).

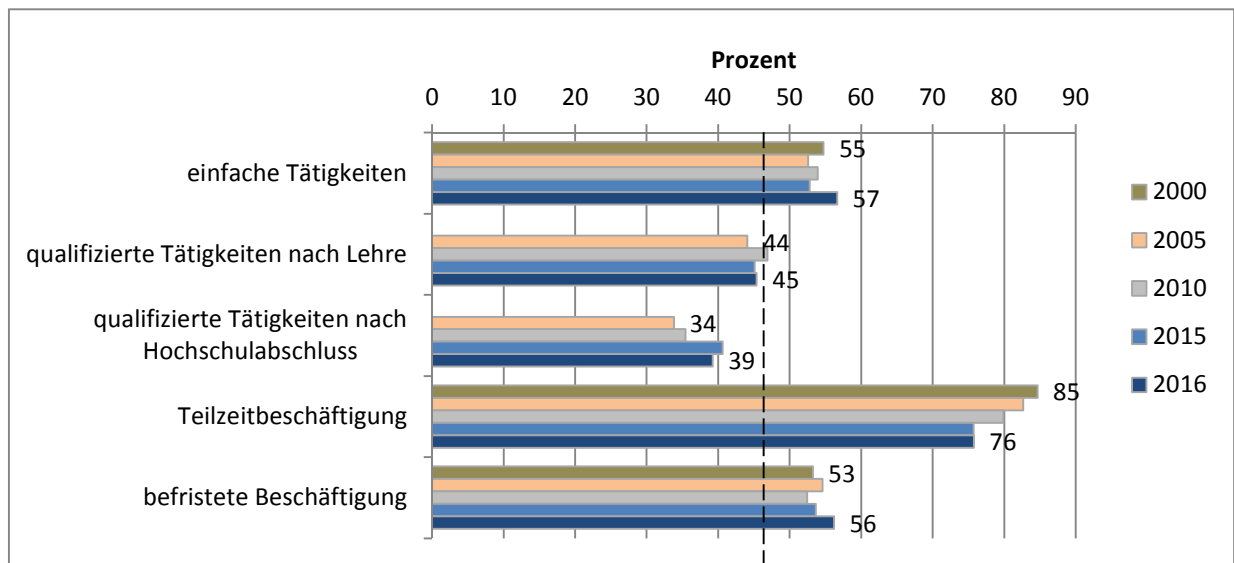
Abbildung 24: Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2000 bis 2016, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent;
Basis: Alle Betriebe



Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Von allen Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe sind im Jahr 2016 25 Prozent Frauen. Analog in den anderen Jahren bzw. den anderen Wirtschaftsbereichen.

Obwohl die Beschäftigungsdynamik die Frauenerwerbstätigkeit meist begünstigte, ist deren Beschäftigungsstruktur immer noch ungünstiger als die der Männer, wie aus der **Abbildung 25** zu ersehen ist. Die durchbrochene Linie in der Abbildung zeigt den Frauenanteil an den Erwerbstätigen für 2016 (ähnlich in den anderen Jahren). Es wird deutlich, dass der entsprechende Anteil an qualifizierten Tätigkeiten nach einer Lehre ungefähr dem allgemeinen Frauenanteil entspricht. Demgegenüber ist er bei den einfachen Tätigkeiten deutlich höher und bei den hochqualifizierten Tätigkeiten (nach einer Hochschulausbildung) niedriger. Zwar verbessert sich die Qualifikationsstruktur mit der Zeit etwas, aber die prinzipiellen Unterschiede bleiben bestehen. Bezieht man die atypische Beschäftigung in die Betrachtung ein, wird das Ungleichgewicht noch ausgeprägter, denn sowohl bei befristeter Beschäftigung als auch bei der Teilzeitbeschäftigung sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Bei letzterer schwächt sich das Übergewicht allerdings etwas ab.

Abbildung 25 Anteil der Frauen nach Tätigkeiten in Niedersachsen 2000 bis 2016, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent der Teilgruppe; Basis: Alle Betriebe



Lesebeispiel „einfache Tätigkeiten“: Von allen Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten sind im Jahr 2000 55 Prozent Frauen und im Jahr 2016 57 Prozent. Analog in den anderen Jahren bzw. den anderen Beschäftigungskategorien.

Wie eben beschrieben, ist der Anteil der qualifizierten und vor allem der hochqualifizierten Frauen tendenziell gestiegen. Damit stellt sich die Frage, ob es ihnen auch gelungen ist, verstärkt Führungspositionen zu besetzen. Eine Antwort auf diese Frage enthält **Tabelle 38**. Hier wird zwischen Führungskräften auf der obersten und der zweiten Führungsebene unterschieden. Auf der ersten Ebene gibt es ca. 250.000 Positionen (= 7 Prozent der Erwerbstätigen), auf der zweiten 136.000 (= 4 Prozent der EWT).²⁸ Geht man davon aus, dass der Anteil der Frauen an den Führungskräften proportional zu ihrem Anteil an den qualifizierten Beschäftigten sein sollte, dann müsste dieser zwischen 39 und 45 Prozent liegen. Der Wert ist abhängig davon, ob man eine Lehre oder eine Hochschulausbildung als Voraussetzung für eine Managementtätigkeit ansieht. Ein Blick auf die Tabelle zeigt, dass auf der obersten Führungsebene beide Anteile – unabhängig vom Jahr – bei Weitem nicht erreicht werden. Auf der zweiten Ebene sieht es zwar etwas günstiger aus, aber auch hier liegt der Frauenanteil mit aktuell mit 37 Prozent unterhalb der oben genannten Grenzen. Auf beiden Ebenen waren die Anteile von 2004 bis 2012 gestiegen, danach sind sie aber wieder zurückgefallen, auf der ersten Ebene sogar auf das Ausgangsniveau 2004. Ein Vergleich mit Westdeutschland bringt kein klares Ergebnis, da dort die Anteile auf der obersten Ebene etwas niedriger als in Niedersachsen liegen, während es auf der zweiten Ebene genau umgekehrt ist. Dies war auch 2012 der Fall.

²⁸ Die Anzahl der Führungskräfte auf der zweiten Ebene ist geringer als auf der ersten, weil nur 32 Prozent der Betriebe über eine zweite Führungsebene verfügen.

Tabelle 38: Frauenanteil an Erwerbstätigen und an Führungskräften in Niedersachsen 2004 bis 2016, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Frauenanteil an Erwerbstätigen	Frauenanteil an Führungskräften	
		oberste Ebene	zweite Ebene
2004 Niedersachsen	43	25	32
2008 Niedersachsen	45	26	35
2012 Niedersachsen	47	28	43
2014 Niedersachsen	45	25	35
2016 Niedersachsen	46	25	37
Verarbeitendes Gewerbe	26	13	17
Baugewerbe	15	11	20
Handel und Reparatur	52	24	35
Dienstleistungen	56	30	51
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	55	33	33
Betriebe m. geringem Frauenanteil ^{a)}	13	6	14
Betriebe m. hohem Frauenanteil ^{a)}	86	57	72
private Wirtschaft ^{b)}	41	23	35
Gemeinwirtschaft ^{c)}	60	36	45
Betriebe ohne Personalvertretung	46	24	43
Betriebe mit Personalvertretung	46	27	32
2016 Westdeutschland	46	23	42

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

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

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

Die gewerblichen Wirtschaftsbereiche haben auf allen Ebenen vergleichsweise geringe Frauenanteile. In den anderen Wirtschaftsbereichen in denen die Belegschaft zu mehr als der Hälfte aus Frauen besteht, ist die Situation meist günstiger. Der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung hat auf der ersten Führungsebene den höchsten Anteil, Dienstleistungsbetriebe auf der zweiten Ebene.

Differenziert man die Betrachtung nach weiteren Merkmalen, dann zeigt sich, dass in frauendominierten Betrieben auch die Führung überwiegend weiblich ist und dass in der Gemeinwirtschaft Frauen stärker im Management vertreten sind als in der Privatwirtschaft. Weiterhin sind in Betrieben mit einer Personalvertretung (Betriebs-, Personalrat, Belegschaftssprecher u. ä.) die Frauenanteile auf der ersten Führungsebene zwar etwas höher, aber auf der zweiten deutlich geringer. Allerdings muss man hier wieder daran erinnern, dass sich die Aussagen nur auf eine bivariate Analyse stützen und die strukturbestimmenden Merkmale vielfältig sein können.

Ein Grund dafür, dass der Frauenanteil auf Vorgesetztenpositionen relativ gering ist könnte darin liegen, dass Vorgesetztenstellen häufig nur in Vollzeit ausgeübt werden können. In den Beschäftigungstrends Niedersachsen 2014 wird dieser Vermutung nachgegangen.

In **Tabelle 39** finden sich Angaben zu Umfang und Art von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit. 2016 erklären immerhin 40 Prozent der Betriebe, besondere Fördermaßnahmen einzusetzen; das sind 5 Prozentpunkte mehr als 2012. Da dies vor allem größere Betriebe tun, können knapp drei Viertel der Erwerbstätigen in den Genuss solcher Maßnahmen kommen.

Tabelle 39: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in niedersächsischen Betrieben 2012 und 2016, Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Basis: Alle Betriebe

	Anteil der Betriebe mit Maßnahmen	darunter					
		Unterstützung bei der Kinderbetreuung	Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen	Rücksichtnahme auf AN mit Betreuungspflichten bei der Arbeitszeitgestaltung	besondere Angebote an Beschäftigte in Elternzeit	gezielte Förderung von Frauen	Mitglied in einem Netzwerk familienfreundlicher Betriebe
2012 Niedersachsen	35	6	4	29	9	3	2
2016 Niedersachsen	40	8	5	32	13	2	3
Verarbeitendes Gewerbe	35	6	2	30	15	1	1
Baugewerbe	27	9	5	19	10	0	1
Handel, Reparatur	43	4	3	36	11	2	2
Dienstleistungen	42	9	6	34	14	2	3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	70	17	10	62	16	16	5
Betriebe m. geringem Frauenanteil ^{a)}	28	5	2	22	10	1	1
Betriebe m. hohem Frauenanteil ^{a)}	55	8	7	47	17	3	4
private Wirtschaft ^{b)}	36	7	4	29	11	1	2
Gemeinwirtschaft ^{c)}	68	15	14	58	25	10	9
Betriebe ohne Personalvertretung	32	6	3	25	9	1	1
Betriebe mit Personalvertretung	71	16	14	61	28	16	8
Westdeutschland		7	6	28	9	2	2

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

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

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

Die in den Betrieben eingesetzten Mittel reichen von diversen Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bis zur gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses (bevorzugte Stellenbesetzung/Quotierung, Mentoring-Programme,...). Viele Maßnahmen richten sich zwar nicht nur an Frauen, werden aber nach wie vor in erster Linie von diesen in Anspruch genommen. Am häufigsten finden sich betriebliche Angebote in Form von besonderer Rücksichtnahme bei der Arbeitszeitgestaltung, wenn Beschäftigte Betreuungsverpflichtungen haben (z. B. flexible Arbeitszeiten, Home Office). Gezielte Frauenförderung findet in größerem Umfang vor allem in Großbetrieben bzw. in Betrieben des Dienstleistungsbereichs und der öffentlichen Verwaltung statt. Je größer der Betrieb, je wahrscheinlicher ist es, dass eine Maßnahme angeboten wird.

Differenziert man die Betrachtung wie in der vorhergehenden Tabelle nach weiteren Kriterien, dann zeigt sich, dass in Betrieben mit hohem Frauenanteil alle Arten von Maßnahmen relativ weit verbreitet sind. Das gleiche gilt für Betriebe der Gemeinschaft im Vergleich zur Privatwirtschaft sowie für Betriebe mit einer Personalvertretung im Vergleich zu denen ohne.

Zusammenfassend kann in Bezug auf die Frauenerwerbstätigkeit festgestellt werden, dass sich die Situation seit Beginn des Jahrtausends verbessert hat. Die Zahl der erwerbstätigen Frauen ist schneller gestiegen als die der Männer, ihre Anteile an qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten haben sich etwas erhöht. Gleichwohl ist ihre Beschäftigungsstruktur immer noch ungünstiger als die der Männer. Ähnlich verhält es sich beim Anteil der Frauen in Führungspositionen. Frauen dringen verstärkt in die oberste wie die zweite Führungsebene ein, ihr Beschäftigungsanteil ist aber in den meisten Betrieben nach wie vor unterdurchschnittlich, vor allem in der Privatwirtschaft. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen sind nur mäßig verbreitet, erreichen allerdings verhältnismäßig viele Beschäftigte, weil sie hauptsächlich in Großbetrieben vorzufinden sind.

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 2015.

Das Geschäftsvolumen kann in unterschiedlichen Einheiten gemessen werden. So ist für 9 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. Zusammengekommen 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. 25 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 einer 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 von Betrieben) die aggregierten Umsatzangaben im Zeitverlauf verhältnismäßig stark schwanken.

Die niedersächsischen Betriebe haben im Jahr 2015 im Durchschnitt einen Umsatz von 2,8 Millionen Euro erwirtschaftet; ein Wert, der deutlich über dem des Vorjahres liegt (**Tabelle 40**). Allerdings lagen die Vorjahreswerte auch auf einem unplausibel niedrigen Niveau, worauf im letztjährigen Bericht auch hingewiesen wurde. Das gesamte Umsatzvolumen betrug 490 Milliarden Euro.

Tabelle 40: Umsatzvolumen der niedersächsischen Betriebe 2005 bis 2015;
Basis: Betriebe mit Umsatz ^{a)}

Bereich	Perzentile in Tausend €			Umsatzvolumen		
	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	
2014 Niedersachsen	170	488	1.338	2.510	436	
2015 Niedersachsen	224	500	1.300	2.804	490	100
Verarbeitendes Gewerbe	225	1.402	3.100	15.758	225	46
Baugewerbe	252	525	1.300	1.450	30	6
Handel u. Kfz-Reparatur	315	920	1.800	2.973	118	24
Dienstleistungen	190	350	582	977	85	17
1-4 Erwerbstätige	120	224	340	311	21	4
5-19 Erwerbstätige	400	582	1.300	947	79	16
20-99 Erwerbstätige	2.139	2.946	7.000	6.793	144	30
100 und mehr ^{b)}	9.000	21.000	55.000	67.256	246	50

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

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

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 wie bei den Dienstleistungen gibt es wenig „Umsatzriesen“, sodass hier die Mittelwerte jeweils nur das 2,8-fache des Medians betragen, während im Verarbeitenden Gewerbe der Mittelwert um das 11,2-fache höher ist als der Median. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen 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.

In der aktuellen Welle wurde zusätzlich erfasst in welchem Umfang die Betriebe Aufträge von öffentlichen Auftraggebern bekommen. Knapp jeder fünfte Betrieb hat öffentliche Aufträge (**Tabelle 41**). Der Umsatz mit öffentlichen Auftraggebern beträgt 2015 insgesamt 15 Milliarden.²⁹ Bezogen auf alle Betriebe mit Umsatzangaben entspricht dies 4 Prozent. Betrachtet man nur die Betriebe, die Aufträge öffentlicher Auftraggeber haben, steigt dieser Wert auf 25 Prozent. Besondere quantitative Bedeutung haben öffentliche Aufträge im Baugewerbe: Relativ viele Betriebe sind beteiligt und der Umsatzanteil ist hoch. Gemessen an Letzterem spielen öffentliche Aufträge im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur nur eine geringe Rolle.

Tabelle 41: Aufträge öffentlicher Auftraggeber an niedersächsische Betriebe 2015; Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Umsatz^{a)}

Bereich	Betriebe mit öffentlichen Aufträgen	Umsatzanteil öffentlicher Aufträge	
		alle Betriebe	Betriebe mit öffentlichen Aufträgen
Niedersachsen	19	4	25
Verarbeitendes Gewerbe	31	2	22
Baugewerbe	29	13	31
Handel und Kfz-Reparatur	20	3	17
Dienstleistungen	17	8	38
1 – 4 Erwerbstätige	17	3	17
5 – 19 Erwerbstätige	20	6	27
20 – 99 Erwerbstätige	23	6	27
100 und mehr	20	2	22
Westdeutschland	17	4	25

a) Betriebe, die das Geschäftsvolumen als Umsatz messen.

Die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen sind geringer als die zwischen den Wirtschaftsbereichen. Öffentliche Aufträge gehen eher an kleine bis mittlere Betriebe (5 – 99 EWT). Die Situation in Niedersachsen weicht nur beim Betriebsanteil etwas vom Wert der Vergleichsregion Westdeutschland ab.

Die Region Westdeutschland ist für sehr viele niedersächsische Betriebe vor allem im Baugewerbe, im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie im Dienstleistungssektor das dominante Absatzgebiet. 71 Prozent des Umsatzes entfallen auf Westdeutschland (nicht in der Tabelle). Ostdeutschland ist für 83 Prozent der Betriebe

²⁹ Bei diesem Wert handelt es sich um eine Untergrenze, da 15 Prozent der Betriebe, die angeben öffentliche Aufträge zu haben, zwar den Umsatzanteil öffentlicher Aufträge, aber nicht die Höhe des Gesamtumsatzes angeben.

überhaupt kein Absatzmarkt und die übrigen erwirtschaften dort 7 Prozent des gesamten Geschäftsvolumens. Noch spärlicher sind die Verbindungen zum Ausland, wo 92 Prozent der niedersächsischen Betriebe 2015 überhaupt keinen Umsatz verzeichnen. Die exportierenden Firmen tragen allerdings mit 23 Prozent überproportional 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 42**). 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. Nach einem kräftigen Anstieg im Vorjahr gehen 2015 sowohl der Median wie der Mittelwert etwas zurück.

Bei einer branchenspezifischen Unterteilung ergibt sich ein differenziertes Bild: Das Verarbeitende Gewerbe setzt sich gemessen am Mittelwert wieder an die Spitze. Zieht man den Median zur Beurteilung heran, liegt aber der Bereich Handel und Kfz-Reparatur vorn. Die niedrigsten Werte werden für den Bereich Dienstleistungen ausgewiesen. Den größten Anteil an der gesamten Bruttowertschöpfung in Niedersachsen hat das Verarbeitende Gewerbe. Die Baubranche hat – 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 wie den Median gilt dies in etwa auch für 2015.

Tabelle 42: Bruttowertschöpfung (BWS = Umsatz minus Vorleistungen) pro Erwerbstätigen der niedersächsischen Betriebe 2005 bis 2015; Basis: Betriebe mit Umsatz^{a)}

Bereich	Perzentile der BWS pro Erwerbstätigen in Tausend €			BWS pro Erwerbstätigen Mittelwert in Tausend €	gesamte BWS	
	25	50	75		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
2015 Niedersachsen	22	39	60	51	136	100
Verarbeitendes Gewerbe	18	41	90	64	50	37
Baugewerbe	25	42	58	48	10	8
Handel und Kfz-Reparatur	25	49	75	55	26	19
Dienstleistungen	19	34	51	44	38	28
1-4 Erwerbstätige	20	39	58	49	7	5
5-19 Erwerbstätige	21	36	58	48	26	20
20-99 Erwerbstätige	27	43	83	65	41	30
100 und mehr ^{b)}	28	57	97	85	61	45

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

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

Falls es 2015 zu einem Ansteigen der Nachfrage nach den in den Betrieben produzierten bzw. bereit gestellten Waren und Dienstleistungen gekommen wäre, hätten Beschäftigung und Investitionstätigkeit erneut stärkere positive Impulse als in den Vorjahren erhalten. Wie **Tabelle 43** ausweist, wäre dann eine Hälfte aller Betriebe mit den vorhandenen Ressourcen ausgekommen, während die andere Hälfte zusätzliche Ressourcen benötigt hätte, meist Personal. Vor allem im Baugewerbe ist der Anteil Letzterer sogar noch deutlich größer. Fast zwei Drittel aller Baubetriebe (53+10 Prozent) hätten zusätzliche Arbeitskräfte bei einem Nachfrageschub für Bauleistungen benötigt. Zusätzliche Investitionen wären weniger häufig erforderlich gewesen. In Westdeutschland sind die Kapazitäten etwas schlechter ausgelastet als in Niedersachsen insgesamt, da dort 52 Prozent der Betriebe eine zusätzliche Nachfrage mit den vorhandenen Ressourcen hätten befriedigen können.

Tabelle 43: Möglichkeit zur Erzielung eines höheren Umsatzes in Betrieben in Niedersachsen 2007 bis 2015, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Umsatz

	Bei erhöhter Nachfrage wäre eine Umsatzsteigerung			
	möglich mit vorhandenen Ressourcen	zusätzlichem Personal	nur möglich mit ... 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
2015 Niedersachsen	50	40	8	2
Verarbeitendes Gewerbe	65	22	9	4
Baugewerbe	37	53	10	-
Handel, Kfz-Reparatur	57	35	6	2
Dienstleistungen	48	42	8	2
1-4 Erwerbstätige	54	37	7	2
5-19 Erwerbstätige	47	43	8	2
20-99 Erwerbstätige	55	32	10	3
100 und mehr ^{a)}	42	43	15	0
2015 Westdeutschland	52	43 ^{b)}		9 ^{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 44**). Konkret heißt das hier, welche Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung laufende Geschäftsjahr 2016 erwartet wird. Da das konjunkturelle Klima ähnlich ist wie 2015, wird auch die Entwicklung vergleichbar eingeschätzt wie im Vorjahr. Die Gruppe der „Optimisten“, die mit einem steigenden Geschäftsvolumen rechnen (27 Prozent) ist zwar mehr als doppelt so groß wie die der „Pessimisten“ (11 Prozent), im Durchschnitt wird aber nur ein Umsatzwachstum von 0,5 Prozent erwartet. Besonders positiv wird die Entwicklung vom Baugewerbe sowie von kleinen Betrieben (1-19 Erwerbstätige) eingeschätzt, während das Verarbeitende Gewerbe und Großbetriebe sogar mit einem Rückgang des Geschäftsvolumens rechnen.

Tabelle 44: Erwartete Entwicklung des Umsatzes der niedersächsischen Betriebe für 2008 bis 2016 jeweils gegenüber dem Vorjahr; Basis: Betriebe mit Umsatz

Bereich	erwartete Umsatzentwicklung, Anteile in Prozent				erwartete prozentuale Umsatzentwicklung ^{a)}
	etwa gleich bleibend	eher steigend	eher sinkend	weiß noch nicht	
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
2016 Niedersachsen	57	27	11	5	0,5
Verarbeitendes Gewerbe	58	24	13	5	-0,4
Baugewerbe	58	28	9	5	2,2
Handel u.Kfz-Reparatur	46	30	18	6	1,3
Dienstleistungen	62	26	7	5	1,6
1-4 Erwerbstätige	65	19	8	8	3,9
5-19 Erwerbstätige	48	30	16	6	2,4
20-99 Erwerbstätige	56	28	11	5	0,7
100 und mehr	49	32	14	5	-0,5
2016 Westdeutschland ^{b)}	57	24	10	9	

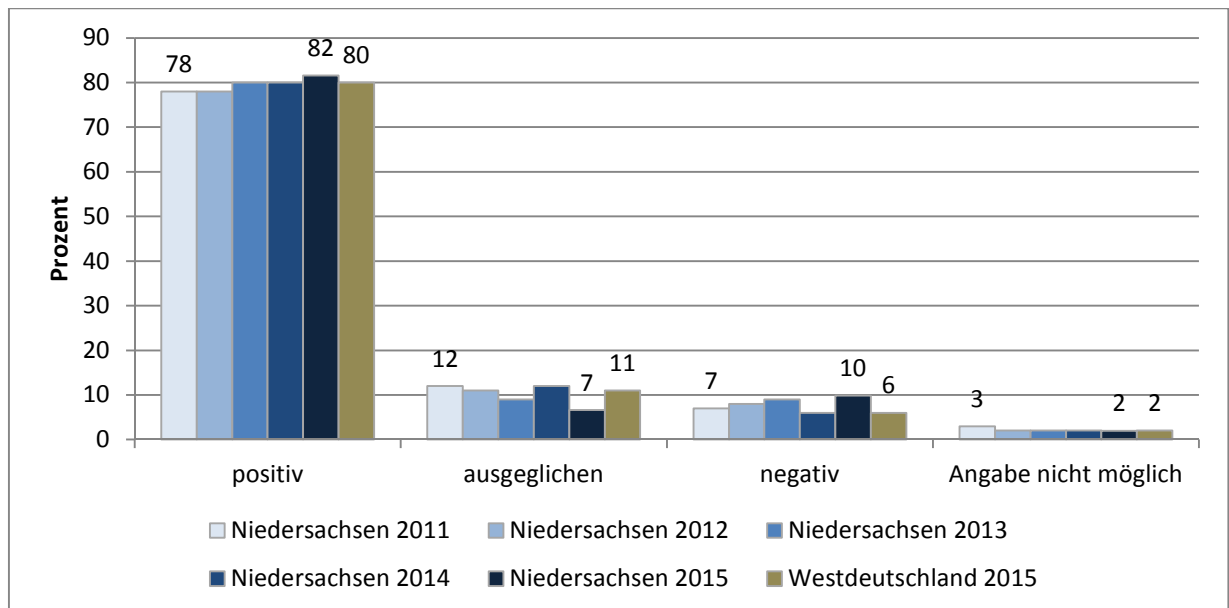
a) Durchschnittliche Wachstumsrate in Prozent.

b) Entwicklung des Geschäftsvolumens, Basis: alle Betriebe.

5.2 Ertragslage

Die Ertragslage gehört ebenfalls zu den sensiblen Größen, über die bei nicht publizitätspflichtigen Unternehmen meist keine präzisen Angaben zu erhalten sind. Es wird daher nur abgefragt, ob das Jahresergebnis (Reingewinn) positiv, ausgeglichen oder negativ ist. Die Betriebe werden zusätzlich um eine subjektive Bewertung der Ertragslage gebeten. **Abbildung 26** zeigt, dass 82 Prozent der Betriebe 2015 ein positives und 10 Prozent ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet haben. Die Situation ist damit sowohl gegenüber dem Vorjahr als auch gegenüber der Vergleichsregion Westdeutschland weder eindeutig besser noch schlechter. Einerseits gibt es aktuell relativ viele Betriebe mit positivem Jahresergebnis, gleichzeitig aber auch mit negativem.

Abbildung 26: Jahresergebnis niedersächsischer Betriebe 2011 bis 2015, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung



55 Prozent der Betriebe schätzen die Ertragslage als „gut“ bis „sehr gut“ ein, 29 Prozent sehen sie als befriedigend an (**Tabelle 45**). Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil an Betrieben, die die Lage mit mindestens befriedigend beurteilen, gleich geblieben. Etwa jeder siebte Betrieb stuft seine Ertragssituation andererseits nur mit ausreichend oder gar mangelhaft ein. Fasst man die subjektive Einschätzung der Ertragslage in einer durchschnittlichen Schulnote zusammen, zeigt sich eine geringe Verbesserung in der nicht ausgewiesenen zweiten Nachkommastelle. Mit 2,6 wird aber erneut die beste Note im Berichtszeitraum erreicht. Wie in den Vorjahren herrschen die positivsten Einschätzungen im Dienstleistungsbereich vor. Hier beurteilen fast zwei Drittel der Betriebe die Ertragslage mit gut oder sehr gut. Ungünstiger wird die Situation vor allem im Verarbeitenden Gewerbe beurteilt, das auf eine Note von 2,8 kommt. Die Betriebsgrößenunterschiede sind nicht sehr ausgeprägt. Der Vergleich mit Westdeutschland zeigt ebenfalls nur geringfügige Unterschiede.

Tabelle 45: Subjektive Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2003 bis 2015;
Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

Bereich	Beurteilung der Ertragslage, Anteile in Prozent					durchschnittliche Note
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	
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
2015 Niedersachsen	7	48	29	10	4	2,6
Verarbeit. Gewerbe	6	40	28	17	6	2,8
Baugewerbe	5	47	24	17	4	2,7
Handel u. Kfz-Reparatur	10	37	39	10	4	2,6
Dienstleistungen	6	57	27	8	1	2,4
1-4 Erwerbstätige	7	47	30	8	7	2,6
5-19 Erwerbstätige	6	49	31	11	2	2,5
20-99 Erwerbstätige	11	47	23	13	5	2,5
100 und mehr ^{a)}	12	44	26	12	6	2,6
2015 Westdeutschland	7	45	31	11	5	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 46** 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 14 Prozent vor. Die Einschätzungen unterscheiden sich etwas von der Vergleichsregion Westdeutschland. Bildet man Notendurchschnitte, ergibt sich für Niedersachsen wie in den beiden Vorjahren 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 zwei Zehntelpunkte besser als nicht-investierende, die auf einen Durchschnitt von 2,4 kommen.

Tabelle 46: Technischer Stand der Anlagen 2008 bis 2016, Anteile in Prozent;
Basis: Alle Betriebe

Bereich	Die technischen Anlagen sind				
	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
2016 Niedersachsen	16	45	35	4	0
darunter mit Investitionstätigkeit 2015	20	46	30	3	-
2016 Westdeutschland	18	45	32	4	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 47**) und liegt aktuell bei 56 Prozent. Allerdings liegt dieser Wert wie in den Vorjahren noch über dem entsprechenden für Westdeutschland.

Der Anteil der Betriebe mit Investitionstätigkeit nimmt dabei mit der Betriebsgröße deutlich zu. Überdurchschnittlich investitionsfreudig waren die Firmen im Baugewerbe und den Dienstleistungen, während sich der Wirtschaftsbereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sehr viel verhaltener zeigte. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (64 Prozent der Betriebe mit Investitionen) gefolgt von Investitionen in EDV/IuK-Technologien (57 Prozent), welche in früheren Jahren häufig auf Platz 1 der Rangreihe standen. In Verkehrsmittel und Transportsysteme (42 Prozent) sowie in Grundstücke und Gebäude (19 Prozent) wurde deutlich weniger häufig investiert.

Tabelle 47: Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe in den Jahren 2005 bis 2015 nach Einsatzfeldern, Anteile in Prozent^{a)}; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Betrie- be mit Inv.	Investitionen in...							
		Grundstücke, Gebäude		EDV, IuK- Technik		Produktions- anlagen, Be- triebsaus- stattung		Verkehrs- mittel, Transport- systeme	
		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
2015 Niedersachsen	56	11	19	32	57	36	64	23	42
Verarbeitendes Gewerbe	55	15	26	36	64	50	91	23	41
Baugewerbe	59	11	19	22	37	42	71	39	65
Handel, Kfz-Reparatur	49	9	17	30	62	33	67	20	40
Dienstleistungen	58	10	17	34	59	33	57	21	36
Org. o. E., öff. Verwaltung	43	17	40	39	90	27	62	13	30
1-4 Erwerbstätige	44	6	13	20	44	28	64	18	41
5-19 Erwerbstätige	61	12	20	36	59	38	63	25	40
20-99 Erwerbstätige	70	19	27	49	69	46	66	33	46
100 und mehr ^{d)}	76	32	43	66	87	55	72	37	49
2015 Westdeutschland	54	8	15	29	55	33	63	15	29

- a) Die Anteile nach Einsatzfeldern addieren sich nicht zu 100, da in mehreren Feldern investiert werden kann.
b) Anteil an allen Betrieben bzw. an allen Betrieben einer Kategorie in Prozent.
c) 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.

Eine Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen macht deutlich, dass Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung in allen Branchen eine große Rolle (Anteil über 50 Prozent) spielen. Eingeschränkt gilt dies auch für IuK-Technologien. Bei den anderen Investitionsfeldern zeigten sich dagegen große Unterschiede. In den Bereichen Handel und Kfz-Reparatur sowie Dienstleistungen 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. Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme werden relativ häufig im Baugewerbe getätigt.

In der vorhergehenden Tabelle wurde nur erfasst, ob Investitionen getätigt wurden oder nicht. **Tabelle 48** informiert über deren quantitatives Ausmaß. Im Jahr 2015 investierten die niedersächsischen Betriebe insgesamt gut 18 Milliarden Euro und im Durchschnitt pro Betrieb 177.000 Euro. Die Investitionssumme insgesamt wie der Durchschnitt sind gegenüber dem Vorjahr gesunken.³⁰

Tabelle 48: Investitionsvolumen niedersächsischer Betriebe in den Jahren 2005 bis 2015; Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitionsvolumen			Anteil der Erweiterungs- investitionen in Prozent
	Summe in Millionen €	Anteil in Prozent	Mittelwert in Tausend €	
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		188	39
2015 Niedersachsen	18.061	100	177	33
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	3.464	19	457	36
Baugewerbe ^{a)}	935	5	82	31
Handel, Kfz-Reparatur ^{a)}	1.288	7	68	25
Dienstleistungen ^{a)}	8.167	45	153	30
Org. o. E., öff. Verwaltung ^{a)}	1.995	11	847	36
1-4 Erwerbstätige	1.218	7	41	43
5-19 Erwerbstätige	4.673	26	89	11
20-99 Erwerbstätige	5.562	31	337	47
100 und mehr ^{b)}	6.608	37	2.086	34
2015 Westdeutschland	169.728		192	40

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

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

³⁰ Der Rückgang kann teilweise auch dadurch bedingt sein, dass ein Betrieb mit in früheren Jahren sehr hohen Investitionssummen in der aktuellen Welle keine verwertbare Angabe gemacht hat.

Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen beträgt 33 Prozent und ist damit in der Berichtsperiode auf den zweithöchsten Wert gesunken. Im Vergleich mit Westdeutschland hat Niedersachsen damit eine niedrigere durchschnittliche Investitionssumme und einen niedrigeren Anteil an Erweiterungsinvestitionen. Im Vorjahr war das Verhältnis noch umgekehrt.

Eine Differenzierung nach Branchen und Größenklassen ergibt wieder deutliche Unterschiede. So entfielen 45 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 nur knapp durchschnittlich aus. Dem Verarbeitenden Gewerbe, dessen Betriebe im Durchschnitt mit 457.000 Euro relativ viel investieren, kommt ebenfalls große Bedeutung zu. Auf der anderen Seite ist 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 37 Prozent des Investitionsvolumens.

5.4 Innovationen sowie Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

Für die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Region ist neben der Investitionstätigkeit das Innovationsverhalten der Betriebe bedeutsam.³¹ **Tabelle 49** gibt Auskunft über die Art und das Ausmaß von Produkt- und Prozessinnovationen in Niedersachsen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2015. 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 Vorjahren erneut schwächer geworden. Sofern Produktinnovationen vorgenommen werden handelt es sich vor allem um Weiterentwicklungen von Produkten, von denen 30 Prozent der Betriebe berichten. Sortimentserweiterungen ergaben sich in 22 Prozent der Betriebe, Marktneuheiten nur in 6 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. Knapp jeder sechste Betrieb nimmt derartige Innovationen vor. Produkt- und Prozessinnovationen zusammengekommen sind in Niedersachsen etwas häufiger vorzufinden als in Westdeutschland (Niedersachsen 41 und WD 39 Prozent)

³¹ In den Beschäftigungstrends Niedersachsen 2015 werden Innovationshemmnisse behandelt. Außerdem wird die Forschungs- und Entwicklungstätigkeit näher betrachtet.

Bei einer branchenmäßigen Aufgliederung zeigt sich das Verarbeitende Gewerbe am innovationsfreudigsten. Zwei von fünf Betrieben entwickeln Produkte weiter, auch Marktneuheiten finden sich hier vergleichsweise häufig. Relativ wenige Produktneuheiten finden sich demgegenüber im Baugewerbe. Bei den Prozessinnovationen sticht der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (19 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 49: Produkt- und Prozessinnovationen der Betriebe im Jahr 2007 bis 2015, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Produktentwicklung im letzten Geschäftsjahr ^{a)}				Prozess- entwick- lung
	keine	Weiterent- wicklung von Produkten	Sortiments- erweiterung	Markt- neuheiten	
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
2015 Niedersachsen	62	30	22	6	16
Verarbeitendes Gewerbe	41	50	27	10	15
Baugewerbe	71	23	13	-	11
Handel, Kfz-Reparatur	53	26	36	10	15
Dienstleistungen	63	33	21	5	16
Org. o. E., öff. Verwaltung	71	28	11	8	19
1-4 Erwerbstätige	66	23	22	3	10
5-19 Erwerbstätige	63	32	21	7	17
20-99 Erwerbstätige	50	40	27	8	22
100 und mehr ^{b)}	44	53	25	13	36
2015 Westdeutschland	63	30	19	5	12

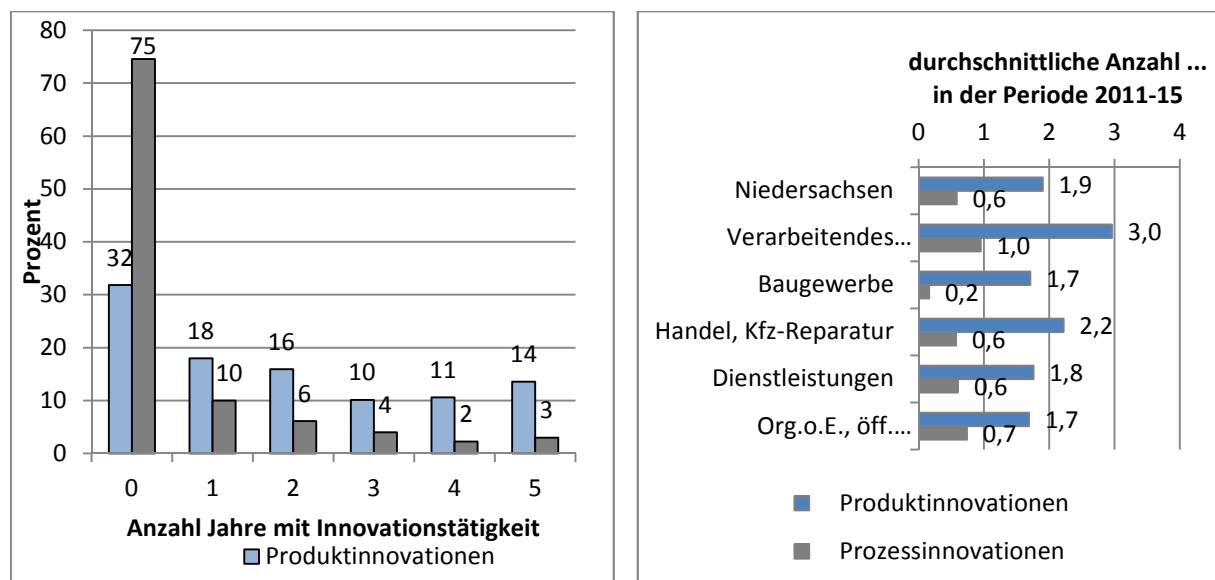
a) Die Anteile addieren sich nicht zu 100, da von einem Betrieb mehrere Arten der Produktentwicklung durchgeführt werden können.

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

In **Tabelle 49** 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 2011 bis 2015 erweitert (**Abbildung 27**,

linke Seite). 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 34 %) oder häufig (drei- bis fünfmal in fünf Jahren 35 %). Prozessinnovationen treten auch bei diesem längeren Betrachtungszeitraum in drei Viertel der Betriebe nicht auf.

Abbildung 27: Anzahl an Jahren mit Innovationstätigkeit in den niedersächsischen Betrieben im Zeitraum 2011 bis 2015, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe, die sich 2012 bis 2016 kontinuierlich an der Befragung beteiligt haben (N=522)



Im rechten Teil der Abbildung ist die durchschnittliche Anzahl von Produkt- bzw. Prozessinnovationen innerhalb der betrachteten Fünf-Jahres-Periode differenziert nach Wirtschaftsbereichen angegeben. Es bestätigt sich, dass das Verarbeitende Gewerbe relativ innovationsfreudig ist und das Baugewerbe den Gegenpol bildet.

Aktuell wird in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit diskutiert, ob die Gesellschaft vor einer vierten industriellen Revolution steht: Industrie 4.0 ist das entsprechende Schlagwort. Darunter versteht man einen komplexen Prozess, der durch eine starke Individualisierung der Produkte bei hoch flexibilisierter Produktion gekennzeichnet ist. Kunden und Geschäftspartner sind dabei direkt in Geschäfts- und Wertschöpfungsprozesse eingebunden. Mit intelligenten Monitoring- und Entscheidungsprozessen können Betriebe und ganze Wertschöpfungsnetzwerke in nahezu Echtzeit gesteuert und optimiert werden. Es wird erwartet, dass Betriebe, die diesen Prozess vorantreiben, ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern und ihre Arbeitsplätze sichern. Ein neuer Fragenkomplex im Betriebspanel informiert darüber, welche Bedeutung die Betriebe diesem Prozess beimessen. Im Fragebogen wird zunächst der interessierende Sachverhalt beschrieben:

Frage 25: „Moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sind in der Lage, die Kommunikation und Kooperation zwischen Beschäftigten, Anlagen, Logistik, Produkten und Kunden zu revolutionieren. Dazu zählen unter anderem autonome Robotik, Smart Factories, Internet der Dinge oder auch Analysetools mit Big Data, Cloud-Diensten oder Online-Plattformen.“

Nach dieser Beschreibung werden drei Beurteilungen erbeten, deren Ergebnisse in **Tabelle 50** zusammengefasst sind.³² Die Betriebe sollen dabei einen Wert (Note) auf einer zehnteiligen Skala angeben (in der Tabelle zusammengefasst angegeben). Im oberen Teil der Tabelle geht es um die Intensität der Beschäftigung mit dem Thema Automatisierung/Digitalisierung. Knapp eine Viertel der niedersächsischen Betriebe hat sich sehr intensiv oder intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt, eine gleichgroße Gruppe allerdings überhaupt nicht. Bildet man einen Durchschnitt über die Bewertungen, dann ergibt sich mit 6,3 ein mittlerer Grad an Themenbefassung. Die Interviewten sollten danach für ihren Betrieb das Potenzial eines Einsatzes solcher Technologien, beurteilen. Auch hier streuen die Antworten über die gesamte Skala, allerdings ist die Gruppe, die große bis sehr große betriebliche Einsatzmöglichkeiten sieht etwas größer als die, die überhaupt kein Potenzial erwartet. Dementsprechend ist der Durchschnittswert mit 6,1 auch etwas günstiger als bei der ersten Frage. Als drittes verglichen die Betriebe ihre aktuelle Ausstattung mit diesen Technologien mit denjenigen anderer Betriebe ihrer Branche. Hier fällt als erstes auf, dass 30 Prozent der Betriebe sich nicht in der Lage sehen, die Frage zu beantworten. Bei den beiden anderen Fragen kam dies ebenfalls vor, aber deutlich weniger häufig. Gut jeder fünfte Betrieb schätzt seine Ausstattung als gut bis sehr gut ein, der Notendurchschnitt liegt bei 5,3, d.h. im Mittelfeld.

Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich bei allen drei Beurteilungen im Großen und Ganzen das gleiche Muster: Die Situation im Bereich Handel und Kfz-Reparatur ist am günstigsten, danach folgen Dienstleistungsbetriebe. Das Baugewerbe bildet jeweils das Schlusslicht, d.h. die Betriebe beschäftigen sich vergleichsweise wenig mit dem Thema, sehen ein relativ geringes Potenzial in diesen Technologien und beurteilen ihre diesbezügliche technologische Ausstattung relativ am schlechtesten.

Vergleicht man die Situation in Niedersachsen mit der in Westdeutschland, dann stellt sich heraus, dass dem Thema in Niedersachsen größere Aufmerksamkeit gewidmet wird, der Technologie ein höheres Potenzial bescheinigt wird und die Einschätzung der Ausstattung günstiger ausfällt.

³² Die Ergebnisse sind nicht nach Betriebsgrößenklassen ausgewiesen, da sich das erwartete Muster zeigt: Mit der Betriebsgröße steigt die Beschäftigung mit dem Thema, wird das Potenzial höher eingeschätzt und die eigene Ausstattung positiver gesehen.

Tabelle 50: Beurteilung von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien durch niedersächsische Betriebe 2016, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

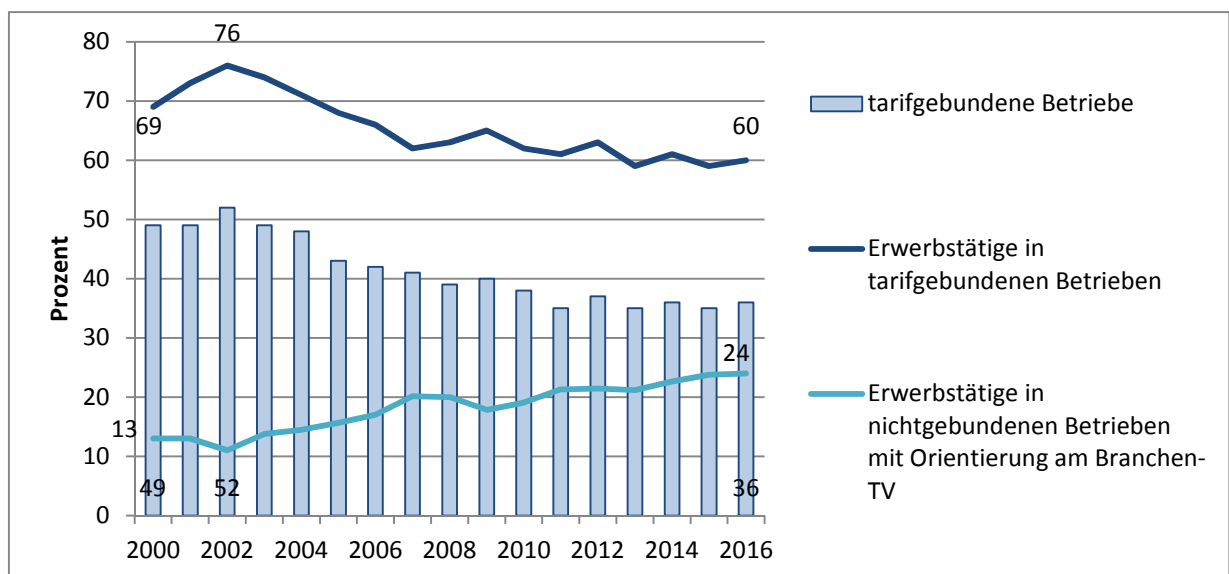
	Niedersachsen	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Kfz-Reparatur	Dienstleistungen	Org. o. Erwerbszw., öff. Verwaltung	Westdeutschland
Wie intensiv hat sich ihr Betrieb bislang mit diesem Thema beschäftigt?							
sehr intensiv/intensiv (= 1 bis 3)	23	18	15	24	24	22	21
mittel (= 4 bis 6)	21	21	21	24	21	19	22
wenig (= 7 bis 9)	23	30	27	24	24	9	20
überhaupt nicht (= 10)	23	21	33	18	24	30	28
Kann ich nicht sagen	8	9	6	10	7	16	8
durchschnittliche Bewertung (Note)	6,3	6,5	7,1	6,1	6,2	6,5	6,6
Welches Potential sehen Sie, solche Technologien einzusetzen?							
sehr großes/großes (= 1 bis 3)	26	24	19	24	27	29	22
mittel (= 4 bis 6)	21	12	21	28	20	10	22
wenig (= 7 bis 9)	26	28	33	26	23	14	19
überhaupt keines (= 10)	20	19	20	18	21	21	26
Kann ich nicht sagen	8	14	6	5	8	22	11
durchschnittliche Bewertung (Note)	6,1	6,4	6,7	5,9	6,0	5,9	6,4
Wie gut ist Ihr Betrieb im Vergleich zu anderen Betrieben Ihrer Branche mit diesen Technologien ausgestattet?							
sehr gut/gut (= 1 bis 3)	22	12	14	26	22	30	19
mittel (= 4 bis 6)	25	23	26	25	26	14	23
schlecht (= 7 bis 9)	14	18	20	19	11	14	12
sehr schlecht (= 10)	8	9	9	5	9	8	9
Kann ich nicht sagen	30	36	32	22	32	29	38
durchschnittliche Bewertung (Note)	5,3	6,0	6,1	5,1	5,2	5,1	5,4

5.5 Tarifbindung und übertarifliche Bezahlung

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.

Abbildung 28 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 zunächst durchgehend und danach mit kleineren Schwankungen ab. Seit 2013 scheint sich die Entwicklung stabilisiert zu haben. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist in allen Jahren deutlich niedriger als der Anteil der in diesen Betrieben Beschäftigten, da die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung mit der Betriebsgröße steigt (siehe auch **Tabelle 50**). Aktuell beträgt der Betriebsanteil 36 und der Beschäftigtenanteil 60 Prozent.

Abbildung 28: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2000 bis 2016, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



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 28** eingetragene Reihe hat aus zwei Gründen einen langfristig steigenden Verlauf: Zum einen wird die Gruppe der Nichttarifgebundenen tendenziell größer und zum anderen wächst innerhalb dieser Gruppe der Anteil der sich am Tarifvertrag Orientierenden. Damit bleiben 2016 33 Prozent

der Betriebe mit 16 Prozent der Erwerbstätigen ganz außerhalb des Einflusses von Tarifverträgen.

Tabelle 51 beschreibt die Situation im Jahr 2016 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 6 bzw. 14 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 40 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt, ein Wert, der 1 Prozentpunkt unter dem Höchstwert des Vorjahres liegt. Von diesen Erwerbstätigen werden allerdings 59 Prozent zu Konditionen entlohnt, die sich an Branchentarifregelungen orientieren.

Tabelle 51: Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2016, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Betriebe				Erwerbstätige			
	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Orientierung am Branchen-tarif ^{a)}	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Orientierung am Branchen-tarif ^{a)}
2016 Niedersachsen	30	6	64	52	46	14	40	59
Verarbeitendes Gewerbe	29	8	63	47	40	26	34	56
Baugewerbe	58	2	40	79	66	2	32	86
Handel und Reparatur	29	5	66	43	32	7	61	61
Dienstleistungen	22	5	73	53	43	13	44	58
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	43	24	33	71	80	12	8	22
1-4 Erwerbstätige	21	3	76	44	23	3	74	48
5-19 Erwerbstätige	35	4	61	57	33	5	62	57
20-99 Erwerbstätige	36	13	51	63	39	14	47	65
100-499 Erwerbstätige	53	15	32	54	54	17	29	54
500 und mehr	77	12	11	78	70	23	7	85
Betrieb im öffentlichen Eigentum	59	20	21	59	85	8	7	42
Betrieb im privaten Eigentum	29	4	67	51	38	15	47	59
2016 Westdeutschland	29	2	68	39				

a) Basis: Betriebe ohne Tarifbindung.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe sind 29 Prozent der Betriebe durch einen Branchentarifvertrag tarifgebunden, 8 Prozent haben einen Haustarifvertrag geschlossen und 63 Prozent sind nicht tarifgebunden. Von letzteren orientieren sich 47 Prozent in der Entlohnung an dem entsprechenden Branchentarifvertrag. Von den Erwerbstätigen fallen 40 Prozent unter den Geltungsbereich von Branchentarifverträgen und 26 Prozent von Haustarifverträgen. Für 34 Prozent der Erwerbstätigen gelten keine Tarifverträge direkt, aber für 56 Prozent von diesen wenden die Betriebe Tarifverträge freiwillig an.

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 (80 + 12 Prozent). Nur 8 Prozent der Erwerbstätigen fallen hier nicht unter die tariflichen Regelungen. Auch im Baugewerbe schließt ein großer Teil der Betriebe Tarifverträge ab, vor allem auf Branchenebene. Im Bereich Handel und Kfz-Reparatur ist die Reichweite der tariflichen Regelungen dagegen relativ gering. In 34 Prozent der Betriebe werden für 39 Prozent der Beschäftigten Verträge abgeschlossen.

Eine Aufschlüsselung nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten am häufigsten Branchentarifverträge anwenden. Firmentarifverträge werden ebenfalls relativ häufig abgeschlossen. So kommt es, dass nur 11 Prozent der Betriebe mit 7 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifbindung sind.

Die Tabelle zeigt im unteren Teil, dass die Kluft zwischen den Tarifbindungsgraden des öffentlichen und des privaten Sektors groß ist. In ersterem sind 93 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben tätig, in letzteren nur gut die Hälfte. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Kluft zudem noch etwas vertieft. Das ist für die Zukunft dieses zentralen Systems der Lohnfindung nicht unproblematisch.

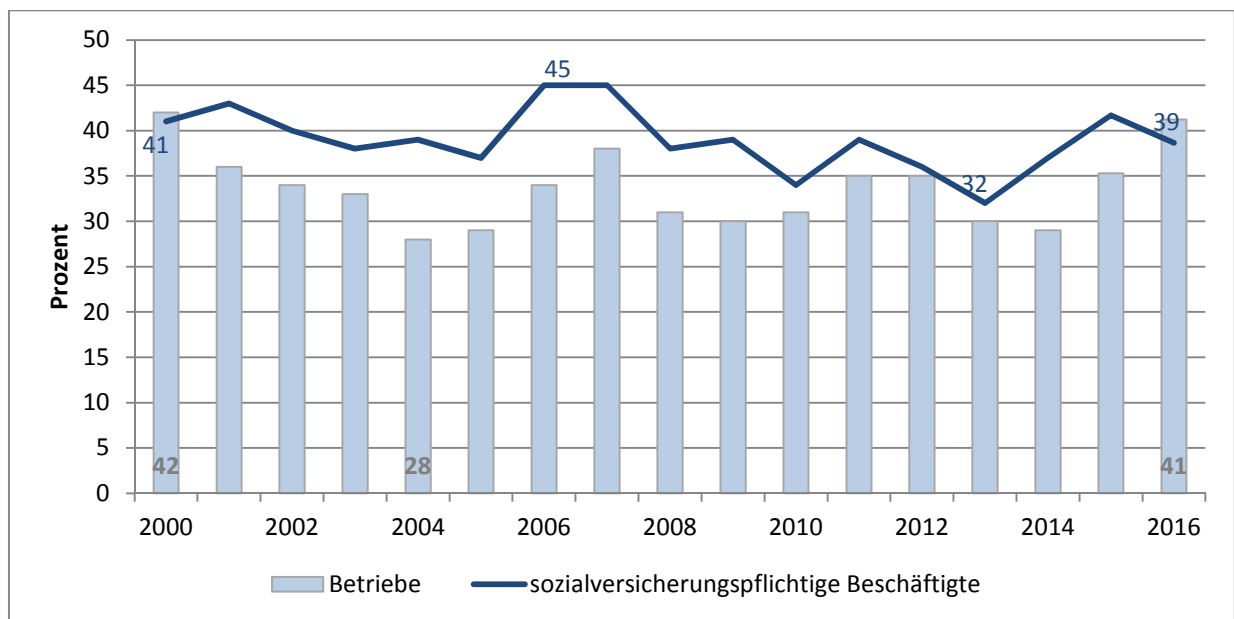
Obwohl die Unternehmensvertreter regelmäßig darüber klagen, dass die ausgehandelten Tariflöhne zu hoch sind, zahlen viele Betriebe Löhne³³, die noch über die vereinbarten Mindeststandards hinausgehen. Dies erklärt sich dadurch, dass die betriebliche Lohngestaltung einerseits die Deckung des Personalbedarfs 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 29 und 30**.

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 im Aufschwung zu senken, und setzten dies in der Zeit der schwachen Konjunktur

³³ 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.

bis Mitte 2013 fort. Danach kam es zum erneuten Umschwung, zunächst nur auf der Beschäftigtenebene. Der Anteil übertariflich zahlender Betriebe steigt auch 2016 weiterhin an, der Anteil der in diesen Betrieben arbeitenden Beschäftigten geht demgegenüber um 3 Prozentpunkte zurück und liegt damit auf einem durchschnittlichen Niveau.

Abbildung 29: Übertarifliche Bezahlung nach Betrieben und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten^{a)} in Niedersachsen 2000 bis 2016, 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.

Allerdings kommen nicht alle Beschäftigte eines übertariflich entlohnenden Betriebes in den Genuss übertariflicher Leistungen. **Abbildung 30** 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 54 Prozent der Mitarbeiter/-innen erhalten keine Lohnzuschläge, wohingegen bei 18 Prozent (2015 14 Prozent, 2014 12 Prozent, 2013 15 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 30: Übertarifliche Bezahlung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen 2016, Anteile in Prozent; Basis: Tarifgebundene Betriebe

