
Beschäftigungstrends 2014

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2014 für das
Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen
der Leibniz Universität Hannover

Bearbeiter: Knut Gerlach und Wolfgang Meyer

April 2015

Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
Kontaktadresse: Wolfgang Meyer
Königsworther Platz 1, 30167 Hannover
Telefon 0511 - 7624587
E-Mail: meyer@sopo.uni-hannover.de

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

0	In aller Kürze.....	2
1	Betriebspanel als Informationsquelle.....	7
2	Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung.....	12
2.1	Entwicklung 2000 bis 2014 insgesamt	12
2.2	Struktur und Entwicklung nach Branchen	17
2.3	Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen	19
2.4	Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, -typ, Rechtsform und Eigentumsverhältnissen.....	23
2.5	Struktur und Entwicklung nach Regionen	27
3	Personalstruktur	29
3.1	Tätigkeitsgruppen.....	29
3.2	Mini- und Midi-Jobs	31
3.3	„1-Euro-Jobs“	33
3.4	Teilzeitbeschäftigung	34
3.5	Befristete Beschäftigung	36
3.6	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte	39
4	Personalpolitik	42
4.1	Erwartete personalpolitische Probleme.....	42
4.2	Einstellungen, Abgänge und Personalsuche.....	43
4.3	Betriebliche Ausbildung.....	51
4.4	Fort- und Weiterbildung.....	62
4.5	Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden	68
4.6	Frauenerwerbstätigkeit und Führungspositionen	76
4.7	Fachkräftebedarf und betriebliche Strategien der Fachkräfteakquisition	81
5	Wirtschaftliche Lage	89
5.1	Geschäftsvolumen und Produktivität.....	89
5.2	Ertragslage.....	94
5.3	Investitionen.....	96
5.4	Innovationen und organisatorische Änderungen	100
5.5	Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung und Mindestlohn.....	103

0 In aller Kürze

Erwerbstätigkeit:

Im Jahr 2014 gingen von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung – gemessen am niedersächsischen Bruttoinlandsprodukt – nach der letztjährigen Stagnation wieder beschäftigungssteigernde Impulse aus. Der seit längerem bestehende positive Entwicklungstrend setzte sich fort. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg aktuell um 2,0 Prozent. Erfreulich ist insbesondere, dass die Zuwachsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit 2,8 Prozent noch größer war. Der absolute Zuwachs bei dieser Kerngruppe der Beschäftigten lag mit plus 73 Tausend sogar oberhalb des Gesamtzuwachses von 68 Tausend, der durch einen Rückgang der geringfügigen Beschäftigung gebremst wurde (-13 Tsd.= -3,0 Prozent). Die Beschäftigtenstruktur hat sich damit verbessert. Die Gruppe der Beamten ist deutlich (5,5 Prozent) und die der tätigen Inhaber/-innen etwas schwächer (1,2 Prozent) gestiegen. Wachstumsimpulse gehen von 24 Prozent der Betriebe aus, denen mit 23 Prozent ein fast gleich großer Teil an schrumpfenden Betrieben gegenübersteht. Wie in den Vorjahren haben Ein- und Ausgliederungen von Betriebsteilen kaum einen Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung gehabt. Die meisten Arbeitsplätze finden sich im Wirtschaftsbereich Dienstleistungen (46 Prozent) gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (19 Prozent). Einen Anstieg der Erwerbstätigkeit gab es in allen betrachteten Wirtschaftsbereichen, der bei Organisationen ohne Erwerbszweck und der öffentlichen Verwaltung allerdings sehr schwach ausfiel (0,1 Prozent), während sich die Bereiche Dienstleistungen (3,7 Prozent) und Baugewerbe (3,2 Prozent) dynamisch entwickelten. Letzteres galt auch für mittlere Betriebe (20 bis 99 Erwerbstätige: 2,8 Prozent), insbesondere im Vergleich zur kleinsten Größenklasse, bei der die Zahl der Erwerbstätigen zurückging. Bei einer regionalen Differenzierung zeigte sich, dass die Beschäftigung in Verdichtungsregionen am stärksten wuchs. Für die Entwicklung von 2014 auf 2015 sind die meisten Betriebe verhalten optimistisch, d. h., sie rechnen mit einer konstanten oder steigenden Zahl an Erwerbstätigen. Die erwarteten Zuwächse entsprechen mit 2,0 Prozent genau dem im aktuellen Jahr erreichten Wert.

Personalstruktur:

Die Personalstruktur verändert sich langfristig zu Gunsten der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten. Seit 2008 ist der Trend aber nicht mehr sehr ausgeprägt und von Schwankungen überlagert. Die größte Gruppe stellten 2014 Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten nach einer Lehre (60 Prozent) bzw. Hochschulausbildung (12 Prozent). Einfache Tätigkeiten führten 22 Prozent der Erwerbstätigen aus und 6 Prozent waren in leitender Funktion tätig. Gegenüber dem Vorjahr haben sich keine Veränderungen der Beschäftigungsanteile ergeben. Frauen waren 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 Beginn des Jahrtausends zu beobachtende Abkehr von Vollzeitbeschäftigung in Dauerjobs (Normalarbeit) hin zu einer stärkeren Nutzung von atypischen Beschäftigungsformen setzte sich nicht durchgängig fort. Für die Entwicklung von 2013 auf 2014 entsprach die Zunahme von Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit dem Muster, befristete Beschäftigung und der Einsatz freier Mitarbeiter gingen dagegen zurück.

Erwartete personalpolitische Probleme:

Gut jeder zweite Betrieb erwartet im Sommer 2014 für die nächsten zwei Jahre keine personalpolitischen Probleme. Gegenüber 2012 ist dieser Anteil etwas zurückgegangen, d. h. die personalpolitischen Probleme haben sich etwas verstärkt. Knapp ein Drittel der Betriebe befürchtet wie in den Vorjahren Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften, und zwar vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. Eine Belastung durch zu hohe Lohnkosten, das bis Mitte des vergangenen Jahrzehnts noch am häufigsten genannte Problem, wird nur noch von gut jedem sechsten Betrieb genannt.

Einstellungen, Abgänge und freie Stellen:

Wie in den Vorjahren war der Arbeitsmarkt 2014 sehr fluide. Die Zahl der Einstellungen wie die der Abgänge war hoch (218 bzw. 184 Tsd.) und das hat zum höchsten Personalumschlag seit dem Jahr 2000 geführt. Für Frauen war die Entwicklung diesmal nicht eindeutig günstiger oder ungünstiger als für Männer, denn für sie lässt sich ein unterproportionaler Anteil sowohl an den Einstellungen als auch an den Abgängen feststellen. Bei einer Betrachtung des Qualifikationsprofils der neu Eingestellten könnte der Eindruck entstehen, dass Geringqualifizierte besonders gefragt waren, denn sie stellten einen überproportionalen Teil dieser Gruppe. Dies wäre aber eine Fehlinterpretation. Der hohe Anteil ist stattdessen Ausdruck der geringen Stabilität dieses Beschäftigungssegments. Der Anteil der Betriebe, die gern weitere Einstellungen vorgenommen hätten, hat sich auf dem Vorjahresniveau stabilisiert, die Zahl der offenen Stellen ist aber erneut angestiegen und liegt deutlich über dem Vorkrisenniveau. Ebenfalls angestiegen ist die Zahl der nicht besetzten Stellen, insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten nach Lehre. Bei den Abgängen ist die arbeitnehmerseitige Kündigung erneut der häufigste Abgangsgrund, was ein Indiz für eine aus Arbeitnehmersicht günstige Arbeitsmarktlage ist. Arbeitgeberkündigungen haben 2014 weiter an quantitativer Bedeutung verloren, während es etwas häufiger zu einvernehmlichen Auflösungen gekommen ist. Die Übergänge in den Ruhestand haben zahlenmäßig um einen Prozentpunkt zugenommen.

Betriebliche Ausbildung:

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist seit Längerem verhältnismäßig konstant; knapp ein Drittel bildete 2014 aus. Der Ausbildungsumfang ist allerdings leichten Schwankungen unterworfen und aktuell wieder etwas angestiegen. 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 2013/14 stieg der Anteil an Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot etwas an, die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen ging aber zurück. In zunehmendem Maße konnten auch nicht alle Stellen besetzt werden. Knapp jeder vierte Ausbildungsplatz blieb unbesetzt. In jedem sechsten Betrieb kam es dazu, dass Auszubildende entweder ihre Stelle nicht angetreten haben, kurz nach Antritt vorzeitig aufgelöst haben oder vom Betrieb in der Probezeit gekündigt wurden. Dies betraf 13 Prozent der besetzten Ausbildungsstellen. Ein Fünftel dieser Stellen wurden von den Betrieben erneut angeboten und zu einem überwiegenden Teil gelang die Nachbesetzung. 63 Prozent der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wurden vom Betrieb übernommen. Bei weiblichen Absolventen waren die Übernahmechancen etwas geringer.

Weiterbildung:

Die interne und externe Fort- und Weiterbildung ist nach wie vor ein wichtiger Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Mehr als die Hälfte der Betriebe widmete sich auch 2014 dieser Aufgabe und bezog knapp zwei von fünf Beschäftigten in die Maßnahmen ein. Letzteres ist der höchste Wert seit 2005. Allerdings hat sich die Art der Abfrage dieses Sachverhalts geändert, so dass unklar bleibt, ob tatsächlich das Ausmaß an Weiterbildungsteilnehmern gestiegen ist. Personen mit qualifizierten Tätigkeiten waren häufiger an Weiterbildung beteiligt, als solche mit einfachen Tätigkeiten. Entgegen früheren Beobachtungen partizipieren Frauen 2014 nur unterproportional an Weiterbildungsmaßnahmen. Möglicherweise ist auch dies Ergebnis auf die veränderte Abfrage zurückzuführen. Das höchste Weiterbildungsengagement findet sich bei Dienstleistungsbetrieben und bei Betrieben der mittleren Größenklasse. Es dominieren nach wie vor institutionelle Formen der Weiterbildung wie externe, interne Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz.

Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden:

2014 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 39,1 Stunden. Gut die Hälfte der Betriebe hatte eine 40-Stundenwoche. Bezogen auf Beschäftigte war dieser Wert etwas geringer, da große Betriebe tendenziell kürzere Wochenarbeitszeiten hatten als kleine. Eine Anpassung der verfügbaren Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt durch verschiedene Instrumente der Arbeitszeitsteuerung. Bei kurzfristigen Schwankungen spielen vor allem Überstunden eine große Rolle. Im Zurückliegenden

Jahr 2013 wurden sie von gut jedem zweiten Betrieb angeordnet. Der Ausgleich von Überstunden erfolgte in vier von fünf Betrieben zumindest teilweise durch Freizeit. Arbeitszeitkonten finden sich in knapp jedem dritten Betrieb und sie gelten für jeden zweiten Beschäftigten. Die Werte liegen aber knapp unter denen des Vorjahres. Jeder zwanzigste Beschäftigte spart auf Langzeitkonten an, die vor allem für Familienzeiten, Weiterbildung und Sabbaticals genutzt werden. Zur Arbeitszeitsteuerung wird eine Vielzahl von Instrumenten angewandt, bei deren Nutzung sich größere Branchenunterschiede zeigen.

Frauenerwerbstätigkeit und Führungspositionen:

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 wie auf der zweiten Führungsebene unterproportional beteiligt; der Trend zu steigender Teilhabe von Frauen ist (temporär?) gestoppt. Führungspositionen können meist nur in Vollzeit ausgeübt werden. Sofern auch die Möglichkeit bestand, als Vorgesetzte/r Teilzeit zu arbeiten, wurde dies überwiegend von Frauen genutzt.

Fachkräftebedarf und betriebliche Strategien der Fachkräfterekrutierung:

Seit der Jahrtausendwende werden zunehmend Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt, wobei Tätigkeiten, die eine Hochschulausbildung voraussetzen, schneller an Bedeutung gewinnen als solche, die auf einer Lehre aufbauen. Die Entwicklung verläuft aber nicht linear, sondern mit Schwankungen. Aktuell steigt die Beschäftigung auf allen Qualifikationsebenen an. Der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen hat seit der Finanz- und Wirtschaftskrise kontinuierlich zugenommen; knapp jede dritte angebotene Stelle konnte 2014 nicht besetzt werden. Besonders hoch ist die Nichtbesetzungsquote im Baugewerbe. Insgesamt gesehen hat sich die Fachkräfteknappheit erneut verschärft, ist aber aktuell noch eher ein einzelbetriebliches oder branchenspezifisches als ein gesamtwirtschaftliches Problem. Knapp jeder dritte Betrieb erwartet innerhalb der nächsten zwei Jahre Fachkräftestellen besetzen zu müssen und 83 Prozent dieser Betriebe erwarten dabei Besetzungsprobleme.

Geschäftsvolumen und Ertragslage:

Geschäftsvolumen und Ertragslage gehören zu den wichtigsten betrieblichen Kennziffern, die die Betriebe Außenstehenden nicht immer mitteilen. Daher ist der Unsicherheitsbereich der Angaben hier größer als bei weniger "sensiblen" Sachverhalten. Die niedersächsischen Betriebe haben 2013 (dem letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr vor der Befragung) im Durchschnitt einen Umsatz von 2,8 Millionen Euro erwirtschaftet. Für 2014 rechnen sie mit einer Steigerung um 1,2 Prozent. Die Entwicklung der Bruttowertschöpfung pro Arbeitskraft (Arbeitsproduktivität) war uneinheitlich; der Median stieg und das arithmetische Mittel sank. Die Ertragslage wird im Durchschnitt mit der Schulnote 2,7 bewertet, wobei sich die Einschätzungen im Vergleich zum Vorjahr um einen Zehntelpunkt verbessert haben.

Investitionen, Innovationen und organisatorische Änderungen:

Die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit hängt unter anderem vom technischen Stand der Anlagen ab, den drei von fünf Betrieben mit gut bis sehr gut beurteilen. Betriebe mit Investitionen im vorausgehenden Jahr schneiden etwas besser ab als nicht investierende. Der Anteil investierender Betriebe lag im Jahr 2013 erneut niedriger als im Vorjahr, aber das Investitionsvolumen stieg. Der Schwerpunkt liegt wie in den Vorjahren bei Investitionen in EDV- und IuK-Systeme. Produktinnovationen meldeten drei von fünf Betrieben, meist in Form einer Weiterentwicklung der Produkte. Prozessinnovationen waren seltener. Ein Drittel der Betriebe hat organisatorische Änderungen vorgenommen, die in erster Linie absatzorientiert waren.

Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung und Mindestlohn:

Die Tarifbindung von Betrieben hat sich in den letzten Jahren auf einem niedrigen Niveau stabilisiert. Zwei von fünf Beschäftigten arbeiten mittlerweile in nicht-tarifgebundenen Betrieben, wobei aber für mehr als die Hälfte von ihnen die Arbeitsbedingungen sich an Tarifverträgen orientieren. Die größte Bedeutung haben Tarifverträge noch im Bereich der öffentlichen Wirtschaft, im Baugewerbe und bei Großbetrieben. Angesichts steigender Beschäftigung und zunehmender Fachkräfteknappheit wäre eine steigende Verbreitung von übertariflicher Bezahlung zu erwarten gewesen. Dies zeigt sich aber nicht eindeutig: Der Anteil Erwerbstätiger in Betrieben mit übertariflicher Bezahlung steigt an, der entsprechende Betriebsanteil geht dagegen zurück. 11 Prozent der niedersächsischen Betriebe haben Beschäftigte, die 2014 weniger als 8,50 € pro Stunde (brutto) verdienen, relative viele davon im Bereich Handel und Kfz-Reparatur. Bezogen auf alle Beschäftigten betrifft dies 4 Prozent der Arbeitskräfte, bezogen auf die Beschäftigten in den betroffenen Betrieben ergibt sich ein Wert von 29 Prozent. Diese Betriebe und Beschäftigten werden von dem zum 01.01.2015 eingeführten Mindestlohn betroffen sein. Ein weiterer Teil von Betrieben hat bereits 2014, im Vorgriff auf die Gesetzgebung, die Entlohnung verändert.

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 eine Aufstockung der Stichprobe, die dann repräsentative Aussagen für die beteiligten Länder ermöglichte. Westdeutsche Bundesländer erkannten ebenfalls bald die Bedeutung dieses Informationsinstruments und schlossen sich schrittweise an. Die Zahl der insgesamt befragten Betriebe stieg dadurch ständig an, von ca. 4.000 im Jahr 1993 auf ca. 16.000 im Jahr 2003. Seitdem sind mit Ausnahme Hamburgs meist alle Länder im Betriebspanel vertreten.

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

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

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

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

Erstellung des Länderberichtes seit dem Jahr 2003 durch das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr ermöglicht.¹

Zur Auswahl der befragten Betriebe wurde die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnet sind, verwendet. **Tabelle 1** gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 195.300 niedersächsischen Betriebe im Juni 2013, die zu diesem Zeitpunkt insgesamt 2,6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten.² Aus dieser Grundgesamtheit wurde entsprechend dem Prinzip der optimalen Schichtung eine nach Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe gezogen. In den ausgewählten Betrieben wurden auf der Grundlage einheitlicher Fragebögen mündliche Interviews mit Inhabern/Inhaberinnen, Geschäftsführenden oder personalverantwortlichen leitenden Mitarbeitenden durchgeführt. In einem kleineren Teil der Betriebe wurde der Fragebogen von den Befragten selbst ausgefüllt.³ Für das Jahr 2014 liegen von 1.032 niedersächsischen Betrieben verwertbare Interviews vor.

Orientiert man sich an der Anzahl der Betriebe, so zeigt sich in der niedersächsischen Wirtschaft wie auch in der deutschen Wirtschaft insgesamt eine Dominanz von Kleinbetrieben. 60,5 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 8,6 Prozent des Personals hier tätig. In den beiden oberen Größenklassen mit 1,9 Prozent der Betriebe finden sich dagegen 44,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die meisten Betriebe gehören zum Sektor Dienstleistungen (75,7 Prozent der Betriebe mit 67,4 Prozent der Beschäftigten) mit unternehmensnahen Dienstleistungen, Einzelhandel sowie Gesundheits- und Sozialwesen als größten Einzelbereichen. Nach wie vor bedeutsam ist auch das Verarbeitende Gewerbe (Nahrungs- und Genussmittelgewerbe bis Investitionsgütergewerbe), das mit 7,4 Prozent der Betriebe 22,4 Prozent der Personen Arbeitsplätze bietet. Bei längerfristigen Branchenvergleichen muss beachtet werden, dass sich 2008 die Branchengliederung geändert hat.

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

² Bei der statistischen Auswertung der Daten wurden wir von Herrn Igor Mikitshev unterstützt. Wertvolle Anregungen für den Bericht erhielten wir von Frau Jessica Japtok (NIW). Für beides bedanken wir uns herzlich.

³ In 73 Prozent der Betriebe wurde der Fragebogen in persönlich-mündlichen Interviews ausgefüllt, in 14 Prozent fand eine Selbstausfüllung durch die Betriebe statt. Der Rest entfällt auf Mischformen.

Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2013 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2014

Branche	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013						Niedersachsen insgesamt		Interviews 2014 Anzahl
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr		Anzahl	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	9087	1172	203	n.a.	n.a.		10477	5,4	30
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung	1005	554	373	108	13		2053	1,1	27
Nahrungs- und Genussmittel	930	791	449	197	20		2387	1,2	26
Verbrauchsgüter	841	561	303	92	5		1802	0,9	21
Produktionsgüter	622	589	543	211	42		2007	1,0	43
Investitions- und Gebrauchsgüter	3.432	2.869	1.519	409	68		8.297	4,2	103
Baugewerbe	11.422	7.259	1.601	a)	a)		20.404	10,4	73
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Großhandel	8.491	4.755	1.756	233	9		15.244	7,8	71
Einzelhandel	14.659	8.248	1.974	217	4		25.102	12,9	101
Verkehr und Lagerei	3.764	2.546	1.215	182	23		7.730	4,0	40
Information und Kommunikation	2.215	938	379	73	8		3.613	1,8	17
Gastgewerbe	9.472	3.234	711	38	0		13.455	6,9	54
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.392	964	352	129	27		5.864	3,0	26
wirtschaftl., wiss. und freiberufliche Dienstleistungen	19.993	6.990	2.211	479	37		29.710	15,2	112
Erziehung und Unterricht	2.971	2.138	865	76	15		6.065	3,1	50
Gesundheits- und Sozialwesen	10.284	7.529	2.449	401	90		20.753	10,6	119
sonstige Dienstleistungen	7.533	2.179	269	a)	a)		10.035	5,1	34
Organisationen ohne Erwerbszw.	3.186	891	291	a)	a)		4.412	2,3	21
Öffentliche Verwaltung	698	724	866	323	51		2.662	1,4	64
Rest (nicht zugeordnet)	3.185	39	11	a)	0		3.239	1,7	-
Niedersachsen insgesamt	11.8182	54.970	18.340	3.401	418		195.311	100,0	1.085
Anteil in Prozent	60,5	28,1	9,4	1,7	0,2		100,0		100
Anzahl Interviews 2014	297	204	284	197	50		1.032		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 Un-

schärfe behaftet. Generell gilt: Je größer die Streuung des Merkmals und je kleiner die der Schätzung zu Grunde liegende Zahl von Interviews ist, desto größer ist der statistische Unschärfebereich. Kontrollrechnungen für das Jahr 2001 haben gezeigt, dass z. B. bei der Zahl der Erwerbstätigen mit einer Unschärfe von ± 8 Prozent gerechnet werden muss. Hochrechnungen für Teilmengen, wie z. B. Betriebe des Baugewerbes, sind – bei steigender Unschärfe – ebenfalls möglich. Für statistisch vertretbare Aussagen sollten die hochzurechnenden Werte wenn möglich auf der Befragung von mehr als 100 Betrieben basieren. Wie **Tabelle 1** zeigt, ist diese Bedingung in vielen Branchen nicht erfüllt. Hier ergeben sich drei Möglichkeiten. Erstens kann man auf einen Ausweis dieser Branchen verzichten. Zweitens kann man Branchen zu Wirtschaftsbereichen zusammenlegen, sodass die kritische Grenze übersprungen wird. Drittens kann man die kritische Grenze in Einzelfällen etwas niedriger ansetzen. Von allen drei Möglichkeiten wird in diesem Bericht Gebrauch gemacht. Die Branchen "Land-, Forstwirtschaft und Fischerei" sowie "Bergbau, Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung" werden nicht ausgewiesen. Es liegen hier nur wenige Fälle vor und eine Zusammenfassung mit anderen Branchen würde sehr heterogene Einheiten ergeben. Zusammenfassungen werden in folgender Weise vorgenommen:

- **Verarbeitendes Gewerbe:** Nahrungs- und Genussmittel; Verbrauchsgüter; Produktionsgüter; Investitions- und Gebrauchsgüter.
- **Handel und Kfz-Reparatur:** Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Großhandel; Einzelhandel.
- **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 nicht ganz erreicht, aber da sie wichtige Teile der niedersächsischen Wirtschaft ausmachen, werden sie in den Tabellen ausgewiesen. Allerdings müssen die Ergebnisse für diese beiden Bereiche mit Vorsicht interpretiert werden, da die Unsicherheitsbereiche größer sind.

Ein Blick auf die **Tabelle 1** zeigt, dass die Zahl der Interviews nach Branchen und Größenklassen nicht proportional zur Grundgesamtheit ist. Stattdessen liegt ein Oversampling bei großen Betrieben und beim Verarbeitenden Gewerbe vor, weil

⁴ Im Sinne der Drei-Sektoren-Hypothese umfasst der Sektor Dienstleistungen zusätzlich zu den genannten Branchen auch Handel und Kfz-Reparatur sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, die hier getrennt ausgewiesen werden.

diese Bereiche als besonders interessant angesehen werden. Dies wird allerdings bei der Auswertung durch eine entsprechende Gewichtung berücksichtigt.

Bei Vergleichen über mehrere Jahre ist zu beachten, dass in einem Panel im Prinzip von Jahr zu Jahr die gleichen Betriebe befragt werden sollen. In der Praxis ist dies jedoch aus verschiedenen Gründen kaum möglich. Jährlich scheiden etwa 15 Prozent der Betriebe aus. Dies kann dadurch bedingt sein, dass Betriebe schließen, in ein anderes Bundesland ziehen oder auch die weitere Teilnahme an der Befragung verweigern. Es werden dann entsprechend viele Betriebe unter Beachtung der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur neu in das Panel aufgenommen. Dies hat einerseits den Vorteil, dass der Strukturwandel der Betriebe berücksichtigt wird. Es bedeutet andererseits, dass Veränderungen in den beobachteten Größen sowohl auf Verhaltensänderungen als auch auf Änderungen in der Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen sein können.⁵ Im Prinzip lässt sich der zweitgenannte Einfluss wieder durch entsprechende Längsschnitthochrechnungsverfahren herausrechnen. Allerdings sind die Unsicherheitsbereiche dieser Rechnungen so hoch, dass hier i.d.R. darauf verzichtet wird.

In den folgenden Auswertungen werden – mit wenigen Ausnahmen – im Querschnitt hochgerechnete Werte präsentiert. Diese können als repräsentativ für Niedersachsen angesehen werden. Die Angaben beziehen sich auf „gültige Fälle“, d. h. auf die Betriebe, die auf eine Frage prinzipiell antworten können; z. B. bei Fragen nach Details des betrieblichen Ausbildungsverhaltens bilden alle ausbildenden Betriebe die Gruppe der gültigen Fälle. Innerhalb dieser Gruppe werden „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. Da in den Infratest-Tabellen die Prozentuierung auf gültige Fälle erfolgt, treten gelegentlich Abweichungen zwischen den Angaben im "Tabellenband" und den hier präsentierten Werten auf.

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

2 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung

2.1 Entwicklung 2000 bis 2014 insgesamt

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

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

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

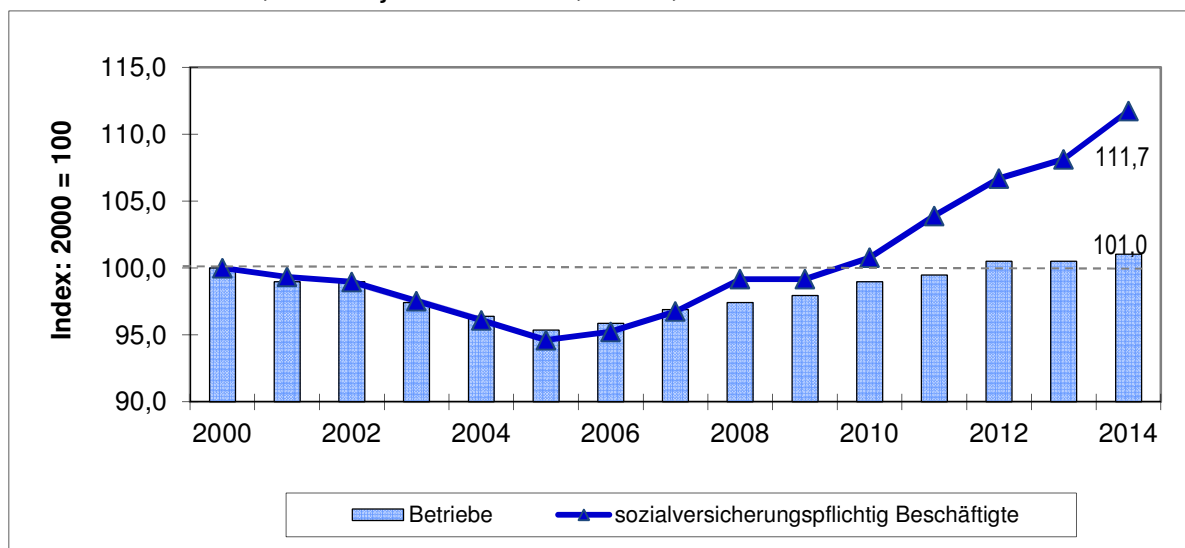
Im Betriebspanel werden Fälle von Erwerbstätigkeit registriert. Daher kann es zu Doppelzählungen kommen, wenn Personen in mehreren befragten Betrieben Arbeitsverhältnisse hatten. Dies tritt z. B. bei geringfügig Beschäftigten häufiger auf. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen muss auch beachtet werden, 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 tatsächliche Betriebs- und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen in den Jahren 2000 bis 2014 anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach. In dieser Statistik sind nur Informationen über die Teilgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten, die allerdings

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.

zum Kern des Arbeitsmarktes zählt. Die Ausgangswerte des Jahres 2000 (194 Tausend Betriebe mit 2.436 Tausend sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) werden gleich 100 gesetzt. In den ersten Jahren des Betrachtungszeitraums verlief die Entwicklung sowohl bei den Betrieben wie bei den Beschäftigten mit einer abwärts gerichteten Tendenz. Niedersachsen lag damit im Trend der meisten Bundesländer. Begünstigt durch die seit 2006 spürbare allgemeine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage wurde die Abwärtsbewegung gestoppt. Sowohl die Zahl der Betriebe wie auch der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat seitdem wieder zugenommen. Bei der Beschäftigung war 2008 das Ausgangsniveau fast wieder erreicht worden. Für 2009 wurde dann als Reaktion auf die Finanz- und Wirtschaftskrise ein erneuter Rückgang befürchtet. Erfreulicherweise konnte aber das Niveau an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gehalten werden. Mit dem 2010 einsetzenden Aufschwung setzte sich der positive Trend fort und das Ausgangsniveau von 2000 wurde erstmals überschritten. Positive Impulse für das Beschäftigungsniveau kamen wieder vor allem aus dem Ausland. Diese Entwicklung hielt auch bis zum Sommer 2014, dem Befragungszeitpunkt der aktuellen Welle, an und erreichte mit einem Indexwert von 111,7 einen neuen Höhepunkt. Die Zahl der Betriebe stabilisierte sich zuletzt in etwa beim Ausgangswert des Jahres 2000.

Abbildung 1: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2014, Stand: jeweils 30.06., Index, 2000 = 100

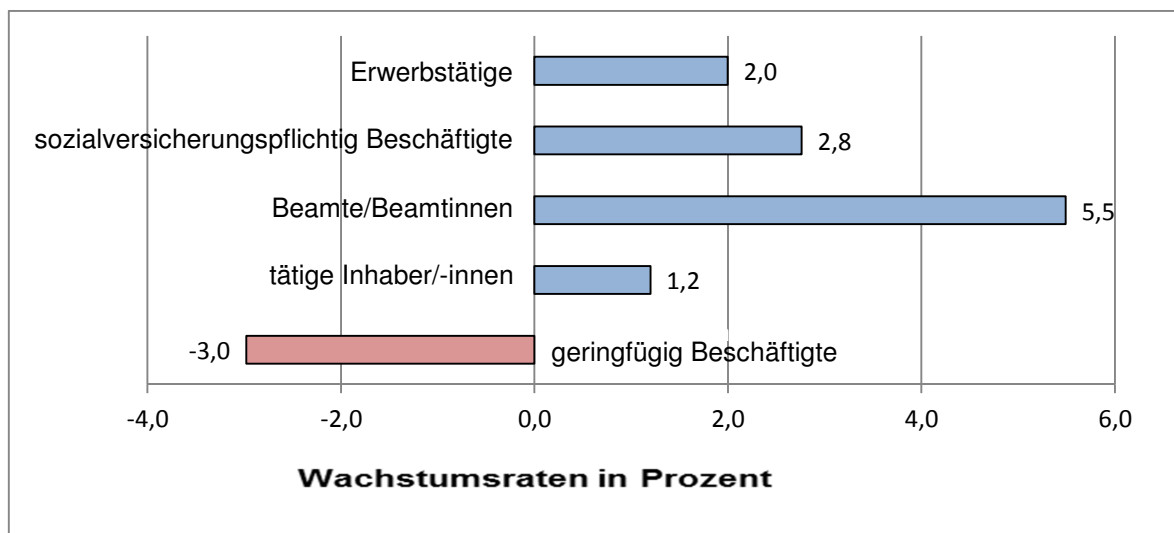


Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

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 Wachstumsraten für die verschiedenen Gruppen von 2013 auf 2014. Die Entwicklung weist wie in den Vorjahren generell aufwärts (2,0 Prozent), wobei jedoch einige Besonderheiten auffällig sind. In den vergangenen Jahren entfiel die zusätzliche Erwerbstätigenzahl meist sowohl auf zusätzliche sozialversicherungspflichtige wie geringfügige Beschäftigung. 2014 ist dagegen nur die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angestiegen (2,8 Prozent), während die geringfügige Beschäftigung um 3 Prozent geschrumpft ist. Ob es sich dabei um einen vorübergehenden Rückgang oder um eine Trendwende im Entwicklungsprozess handelt, lässt sich noch nicht sagen (Vergleichsregion Westdeutschland (WD) 2,5 Prozent). Eine Abweichung von der bisherigen Entwicklung zeigt sich auch bei der Gruppe der Beamten/Beamtinnen, die aktuell mit 5,5 Prozent stark wächst (WD 2,2 Prozent). Einschränkend muss hierzu allerdings bemerkt werden, dass die Hochrechnung der Zahl der Beamten/Beamtinnen mit relativ großer Unsicherheit behaftet ist.⁷ Insgesamt ist die Entwicklung in Niedersachsen nur geringfügig ungünstiger als die in der Vergleichsregion Westdeutschland (Erwerbstätige WD 2,2 Prozent), allerdings bei günstigerer Entwicklung des wichtigsten Teilaggregats sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (WD 2,1 Prozent).

Abbildung 2: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen, Veränderung 30.06.2013 auf 30.06.2014 in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Die Veränderungen der Gesamtzahl der Erwerbstätigen sind das saldierte Ergebnis von Bewegungsvorgängen, die sich auf betrieblicher Ebene durch Wachstums- und

⁷ Die Hochrechnung erfolgt auf der Basis der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und ist in öffentlichen Betrieben nur dann korrekt, wenn sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Beamten/Beamtinnen nicht ändert.

Schrumpfungsprozesse ausdrücken. **Tabelle 2** zeigt, dass sich in gut der Hälfte der Betriebe keine Veränderung ergeben hat. Die andere Hälfte teilt sich in etwa gleich große Teile mit wachsenden und schrumpfenden Betrieben auf. Die positive Entwicklung für das Aggregat „alle Betriebe“, ergibt sich daraus, dass der Zuwachs bei wachsenden Betrieben größer ist als der Rückgang bei schrumpfenden.

Tabelle 2: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2013 auf 2014, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2013 auf 2014 ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	2014 in Tausend	2014 Anteil in Prozent	Änderung 2013 - 2014 in Tausend	Änderung 2013 - 2014 in Prozent
gestiegen	45	24	+ 186	+ 12,3
gleich geblieben	102	53	0	0,0
gefallen	45	23	– 118	– 11,6

Lesebeispiel „gestiegen“: In 45.000 Betrieben, diese entsprechen einem Anteil von 24 Prozent, ist 2014 die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, und zwar um 186.000; dies ergibt eine Wachstumsrate von 12,3 Prozent.

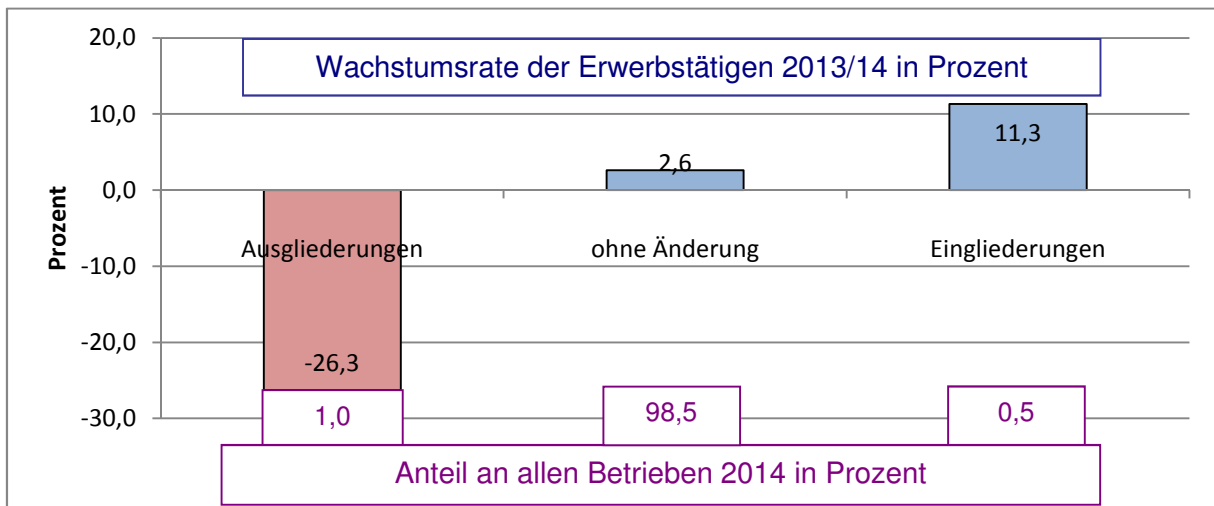
Wie in den früheren Berichten soll auch hier der Frage nachgegangen werden, ob Arbeitsplätze in großem Umfang durch Schließungen von Betriebsteilen, Ausgründungen oder Ausgliederungen (im Folgenden zusammengefasst als „Ausgliederungen“) verloren gingen. **Abbildung 3** zeigt, dass die quantitative Bedeutung dieser Prozesse schon dadurch begrenzt ist, dass nur 1 Prozent der Firmen von solchen Veränderungen betroffen sind. Zudem stehen den Abgängen von Arbeitsplätzen Eingliederungen von Betrieben oder Unternehmensteilen gegenüber, allerdings nur in 0,5 Prozent der Betriebe.

Aufgrund von Platzmangel auf dem Fragebogen musste auf die Abfrage der Zahl der von Aus- und Eingliederungen betroffenen Arbeitsplätze verzichtet werden. In **Abbildung 3** ist stattdessen die gesamte Beschäftigungsänderung von 2013 auf 2014 in den einzelnen Kategorien angegeben. Hier zeigt sich, dass ausgliedernde Betriebe insgesamt um ca. 26 Prozent schrumpfen und eingliedernde um ca. 11 Prozent wachsen.⁸ Betriebe ohne solche Änderungen steigern die Beschäftigung um 2,6 Prozent. Insgesamt lässt sich feststellen, dass Aus- und Eingliederungen nur eine geringe Rolle für das Beschäftigungswachstum in Niedersachsen gespielt haben. Für einzelne Betriebe oder auch einzelne Regionen können die Auswirkungen allerdings durchaus gravierend sein, da neben den hier diskutierten direkten Effekten noch

⁸ Welchen Anteil die Aus- und Eingliederungen an diesen Gesamtentwicklungen haben, ist nicht bekannt.

indirekte wirken können. So kann bei Freisetzungen durch Ausgliederungen das Arbeitseinkommen in der Region zurückgehen und dies, z. B. im Handel, Nachfrage- und damit Beschäftigungsrückgänge verursachen.

Abbildung 3: Betriebe mit Betriebsänderungen und Wachstumsraten der Erwerbstätigen in Niedersachsen 2014, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe



Lesebeispiel „ohne Änderung“: In 98,5 Prozent aller Betriebe haben sich keine Änderungen (Aus- bzw. Eingliederungen) ergeben. Die Zahl der Erwerbstätigen ist hier um 2,6 Prozent gestiegen.

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; 15 Prozent erwarten eine steigende und 5 Prozent eine fallende Zahl. Damit setzt sich der seit 2006 vorherrschende positive Trend bei den Erwartungen auch 2014 unverändert fort.

Tabelle 3: Erwartete Beschäftigtenentwicklung bis Juni 2015 in Niedersachsen; Basis: Alle Betriebe

Die Beschäftigung wird bis Juni 2015 voraussichtlich...	Anteil ... Betriebe in Prozent			
	alle Betriebe	Zahl der Erwerbstätigen war von 2013 auf 2014		
		konstant	wachsend	schrumpfend
etwa gleich bleiben	74	84	62	64
eher steigen	15	10	28	14
eher fallen	5	3	3	12
Kann man noch nicht sagen	6	3	7	10

Lesebeispiel „etwa gleich bleiben“: 74 Prozent aller Betriebe erwarten, dass die Beschäftigung bis Juni 2015 etwa gleich bleibt. Bei den Betrieben, die bereits von 2013 auf 2014 eine konstante Zahl an Erwerbstätigen hatten, liegt der Anteil derjenigen, die weiterhin Konstanz erwarten bei 84 Prozent. Bei den in der Vergangenheit gewachsenen (geschrumpften) Betrieben betragen die entsprechenden Werte 62 Prozent (64 Prozent).

Klammert man die Betriebe aus, die noch keine Aussage treffen können, dann wird mit einer Steigerung der Beschäftigung um 2,0 Prozent gerechnet. Damit würde sich die diesjährige Entwicklung fortsetzen. Differenziert man die Betrachtung nach der letztjährigen Entwicklung, dann sind die Erwartungen bei den wachsenden Betrieben relativ positiv. Allerdings gibt es auch hier eine nicht unerhebliche Gruppe, die fallende Beschäftigung erwartet. Bei den schrumpfenden Betrieben ist erfreulich, dass der größte Teil von einem Stopp des Schrumpfungsprozesses ausgeht, allerdings erwarten auch 12 Prozent dieser Gruppe einen weiteren Beschäftigungsrückgang.

Wie in den vergangenen Jahren wurde auch geprüft, ob die im Vorjahr geäußerten Erwartungen eingetroffen sind oder nicht. Dabei zeigt sich, dass 47 Prozent der Betriebe die Entwicklungstendenz (konstant, wachsend, schrumpfend) richtig vorhergesehen haben. Dies ist ein Wert, der etwas größer ist als im Vorjahr. Die Gruppe derjenigen, die zu pessimistisch war und die Entwicklung unterschätzt hat ist mit 26 Prozent fast genauso groß wie die Gegengruppe, die sie überschätzt hat (27 Prozent).

2.2 Struktur und Entwicklung nach Branchen

Einen Überblick über die Struktur der niedersächsischen Wirtschaft, gegliedert nach den in Kapitel 1 erläuterten aggregierten Wirtschaftsbereichen, gibt **Tabelle 4**. Die meisten Betriebe (51 Prozent) und die meisten Erwerbstätigen (46 Prozent) finden sich im Bereich Dienstleistungen, gefolgt im Hinblick auf Betriebe vom Bereich Handel und Kfz-Reparatur (21 Prozent) und im Hinblick auf die Erwerbstätigen vom Verarbeitenden Gewerbe (19 Prozent). Das Baugewerbe sowie der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind dagegen in quantitativer Hinsicht weniger bedeutsam. Während das Baugewerbe, Handel und Kfz-Reparatur sowie Dienstleistungen eher kleinbetrieblich strukturiert sind, finden sich im Verarbeitenden Gewerbe und in der öffentlichen Verwaltung im Durchschnitt größere Betriebseinheiten (siehe letzte Spalte).

Seit dem Tiefpunkt 2005 entwickelte sich die Erwerbstätigkeit durchweg positiv. Die Krise 2009 hatte diese Grundtendenz in den meisten Branchen abgebremst, aber nicht umgekehrt. Eine Ausnahme bildete das Verarbeitende Gewerbe, welches 2010 einen Beschäftigungsrückgang aufwies. 2011 stagnierte die Beschäftigung im Baugewerbe (-0,1 Prozent) und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (+ 0,1 Prozent). 2012 und 2013 geht es in allen Bereichen aufwärts. Aktuell setzt sich diese Entwicklung grundsätzlich fort, mit der höchsten Wachstumsrate im Bereich Dienstleistungen, allerdings stagniert erneut die Beschäftigung in den Organisationen ohne Erwerbszweck und der öffentlichen Verwaltung.

Tabelle 4: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2013 und 2014 nach Branchen, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Branche ^{a)}	Zahl der Erwerbstätigen			Änderung 2013/14 in Prozent	Betriebe 2014	Erwerbstätige pro Betrieb 2014
	2013 in Tausend	2014 in Tausend	Anteil in Prozent		Anteil in Prozent	Anzahl
Niedersachsen					100	18
Erwerbstätige	3.410	3.478	100	2,0		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	2.629	2.701	78	2,8		
geringfügig Beschäftigte	446	433	12	-3,0		
Verarbeitendes Gewerbe					8	46
Erwerbstätige	669	673	19	0,6		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	622	621	23	-0,3		
geringfügig Beschäftigte	31	37	9	18,4		
Baugewerbe					11	11
Erwerbstätige	209	216	6	3,2		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	161	167	6	4,0		
geringfügig Beschäftigte	24	24	6	-1,3		
Handel, Kfz-Reparatur					21	13
Erwerbstätige	527	535	15	1,5		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	375	389	14	3,7		
geringfügig Beschäftigte	116	112	26	-4,1		
Dienstleistungen					51	16
Erwerbstätige	1.542	1.598	46	3,7		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	1.148	1.205	45	5,0		
geringfügig Beschäftigte	243	239	55	-1,9		
Org. o. E., öffentliche Verwaltung					4	48
Erwerbstätige	335	335	10	0,1		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	224	226	8	0,7		
geringfügig Beschäftigte	17	11	3	-31,0		

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

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe, Erwerbstätige“: Im Verarbeitenden Gewerbe befinden sich 8 Prozent aller Betriebe; Betriebe haben dort im Durchschnitt 46 Erwerbstätige. 2013 waren im Verarbeitenden Gewerbe 669.000 Erwerbstätige beschäftigt, 2014 673.000. Letzteres entspricht 19 Prozent der Erwerbstätigen. Von 2013 auf 2014 ist deren Zahl um 0,6 Prozent gewachsen.

Das eben erläuterte Muster von Struktur und Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Branchen zeigt sich im Großen und Ganzen auch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, allerdings mit einem schwachen Rückgang im Verarbeitenden Gewerbe (-0,3 Prozent). Uneinheitlich ist die Situation bei den geringfügig Beschäftigten. Hier stehen deutlichen Zuwächsen im Verarbeitenden Gewerbe Rückgänge in den anderen Bereichen gegenüber.

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

Die Erwartungen im Hinblick auf die Erwerbstätigenentwicklung bis 2014 sind verhältnismäßig einheitlich. In allen Bereichen geht der überwiegende Teil der Betriebe (70 bis 79 Prozent) von zahlenmäßiger Konstanz aus und in allen Fällen ist der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen höher als der mit negativen Erwartungen (1 bis 18 Prozentpunkte), mit dem Verarbeitenden Gewerbe (1 Prozentpunkt) und dem Baugewerbe (18 Prozentpunkte) als Extremfälle dieser Spannweite.

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. Ein Blick auf **Tabelle 5** bestätigt dies. In 84 Prozent der Betriebe sind weniger als 20 Personen tätig, in 98 Prozent weniger als 100 Personen. Diese haben allerdings mit 28 Prozent nur einen deutlich unterproportionalen Anteil an den niedersächsischen Erwerbstätigen. Umgekehrt entfällt auf die 2,5 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Personen ein Anteil von 42 Prozent an den Erwerbstätigen.⁹ Die Größenstruktur hat sich gegenüber den Vorjahren nur wenig geändert. Je größer die Betriebe, umso höher ist im Durchschnitt der Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (1 bis 4 Erwerbstätige: 49 Prozent, 500 u. mehr: 91 Prozent).

Das Wachstum wird stark von mittleren Betrieben getragen (20 bis 99 Erwerbstätige: 30 Prozent der Beschäftigten, 41 Prozent der Zuwächse). Die kleineren Betriebe expandieren schwächer, Kleinstbetriebe (1 bis 4 Erwerbstätige) schrumpfen sogar.

⁹ Diese Angaben weichen von denen ab, die in der Kommentierung der Tabelle 1 genannt wurden. Der Unterschied ergibt sich u. a. daraus, dass die Einteilung in Größenklassen vorne anhand der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 2013 vorgenommen wurde und hier anhand der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen 2013/14.

Tabelle 5: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2014 nach Betriebsgrößenklassen, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Betriebsgrößenklasse ^{a)}	Erwerbstätige insgesamt				Betriebe 2014	
	2014 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2013/14 in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
1-4 Erwerbstätige	185	5	-6	-3,5	72	37
5-19 Erwerbstätige	808	23	13	1,7	91	47
20-99 Erwerbstätige	1.025	30	28	2,8	25	13
100-499 Erwerbstätige	806	23	17	2,2	4	2
500 und mehr	654	19	16	2,5	0,5	0,3
Niedersachsen	3.478	100	68	2,0	192	100

a) Die Einteilung in Größenklassen erfolgt anhand der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen am 30.06.2013. und am 30.06.2014.

Die Erfassung der Beschäftigtendynamik nach Größenklassen ist allerdings nicht ganz einfach, da sich durch Schrumpfungen, Schließungen und Zuwächse die Zugehörigkeit zu einer Größenklasse von Jahr zu Jahr ändern kann. Im Prinzip gibt es drei Möglichkeiten der Klassifizierung:

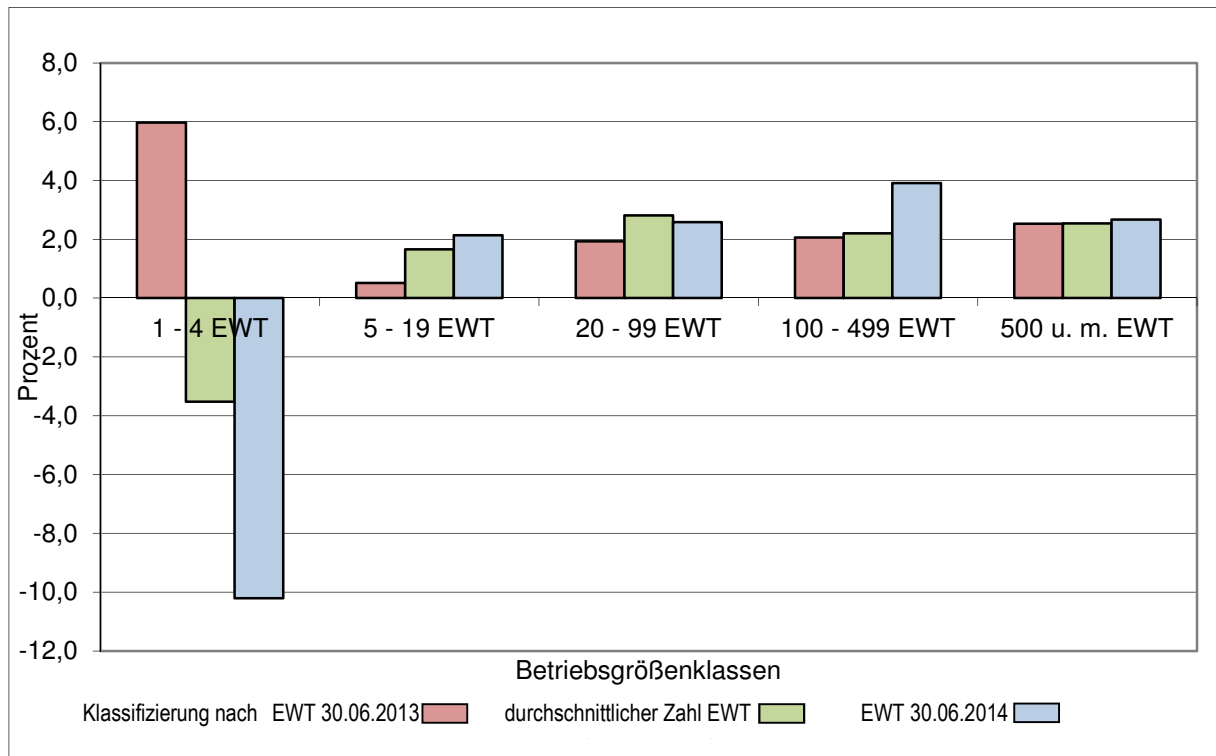
- Nach der Zahl der Erwerbstätigen im Ausgangszeitpunkt, hier 30.06.2013;
- nach der Zahl der Erwerbstätigen im Endzeitpunkt, hier 30.06.2014;
- nach der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen beider Zeitpunkte.

In **Tabelle 5** wurde die dritte Möglichkeit gewählt, d. h. die Betriebe wurden nach der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen der beiden Zeitpunkte klassifiziert. Die Art der Klassifikation kann vor allem bei Kleinbetrieben große Auswirkungen auf die ausgewiesene Beschäftigungsdynamik haben, wie **Abbildung 4** zeigt.

Die Unterschiede sollen anhand der Betriebe mit 1 bis 4 Erwerbstätigen verdeutlicht werden. Klassifiziert man den Betrieb nach der Erwerbstätigenzahl 2013, dann kann der Betrieb entweder in dieser Klasse verbleiben oder aber bei Wachstum in höhere Klassen aufsteigen. Zwar können auch Betriebe Insolvenz anmelden und ausscheiden, aber darüber liegen 2014 keine Informationen im Panel vor. Die Entwicklung der Kohorte wird daher zu positiv dargestellt. Klassifiziert man umgekehrt nach der Erwerbstätigenzahl 2014, dann sind in dieser Klasse Betriebe, die 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. Bei Großbetrieben kehrt sich das genau um, d. h. die erstgenannte Klassifizierungsart führt zu negativer Verzerrung und die zweitgenannte zu

positiver. Je größer die Klassenbreite gewählt wird, umso kleiner ist die Verzerrung, weil weniger Klassenübergänge zu verzeichnen sind.

Abbildung 4: Wachstumsraten der Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen nach Betriebsgrößenklassen bei unterschiedlichen Einteilungskriterien, Veränderung 30.06.2013 auf 30.06.2014 in Prozent; Basis: Alle Betriebe



a) EWT - Erwerbstätige

Erneut ist darauf hinzuweisen, dass auch in allen Größenklassen – wie bei den Branchen – erhebliche Heterogenität vorhanden ist, d. h. es koexistieren wieder jeweils wachsende 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 Betrieben mit 18 Prozentpunkten deutlich positiv ist. In den übrigen Beschäftigungsgrößenklassen ist die Differenz geringer und bei den Großbetrieben sogar leicht negativ, d. h. dass Schrumpfungserwartungen überwiegen.

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 Beschäfti-

gung 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 Unternehmen¹⁰ unter der genannten Beschäftigten- und Umsatzgrenze bleibt. Allerdings kann dieses Konzept nicht eins zu eins umgesetzt werden, da im vorliegenden Datensatz der Betrieb als technisch-organisatorische und regionale Einheit und nicht das Unternehmen die Befragungseinheit darstellt. Umsatz und Beschäftigung von Mehrbetriebsunternehmen sind nicht bekannt. Der Mittelstand wird auf eigentümergeführte Betriebe, die unterhalb der Beschäftigungs- bzw. Umsatzobergrenze bleiben, eingegrenzt.¹¹

Bei der Umsetzung des Konzepts ergibt sich eine weitere Schwierigkeit. Der Mittelstand ist Teil der privaten Wirtschaft. Diese wurde in den bisherigen Berichten durch die Art der Messung des Geschäftsvolumens abgegrenzt. Dem privaten Sektor wurden alle Betriebe zugeordnet, die das Geschäftsvolumen nicht durch einen Haushalt messen. Dies ist aber ungenau, da es durchaus öffentliche Unternehmen gibt, die z. B. den Umsatz als entscheidende Messgröße haben. Diese Ungenauigkeit lässt sich seit 2011 auf der Basis neuer Fragen korrigieren. Zur privaten Wirtschaft wird ein Betrieb jetzt gezählt, wenn er seine Geschäftstätigkeit nicht durch einen Haushalt misst (wie bisher) bzw. sich weder im Eigentum der öffentlichen Hand befindet, noch eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung ist (erweitert). Wegen dieser Abgrenzungsänderung sind die im Folgenden angegebenen Werte nicht mit denen der früheren Jahre vergleichbar. Der öffentliche/gemeinwirtschaftliche Bereich fällt etwas größer aus als in den Vorjahren.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

Tabelle 6: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie in der privaten und öffentlichen Wirtschaft in Niedersachsen 2013 und 2014, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Erwerbstätige insgesamt					Betriebe 2014	
	2013 in Tau- send	2014 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2013/14 in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
private Wirtschaft insges. ^{a)}	2.536	2.577	74	41	1,6	169	88
Mittelstand ^{b)}	1.322	1.332	38	10	0,7	145	76
übrige private Wirtschaft ^{b)}	1.180	1.217	35	37	3,1	22	11
Gemeinwirtschaft ^{c)}	874	901	26	27	3,1	23	12
Niedersachsen	3.410	3.478	100	68	2,0	192	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.

Ein Blick auf **Tabelle 6** zeigt, dass gut drei Viertel aller Betriebe zum Mittelstand gehören und fast zwei Fünftel der Erwerbstätigen dort Beschäftigung finden. Klammert man die öffentliche Wirtschaft aus der Betrachtung aus, steigen die entsprechenden Anteilswerte auf 87 und 52 Prozent an. Die in der **Tabelle 6** ausgewiesenen Werte für die Beschäftigtenentwicklung von 2013 auf 2014 setzen den Aufwärtstrend in allen Teilbereichen fort. Der größte Anstieg der Beschäftigung ist absolut wie prozentual im Bereich der übrigen privaten Wirtschaft zu verzeichnen, gefolgt von der Gemeinwirtschaft, während der Mittelstand mit 0,7 Prozent deutlich schwächer zulegen.

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 7**). Gut zwei Fünftel der Betriebe mit gut drei Fünftel der Erwerbstätigen wurde vor 1990 gegründet. Mit etwa 27 Personen pro Betrieb sind ältere Firmen gut doppelt so groß wie die später gegründeten (13 bzw. 11 EWT/Betrieb). Ältere Betriebe haben damit nach wie vor große Bedeutung für die Beschäftigung im Land. Die Dynamik ging in den Vorjahren aber häufiger von den mittelalten Betrieben aus. Aktuell weisen die jüngeren Betriebe aber deutlich höhere

Zuwachsraten auf. Bei der Bewertung dieser Entwicklung ist allerdings noch zu bedenken, dass die Angaben auf „überlebenden“ Betrieben beruhen und Insolvenzen unter den jungen Betrieben häufiger vorkommen. Bei Berücksichtigung dieses Sachverhalts würden alle Wachstumsraten niedriger ausfallen, wobei der Rückgang bei den jüngeren Betrieben am stärksten wäre. In allen drei Altersklassen fällt das Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung höher aus als für die Erwerbstätigkeit insgesamt. Der Einsatz geringfügig Beschäftigter sinkt bei älteren und mittelalten Betrieben, während er in der jüngsten Altersklasse verstärkt wird.

Tabelle 7: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2014 nach Betriebsalter, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Betriebe sind... gegründet	Erwerbstätige					Betriebe 2014	
	2000 in Tau- send	2014 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2013/14 in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
vor 1990	2.534	2.140	62	15	0,7	80	42
1990 bis 2005	479	718	21	20	2,9	55	29
nach 2005	-	592	17	38	6,9	56	29
Niedersachsen ^{a)}	3.013	3.450	100	73	2,2	191	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 8**). So hat man z. B. in regionalökonomischen Analysen festgestellt, dass Niederlassungen/Filialen deutlich konjunkturreagibler sind als Unternehmenszentralen. Wie man sieht, sind die weitaus meisten Betriebe (84 Prozent) Ein-Betriebs-Unternehmen. Sie treten vor allem im kleinbetrieblichen Bereich überproportional häufig auf und in ihnen sind 60 Prozent der Erwerbstätigen tätig. Bei den übrigen Typen steigt dagegen die Verbreitungshäufigkeit mit der Betriebsgröße an, sodass die Erwerbstätigenanteile höher sind als die Betriebsanteile. Besonders ausgeprägt tritt dies bei Zentralen/Hauptverwaltungen auf. Mittelinstanzen gibt es vor allem im Bereich der öffentlichen Verwaltungen.

Zur Verdeutlichung der längerfristigen Entwicklung ist auch die Situation im Jahr 2000 in der Tabelle eingetragen. Es zeigt sich, dass Mittelinstanzen an quantitativer Bedeutung verloren haben. Ihre Beschäftigungsanteile sind deutlich gesunken, während eigenständige Unternehmen ihren Anteil deutlich erhöht haben. Zentralen/Hauptverwaltungen und Niederlassungen/Filialen halten etwa ihre Beschäftigungsanteile auf lange Sicht. Allerdings haben Zentralen/Hauptverwaltungen aktuell wie in den Vorjahren die höchste Zuwachsraten.

Tabelle 8: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2014 nach Betriebstyp,
Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Betrieb/Dienststelle ist ...	2000 in Tau- send	Erwerbstätige		Änderung 2013/14		Betriebe 2014	
		2014 in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
eigenständiges Unternehmen	1.561	2.048	60	28	1,4	161	84
Zentrale/Hauptverwaltung	498	533	16	22	4,3	5	3
Niederlassung/Filiale	673	734	21	18	2,5	22	12
Mittelinstanz	221	126	4	2	4,2	3	1
Niedersachsen ^{a)}	2.953	3.440	100	70	2,2	191	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.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickelt sich bei den meisten Betriebstypen etwas günstiger als die der Erwerbstätigen insgesamt. Eine Ausnahme hiervon zeigt sich bei Niederlassungen/Filialen, die auch im Gegensatz zu den anderen Betriebstypen die geringfügige Beschäftigung ausbauen.

In der **Tabelle 9** 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 9: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2014 nach der Rechtsform,
Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Bereich	2000 in Tau- send	Erwerbstätige		Änderung 2013/14		Betriebe 2014	
		2014 in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
Einzelunternehmen	557	627	18	-5	-0,7	98	52
Personengesellschaft	214	202	6	2	1,3	14	7
GmbH/GmbH & Co.KG	1.122	1.640	48	45	2,8	57	30
Kapitalgesellschaft	290	247	7	17	7,2	1	1
Körperschaft des öffentli- chen Rechts	599	499	15	7	1,3	9	5
sonstige Rechtsform	203	233	7	8	3,4	10	5
Niedersachsen ^{a)}	2.985	3.447	100	74	2,2	189	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 gestiegen und die der Einzelunternehmen etwa konstant geblieben, während die übrigen Rechtsformen Beschäftigungsanteile verloren haben. Von 2013 auf 2014 weisen die Rechtsformen mit einer Ausnahme steigende Erwerbstätigenzahlen auf, wenn auch mit unterschiedlichen Zuwachsraten (höchster Wert Kapitalgesellschaften). Die Ausnahme betrifft die Einzelunternehmen, bei denen der Umfang an Beschäftigung zurückging. In den meisten Rechtsformen wächst die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung etwas stärker als die Zahl der Erwerbstätigen. Zwei Ausnahmen gibt es hier: Bei den Kapitalgesellschaften und den Körperschaften des öffentlichen Rechts ist umgekehrt die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung etwas verhaltener als die Gesamtentwicklung.

Betrachtet man die Eigentumsverhältnisse niedersächsischer Betriebe (**Tabelle 10**), so stellt man fest, dass sich neun von zehn von ihnen mehrheitlich in westdeutschem Besitz befinden. In diesen arbeiten allerdings nur 76 Prozent 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 9 Prozent aller Betriebe, beschäftigen aber 17 Prozent aller Erwerbstätigen.

Tabelle 10: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2014 nach Eigentumsverhältnissen; Stand: 30.06., Basis: Alle Betriebe

Betrieb ist mehrheitlich bzw. ausschließlich in...	Erwerbstätige					Betriebe 2014	
	2000 in Tau- send	2014 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2013/14 in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
westdeutschem Eigentum	2.377	2.527	76	62	2,5	169	91
ostdeutschem Eigentum	--	10	0	b)	b)	0	0
ausländischem Eigentum	175	152	5	-6	-3,9	6	3
öffentlichem Eigentum	a)	570	17	20	3,6	9	5
keinem mehrheitlichem Eigentum	149	55	2	b)	b)	2	1
Niedersachsen ^{c)}	3.048	3.315	100	75	2,3	186	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 Raumstruktur des Landes wird in wirtschaftlicher Hinsicht durch die Verdichtungsräume Hannover und Braunschweig sowie die enge Verzahnung des jeweiligen niedersächsischen Umlandes mit den Stadtstaaten Bremen und Hamburg geformt. Wirtschaftlich bedeutsam sind auch die westlichen Städte Osnabrück und Oldenburg sowie Göttingen im Süden. Der übrige Raum ist stärker ländlich geprägt. Hinzu kommen im nördlichen Bereich Besonderheiten, die aus der Küstenlage resultieren. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung sind im Prinzip bis auf Kreisebene regionalisierbar. Allerdings sind die Fallzahlen zum Teil sehr klein, so dass Hochrechnungen auf dieser Ebene nicht sinnvoll sind. Entsprechend der früheren Verwaltungsgliederung des Landes werden daher die alten Regierungsbezirke als höhere regionale Einheit gewählt.¹²

Im Hinblick auf die Anzahl an Beschäftigten ist der Bezirk Weser-Ems der größte Teilraum (**Tabelle 11**). Ihm folgt der Bezirk Hannover, danach Braunschweig und Lüneburg. Die Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt waren in den Bezirken nicht ganz einheitlich. Von 2008 auf 2009 verzeichneten drei von ihnen noch Beschäftigungszuwächse, wenngleich die jeweiligen Anstiege im Vergleich zur Vorperiode deutlich geringer ausfielen. Seitdem bestimmte die allgemein positive Tendenz auch die Entwicklung in allen Teilräumen, wobei aktuell die Entwicklung im Bezirk Weser-Ems am günstigsten war. Im Hinblick auf die erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2015 zeigt sich die Region Braunschweig am optimistischsten, dicht gefolgt von der Region Hannover.

Differenziert man nach Raumtypen, so ergibt sich folgendes Bild: Verdichtungsregionen umfassen die Großstädte Hannover und Braunschweig mitsamt ihrem Umland, die größeren Gemeinden im östlichen Niedersachsen (Wolfsburg, Gifhorn, Salzgitter, Helmstedt, Peine und Wolfenbüttel) sowie die an den Stadtstaaten Bremen und Hamburg angrenzenden Städte und Landkreise. Als Stadtregionen werden die niedersächsischen Städte um 100.000 Einwohner, also Hildesheim, Osnabrück, Oldenburg und Göttingen sowie der Landkreis Ammerland, bezeichnet. Die übrigen Städte und Landkreise klassifiziert man als ländliche Regionen. Hier sind mit 41 Prozent die meisten niedersächsischen Betriebe beheimatet und mit 39 Prozent auch die meis-

¹² Die vier ehemaligen Regierungsbezirke entsprechen den so genannten NUTS II-Regionen der europäischen regionalen Gliederungssystematik. In der amtlichen Statistik werden sie als „Statistische Regionen“ bezeichnet. Bei der Stichprobenziehung spielt im Gegensatz zu Branche und Betriebsgröße die Region keine Rolle. Veränderungen der Ergebnisse für Regionen können sich daher aus Änderungen der regionalen Zusammensetzung der Stichprobe ergeben.

ten Beschäftigten tätig. Im Hinblick auf die Beschäftigungsdynamik waren aber die Verdichtungsregionen am erfolgreichsten.

Tabelle 11: Beschäftigte und Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen 2014 nach Regionen und Raumtypen, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Region	Erwerbstätige				Betriebe	
	2014 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2013/14 in Tau- send	in Pro- zent	2014 in Tau- send	Anteil in Prozent
Ehem. Regierungsbezirke						
Braunschweig	748	21	18	2,5	42	22
Hannover	870	25	10	1,2	52	27
Lüneburg	755	22	4	0,6	47	25
Weser-Ems	1.105	32	35	3,3	51	27
Raumtyp						
Verdichtungsregionen	1.294	37	37	2,9	71	37
Stadtregionen	832	24	9	1,1	43	22
ländliche Regionen	1.352	39	22	1,7	78	41
Niedersachsen	3.478	100	68	2,0	192	100

Lesebeispiel „Regierungsbezirk Braunschweig“: Die Zahl der Erwerbstätigen beträgt 748.000 oder 21 Prozent aller niedersächsischen Erwerbstätigen. Gegenüber 2013 ist die Zahl um 18.000 oder 2,5 Prozent gestiegen. Die Zahl der Betriebe beträgt 42.000 oder 22 Prozent aller niedersächsischen Betriebe.

3 Personalstruktur

3.1 Tätigkeitsgruppen

Die Tätigkeitsgruppen spiegeln die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz wider. Dabei werden Personen danach unterschieden, ob für ihre Tätigkeiten eine Berufsausbildung erforderlich ist (qualifizierte Tätigkeiten) oder nicht (einfache Tätigkeiten) (**Tabelle 12**). Bei ersteren wird darüber hinaus abgegrenzt, ob eine abgeschlossene Lehre bzw. eine vergleichbare Ausbildung oder ein Hochschul-/Fachhochschulabschluss vorausgesetzt wird. Weiterhin werden leitende Tätigkeiten als Inhaber/-innen, Vorstände und Geschäftsführer/-innen erfasst. In die Auswertung wird, wie in den Vorjahren, nur der engere Tätigkeitsbereich einbezogen, d. h. der Ausbildungsbereich wird ausgegrenzt.

Auf Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten sind im vergangenen Jahr 22 Prozent der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) zu finden. Die Mehrheit übt qualifizierte Tätigkeiten aus, wobei für 60 Prozent eine Berufsausbildung und für 12 Prozent ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss erforderlich ist. Der Anteil der tätigen Inhaber/-innen, Vorstände und Geschäftsführer/-innen beträgt 6 Prozent. Die Anteile haben sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

Tabelle 12: Erwerbstätige in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2000 bis 2014, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.6., Basis: Alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent							
	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
einfache Tätigkeiten	33	26	22	23	22	23	22	22
qualifizierte Tätigkeiten nach Berufsausbildung	61	57	60	58	60	58	60	60
qualifizierte Tätigkeiten nach Studium		11	12	13	12	13	12	12
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	6	6	6	6	6	6	6	6
Erwerbstätige ohne Auszubildende/Beamtenanwärter/-innen	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigen sich hohe Anteile an Geringqualifizierten im Dienstleistungsbereich (28 Prozent), während umgekehrt im Baugewerbe sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlicher Verwaltung relativ wenige Beschäftigte der niedrigsten Qualifikationsstufe eingesetzt wer-

den (16 bzw. 9 Prozent). Letztgenannter Bereich verfügt stattdessen über einen hohen Anteil hochqualifizierter Arbeitnehmer/-innen (36 Prozent).

Zur Verdeutlichung des Beschäftigtenstrukturwandels ist auch die Aufteilung auf Tätigkeitsgruppen in den vorherigen Jahren wiedergegeben. Generell lässt sich sagen, dass der Strukturwandel Hochqualifizierte begünstigt und Geringqualifizierte benachteiligt. Diese Entwicklung war nicht in allen einzelnen Jahren durchgängig zu verzeichnen, und auch die Veränderungen von 2009 bis 2014 weichen etwas von dem Muster ab. Es sind stattdessen leichte Schwankungen in allen drei Kategorien zu beobachten. Der Anteil der Personen mit Leitungsfunktionen ist bemerkenswert konstant.

Tabelle 13 informiert erneut über die Aufteilung nach Tätigkeitsgruppen im Jahr 2014, diesmal getrennt für weibliche und männliche Erwerbstätige. Insgesamt stellen die Frauen mit 45 Prozent einen genauso hohen Erwerbstätigenanteil wie im Vorjahr. Bei einfachen Tätigkeiten sind Frauen deutlich überproportional vertreten, bei hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktionen unterproportional. Dieses Muster ist über die Zeit gesehen relativ stabil und zeigt sich bei einer Branchendifferenzierung besonders ausgeprägt im Verarbeitenden Gewerbe.

Tabelle 13: Weibliche und männliche Erwerbstätige in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2014, Stand: 30.6.; Basis: Alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent			
	Frauen		Männer	
	b)	c)	b)	c)
einfache Tätigkeiten	26	55	18	45
qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung	59	45	60	55
qualifizierte Tätigkeiten mit Studium	11	39	13	61
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	2	20	8	80
Erwerbstätige ohne Auszubildende/Beamtenanwärter/-innen	100	45	100	55

a) Alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

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.¹³

Im Jahr 2014 beschäftigen gut drei von fünf Betrieben geringfügig Beschäftigte (**Tabelle 14**). Dies ist der höchste Wert im bisherigen Berichtszeitraum. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) beträgt 13 Prozent.¹⁴ Klammert man die Betriebe aus, die gar keine geringfügig beschäftigten Arbeitskräfte haben, dann steigt der Anteil auf 19 Prozent an. Bei einem zeitlichen Vergleich ist zwar hinsichtlich des Betriebsanteils ein ansteigender Trend zu beobachten, hinsichtlich der Beschäftigungsanteile lässt sich aber eher von Schwankungen auf einem in etwa konstanten Niveau sprechen. Allerdings muss man bei einer Interpretation der Anteile bedenken, dass bei einem Anstieg der geringfügigen Beschäftigung sowohl Zähler wie Nenner wachsen und die Dynamik daher nur abgeschwächt ausgedrückt wird.

Tabelle 14: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2014, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung	44	55	56	52	54	59	58	61
geringfügig Beschäftigte ^{a)}	13	13	14	12	13	14	14	13
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung ^{a)b)}	24	21	22	19	21	21	21	19

a) Geringfügig Beschäftigte bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

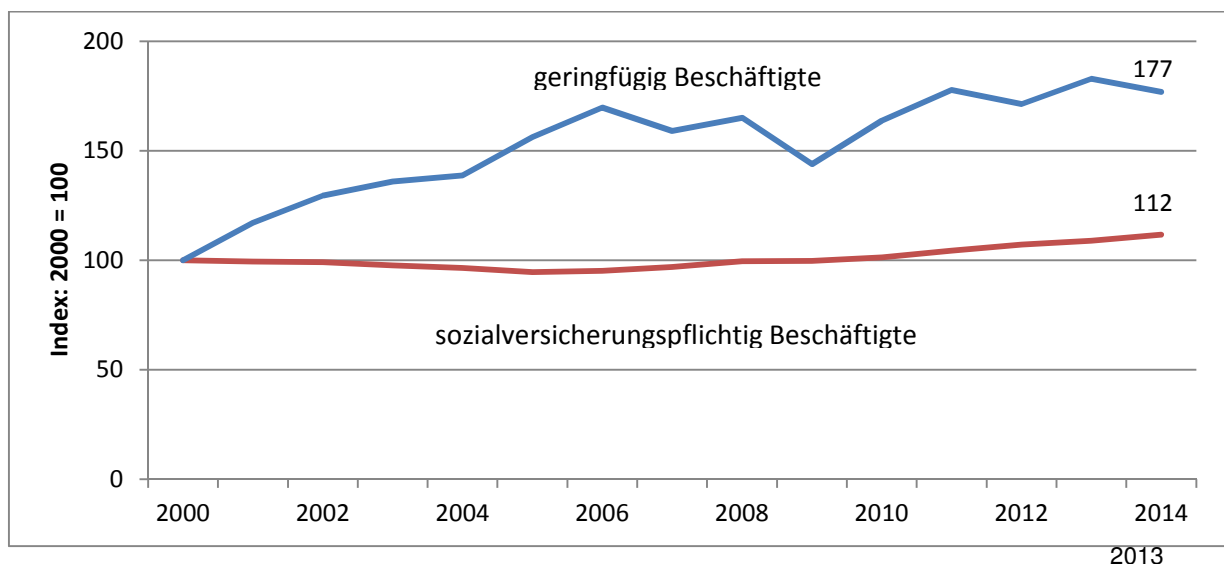
b) Basis: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten

¹³ Am 30.06.2014 betrug die Zahl der geringfügig Beschäftigten 433.000 und die der sonstigen 11.000.

¹⁴ 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.

Die Dynamik der Entwicklung der Zahl der geringfügig Beschäftigten wird deutlicher in der Indexentwicklung in **Abbildung 5**, in der der Ausgangswert für 2000 gleich 100 gesetzt wird und ein Vergleich mit der entsprechenden Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vorgenommen wird. Hier wird deutlich, dass sich beide Reihen etwa bis 2009 gegenläufig entwickeln. Zunächst steigt die geringfügige Beschäftigung stark an, während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rückläufig ist, zwischen 2006 und 2009 kehrt sich das tendenziell um. Seitdem steigen beide Beschäftigungsreihen tendenziell an, die der geringfügigen Beschäftigung aber mit vorübergehenden kurzen Rückgängen wie auch 2014.

Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtige^{a)} und geringfügige Beschäftigung^{b)} in Niedersachsen 2000 bis 2014, Stand: jeweils 30.06., Index, 2000 = 100; Basis: Alle Betriebe



- a) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte abzüglich Auszubildende.
b) Geringfügig Beschäftigte zuzüglich sonstige Beschäftigte.

Die geringfügige Beschäftigung tritt verstärkt im Dienstleistungssektor auf (u. a. Handel und Kfz-Reparatur 22 Prozent der Erwerbstätigen) und ist eher in kleineren Betrieben anzutreffen (17 Prozent in Betrieben mit 1 bis 4 EWT, 24 Prozent in Betrieben mit 5 bis 19 EWT) als in Großbetrieben mit mehr als 100 Erwerbstätigen (etwa 5 Prozent).

Seit April 2003 besteht des Weiteren die Möglichkeit der Beschäftigung in Midi-Jobs. Bei einem Monatsverdienst zwischen jetzt 450,01 Euro und 850 Euro tritt nicht die volle Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragslast, sondern eine Gleitzone ein. Dadurch wird es für geringfügig Beschäftigte attraktiver gemacht, den Beschäftigungsumfang auszudehnen. Ein Blick auf **Tabelle 15** zeigt, dass die Bedeutung der Midi-Jobs gemessen am Betriebsanteil Schwankungen unterworfen ist, der Beschäftigtenanteil aber nach wie vor relativ gering ist. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in

Midi-Jobs verläuft ebenfalls schwankend und zeigt, dass auch Midi-Jobs überwiegend in Teilzeit ausgeübt werden.

Tabelle 15: Midi-Jobs in Niedersachsen 2005 bis 2014, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Betriebe mit Midi-Jobs	22	23	26	29	23	27	24
Beschäftigte in Midi-Jobs ^{a)}	3	4	3	4	3	3	3
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs ^{a) b)}	10	11	10	12	10	9	10
Anteil Vollzeitbeschäftigte an Beschäftigten mit Midi-Jobs ^{b)}	13	5	7	12	5	9	10

a) Beschäftigte in Midi-Jobs bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.
b) Basis: Betriebe mit Midi-Jobs.

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. Weniger als 1 Prozent der Betriebe in Niedersachsen nutzen 2014 „1-Euro-Jobs“ (**Tabelle 16**).

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

Tabelle 16: „1-Euro-Jobs“ in Niedersachsen 2005 bis 2014, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Betriebe mit 1-Euro-Jobs	2	2	2	1	1	1	0
Beschäftigte in 1-Euro-Jobs ^{a)}	1	1	1	1	0	0	0
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit 1-Euro-Jobs ^{a) b)}	8	13	13	11	9	7	4

a) Beschäftigte in 1-Euro-Jobs bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.
b) Basis: Betriebe mit 1-Euro-Jobs.

3.4 Teilzeitbeschäftigung

Im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigung gibt es zwei relativ stabile Entwicklungstendenzen, wie **Tabelle 17** 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 Personen mit Teilzeitbeschäftigung ablesen. Insbesondere beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist der längerfristige Anstieg gelegentlich unterbrochen. Die aktuelle Entwicklung stimmt aber mit der Entwicklungstendenz überein.

Tabelle 17: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2014, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung	55	68	76	75	75	76	77	81
Teilzeitbeschäftigte ^{a)}	18	26	28	30	27	32	30	32
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben m. Teilzeitbesch. ^{a)b)}	23	30	30	34	30	35	34	34
Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten ^{b)}	85	83	80	80	80	76	77	76

a) Teilzeitbeschäftigte bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

b) Basis: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten.

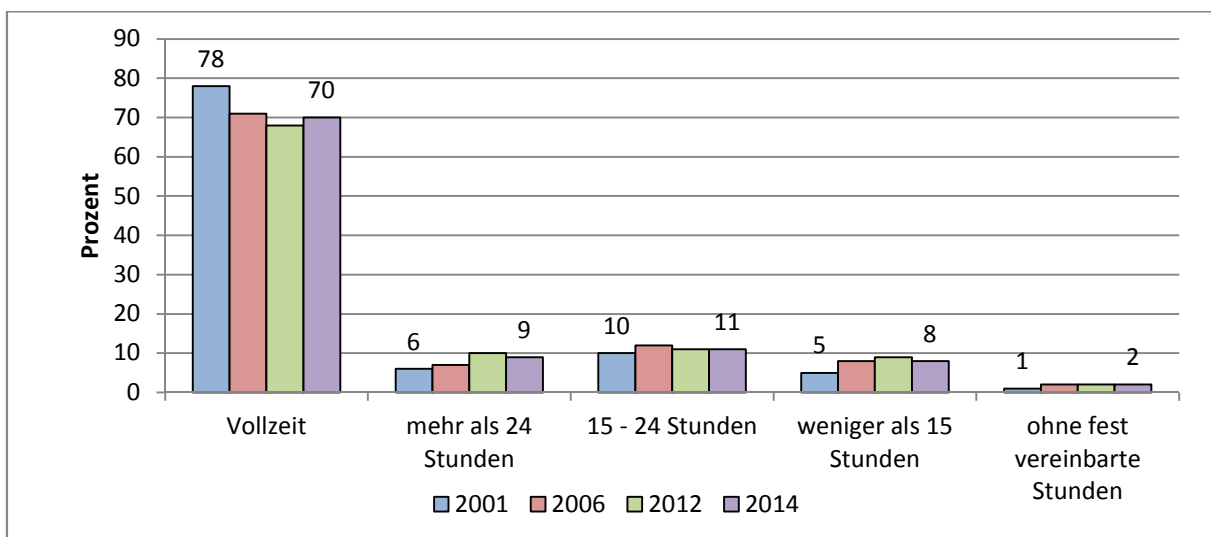
Bei einer Betrachtung der Teilzeitarbeit muss bedacht werden, dass die geringfügige Beschäftigung in dieser Beschäftigungskategorie enthalten ist. Jobs mit einer Entlohnung bis 450 Euro/Monat werden in jedem Fall Teilzeittätigkeiten sein. Nur wenn eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, weil die Beschäftigung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

Bei einer nach Branchen differenzierten Betrachtung (nicht in der Tabelle enthalten) wird deutlich, dass die Bereiche Handel und Kfz-Reparatur (43 Prozent Teilzeitbeschäftigtenanteil), Dienstleistungen (40 Prozent) sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (35 Prozent) stark von Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, während das Baugewerbe (16 Prozent) und das Verarbeitende Gewerbe (11 Prozent) eine unterdurchschnittliche Nutzung dieses personalpolitischen Instruments aufweisen.

Im Vergleich zu Westdeutschland verwendet ein etwa gleich großer Anteil niedersächsischer Betriebe das Instrument der Teilzeitbeschäftigung (WD 80 Prozent) in gleicher Intensität (Anteil an den Erwerbstätigen 32 Prozent).

Abbildung 6 zeigt die Aufteilung der Erwerbstätigen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigungsformen in den Jahren 2001, 2006, 2012 und 2014. Wie man sieht, nimmt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in dieser Zeit zunächst deutlich ab, steigt aber 2014 wieder etwas an. Von den Teilzeitbeschäftigten arbeitet der größte 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 ist etwas geringer, hat allerdings gegenüber 2001 um drei Prozentpunkte zugenommen. Gleiches gilt für die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten. Jeder Zwanzigste arbeitet 2014 Teilzeit ohne fest vereinbarte Stundenzahl.

Abbildung 6: Erwerbstätige nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit in niedersächsischen Betrieben 2001, 2006, 2012 und 2014, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

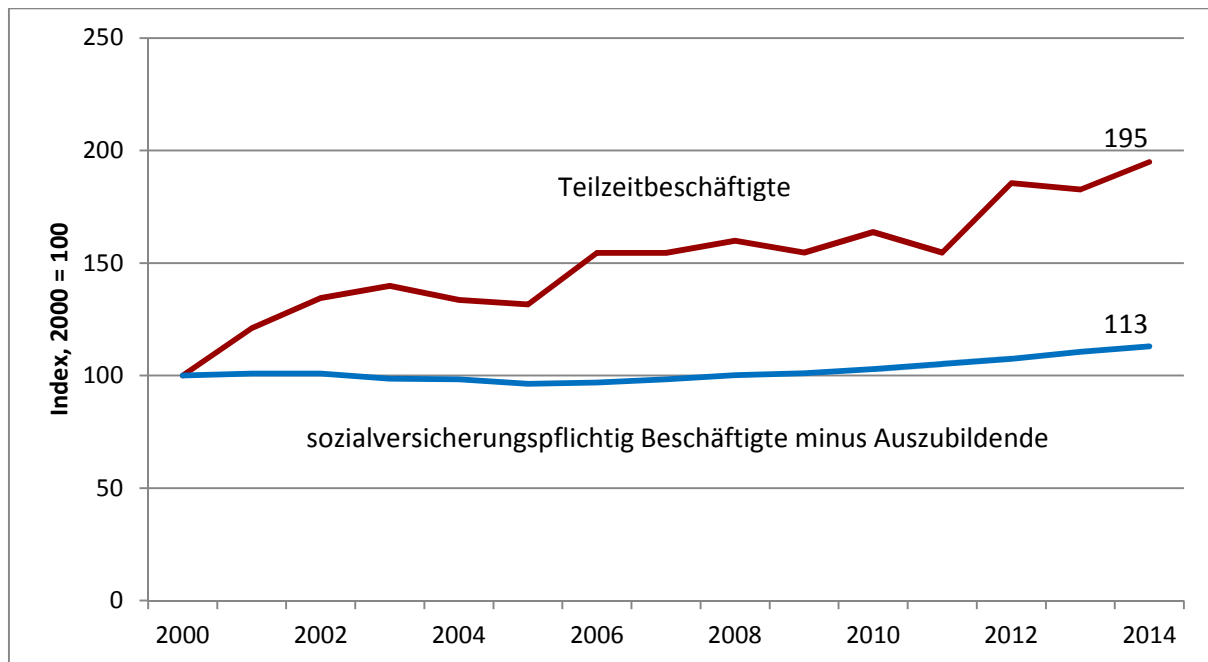


Differenziert man die Betrachtung, dann wird deutlich, dass die Dienstleistungsbranchen sehr viel mehr Kräfte in allen Teilzeitkategorien einsetzen als die gewerblichen Bereiche und die kleineren Betriebe mehr als die großen.

Die bisherigen Betrachtungen machten bereits deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung im Trend angestiegen ist. Dies zeigt auch noch einmal **Abbildung 7**, in der die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung seit 2000 als Indexreihe dargestellt ist. Als Referenzgröße ist die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ohne Auszubildende eingetragen. Das Wachstum der Teilzeitbeschäftigung wird immer wieder von meist kurzen Abschwüngen begrenzt. Während der Rückgang 2003 bis 2005 mit der generellen Schrumpfung der Beschäftigung korrespondierte, verläuft die Entwicklung 2010 auf 2011 und 2012 auf 2013 konträr zur Gesamtentwicklung. Dies ist aber nicht auf Niedersachsen begrenzt, sondern findet sich auch in der Referenzregion Westdeutschland, wenngleich die Ausschläge dort etwas gedämpfter ausfallen.

len. Aktuell steigt sowohl in Niedersachsen wie in Westdeutschland die Zahl der Teilzeitbeschäftigten auf ein neues Hoch.

Abbildung 7: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung^{a)} und Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2014, Stand: jeweils 30.06., Index, 2000 = 100; Basis: Alle Betriebe



a) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte minus Auszubildende.

3.5 Befristete Beschäftigung

Die quantitative Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse hat von 2000 bis zum Vorjahr zugenommen. Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer/-innen mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt haben, liegt 2010 mit 18 Prozent deutlich über dem Ausgangswert im Jahr 2000 (**Tabelle 18**) und auch der Beschäftigtenanteil ist von 5 auf 8 Prozent gestiegen. Nach leichten Schwankungen in den Folgejahren sind dann 2014 wieder die gleichen Anteile wie 2010 erreicht. Frauen sind in allen Jahren überproportional von Befristungen betroffen.

Bei einer Differenzierung nach Branchen zeigt sich, dass die Bereiche Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie private Dienstleistungen relativ häufig vom Instrument der Befristung Gebrauch machen. Am unteren Ende der Intensitätsskala finden sich das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe, die nur wenige Befristungen vornehmen.

Tabelle 18: Befristete Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2014, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Betriebe mit befristeter Beschäftigung ^{a)}	10	16	17	18	17	18	15	18
befristet Beschäftigte ^{a) b)}	5	6	8	8	8	9	7	8
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit befristet Beschäftigten ^{a)b)c)}	10	11	14	15	15	16	14	15
Frauenanteil an Personen mit befristeter Beschäftigung ^{a)c)}	53	55	57	52	55	58	54	53
befristete Neueinstellungen ^{d)}								
Anteil Betriebe mit Neueinstellungen		22	26	24	27	31	28	28
... davon mit befristeten Neueinstellungen ^{e)}		35	40	42	34	37	32	34
Anteil befrist. Neueinstellungen an allen Neueinstellungen ^{e)}		46	53	50	46	46	45	48
Anteil befristeter Neueinstellungen in Betrieben mit befristeten Neueinstellungen ^{f)}		84	80	79	74	74	77	87
Gründe für Befristungen ^{c)g)}	2001							
öffentliche Förderung	8	h)	h)	4	3	1	3	h)
anderer sachlicher Grund	54	h)	h)	h)	h)	36	33	h)
ohne sachlichen Grund	38	h)	h)	h)	h)	47	50	h)

a) Stand: jeweils 30.06.

b) Befristet Beschäftigte bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

c) Basis: Betriebe mit befristeter Beschäftigung.

d) Bezug: jeweils 1. Halbjahr.

e) Basis: Betriebe mit Neueinstellungen.

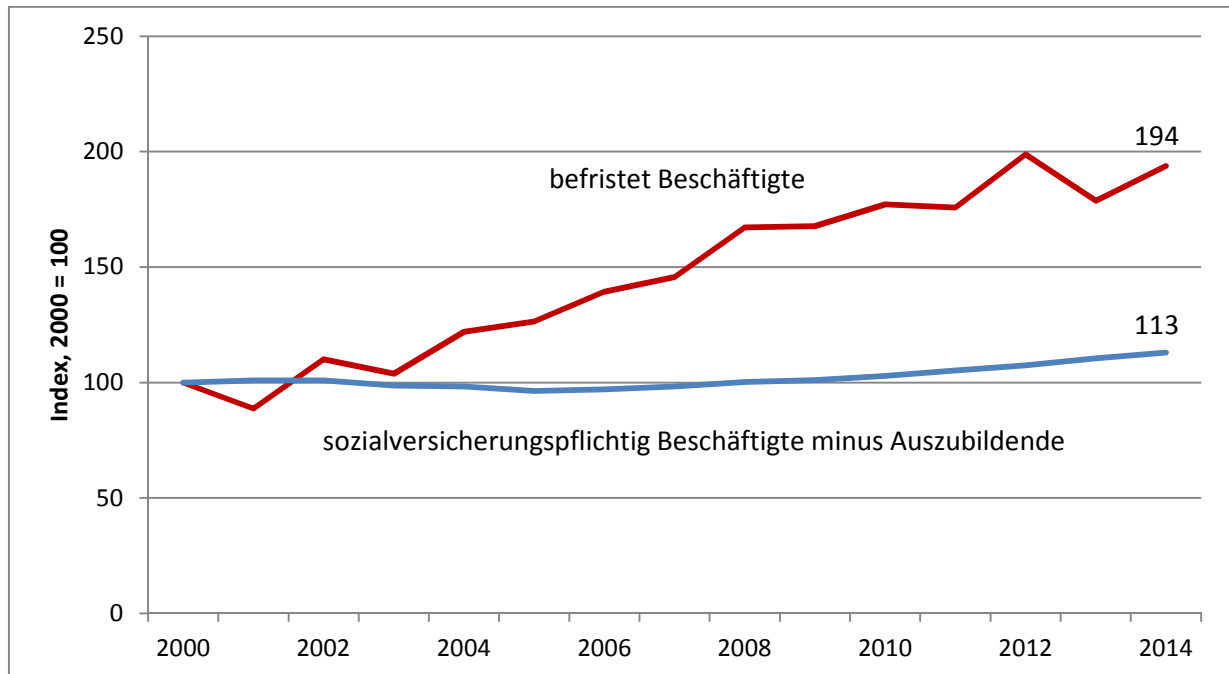
f) Basis: Betriebe mit befristeten Neueinstellungen.

g) Werte addieren sich 2012 und 2013 nicht zu 100 wegen sonstiger Befristungsmöglichkeiten.

h) Item nicht gefragt.

Besondere quantitative Bedeutung hat die Befristung von Arbeitsverträgen bei den Neueinstellungen. Im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise sowie direkt danach erhielt gut die Hälfte aller Neueingestellten 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 wird aber wieder ein zunehmender Teil der Neueinstellungen befristet, fast jede zweite ist im 1. Halbjahr 2014 davon betroffen. In den Betrieben, die dieses personalpolitische Instrument nutzen, wird sogar nur noch gut jeder Achte unbefristet eingestellt.

Abbildung 8: Sozialversicherungspflichtige^{a)} und befristete Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2014, Stand: jeweils 30.06., Index, 2000 = 100; Basis: Alle Betriebe



a) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte minus Auszubildende.

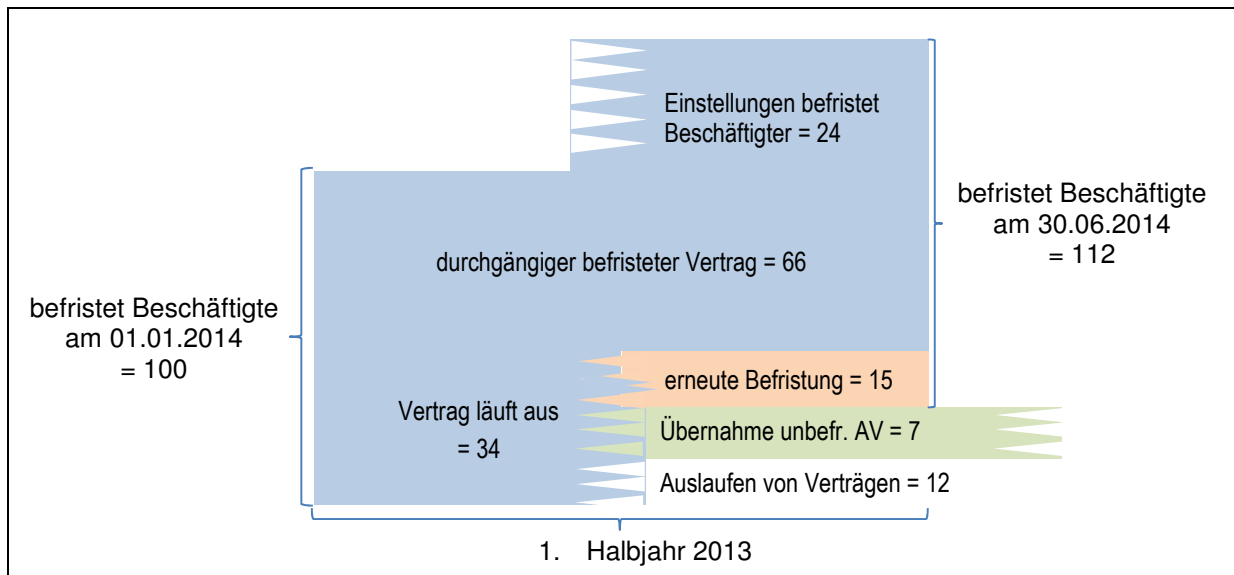
Abbildung 8 verdeutlicht noch einmal die Dynamik der Entwicklung der befristeten Beschäftigung. Der starke Anstieg von 2011 auf 2012 und der etwa ebenso starke Rückgang bis 2013 spiegeln zum einen Veränderungen im Befristungsverhalten und zum anderen Schwankungen im Ausmaß der Neueinstellungen wider. 2014 nehmen wieder mehr Betriebe Befristungen vor und nutzen dieses Instrument zugleich intensiver.

In der folgenden **Abbildung 9** ist die Situation im Segment der befristeten Beschäftigung für das 1. Halbjahr 2014 noch einmal gesondert dargestellt. Es handelt sich dabei um eine Rekonstruktion der Bewegungsvorgänge auf der Basis der Angaben der Betriebe der Stichprobe, d. h. die Werte sind nicht hochgerechnet. Ausgangspunkt ist die Zahl der zu Jahresbeginn vorhandenen befristet Beschäftigten als Durchschnitt der Werte vom 30.06.13 und 30.06.14. Dieser Wert wird gleich 100 gesetzt.

Beim größten Teil der zu Jahresbeginn Beschäftigten läuft der Vertrag über das gesamte 1. Halbjahr. Bei 34 Prozent endet der Vertrag in dieser Zeit. Dieser Wert ist mit den 2009 erhobenen Angaben zur Vertragsdauer in etwa kompatibel, nach denen in 38 Prozent der Fälle eine Befristung von bis zu 6 Monaten vorgenommen wird. 15 Prozent der Beschäftigten erhalten bei Vertragsablauf erneut einen befristeten Vertrag und 7 Prozent werden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die

übrigen verlassen den Betrieb. Setzt man die Übernahmen in einen unbefristeten Arbeitsvertrag ins Verhältnis zur Summe aller Abgänge aus befristeter Beschäftigung¹⁵, ergibt sich eine Übernahmequote von 21 Prozent.

Abbildung 9: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2014, 1. Halbjahr; Anteile in Prozent der am 01.01.14 befristet Beschäftigten, Basis: Betriebe die 2013 und 2014 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen hatten, N= 312



Auf der anderen Seite erfolgen befristete Neueinstellungen, die, bezogen auf den Ausgangsbestand, 24 Prozent ausmachen. Daraus ergibt sich dann ein Anwachsen auf 112 Prozent des Bestands am Jahresanfang. Dieser Wert ist nicht direkt mit den Angaben in **Tabelle 18** und **Abbildung 8** vergleichbar, da es sich um nicht hochgerechnete Werte der Stichprobe handelt. Zum anderen ist auch denkbar, dass die Abgänge aus befristeter Beschäftigung hier nicht vollständig erfasst sind. So könnten z. B. auch Versetzungen, einvernehmliche Aufhebungen oder Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen vorgekommen sein.

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. Gemessen an den Betriebsanteilen ist die Beschäftigung von Aushilfen bzw. Praktikanten die am weitesten verbreitete Form. 14 Prozent der Betriebe – verteilt über alle

¹⁵ Dies entspricht dem Vorgehen von Hohendanner (IAB-Kurzbericht 14/2010).

Branchen – setzten auch 2014 derartige Kräfte ein (**Tabelle 19**). Im Verhältnis zur Zahl der Erwerbstätigen ist der Einsatz aber eher unbedeutend. Dies war nicht immer so. Kurz nach der Jahrtausendwende, als die Arbeitsmarktsituation deutlich ungünstiger war als heute, wurden Praktikanten häufiger eingesetzt.

Tabelle 19: Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2002 bis 2014, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	2002	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aushilfen/ Praktikanten								
Anteil an Betrieben	15	19	15	15	15	18	16	14
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	3	3	2	2	2	2	2	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)b)}	7	8	5	5	5	6	5	5
Freie Mitarbeiter/-innen								
Anteil an Betrieben	3	5	6	8	5	7	5	5
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	2	3	3	2	2	5	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)c)}	7	14	24	25	13	12	36	24
Leiharbeitskräfte								
Anteil an Betrieben	3	2	3	3	4	3	3	4
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	1	1	2	2	2	2	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)d)}	4	6	8	8	9	8	9	9

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. 2014 bleibt der Betriebsanteil gleich wie im Vorjahr, aber im Verhältnis zu den Erwerbstätigen werden deutlich weniger freie Mitarbeiter/-innen eingesetzt.

Als drittes ist in **Tabelle 19** die Entwicklung der Leiharbeit verzeichnet, eine Beschäftigungsform, die in den letzten Jahren eine große mediale Öffentlichkeit erfahren hat. Nach der Liberalisierung der Einsatzregeln im Zuge der Hartz-Reformen stieg deren Anzahl rasch an. Bedingt durch die Wirtschaftskrise erfolgte 2009 ein Einbruch und

im Zuge der wirtschaftlichen Erholung nahm deren quantitative Bedeutung 2010 und 2011 wieder zu und hat sich seitdem stabilisiert. Es wird deutlich, dass „Leiharbeit“ ein flexibles personalpolitisches Instrument darstellt. Bezogen auf die Gruppe der Betroffenen sind die Veränderungen sehr bedeutsam, bezogen auf die Beschäftigten insgesamt aber eher unbedeutend. Bei einer Differenzierung der Analyse zeigt sich, 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 20** 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 wenige Probleme wurden 2008 erwartet, kurz vor der Finanz- und Wirtschaftskrise. Seitdem schwankt er auf etwas niedrigerem Niveau. 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 (36 Prozent). Dieses Muster existiert schon seit Jahren mehr oder weniger stark ausgeprägt.

Tabelle 20: Für die nächsten beiden Jahre von den Betrieben erwartete Personalprobleme in Niedersachsen, verschiedene Jahre, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich; Basis: Alle Betriebe

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

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 Fach-

kräftemangel erreicht 2014 zum vierten Mal in Folge Rang 1 als am häufigsten genanntes 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 (9 Prozent). Ein ähnliches Branchenschema zeigt sich beim Problem der Lohnkostenbelastung, wobei hierüber auch im Bereich Handel und Kfz-Reparatur häufig geklagt wird.

Die übrigen Personalprobleme werden von einem deutlich kleineren Teil der Betriebe erwartet, wobei „zu hoher Personalbestand“ und „mangelnde Arbeitsmotivation“ noch etwas an Bedeutung verloren haben. Beides wird wiederum relativ häufig im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur genannt. 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 die 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

2014 hat sich die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen gegenüber dem Vorjahr um 2,0 Prozent erhöht. Wie bereits in Kapitel 2 hervorgehoben, handelt es sich hierbei 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 21** zeigt, gab es im 1. Halbjahr 2014 insgesamt 218.000 Einstellungen und 184.000 Abgänge. Der Anteil an Betrieben, der von diesen Änderungen betroffen ist, hat sich im Vergleich mit dem Vorjahr nicht verändert, aber sowohl die Zahl der Einstellungen wie die der Personalabgänge ist auf neue Spitzenwerte im gesamten Berichtszeitraum gestiegen. Von Einstellungen und Abgängen sind in Westdeutschland anteilmäßig etwas mehr Betriebe betroffen als in Niedersachsen. Bezieht man die Zahl der Einstellungen und Abgänge auf die Erwerbstätigen insgesamt, so ergeben sich aber vergleichbare Werte.

Tabelle 21: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen
2005 bis 2014; Basis: Alle Betriebe

	Einstellungen ^{a)}			Personalabgänge		
	in Tausend	Anteile in Prozent b) c)		in Tausend	Anteile in Prozent d) 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
- Frauen	92	42	6	72	39	5
- einfache Tätigkeiten ^{e)}	92	43	12			
- qualifizierte Tätigkeiten ^{e)}	123	57	5			
- befristet eingestellt	104	48	3			
darunter Frauen	50	55	3			
2014 Betriebe Westdeutschland	512	31		479	29	
Personen Westdeutschland	1953	6		1.628	5	

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

Lesebeispiel „Personen Niedersachsen, darunter Frauen“: Im 1. Halbjahr 2014 wurden 92.000 Frauen eingestellt, entsprechend 42 Prozent aller Einstellungen. Bezogen auf alle weiblichen Erwerbstätigen machten die Einstellungen 6 Prozent aus. Analog für Abgänge.

Anders als in den meisten früheren Jahren sind die Personalbewegungen für Frauen 2014 nicht eindeutig günstiger ausgefallen als für Männer. Frauen stellen 45 Prozent aller Erwerbstätigen und sind an Eintritten nur mit 42 Prozent beteiligt. Allerdings haben sie auch einen unterproportionalen Anteil an den Abgängen (39 Prozent).

Bei einer Branchenbetrachtung lässt sich feststellen, dass in den Bereichen Baugewerbe und Dienstleistungen die Dynamik relativ groß ist. Bei ersterem weist der relative Abstand zwischen Eintritts- und Abgangsanteilen den höchsten Wert auf (+2,3 Prozentpunkte), bei letzterem der absolute Nettozuwachs (+25.000). Den Gegenpol zu diesen dynamischen Branchen bietet der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, bei dem die Zahl der Einstellungen und Abgänge etwa gleich groß und im Vergleich zum Beschäftigungsvolumen relativ gering sind.

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

Die mit der Krise angestiegene Unsicherheit hatte insbesondere 2009 zu einem Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen von 53 Prozent geführt. Dieser Anteil ist danach wieder zurückgegangen und hat sich 2011 bis 2013 in etwa bei 45 Prozent stabilisiert. Aktuell ist dieser Wert wieder angestiegen, fast jeder zweite Neueingestellte erhält nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei den Frauen ist der Anteil befristeter Einstellungen wie in allen früheren Jahren noch größer als bei den Männern. Bei einer Branchendifferenzierung zeigt sich, dass die öffentliche Verwaltung überproportional häufig das Instrument der Befristung einsetzt und das Baugewerbe unterproportional.

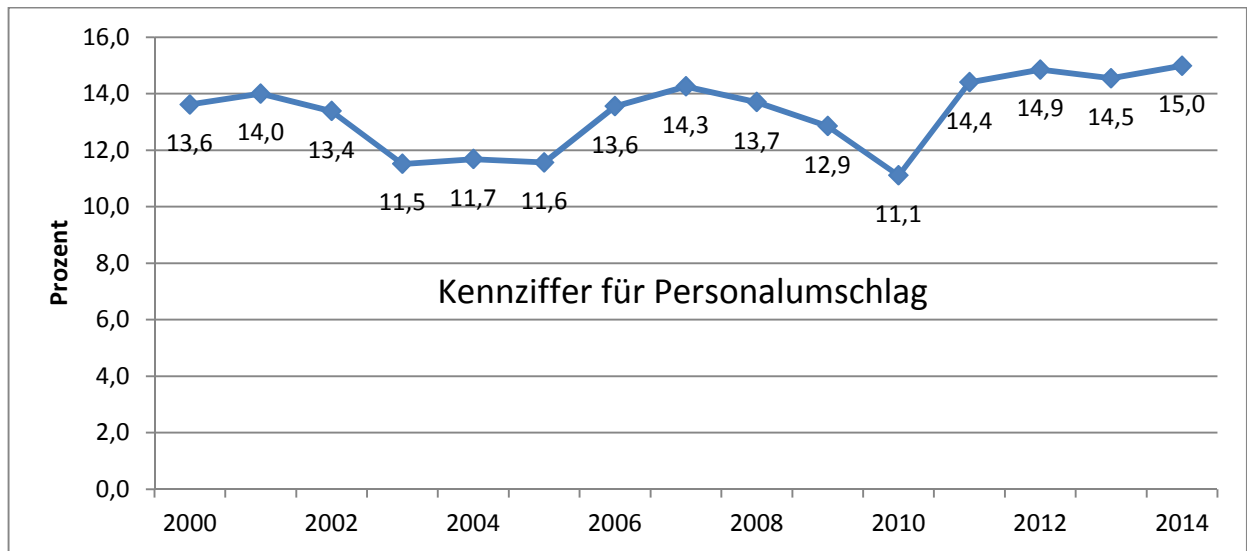
Die Dynamik der Personalbewegungen wird häufig auch durch eine dimensionslose Maßzahl zum Personalumschlag (*labour turnover rate*) ausgedrückt. Diese ergibt sich als

$$\text{Personalumschlag} = \frac{\text{Zahl der Einstellungen plus Zahl der Abgänge in einer Periode}}{\text{mittlerer Personalbestand in der Periode}}$$

Abbildung 10 zeigt die Entwicklung dieser Größe in den Jahren 2000 bis 2014, wobei im Personalbestand nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt werden und die Berechnungen jeweils auf Angaben zum 1. Halbjahr beruhen.

Der Personalumschlag lag in den ersten drei Jahren der betrachteten Periode auf einem etwa konstanten Niveau bei 13,4 bis 14,0 und sackte dann für die nächsten drei Jahre um ca. 2 Prozentpunkte ab. Diese Entwicklung war durch kontinuierlich sinkende Einstellungen und mal mehr und mal weniger stark sinkende Abgänge verursacht.

Abbildung 10: Personalumschlag^{a)} 2000 bis 2014; Basis: Alle Betriebe



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

2006 und 2007 hatten die Einstellungen deutlich zugenommen, sodass der Personalumschlag etwa auf das Niveau zu Beginn des Jahrtausends zurückgekehrt war. Danach nahmen sie wieder ab und unterschritten 2010 sogar das niedrige Niveau in der Mitte der Dekade. Im Unterschied zu früher sind jetzt aber nicht niedrige Einstellungen, sondern niedrige Abgänge für den geringen Personalumschlag verantwortlich. Danach steigen Einstellungen und meist auch Abgänge erneut deutlich an. 2014 folgt ein Anstieg auf den höchsten Wert in der betrachteten Periode, der im Vergleich zum Vorjahr vor allem auf deutlich erhöhte Abgänge zurückzuführen ist.

Die Entwicklung verläuft dabei nach Branchen stark differenziert. Für das Verarbeitende Gewerbe sowie die Organisationen ohne Erwerbszweck und die öffentliche Verwaltung liegen mit 6,8 bzw. 7,3 Prozent recht niedrige Werte vor, während die Dienstleistungen mit einem Wert von 22,0 am anderen Ende des Spektrums angesiedelt sind. Bei einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt sich, dass Kleinbetriebe (1 - 4 Erwerbstätige) mit 16,6 Prozent einen deutlich größeren Personalumschlag haben als Großbetriebe (500 Erwerbstätige und mehr) mit 10,5.

Ein hoher Personalumschlag ist einerseits ein Indiz für Flexibilität des Arbeitsmarktes. Herrscht viel Bewegung, kommen Arbeitslose leichter in den Arbeitsmarkt und

die Reallokation des Faktors Arbeit wird erleichtert. Eine hohe Dynamik kann aber auch Indiz für instabile Beschäftigungsverhältnisse sein, die mit zu geringer Bildung von Humankapital verbunden sind. Ein gesamtwirtschaftliches Optimum, bei dem sich die Grenzerträge der erstgenannten Entwicklung und die Grenzkosten der zweitgenannten die Waage halten, lässt sich aber nicht bestimmen. Der aktuell beobachtete knappe Anstieg des Personalumschlags bietet keinen Anlass zur Sorge, weil die Abgänge zwar angestiegen sind, die Einstellungen aber nach wie vor ein hohes Niveau haben.

Der Verzicht auf Einstellungen überhaupt oder auf Einstellung weiterer Mitarbeiter/-innen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Betriebe keinen weiteren Bedarf haben. 8 Prozent einstellende und 8 Prozent nicht einstellende Betriebe wären aber 2014 gerne über den realisierten Einstellungsumfang hinausgegangen (**Tabelle 22**). Dies entspricht zusammengekommen erneut dem Vorjahresniveau. Die Einstellungshemmnisse, denen diese Firmen unterliegen, können dabei vielfältig sein. Ein Mangel an geeigneten Bewerbern/Bewerberinnen ist eine Möglichkeit, fehlende Nachhaltigkeit des Bedarfs bei hohen Anpassungskosten eine andere, beschränkte Finanzmittel eine dritte.¹⁶ Hemmnisse treten vor allem bei der Besetzung qualifizierter Stellen auf. Auf diese wird in Abschnitt 4.7 näher eingegangen.

Tabelle 22: Gewünschte weitere Einstellungen in Niedersachsen 2008 bis 2014, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Betriebe, die gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt hätten ^{a)}	10	7	11	12	16	16	16
darunter einstellende Betriebe ^{b)}	5	4	5	6	7	6	8
darunter nicht einstellende Betriebe ^{b)}	5	3	6	6	9	10	8

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

b) In Prozent aller Betriebe.

Zusätzlich zu den Einstellungen im vergangenen 1. Halbjahr wird in jedem Jahr auch die Zahl der Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen, erfasst (**Tabelle 23**). 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

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

Verzögerung von ein bis zwei Quartalen ein geeigneter Vorlaufindikator für die Zahl der Neueinstellungen ist.¹⁷

Tabelle 23: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen 2005 bis 2014; Basis: Alle Betriebe

	Betriebe mit offenen Stellen		offene Stellen	
	in Tausend	Anteile in Prozent a) b)	in Tausend	Anteile in Prozent c)
2005 Niedersachsen	14	7	25	
2006 Niedersachsen	18	10	39	
2007 Niedersachsen	22	12	48	
2008 Niedersachsen	26	14	63	
2009 Niedersachsen	18	9	36	
2010 Niedersachsen	25	13	62	
2011 Niedersachsen	25	13	66	
2012 Niedersachsen	31	16	74	
2013 Niedersachsen	33	100	83	100
2014 Niedersachsen	36	100	87	100
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	4	11	7	9
Baugewerbe ^{d)}	4	11	8	9
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	6	16	10	12
Dienstleistungen ^{d)}	19	53	57	65
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	1	3	2	2
1-4 Erwerbstätige	7	19	8	9
5-19 Erwerbstätige	17	47	28	32
20-99 Erwerbstätige	9	26	30	35
100-499 Erwerbstätige	3	7	16	18
500 und mehr	0	1	5	6
einfache Tätigkeiten			22	25
qualifizierte Tätigkeit nach Lehre			57	66
qual. Tätigkeit nach Hochschulabschl.			8	9
2014 Westdeutschland	311	19	736	

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 4.000 Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung. Dies sind 11 Prozent der Personal suchenden Betriebe bzw. 28 Prozent aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Es werden 7.000 Arbeitskräfte gesucht, was einem Anteil von 9 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht.

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

Die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 dämpfte die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich, aber in den Folgejahren ist sie wieder kontinuierlich angestiegen. Aktuell hat sich sowohl der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen als auch die Zahl der offenen Stellen weiter erhöht. Beide Werte liegen deutlich über denen vor der Krise.

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

Die meisten offenen Stellen gab es bei mittelgroßen Firmen. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößen (**Tabelle 5**) mit der entsprechenden Verteilung der freien Stellen, so fällt auf, dass die kleinen und mittleren Betriebe überproportional viele freie Stellen aufweisen, während es bei den beiden oberen Größenklassen bei einem Beschäftigtenanteil von 42 Prozent nur 24 Prozent der freien Stellen sind. 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.

Die Struktur der Gründe für die 184.000 Personalabgänge ist aus **Tabelle 24** zu ersehen. Die zu Beginn des Jahrtausends einsetzende Arbeitsmarktschwäche hatte dazu geführt, dass freiwillige Arbeitnehmerkündigungen seit 2000 von 44 Prozent auf 25 Prozent im Jahr 2005 zurückgegangen sind. Parallel dazu hat der Anteil betriebsseitiger Kündigungen von 18 Prozent auf 31 Prozent zugenommen. Auch die Situation im Krisenjahr 2009 entspricht diesem Muster. Jeweils bei Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation, wie in den Jahren 2007, 2008, 2010 bis 2014 rangieren die Arbeitnehmerkündigungen wieder auf Platz 1 der Häufigkeitsliste der Abgänge. Betriebliche Kündigungen haben von 2013 auf 2014 etwas an quantitativer Bedeutung verloren. Der Anteil der Abgänge aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages steigt unabhängig vom Konjunkturverlauf zunächst an, bleibt seit 2007 zunächst etwa auf dem erreichten Niveau und stabilisiert sich ab 2011 auf einem etwas niedrigerem Niveau. Geht man davon aus, dass diese Abgangsart ebenfalls überwiegend betriebsseitig bestimmt ist, so geht 2014 etwas mehr als ein Drittel der Abgänger auf betriebliche Veranlassung.

Tabelle 24: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen 2000, 2005 bis 2013, jeweils 1. Halbjahr; Anteile in Prozent aller Abgänge^{a)}; Basis: Betriebe mit Abgängen

	Kündigung seitens des Arbeitnehmer	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
Verarbeitendes Gewerbe	23	17	9	7	15	16	5
Baugewerbe	63	23	1	1	3	3	0
Handel, Kfz-Reparatur	47	19	5	10	8	6	1
Dienstleistungen	42	24	1	15	9	4	2
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	13	2	2	30	8	18	14
1-4 Erwerbstätige	38	23	3	0	27	0	0
5-19 Erwerbstätige	58	21	2	2	4	5	2
20-99 Erwerbstätige	51	15	1	12	5	6	2
100-499 Erwerbstätige	29	25	3	20	11	7	3
500 und mehr	14	26	3	28	12	8	4
2014 Westdeutschland	39	24	3	14	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“.

Die übrigen Abgänge haben vergleichsweise weniger quantitative Bedeutung. Allerdings haben im Zeitverlauf sowohl die einvernehmliche Aufhebung als auch der Übergang in den Ruhestand mit Erreichen der regulären Altersgrenze zugenommen. Der Anteil der Abgänge in den Ruhestand vor Erreichen der regulären Altersgrenze ist dagegen wieder um 1 Prozentpunkt gestiegen. Aufgrund der 2014 geänderten

Zugangsbedingungen (Rente mit 63) wird hier wohl im kommenden Jahr mit einer weiteren Steigerung zu rechnen sein.

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 „Ablaufen 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 Personalbewegung relativ fluide gewesen ist. Die Zahl der Einstellungen und Abgänge hat ein hohes Niveau erreicht. Das Einstellungsvolumen hätte noch 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 4.7).

4.3 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung wird aus betrieblicher Perspektive als Zukunftsinvestition gesehen und nicht als Selbstzweck. Sie hat die Aufgabe, die Betriebe mit den benötigten qualifizierten Arbeitskräften zu versorgen. Angesichts der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen zu erwartenden Fachkräfteknappheit kommt der betrieblichen Ausbildung eine zunehmende Bedeutung zu. Die seit der Krise anhaltend 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 eine Ausbildung

- 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 **Tabelle 25** wird hierzu der Anteil der ausbildungsberechtigten und der tatsächlich ausbildenden niedersächsischen Betriebe herangezogen. Stützt man sich auf die Ausbildungsberechtigung, so zeigt sich bis 2008 ein mehr oder weniger kontinuierlicher Anstieg auf 60 Prozent, eine kleine Delle 2009 und danach zunächst Werte in etwa wie im Jahr vor der Krise. 2013 und 2014 ist die Gruppe der ausbildungsberechtigten Betriebe wieder kleiner geworden.

Allerdings ist durch den Anteil der Ausbildungsberechtigten nur ein Ausbildungspotenzial gekennzeichnet, das üblicherweise nicht vollständig in Ausbildung umgesetzt wird. Die Ausschöpfung des Potenzials unterliegt leichten Schwankungen und steigt tendenziell an, wenn der Anteil der Ausbildungsberechtigten zurückgeht. Im Endeffekt führt dies zu einer relativ stabilen Entwicklung des Anteils an ausbildenden Betrieben. 2014 geht allerdings sowohl das Potenzial an Ausbildungsberechtigten wie dessen Ausschöpfung leicht zurück, so dass auch der Anteil ausbildender Betriebe um einen Prozentpunkt sinkt. Es bildet aber immerhin noch knapp jeder dritte Betrieb aus.

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Branchen lassen sich ausbildungsstarke und ausbildungsschwache Bereiche unterscheiden (**Tabelle 25, Spalte c**). Zur erstgenannten Gruppe gehören das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe und der Bereich Handel und Kfz-Reparatur. 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. Die Hälfte aller Betriebe bildet hier aus, während es im absolut gesehen bedeutsameren IHK-Bereich nur 29 Prozent sind. Ein hoher Anteil an ausbildenden Betrieben findet sich auch wieder 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 niedriger als in Westdeutschland (57 Prozent), aber das Potenzial wird hier stärker ausgeschöpft, so dass der Anteil ausbildender Betriebe hier um 2 Prozentpunkte höher liegt als in der Vergleichsregion (WD 30 Prozent). Letzteres ist schon seit längerem der Fall.

Tabelle 25: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung niedersächsischer Betriebe
2004 bis 2014; Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Betriebe ...	a)	b)	c)
2004 mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
mit Ausbildung	33	59	
2005 mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
mit Ausbildung	35	62	
2006 mit Ausbildungsberechtigung	57	100	
mit Ausbildung	33	58	
2007 mit Ausbildungsberechtigung	59	100	
mit Ausbildung	33	56	
2008 mit Ausbildungsberechtigung	60	100	
mit Ausbildung	32	53	
2009 mit Ausbildungsberechtigung	57	100	
mit Ausbildung	32	55	
2010 mit Ausbildungsberechtigung	60	100	
mit Ausbildung	33	54	
2011 mit Ausbildungsberechtigung	59	100	
mit Ausbildung	34	57	
2012 mit Ausbildungsberechtigung	61	100	
mit Ausbildung	34	56	
2013 mit Ausbildungsberechtigung	58	100	
mit Ausbildung	33	57	
2014 mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
mit Ausbildung	32	56	
darunter Ausbildungsberechtigung im Verbund	2	3	
mit Ausbildung	32	100	
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	4	11	47
Baugewerbe ^{d)}	4	12	37
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	9	28	42
Dienstleistungen ^{d)}	13	41	26
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	1	3	24
Bereich Handwerkskammer ^{e)}	11	35	50
Bereich IHK ^{e)}	16	49	29
Bereich sonstige Kammern ^{e)}	6	20	38
keine Kammerzugehörigkeit	3	9	18
ohne Ausbildungsberechtigung	44	100	
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	2	5	29
Baugewerbe ^{d)}	3	7	28
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	6	14	29
Dienstleistungen ^{d)}	28	64	55
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	2	5	54
2014 Westdeutschland mit Ausbildung	30	53	

a) Anteil an allen Betrieben.

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

c) Anteil der ausbildenden Betriebe bzw. der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben der Branche.

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

e) Da mehrfache Kammerzugehörigkeit, kann die Summe der Teilwerte in Spalte b) > als 100 sein.

Lesebeispiel „2014 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 47 Prozent aus.

Eine Unterteilung nach der Betriebsgröße ist in der **Tabelle 25** 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 26**, in der der Umfang der Ausbildung verzeichnet ist, aussagekräftiger. Ende Juni 2014 beschäftigten die Betriebe insgesamt 152.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen. Der Umfang der Ausbildung hat damit den Spitzenwert des Vorjahres wieder erreicht. Misst man die Ausbildungsanstrengungen mit der Auszubildendenquote (Auszubildende pro 100 Erwerbstätige), dann waren diese im aktuellen Jahr mit 4,4 zwar höher als 2013, im langjährigen Vergleich aber immer noch relativ niedrig. Allerdings ist der Wert in der Vergleichsregion Westdeutschland noch niedriger (WD 4,2). Bei den weiblichen Auszubildenden ist die Situation im Hinblick auf Niveau und Entwicklung etwas günstiger als bei den männlichen. Sie haben mit 46 Prozent einen Anteil an der Ausbildung, der geringfügig höher ist als ihr Anteil an der Erwerbstätigkeit insgesamt (45 Prozent).

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und -schwachen Branchen anhand der **Tabelle 25** bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Dienstleistungen die größten Ausbildungsanstrengungen, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe. Die Konzentration auf den Dienstleistungsbereich ist bei weiblichen Auszubildenden noch stärker ausgeprägt. Hier folgen Handel und Kfz-Reparatur an zweiter Stelle. Stützt man die Beurteilung auf die Auszubildendenquote, dann ist das Baugewerbe am ausbildungsstärksten, demgegenüber der Bereich Dienstleistungen deutlich zurückfällt.

Differenziert man die Betrachtung nach den für die Ausbildung zuständigen Kammern, wird deutlich, dass im Hinblick auf den quantitativen Umfang an Ausbildung IHK-Betriebe nach wie vor an der Spitze der Rangskala liegen; knapp drei von fünf Auszubildenden finden sich dort. Platz zwei nehmen Handwerkskammerbetriebe ein. Der Bereich der sonstigen Kammern und der kammerfreie Bereich folgen. Bei weiblichen Auszubildenden hat der Handwerkskammerbereich einen deutlich geringeren Anteil. Hier liegt der Bereich der sonstigen Kammern auf dem zweiten Platz. 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 und der Bereich der sonstigen Kammern die höchste Ausbildungsintensität bei weiblichen Auszubildenden. Der kammerfreie Bereich weist nach diesem Maßstab wie in den Vorjahren unabhängig vom Geschlecht die geringsten Ausbildungsanstrengungen auf.

Bei einer Unterscheidung nach der Betriebsgröße ergibt sich, dass die drei mittleren Betriebsgrößenkategorien den Hauptteil der Ausbildung bestreiten, sowohl im Hinblick auf die absoluten Zahlen als auch in Relation zu den Beschäftigten.

Tabelle 26: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen 2000 bis 2014, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Anzahl in Tsd.	Anteile in Prozent a) b)		Anzahl in Tsd.	Anteile in Prozent 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	100	4,2	63		4,1
2014 Niedersachsen	152	100	4,4	69	100 46 ^{e)}	4,4
Verarbeitendes Gewerbe ^{c)}	33	22	4,9	9	14	5,9
Baugewerbe ^{c)}	13	8	5,8	1	1	2,0
Handel, Kfz-Reparatur ^{c)}	31	20	5,7	14	20	4,8
Dienstleistungen ^{c)}	58	38	3,7	36	52	4,1
Org. o. E., öffentl. Verwaltung ^{c)}	12	8	3,6	7	10	3,9
Bereich Handwerkskammer ^{d)}	45	30	6,1	13	18	5,4
Bereich IHK ^{d)}	96	63	4,3	39	56	4,5
Bereich sonstige Kammern ^{d)}	23	15	5,1	16	23	6,8
keine Kammerzugehörigkeit	20	13	2,8	14	20	3,1
1-4 Erwerbstätige	7	4	3,5	2	3	2,7
5-19 Erwerbstätige	40	26	4,9	21	30	5,3
20-99 Erwerbstätige	42	27	4,2	21	30	4,1
100-499 Erwerbstätige	38	25	4,2	14	20	4,2
500 u. mehr Erwerbstätige	26	17	3,9	11	16	4,7
2014 Westdeutschland	1303	100	4,2	566	100	4,1

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

Lesebeispiel „2014 Bereich Handwerkskammer“: Die Handwerkskammern bilden 45.000 Personen aus. Es sind dort 30 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Erwerbstätigen im Bereich der Handwerkskammern sind 6,1 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

Tabelle 27: Ausbildungsplatzangebot in den Ausbildungsjahren 2003/2004 bis 2013/2014 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	100	21
2013/14 Niedersachsen	39	81	100	23
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	52	14	17	15
Baugewerbe ^{a)}	40	8	9	41
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	34	17	22	34
Dienstleistungen ^{a)}	39	32	39	17
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	40	6	8	26
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	45	25	30	31
Bereich IHK ^{b)}	37	49	60	22
sonstige Kammern ^{b)}	33	11	14	7
keine Kammerzugehörigkeit	49	11	14	22
1-4 Erwerbstätige	20	6	7	22
5-19 Erwerbstätige	36	25	31	33
20-99 Erwerbstätige	65	24	30	28
100-499 Erwerbstätige	79	15	18	9
500 und mehr Erwerbstätige	96	11	14	8
2013/14 Westdeutschland	33	678	100	18

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.

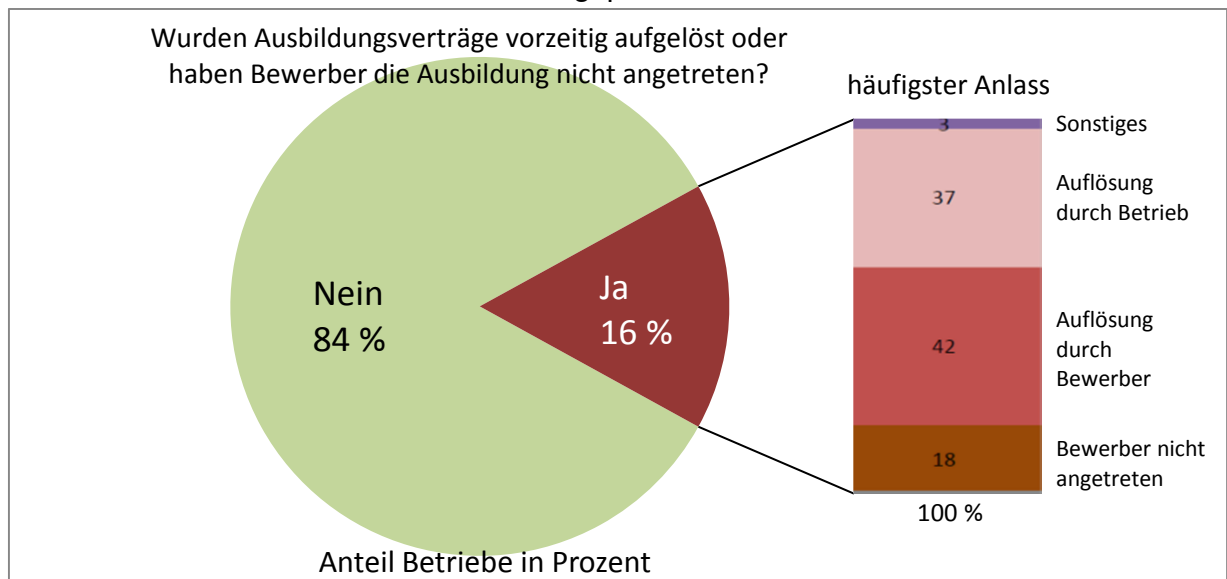
Lesebeispiel „2013/14 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 52 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Es werden 14.000 Ausbildungsplätze angeboten, die 17 Prozent aller Ausbildungsplätze entsprechen. 15 Prozent der Ausbildungsplätze dieses Wirtschaftsbereichs blieben unbesetzt.

Während die **Tabellen 25** und **26** Angaben zum Gesamtumfang der Ausbildung enthalten, informieren die folgenden beiden Tabellen über das Angebot im ersten Ausbildungsjahr. Dieses ist in der Struktur dem Gesamtumfang ähnlich, im Detail zeigen sich aber Unterschiede, da insbesondere kleinere Betriebe nicht jährlich neue Auszubildende aufnehmen. Aus **Tabelle 27** ist zu entnehmen, dass knapp zwei Fünftel der ausbildungsberechtigten Betriebe im vergangenen Jahr Ausbildungsplätze angeboten hatten, und zwar hochgerechnet 81.000. Gegenüber dem Vorjahr ist zwar der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot weiter angestiegen, die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen aber etwas gesunken. Von den angebotenen Stellen konnte allerdings ein deutlicher Anteil (23 Prozent) nicht besetzt werden. Die Verteilung der angebotenen Ausbildungsstellen auf Branchen, Kammern und Beschäftigungsgrößenklassen entspricht der der Ausbildung insgesamt und braucht daher nicht näher kommentiert zu werden. Bemerkenswert sind aber die großen Unterschiede im Anteil der unbesetzten Stellen. Während im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Dienstleistungen 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 Handwerkskammerbereich zu.

2014 beteiligen sich 2 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe an Aktionen zur Rekrutierung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland (wie z.B. Messen), oder führen entsprechende eigene Aktivitäten durch.

Die Befunde machen deutlich, dass eine vollständige Markträumung nicht erreicht wird. Um zu einer höheren Ausschöpfung des Angebots zu kommen, sind 2004 und 2013 zusätzlich Informationen über die Gründe der Nichtbesetzung erfragt worden. Es zeigte sich als wichtigster Grund, dass den Betrieben nicht genügend geeignete Bewerber/-innen zur Verfügung standen. In der aktuellen Befragung wird das Problem des Nichtantretens von Ausbildung seitens der Bewerber/-innen bzw. der vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen nachgegangen. Aus **Abbildung 11** ist zu entnehmen, dass in 16 Prozent der Betriebe bereits abgeschlossene Ausbildungsverträge nicht realisiert werden konnten. In drei von fünf Fällen ist dies durch das Verhalten der Auszubildenden begründet, indem sie entweder gar nicht zur Ausbildung antreten (18 Prozent) oder kurz nach Beginn der Ausbildung den Ausbildungsvertrag wieder auflösen. Etwa ein Viertel der Betriebe, die von diesem „Schwund“ an Auszubildenden betroffen sind, bemühen sich um eine Nachbesetzung der betroffenen Ausbildungsplätze.

Abbildung 11: Nichtantreten von Ausbildung bzw. vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2013/14 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit besetzten Ausbildungsplätzen



Während **Abbildung 11** darstellt, welche Betriebe von den geschilderten Problemen betroffen sind, zeigt **Abbildung 12** den quantitativen Umfang an betroffenen Ausbildungsplätzen. Ausgangspunkt ist das Volumen an besetzten Ausbildungsplätzen zu Beginn des Ausbildungsjahres. Es reduziert sich aber um 13 Prozent, da einige Bewerber/-innen die Ausbildung nicht antreten und in anderen Fällen eine vorzeitige Auflösung der Ausbildungsverträge erfolgt. Die Betriebe bieten dann etwa ein Fünftel dieser Plätze im Nachgang erneut an und können davon zwei Drittel tatsächlich besetzen. Es ergibt sich schließlich ein realisiertes Volumen von 55.500 Ausbildungsplätzen, was 89 Prozent der Anfang des Ausbildungsjahres besetzten Stellen entspricht.

Abbildung 12: Realisiertes Ausbildungsvolumen im Ausbildungsjahr 2013/14 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit besetzten Ausbildungsplätzen

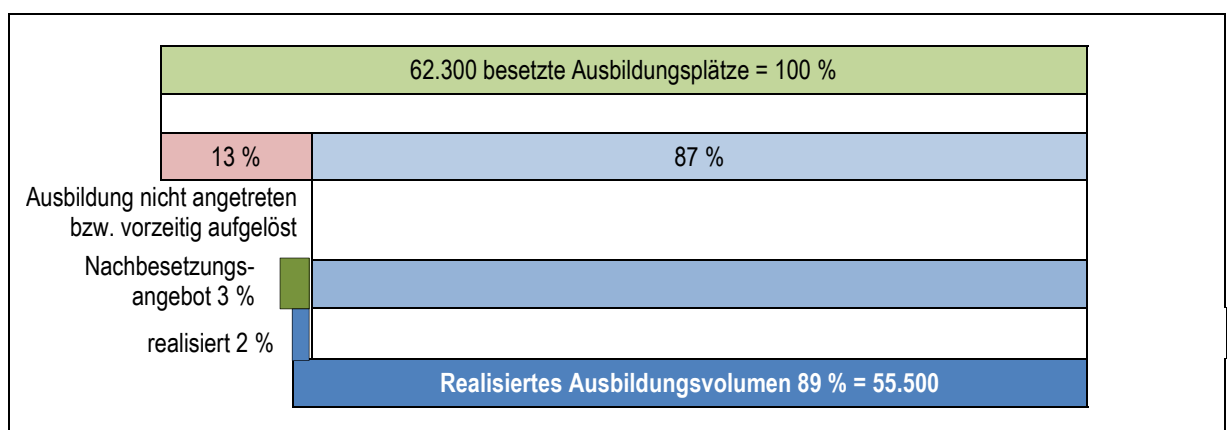


Tabelle 28: Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2014/15; Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. ausbildungsberechtigte Betriebe

	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
Verarbeitendes Gewerbe	25	35	4	6
Baugewerbe	13	18	7	10
Handel, Reparatur	18	26	5	7
Dienstleistungen	11	25	3	7
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	11	24	1	4
Bereich Handwerkskammer	17	21	6	8
Bereich IHK	14	26	4	7
Bereich sonstige Kammern	20	29	4	6
keine Kammerzugehörigkeit	11	38	2	6
1-4 Erwerbstätige	3	8	4	10
5-19 Erwerbstätige	15	22	4	6
20-99 Erwerbstätige	40	53	10	14
100-499 Erwerbstätige	58	66	8	10
500 und mehr Erwerbstätige	91	94	17	18
sozialvers. Beschäftigung abnehmend	19	34	5	9
sozialvers. Beschäftigung zunehmend	24	34	7	10
2014/15 Westdeutschland	13	23	5	9

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

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

Lesebeispiel „2014/15 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 25 Prozent der Betriebe bzw. 35 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereits Ausbildungsverträge für das betrachtete Ausbildungsjahr abgeschlossen und 4 Prozent aller Betriebe bzw. 6 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe planen, dies noch zu tun.

Die vorstehende **Tabelle 28** präsentiert die aktuelle Situation im Hinblick auf die Neuabschlüsse. Angegeben ist der Anteil der Betriebe, die bereits neue Ausbildungsverträge geschlossen haben oder dies noch beabsichtigen. Da die Interviews vor Beginn des Ausbildungsjahres stattfanden, handelt es sich bei Angaben zu letzteren eher um Orientierungsgrößen als um präzise Werte.

14 Prozent aller Betriebe haben bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und 4 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 33 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze an. Dies ist der niedrigste Wert seit der Krise 2009. Ausbildungsberechtigte Betriebe, die gegenüber dem Vorjahr die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöht haben, bieten ähnlich viele neue Ausbildungsplätze an wie solche mit schrumpfender Beschäftigung.

In 40 Prozent aller ausbildenden Betriebe haben im Jahr 2014 insgesamt 45.000 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet (**Tabelle 29**); das sind 3.000 weniger als im Vorjahr und 8.000 weniger als beim Höchststand 2012. Während der Rückgang im Vorjahr fast ausschließlich weibliche Auszubildende betraf, geht im aktuellen Jahr vor allem die Zahl der männlichen erfolgreichen Absolventen zurück. Der Anteil der weiblichen erfolgreichen Absolventen sowie der weiblichen Übernommenen entspricht in etwa dem Anteil der weiblichen Erwerbstätigen (45 Prozent). Eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung ist eine gute Voraussetzung für die künftigen Arbeitsmarktchancen der Arbeitskräfte. Gleichwohl ist sie keine Garantie für einen problemlosen Start ins Berufsleben, wie die relativ hohe Arbeitslosigkeit in der Gruppe der betrieblich qualifizierten 20- bis 25-Jährigen zeigt. Im konjunkturell günstigen Jahr 2000 konnte ein Anteil von 58 Prozent der erfolgreichen Absolventen im Betrieb verbleiben. In den folgenden Jahren sank der Wert ab und hatte 2004 ein Niveau von 50 Prozent erreicht. Erfreulicherweise ist dieser Anteil danach wieder angestiegen. Im Boomjahr 2008 wurden sogar fast zwei Drittel der erfolgreichen Absolventen übernommen, wobei deren absolute Anzahl allerdings relativ gering war. In der Krise 2009 konnte dieses hohe Niveau zwar nicht gehalten werden, aber dies war nur ein vorübergehender Einbruch. 2013 wurde mit einer Übernahmequote von 67 Prozent der höchste Wert im Berichtszeitraum realisiert. Dieser hohe Wert konnte zwar nicht gehalten werden, aber mit 63 Prozent ist er immer noch vergleichsweise hoch. Bei weiblichen Absolventen war die Situation wie in den meisten Jahren etwas ungünstiger.

Tabelle 29: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen 2004 bis 2014; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen

	erfolgreiche Ausbildungsabsolventen			erfolgreiche Ausbildungsabsolventen Frauen		
	insgesamt	Übernahmequote		insgesamt	Übernahmequote	
	in Tausend	Anteile in Prozent c)	in Prozent d)	in Tausend	Anteile in Prozent c)	in Prozent d)
2004 Niedersachsen	56		50	28		47
2005 Niedersachsen	50		52	26		52
2006 Niedersachsen	43		52	20		53
2007 Niedersachsen	48		56	23		56
2008 Niedersachsen	44		65	21		60
2009 Niedersachsen	43		55	21		59
2010 Niedersachsen	46		58	21		59
2011 Niedersachsen	42		63	18		60
2012 Niedersachsen	53		62	26		61
2013 Niedersachsen	48	100	67	21	100	65
2014 Niedersachsen	45	100	63	21	100	60
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	11	24	66	4	18	67
Baugewerbe ^{a)}	3	7	72	e)	e)	e)
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	9	21	63	3	17	58
Dienstleistungen ^{a)}	17	39	58	11	55	54
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	3	7	80	2	8	84
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	12	27	65	4	20	55
Bereich IHK ^{b)}	29	64	67	11	55	67
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	6	13	51	4	20	45
keine Kammerzugehörigkeit	6	13	64	4	20	63
1-19 Erwerbstätige	14	31	54	7	32	41
20-99 Erwerbstätige	13	29	64	7	31	66
100-499 Erwerbstätige	11	24	67	4	20	75
500 u. mehr Erwerbstätige	7	16	72	3	16	67
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	19	41	66	9	43	63
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	26	59	61	12	57	57

- 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 „2014 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 11.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 24 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 66 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Ein großer Teil der Ausbildungsabsolventen findet sich im Bereich Dienstleistungen sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Im erstgenannten Bereich ist die Übernahmequote unterdurchschnittlich, im letztgenannten überdurchschnittlich hoch. Hohe Über-

nahmequoten sind im Prinzip wünschenswert, aber gesamtwirtschaftlich nicht immer eindeutig positiv zu beurteilen.¹⁸ Sie können sich auch daraus ergeben, dass der Ausbildungsumfang im Vergleich zum Fachkräftebedarf knapp gehalten wird. Für die Absolventen resultieren daraus gute Übernahmechancen. Für die Gesellschaft bedeutet es eine verstärkte Knappheit an Ausbildungsplätzen und eventuell vermehrt junge Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikation. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung könnte eine solche Situation bestehen.

Differenziert man die Betrachtung nach den für die Ausbildung zuständigen Kammern, fällt vor allem auf, dass Ausbildungsbetriebe aus dem Zuständigkeitsbereich der sonstigen Kammern wie in den Vorjahren geringe Übernahmequoten aufweisen. Im Hinblick auf die Betriebsgröße zeigen sich tendenziell steigende Quoten.

Den letzten Zeilen der **Tabelle 29** 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 die Unterschiede aber nicht sehr groß sind und 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 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.

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

Betrachtet man zunächst die Betriebe, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im ersten Halbjahr 2014 durch Freistellungen bzw. Kostenübernahmen gefördert haben (**Tabelle 30**), so zeigt sich seit 2012 in etwa eine Stabilisierung auf hohem Niveau (2014: 55 Prozent). Wie im Vorjahr liegt die Weiterbildungsbeteiligung über der der Vergleichsregion Westdeutschland (53 Prozent). Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ist deutlich angestiegen und liegt aktuell bei 38 Prozent. Dieser starke Anstieg ist allerdings zum Teil darauf zurückzuführen, dass sich 2014 die Art der Erfassung der Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, geändert hat. Bis 2013 bestand für die Betriebe die Möglichkeit, den Umfang an Weiterbildung in Personen oder Teilnehmerfällen anzugeben. Da Personen mehrfach an Maßnahmen teilnehmen können, sind Teilnehmerangaben tendenziell höher als Personenangaben. Teilnehmerfälle wurden dann bei der Auswertung unter Berücksichtigung von branchen- und größenklassenspezifischen Durchschnittswerten in Personen umgerechnet. Aktuell wurden die Betriebe gebeten, diese Umrechnung selbst vorzunehmen und nur noch Personenangaben zu machen. Beschränkt man die Analyse auf Betriebe, die 2013 Personenangaben gemacht haben (N= 536) und verzichtet auf eine Hochrechnung, dann zeigt sich zwar auch eine Steigerung der Zahl der weitergebildeten Personen, aber die Steigerungsrate ist deutlich geringer.

Nach dem früheren Erhebungsverfahren partizipierten Frauen in allen Jahren in deutlich höherem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen. 2014 stellen sie dagegen mit 43 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer bei 45 Prozent der Erwerbstätigen nur einen leicht unterdurchschnittlichen Anteil. Dementsprechend ist auch der Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Frauen jetzt geringer als der entsprechende Prozentwert für die Gesamtgruppe. Diese Unterschiede zu den früheren Jahren werden im Wesentlichen daran liegen, dass die Art der Abfrage geändert wurde.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeichnet sich vor allem der Bereich Dienstleistungen durch ein hohes Weiterbildungsengagement aus, und zwar sowohl in Bezug auf den Anteil der Betriebe mit Weiterbildung (**Tabelle 30, Spalte b**) als auch auf die Weiterbildungsquote (**Tabelle 30, Spalte c**), jeweils bei Frauen noch ausgeprägter als bei der Gesamtgruppe. Eine deutlich unterdurchschnittliche Nutzung von Weiterbildung weist das Baugewerbe auf. Dort sind vor allem allgemeine berufsfachliche Qualifikationen erforderlich, welche durch hohe Ausbildungsleistungen im Rahmen der intensiv betriebenen betrieblichen Ausbildung vermittelt werden, sodass hier wohl auf hohe Weiterbildungsaktivitäten verzichtet werden kann. Betrachtet man Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung mit der Betriebsgröße zu. Dies ist allerdings mehr oder weniger selbstverständlich, da Großbetriebe i. d. R. eine Vielzahl von personalpolitischen Instrumenten einsetzen. Im Hinblick auf die Weiterbildungsquoten fällt auf, dass die höchsten Wer-

te in mittleren Größenklassen erreicht werden. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen.

Tabelle 30: Betriebe und Erwerbstätige mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005 bis 2014 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Betriebe mit Wei- terbildung	Erwerbstätige mit Weiterbildung ^{a)}			
		insgesamt		Frauen	
		b)	c)	b)	c)
2005 Niedersachsen	44	21	46 ^{d)}	22	
2006 Niedersachsen	45	21	51 ^{d)}	24	
2007 Niedersachsen	45	21	51 ^{d)}	24	
2008 Niedersachsen	48	25	49 ^{d)}	28	
2009 Niedersachsen	47	23	54 ^{d)}	27	
2010 Niedersachsen	46	23	50 ^{d)}	26	
2011 Niedersachsen	51	28	49 ^{d)}	31	
2012 Niedersachsen	55	31	51 ^{d)}	34	
2013 Niedersachsen	54	31	53 ^{d)}	36	
2014 Niedersachsen	55	100	38	43 ^{d)} 100	36
Verarbeitendes Gewerbe	52	23	44	10	34
Baugewerbe	39	4	25	1	21
Handel, Kfz-Reparatur	61	14	35	17	32
Dienstleistungen	59	48	39	62	40
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	48	7	29	9	29
1-4 Erwerbstätige	31	3	23	4	27
5-19 Erwerbstätige	66	22	36	28	40
20-99 Erwerbstätige	80	31	41	39	43
100-499 Erwerbstätige	98	23	36	19	32
500 und mehr Erwerbstätige	100	20	41	10	23
nichtausbildende Betriebe	45	30	34	33	35
ausbildende Betriebe	79	70	40	67	36
Betriebe ohne Mitarbeitervertretung	50	37	32	44	35
Betriebe mit Mitarbeitervertretung	82	63	42	56	36
2014 Westdeutschland	53	100	32	46 ^{d)}	32

a) Bis 2013 haben die Betriebe in der Befragung Personen oder alternativ Teilnehmerfälle angegeben. Letztere wurden unter Verwendung von branchen- und größenklassenspezifischen Durchschnittswerten in Personen umgerechnet.

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

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

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

Lesebeispiel „2014 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 52 Prozent der Betriebe Weiterbildung. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 23 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Von den Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe nehmen 44 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog bei den Frauen.

In vielen Fällen stehen die betriebliche Berufsausbildung und die Fort- und Weiterbildung in einem komplementären Verhältnis. In der Ausbildung ist die Vermittlung allgemeiner Berufsqualifikationen im Vordergrund, die dann durch spezifische Qualifikationen im Rahmen der Weiterbildung ergänzt werden. Die Nutzung von externen Kursen im Rahmen der Weiterbildung spricht allerdings dafür, dass die vermittelten Qualifikationen nicht ausschließlich betriebsspezifisch ausgerichtet sind. Die Komplementarität der beiden Bildungsformen müsste darin zum Ausdruck kommen, dass ausbildende Betriebe ein höheres Maß an Weiterbildung aufweisen als nichtausbildende. Dies bestätigt sich bei einem Blick auf **Tabelle 30** für die Gesamtgruppe deutlich. Sowohl der Anteil weiterbildender Betriebe als auch die Weiterbildungsquote sind höher, wenn sich der Betrieb gleichzeitig an der betrieblichen Ausbildung beteiligt. Bei Frauen ist der Unterschied aber nur relativ gering. Bei einer Differenzierung nach der Existenz betrieblicher Mitarbeitervertretungen zeigen sich verstärkte Weiterbildungsaktivitäten in mitbestimmten Betrieben. Auch hier ist die Differenzierung bei Frauen nur schwach ausgeprägt.

An den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nehmen nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße teil. Es gibt erhebliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen (**Tabelle 31**). Während unqualifizierte Mitarbeiter/-innen einen Beschäftigungsanteil von 24 Prozent¹⁹ haben, stellen sie nur 13 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer/-innen. Die Weiterbildungsquote ist dementsprechend mit 19 Prozent niedrig. Im Zeitverlauf ist sie allerdings deutlich angestiegen. 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 2014 an einer Weiterbildung teilgenommen. Auch hier zeigt sich eine steigende Tendenz.

Ein Teil der in **Tabelle 30** dargestellten Branchenunterschiede lässt sich durch Unterschiede in der Personalstruktur erklären, es bleiben aber auch branchenstrukturelle Divergenzen bestehen. So zeigt sich im Verarbeitenden Gewerbe eine relativ hohe Weiterbildungsquote bei einfachen Tätigkeiten und in den Bereichen Handel und Kfz-Reparatur sowie Dienstleistungen bei qualifizierten Tätigkeiten.

¹⁹ Hier ergeben sich jeweils etwas höhere Anteilswerte als in Tabelle 12, da die Bezugsgröße um „tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen“ verkleinert ist.

Tabelle 31: Personen mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 bis 2014 nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Tätigkeitsgruppe								
	einfache Tätigkeiten			qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre			qualifizierte Tätigkeiten nach Hochschulabschl.		
	a)	b)	c)	a)	b)	c)	a)	b)	c)
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

- a) Anteil an allen Beschäftigten (Erwerbstätige minus Auszubildende, Beamtenanwärter/-innen, tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen).
b) Anteil an allen Beschäftigten (dto.) mit Weiterbildungsmaßnahmen.
c) Anteil an allen Beschäftigten (dto.) der entsprechenden Tätigkeitsgruppe.

Lesebeispiel „2014“: Personen mit einfachen Tätigkeiten hatten einen Anteil von 24 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.

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 32** 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, gefolgt von der Weiterbildung am Arbeitsplatz. Arbeitsplatzwechsel und Qualitäts- bzw. Werkstattzirkel schwanken in ihrer quantitativen Bedeutung und haben sich 2014 nicht nennenswert vom Niveau 2005 gelöst (+1 Prozentpunkt).

Betrachtet man die Weiterbildungsformen nach Branchen, so zeigen sich Unterschiede wie Gemeinsamkeiten. In fast allen Branchen sind externe Kurse die am häufigsten genutzte Form der Weiterbildung (Ausnahme Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung) und Arbeitsplatzwechsel die am wenigsten genutzte (Ausnahme Handel u. Kfz-Reparatur). Interne Kurse werden in Branchen

mit eher kleinbetrieblicher Struktur wie z. B. das Baugewerbe relativ wenig genutzt. Dort ist auch das Maßnahmespektrum gemessen an der Summe der Einzelprozentpunkte relativ gering, während es im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung am größten ist.

Tabelle 32: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005 und 2008 bis 2014 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-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
Verarbeitendes Gewerbe	90	65	81	53	6	26	15
Baugewerbe	99	40	56	78	6	31	11
Handel, Kfz-Reparatur	77	53	65	62	9	31	5
Dienstleistungen	90	56	53	57	6	29	17
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	73	90	71	78	9	43	31
1-4 Erwerbstätige	85	33	41	61	2	25	4
5-19 Erwerbstätige	86	52	57	58	5	27	11
20-99 Erwerbstätige	88	77	75	70	13	37	31
100-499 Erwerbstätige	95	89	84	78	24	48	26
500 und mehr Erwerbstätige	98	98	83	85	33	46	50
2014 Westdeutschland	87	53	54	54	5	25	9

Untergliedert man **Tabelle 32** 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 sowie Qualitäts- und Werkstattzirkeln.

4.5 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit betrug 2014 in den niedersächsischen Betrieben 39,1 Stunden (**Tabelle 33**). 77 Prozent aller Betriebe haben Arbeitszeiten von 38,5 bis unter 40,5 Stunden (**Tabelle 34**). Bezogen auf die Beschäftigten sind die Anteile etwas kleiner, da größere Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten kürzere Arbeitszeiten aufweisen als kleinere Betriebe. Neben der Betriebsgröße ist die Branchenzugehörigkeit von Betrieben ein wichtiger Bestimmungsgrund der Wochenarbeitszeit, da diese häufig in Branchentarifverträgen geregelt wird. Bei den hier präsentierten 5 Wirtschaftsbereichen reicht die Spannweite von 38,7 Stunden im Verarbeitenden Gewerbe bis 39,4 im Baugewerbe. Auf der Basis einzelner Betriebe ist die Spannweite deutlich größer. In 3 Prozent aller Betriebe beträgt die Wochenarbeitszeit weniger als 35 Stunden und in 2 Prozent der Betriebe werden wöchentlich 45 Stunden und mehr gearbeitet. 56 Prozent der Betriebe haben eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vereinbart.

Tabelle 33: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe 2002 bis 2014, ausgewählte Jahre; Basis: Alle Betriebe

	Die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ... Std. pro Woche
2002 Niedersachsen	38,9
2004 Niedersachsen	38,7
2006 Niedersachsen	39,3
2008 Niedersachsen	39,4
2009 Niedersachsen	39,3
2010 Niedersachsen	39,1
2011 Niedersachsen	39,1
2012 Niedersachsen	39,3
2013 Niedersachsen	39,4
2014 Niedersachsen	39,1
Verarbeitendes Gewerbe	38,7
Baugewerbe	39,4
Handel, Kfz-Reparatur	39,2
Dienstleistungen	39,0
Org. ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	39,2
1-4 Erwerbstätige	39,2
5-19 Erwerbstätige	39,1
20-99 Erwerbstätige	39,2
100-499 Erwerbstätige	38,9
500 und mehr Erwerbstätige	38,2

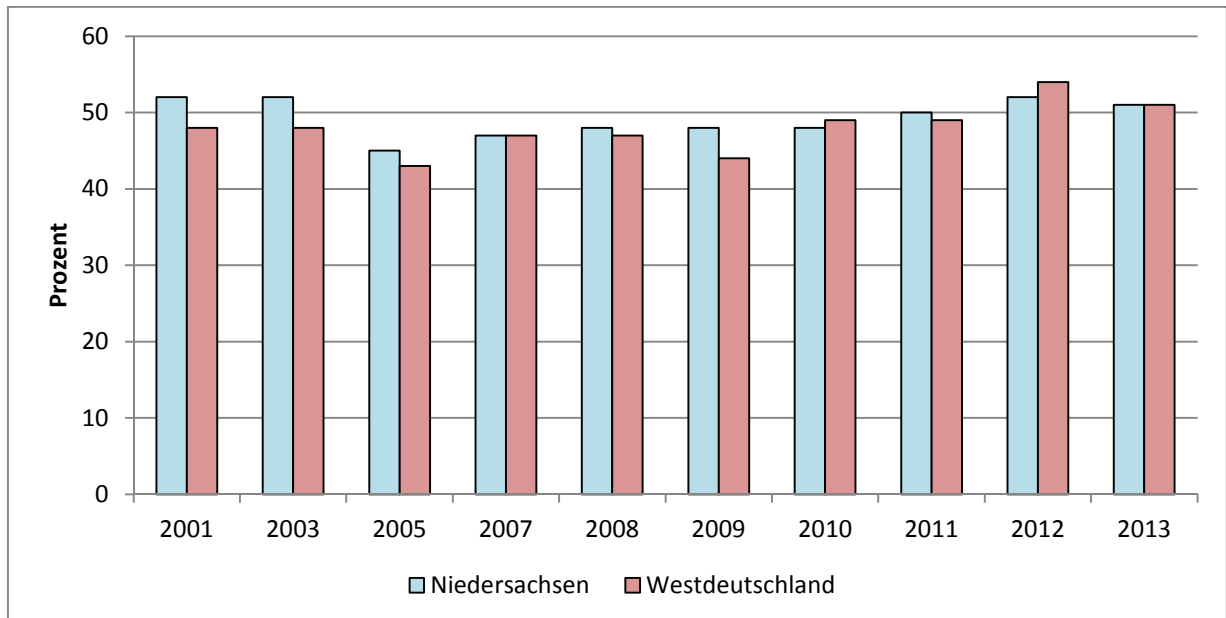
Tabelle 34: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe nach Arbeitszeitklassen 2014; Basis: Alle Betriebe

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt ... pro Woche	in Tausend	Anteile in Prozent
bis unter 35 Stunden	5	3
35 bis unter 37,5 Stunden	11	7
37,5 bis unter 38,5 Stunden	17	10
38,5 bis unter 39,5 Stunden	35	20
39,5 bis unter 40,5 Stunden	100	57
40,5 und mehr Stunden	7	4
durchschnittliche Wochenarbeitszeit Niedersachsen	39,1 Stunden	

Während sich die vereinbarte Wochenarbeitszeit über viele Dekaden hinweg nur in eine Richtung bewegt hat – nämlich in Richtung Verkürzung – hat sich von 2004 bis 2008 eine Verlängerung um ca. 40 Minuten ergeben. Nach der Krise ist der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt zunächst leicht gesunken, danach wieder etwas angestiegen und 2014 erneut zurückgegangen. Der größte Teil der Betriebe (68 Prozent) hat unveränderte Arbeitszeiten, in 17 Prozent der Betriebe hat sich die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit verkürzt und in 15 Prozent verlängert.

Zur Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an das betrieblich geforderte Volumen steht den Betrieben eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung. Überstunden stellen dabei seit Jahren das wichtigste Gestaltungsmittel dar. Jeder zweite Betrieb greift hierauf zurück (Achtung: Angaben jeweils für das Vorjahr, d. h. aktuell Angaben für 2013). Wie **Abbildung 13** ausweist, lag dieser Wert in den Jahren 2001 und 2003 etwas über und danach bis 2010 unter 50 Prozent. Seit 2012 ist wieder eine ähnliche Situation wie zu Beginn dieses Jahrtausends. Im Hinblick auf die konjunkturelle Entwicklung wäre im Jahr 2009 ein Rückgang und 2010 ein Anstieg des Anteils der Betriebe mit Überstunden zu erwarten gewesen. In Westdeutschland zeigt sich auch eine entsprechende Entwicklung, in Niedersachsen ist der Wert in etwa stabil geblieben. Auch der Anstieg 2012 entsprach nicht dem konjunkturellen Muster, denn in jenem Jahr war das Wachstum sowohl in Niedersachsen wie in Deutschland insgesamt relativ schwach im Vergleich zum Vorjahr. Der aktuelle Rückgang im Anteil ist dagegen bei rückläufiger Wachstumsrate des Bruttoinlandsproduktes plausibel.

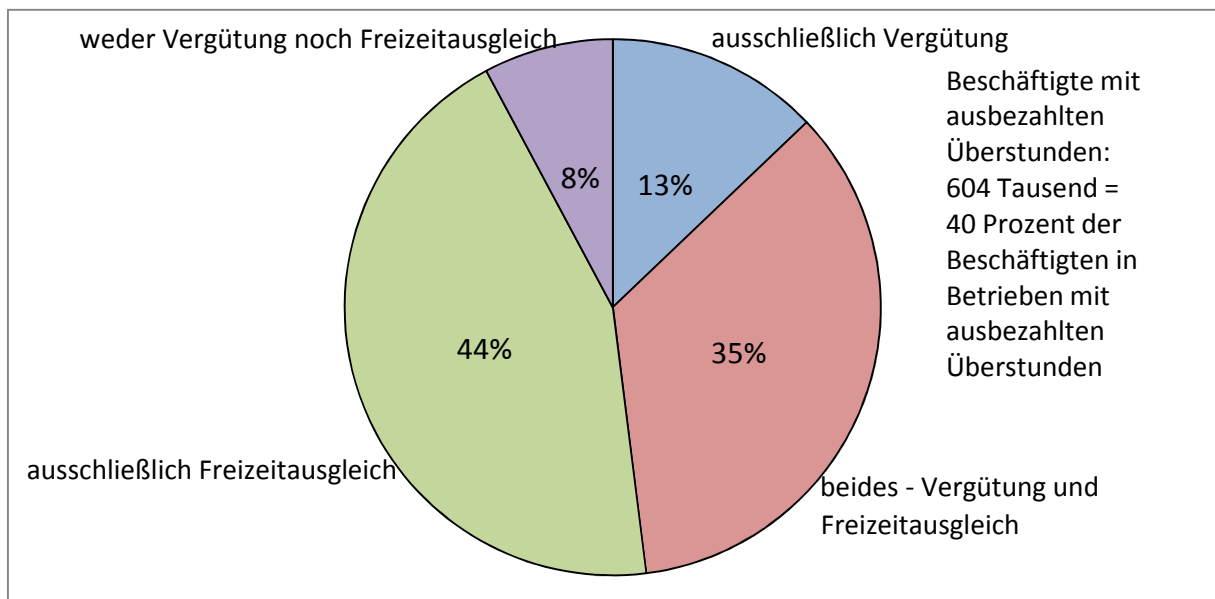
Abbildung 13: Betriebe mit Überstunden in den Jahren 2001 bis 2013 in Niedersachsen und Westdeutschland, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Besonders häufig werden Überstunden im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung angeordnet. An zweiter Stelle folgt das Verarbeitende Gewerbe. Vergleichsweise wenig eingesetzt werden sie im Bereich Dienstleistungen, in dem vielfältige andere Maßnahmen zur Arbeitszeitsteuerung angewendet werden (siehe auch **Tabelle 35**).

Während früher die Überstunden in großem Ausmaß durch Bezahlung ausgeglichen wurden, spielt diese Ausgleichsform heute keine so große Rolle mehr. 13 Prozent der Betriebe mit Überstunden gewährten 2013 ausschließlich einen Ausgleich durch Vergütung, 35 Prozent durch eine Mischung von Vergütung und Freizeitausgleich (**Abbildung 14**). Überproportional häufig passiert das im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. In den Betrieben mit mindestens teilweisem Ausgleich durch Vergütung, erhalten 40 Prozent der Beschäftigten eine Überstundenvergütung. Mit zunehmender Verbreitung der Arbeitszeitkonten gewinnt der Freizeitausgleich immer mehr an Bedeutung. 79 Prozent der Betriebe gleichen Überstunden ganz oder teilweise durch Freizeit aus. Unbezahlte Überstunden finden sich in 8 Prozent der Firmen; hier ist der Bereich Handel und Kfz-Reparatur überproportional vertreten. Im Vergleich zu 2012 ist der Anteil der Betriebe mit ausbezahlten Überstunden konstant geblieben und der Anteil unbezahlter Überstunden um 3 Prozentpunkte gewachsen.

Abbildung 14: Art des Ausgleichs von Überstunden 2013 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Überstunden



Eine Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt auch über bedarfsabhängige Samstagsarbeit und Variation der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Über den Einsatz dieser und weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung informiert **Tabelle 35**. In relativ vielen Betrieben wird der Samstag in die Arbeitszeit einbezogen (regelmäßig 37 Prozent, bedarfsabhängig 51 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 im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung machen davon relativ viel Gebrauch. Diese setzen auch sehr häufig auf das Instrument Vertrauensarbeitszeit. 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 der letzten Befragung dieses Sachverhalts 2012 bestand.

Tabelle 35: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in niedersächsischen Betrieben 2006, 2008, 2010, 2012 und 2014, 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
Verarbeitendes Gewerbe	17	72	10	31	18	28	30	20	12
Baugewerbe	10	67	0	19	4	23	17	7	1
Handel, Kfz-Reparatur	66	50	12	47	14	36	32	8	4
Dienstleistungen	35	40	25	44	17	39	33	8	2
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	5	69	14	33	12	40	34	17	1
1-4 Erwerbstätige	34	53	17	29	4	36	18	4	1
5-19 Erwerbstätige	36	50	17	43	13	35	36	9	3
20-99 Erwerbstätige	50	58	31	67	44	39	46	18	8
100-499 Erwerbstätige	42	72	29	72	66	49	55	34	9
500 u. mehr Erwerbstätige	48	81	42	86	85	54	78	45	7
2014 Westdeutschland	35	51	16	40	11	35	29	10	3

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

Ein flexibler Zeiteinsatz ist auch möglich, wenn Betriebe über ein Zeitmanagementsystem mit Arbeitszeitkonten verfügen, was heute tendenziell häufiger der Fall ist als zu Beginn des Jahrtausends (**Tabelle 36**). Die Entwicklung verlief allerdings nicht linear, sondern eher in Wellen. Im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 zeigte sich z. B. ein früherer Hochpunkt der Entwicklung, der in den drei folgenden Jahren aber nicht gehalten werden konnte. Im aktuellen Jahr ist mit 32 Prozent zwar erneut ein relativ hoher Wert erreicht, allerdings ist der Anteil gegenüber dem Vorjahr rückläufig. Das gilt auch im Hinblick auf die einbezogenen Beschäftigten. Da Arbeitszeitkonten in größeren Firmen häufiger vorzufinden sind als in kleinen, ist der Erwerbstätigenanteil mit 50 Prozent aber deutlich größer als der Betriebsanteil. Beschränkt

man die Auswertung auf Betriebe mit Arbeitszeitkonten, dann zeigt sich, dass dort für 86 Prozent der Beschäftigten Konten geführt werden.

Tabelle 36: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2014, 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
Verarbeitendes Gewerbe	46	1	468	70
Baugewerbe	26	3	71	33
Handel, Kfz-Reparatur	26	3	188	35
Dienstleistungen	32	1	728	46
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	44	--	221	66
1-4 Erwerbstätige	16	1	29	15
5-19 Erwerbstätige	35	1	230	28
20-99 Erwerbstätige	56	4	474	47
100-499 Erwerbstätige	74	2	516	63
500 und mehr Erwerbstätige	88	4	487	75
2014 Westdeutschland	31	2		

- a) Anteil an allen Betrieben der Kategorie in Prozent.
b) Anzahl der betroffenen Erwerbstätigen in Tausend.
c) Anteil an allen Erwerbstätigen der Kategorie in Prozent.

Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (70 Prozent der Erwerbstätigen) und bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlichen Verwaltungen (66 Prozent), während man sie im Baugewerbe und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur deutlich weniger häufig findet (33 bzw. 35 Prozent der Erwerbstätigen). Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Größenklassen zeigt sich, dass Großbetriebe Arbeitszeitkonten häufiger einsetzen als Klein- und Mittelbetriebe.

In der **Tabelle 37** 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 38 Prozent bezogen auf die Betriebe mit Arbeitszeitkonten und 42 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 bzw. in größeren Betrieben (100 Erwerbstätige und mehr).

Tabelle 37: Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2014, 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
Westdeutschland	2014	Betriebe	18	36	4	43

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 deutlich häufiger Gebrauch gemacht (39/61 Prozent). **Abbildung 15** 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 mitt-

leren Betrieben sind Ansparmodelle für Familienzeiten am weitesten verbreitet, bei Großbetrieben solche für Verkürzung der Lebensarbeitszeit gefolgt von Sabbaticals.

Abbildung 15: Langzeitkonten und deren Verwendungszweck in Niedersachsen nach Betriebsgrößenklassen 2014, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

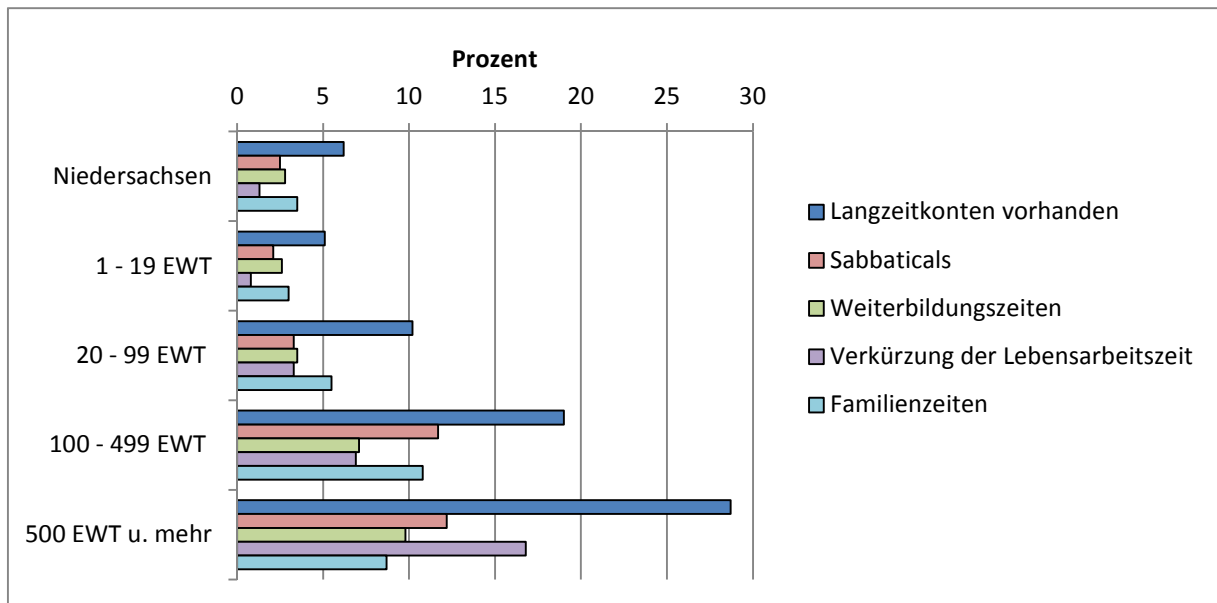
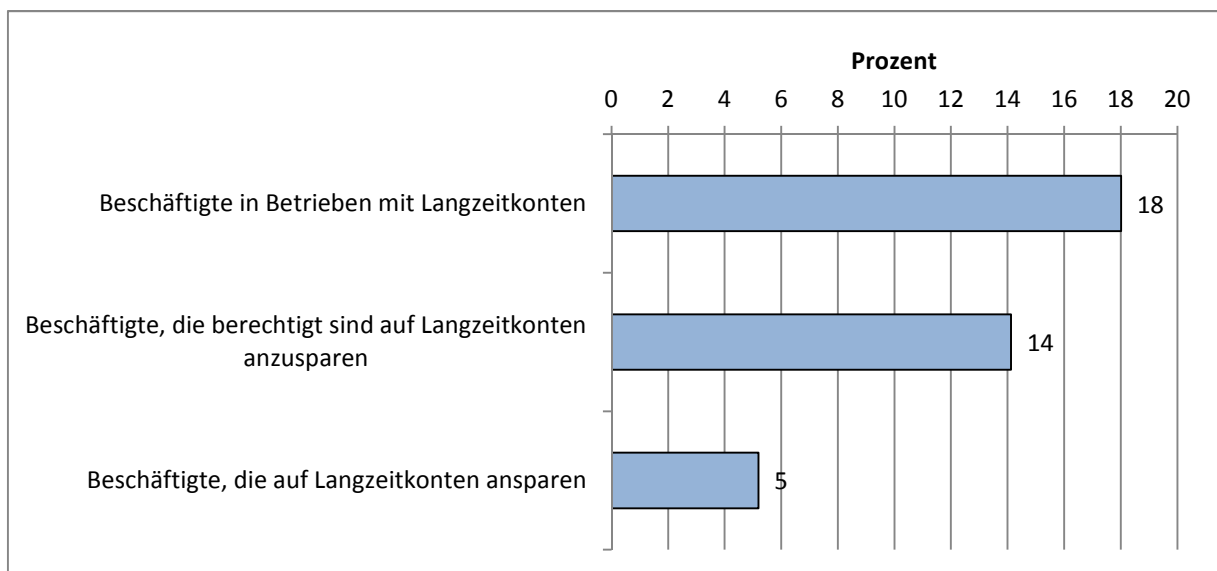


Abbildung 16: Nutzung von Langzeitkonten in Niedersachsen 2014, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Die **Abbildung 15** informiert über die Möglichkeiten von längerfristigen Freistellungen auf Betriebsebene, sagt aber noch nichts über deren Nutzung aus. Diese Information lässt sich aus **Abbildung 16** ersehen. 18 Prozent aller Beschäftigten arbeiten in Betrieben, in denen Langzeitkonten geführt werden. Allerdings haben in diesen

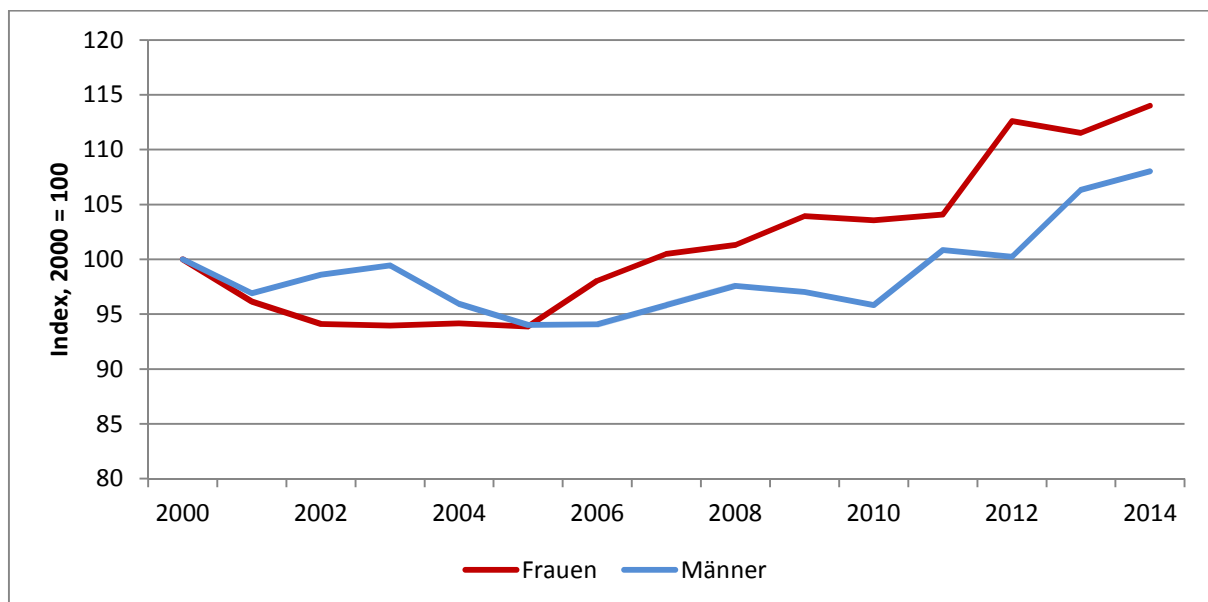
Betrieben nur knapp vier von fünf Personen Zugang zu diesem System. Von diesen prinzipiell Berechtigten spart dann tatsächlich gut ein Drittel an, so dass von allen Beschäftigten insgesamt schließlich 5 Prozent Langzeitkonten auch nutzen.

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.

4.6 Frauenerwerbstätigkeit und Führungspositionen

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 17** ist die Entwicklung der Zahl der erwerbstätigen Frauen und Männer seit dem Jahr 2000 dargestellt.

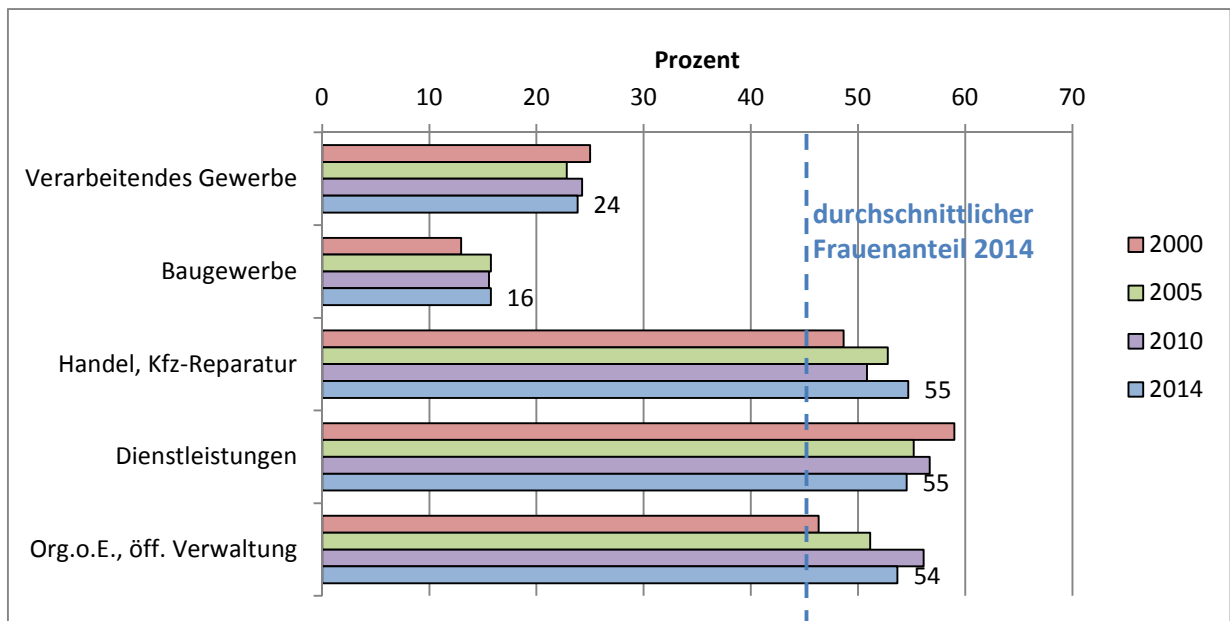
Abbildung 17: Erwerbstätigkeit nach Geschlecht in Niedersachsen 2000 bis 2014, Index, 2000 = 100; Basis: Alle Betriebe



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 Er-

werbstätigen stieg von 44 Prozent im Jahr 2000 auf 47 Prozent 2012, ist in den letzten Jahren aber wieder auf 45 Prozent zurückgefallen. 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 18**).

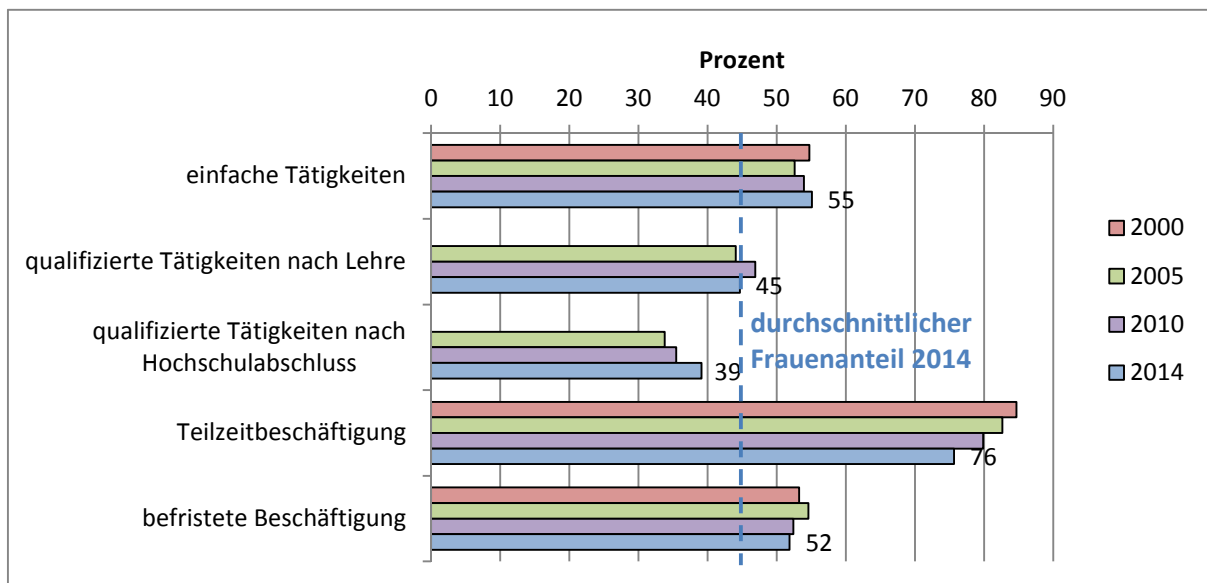
Abbildung 18: Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen 2000, 2005 und 2014, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Von allen Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe sind im Jahr 2014 24 Prozent Frauen. Analog in den anderen Jahren bzw. den anderen Wirtschaftsbereichen.

Obwohl die Beschäftigungsdynamik die Frauenerwerbstätigkeit generell begünstigte, ist deren Beschäftigungsstruktur immer noch ungünstiger als die der Männer, wie aus der **Abbildung 19** zu ersehen ist. Die durchbrochene Linie in der Abbildung zeigt den Frauenanteil an den Erwerbstätigen für 2014 (ähnlich in den anderen Jahren). Es wird deutlich, dass der entsprechende Anteil an qualifizierten Tätigkeiten nach einer Lehre 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 beiden Kategorien schwächt sich das Übergewicht allerdings etwas ab.

Abbildung 19 Anteil der Frauen nach Tätigkeiten in Niedersachsen 2000, 2005 und 2014, Anteile in Prozent der Teilgruppe; Basis: Alle Betriebe



Lesebeispiel „einfache Tätigkeiten“: Im Jahr 2014 sind von allen Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten 55 Prozent Frauen. Analog in den anderen Jahren bzw. den anderen Beschäftigungskategorien.

Wie eben beschrieben, ist der Anteil der qualifizierten und vor allem der hochqualifizierten Frauen seit einiger Zeit 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. 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. Dies 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 bei Weitem nicht erreicht werden. Auf der zweiten Ebene sieht es zwar etwas günstiger aus, aber auch hier liegt der Frauenanteil mit 35 Prozent unterhalb der oben genannten Grenzen. Auf beiden Ebenen waren die Anteile von 2004 bis 2012 gestiegen, aktuell sind sie aber wieder auf das Niveau von 2008 zurückgefallen. 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.

Tabelle 38: Frauenanteil an Erwerbstätigen und an Führungskräften in Niedersachsen 2004, 2008, 2012 und 2014, 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
Verarbeitendes Gewerbe	24	14	14
Baugewerbe	16	4	14
Handel und Reparatur	55	30	43
Dienstleistungen	55	29	46
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	54	27	37
Betriebe m. geringem Frauenanteil ^{a)}	13	9	12
Betriebe m. hohem Frauenanteil ^{a)}	87	59	80
private Wirtschaft ^{b)}	40	22	32
Gemeinwirtschaft ^{c)}	59	41	48
Betriebe ohne Personalvertretung	46	24	43
Betriebe mit Personalvertretung	44	27	28
2014 Westdeutschland	45	23	38

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.

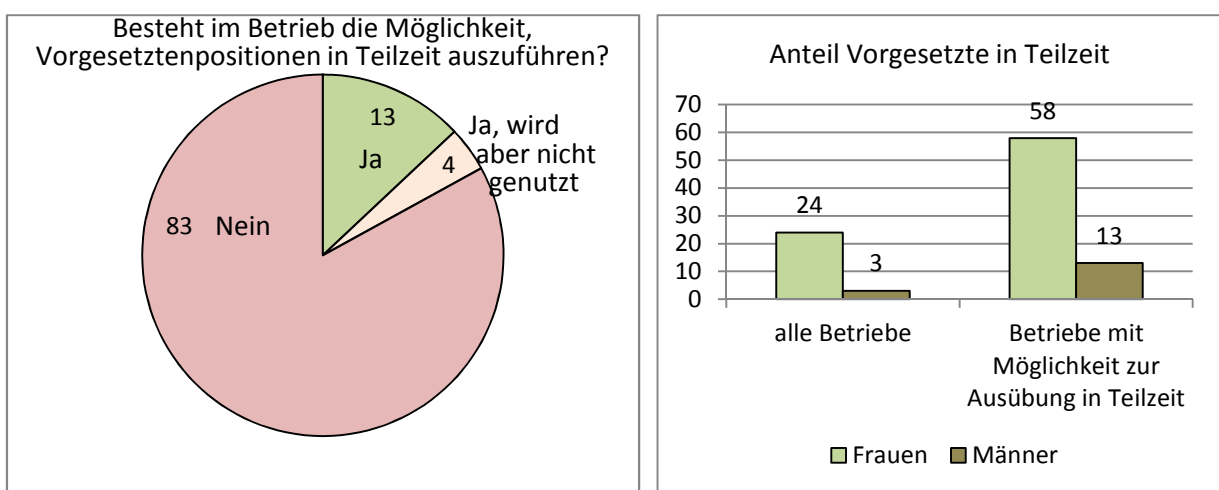
Die gewerblichen Wirtschaftsbereiche haben auf allen Ebenen vergleichsweise geringe Frauenanteile. Bemerkenswert ist allerdings, dass im Baugewerbe der Anteil der Frauen an den Führungskräften der zweiten Ebene fast an den Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen heranreicht. In Handel und Kfz-Reparatur sowie in den Dienstleistungsbereichen sind Frauen in der Mehrzahl und auch an der Führung auf der zweiten Ebene relativ stark beteiligt. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, der ebenfalls einen hohen Frauenanteil an den Erwerbstätigen aufweist, konnten sich die Frauen dagegen nicht ganz so durchsetzen.

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. Wie **Abbildung 20** (linker Teil) zeigt, ist das in 83 Prozent der Betriebe (mit 72 Prozent aller Vorgesetztenpositionen) der Fall. Bei den Betrieben, die die Möglichkeit eröffnen, als Vorgesetzte in Teilzeit zu arbeiten, wird in knapp einem Viertel diese Möglichkeit aber nicht genutzt.

Abbildung 20: Vorgesetztenpositionen und Teilzeitarbeit in Niedersachsen 2014, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Der rechte Teil der Abbildung 20 informiert darüber, in welchem Ausmaß Vorgesetzte ihre Position in Teilzeit ausüben. Bezogen auf alle Betriebe sind das 24 Prozent aller weiblichen Vorgesetzten und 3 Prozent alle männlichen. Schränkt man die Analyse auf die Betriebe ein, die Teilzeitarbeit für Vorgesetzte ermöglichen, dann steigen die Anteile stark an, auf 58 Prozent bei den Frauen und 13 Prozent bei den Männern.

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 erhöht. Gleichwohl ist ihre Beschäftigungsstruktur immer noch ungünstiger als die der Männer. Ähnlich verhält es sich beim Anteil der Frauen in Führungspositionen: Ihr Beschäftigungsanteil ist in den meisten Betrieben nach wie vor unterdurchschnittlich, vor allem in der Privatwirtschaft. Seit 2004 hat es keine nachhaltige Anteilserhöhung ergeben.

4.7 Fachkräftebedarf und betriebliche Strategien der Fachkräfterekrutierung

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.²⁰ Sofern dem Thema nicht ein eigener Schwerpunkt gewidmet war, wie z. B. 2011, finden sich themenbezogene Aussagen meist in verschiedenen Teilen des Berichts. Zur besseren Übersichtlichkeit werden diese hier noch einmal im Zusammenhang betrachtet.

Abbildung 21 zeigt die Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Art der Tätigkeit. Wie man sieht, haben einfache Tätigkeiten im Zeitraum 2000 bis 2006 deutlich abgenommen, sich dann zunächst in etwa stabilisiert und in den letzten beiden Jahren wieder etwas zugenommen. Qualifizierte Tätigkeiten sind demgegenüber durch einen steigenden Trend gekennzeichnet, der bei denen, die üblicherweise eine abgeschlossene Lehre voraussetzen, verhältnismäßig flach verläuft. Sehr dynamisch ist demgegenüber die Entwicklung bei den Tätigkeiten, die im Anschluss an eine Hochschulausbildung ausgeübt werden. Allerdings steigt die Beschäftigung Hochqualifizierter nicht durchgehend an, sondern geht zwischenzeitlich auch mal zurück, wie z.B. 2010 und 2013. Im internationalen Vergleich ist der Anteil dieser Gruppe immer noch verhältnismäßig gering, so dass z. B. die OECD für Deutschland eine quantitative Ausdehnung des tertiären Bildungsbereichs fordert. Dies sollte aber nicht zu einer Vernachlässigung des beruflichen Bildungswesens führen, dem vor allem in Form der dualen Ausbildung nach wie vor enorme Bedeutung zukommt.

Die zunehmende Bedeutung von Fachkräften zeigt sich auch darin, dass zur Jahrtausendwende 81 Prozent der Betriebe Fachkräfte einsetzten, während dies im Berichtsjahr 87 Prozent waren und parallel dazu die Fachkräftequote²¹ von 69 Prozent auf 76 Prozent angestiegen ist. Der Anteil der Hochqualifizierten an den Fachkräften ist im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung besonders hoch (44 Prozent) und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur (4 Prozent) sowie im Baugewerbe (5 Prozent) relativ niedrig.

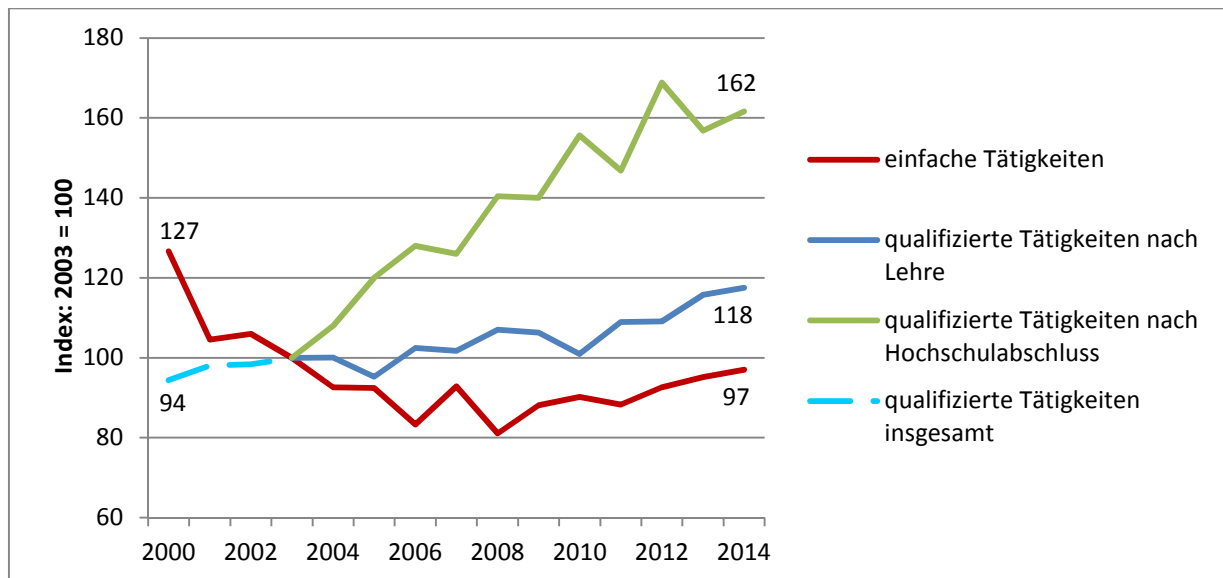
Die **Abbildung 21** verdeutlicht, dass zunehmend Fachkräfte eingesetzt werden, sagt aber noch nichts über eine eventuell bestehende Knappheit aus. Einen ersten Hinweis darauf könnte man in den im Vergleich zu einfachen Tätigkeiten niedrigen Ein-

²⁰ 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.

²¹ Fachkräfte bezogen auf Erwerbstätige minus Auszubildende minus Beamtenanwärter/-innen minus tätige Inhaber/Inhaberinnen.

stellungsquoten für Fachkräfte (**Tabelle 21**: 12 bzw. 5 Prozent) sehen. Allerdings spiegelt die höhere Einstellungsquote für Geringqualifizierte wohl vor allem deren niedrigere Beschäftigungsstabilität wider.

Abbildung 21: Erwerbstätigkeit nach Art der Tätigkeit in Niedersachsen 2000 bis 2014^{a)}, Index, 2003 = 100; Basis: Alle Betriebe



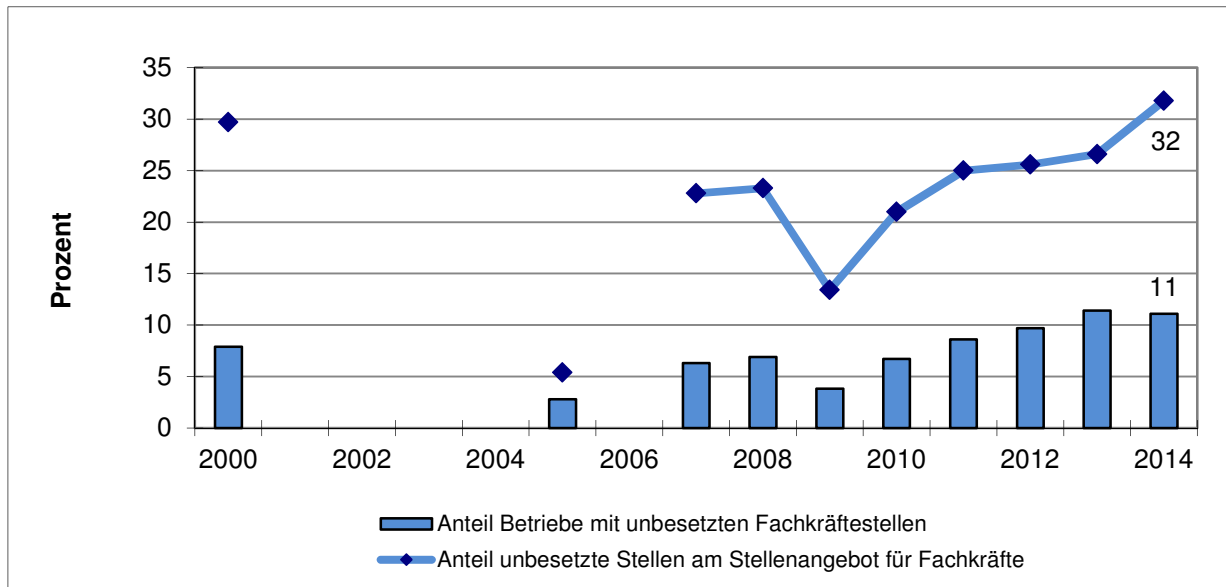
a) Eine Differenzierung der qualifizierten Tätigkeiten in solche nach Lehre und nach Hochschulabschluss wird erst seit 2003 vorgenommen.

Auch die in **Tabelle 22** belegte Absicht von 16 Prozent der Betriebe, weitere Einstellungen vornehmen zu wollen, ist kein Beleg für Fachkräfteknappheit, da nicht nach Tätigkeitsgruppen differenziert wird. Ähnlich ist **Tabelle 43** zu bewerten, die aussagt, dass 2013 bei einer Steigerung der Güternachfrage 40 Prozent der Betriebe zusätzliches Personal benötigt hätten. Und in **Tabelle 23** zeigte sich, dass bezogen auf den Personalbestand Arbeitskräfte mit einfachen Tätigkeiten schwach überproportional gesucht werden und Fachkräfte mit Hochschulabschluss schwach unterproportional.

Informativer im Hinblick auf die Fachkräfteknappheit ist **Abbildung 22**, die die Entwicklung unbesetzter Fachkräftestellen darstellt. Im Jahr 2000 konnten knapp 30 Prozent der angebotenen Fachkräftestellen²² nicht besetzt werden. In der folgenden Zeit entspannte sich die Situation und sowohl der Anteil an Betrieben mit nichtbesetzten Stellen als auch die Nichtbesetzungsquote hatten niedrige Werte. Unterbrochen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 nahm die quantitative Bedeutung unbesetzter Stellen aber bald wieder zu. Aktuell sind in jedem neunten Betrieb Stellen vakant und fast ein Drittel der angebotenen Stellen konnte nicht besetzt werden.

²² Das Angebot an Fachkräftestellen setzt sich zusammen aus den Einstellungen von Fachkräften plus den unbesetzten Stellen für Fachkräfte.

Abbildung 22: Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2000, 2005, 2007 bis 2014, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Angebot für Fachkräfte

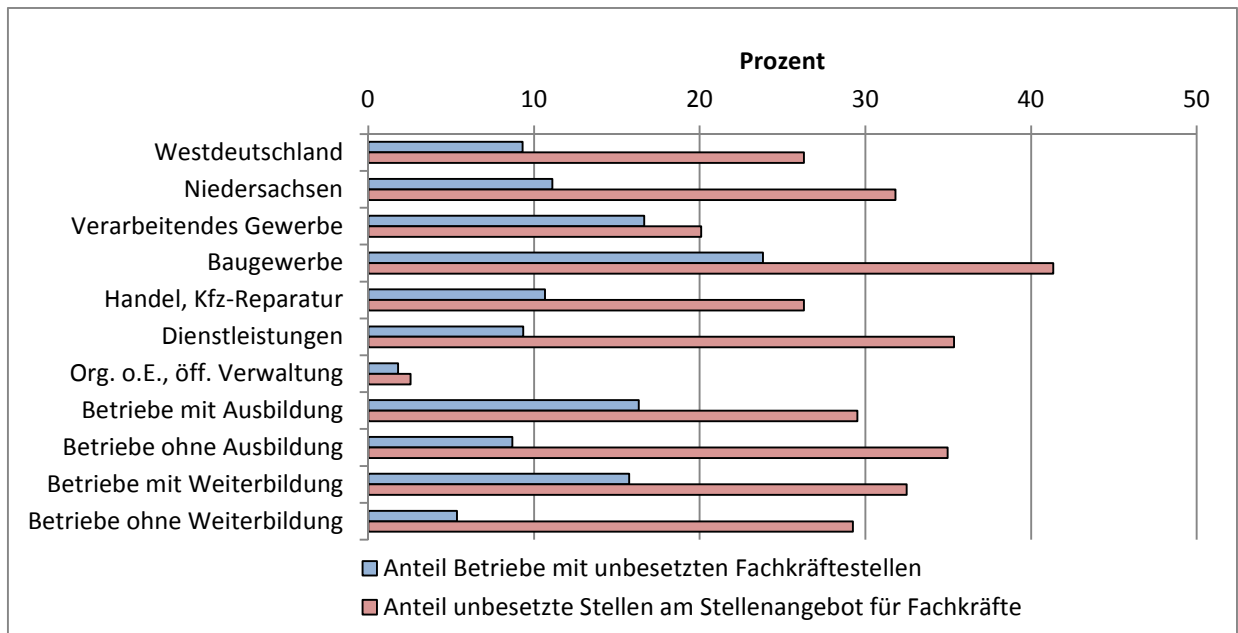


Diese Werte übertreffen deutlich die entsprechenden Größen für Westdeutschland (**Abbildung 23**). Besonders drängend ist das Problem unbesetzter Stellen erneut im niedersächsischen Baugewerbe, wo fast jede zweite angebotene Stelle nicht besetzt werden konnte, während es im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung fast gar nicht auftritt.

Es erscheint plausibel, dass Betriebe mit eigenen Ausbildungs- und Weiterbildungsanstrengungen weniger unter dem Fachkräfteproblem leiden als solche ohne diese personalpolitischen Maßnahmen. Umgekehrt ist aber auch einleuchtend, dass Betriebe mit unbesetzten Stellen ihre Aus- und Weiterbildungsanstrengungen verstärken. Der Zusammenhang zwischen den Bildungsmaßnahmen und dem Umfang unbesetzter Stellen ist daher offen und lässt sich nur empirisch bestimmen. Die unteren Zeilen in **Abbildung 23** erlauben aber hierzu keine eindeutige Aussage. Bezieht man sich auf den Anteil unbesetzter Stellen, scheint sich im Hinblick auf Ausbildung die erste Hypothese und im Hinblick auf Weiterbildung die zweite zu bestätigen. Allerdings muss vor weiterreichenden Schlussfolgerungen erneut gewarnt werden, weil es sich hier nur um eine bivariate Betrachtung handelt. Nach einer multivariaten Analyse von Bellmann/Hübler²³ wirken beide Arten von Bildungsmaßnahmen entspannend für die Fachkräftesituation.

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.

Abbildung 23: Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2014 nach Wirtschaftsbereichen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Stellenangebot für Fachkräfte



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

Stellenbesetzungen für Fachkräfte werden bei Erweiterungen der Belegschaft, bei technischen und organisatorischen Änderungen und im Zuge der „normalen“ Fluktuation erforderlich. Da aufgrund des raschen Wandels der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen langfristige Entwicklungen nur schwer abzuschätzen sind, wurden die Firmen gefragt, ob sie innerhalb der nächsten zwei Jahre mit Stellenbesetzungen für Fachkräfte rechnen. Die entsprechenden Befragungsergebnisse sind in **Tabelle 39** zusammengefasst.

Die meisten Betriebe haben Tätigkeiten für Fachkräfte, so dass Stellenbesetzungen prinzipiell notwendig werden können, und knapp jeder dritte Betrieb rechnet auch damit. Lediglich 2 Prozent der Firmen, vorwiegend aus dem kleinbetrieblichen Bereich, sagen, dass Stellenbesetzungen nicht zu erwarten sind, weil Tätigkeiten für Fachkräfte nicht existieren. 16 Prozent sehen sich nicht in der Lage, die Entwicklung eindeutig einzuschätzen. Gegenüber den Befragungen 2007 und 2011 ist der Anteil der Betriebe, die Stellenbesetzungen erwarten, kontinuierlich gestiegen.

Tabelle 39: Erwartete Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren in Niedersachsen, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	Erwartete Stellenbesetzung für Fachkräfte							
	insgesamt	Ja				Nein	Kann ich noch nicht sagen	Trifft nicht zu ^{a)}
		Davon: Erwarten Sie Probleme, geeignete Bewerber zu finden? ^{b)}						
		insgesamt	Ja nur bei einzelnen Stellen	Nein	Kann ich noch nicht sagen			
Betriebe								
2007 Niedersachsen für 2008/2009	24	47	18	43	9	58	15	3
2011 Niedersachsen für 2012/2013	27	59	37	33	7	54	18	1
2014 Niedersachsen für 2015/2016	31	83	54	14	3	51	16	2
Verarbeitendes Gewerbe	40	85	57	12	3	47	13	-
Baugewerbe	36	92	59	7	1	45	18	-
Handel, Reparatur	29	82	53	18	0	52	17	1
Dienstleistungen	30	84	52	11	5	50	16	4
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	39	44	31	47	9	54	3	4
1-4 Erwerbstätige	9	50	38	9	3	69	16	5
5-19 Erwerbstätige	37	25	58	14	3	47	15	1
20-99 Erwerbstätige	68	29	52	15	4	16	17	-
100-499 Erwerbstätige	78	25	52	15	8	9	12	-
500und mehr	88	10	62	21	8	8	4	-
erwartete Beschäftigungs- entwicklung 2015								
– steigend	68	83	46	13	4	23	9	-
– gleich bleibend	26	83	58	14	3	56	15	3
– fallend	17	79	75	20	1	63	20	-
2014 Westdeutschland für 2015/2016	30	76	50	17	6	47	20	3

a) Trifft nicht zu, da im Betrieb keine Tätigkeiten für Fachkräfte ausgeübt werden.

b) Alle Betriebe, die eine Stellenbesetzung 2015/16 erwarten = 100 Prozent.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe erwarten 40 Prozent aller Betriebe eine Stellenbesetzung für Fachkräfte im Zeitraum 2015/16, 47 Prozent dagegen nicht. 13 Prozent aller Betriebe können noch keine Aussage treffen; in 2 Prozent der Betriebe gibt es keine Fachkräfte. Von den Betrieben mit erwarteter Fachkräftebesetzung erwarten 85 Prozent Besetzungsprobleme, wobei sich die Schwierigkeiten bei 57 Prozent auf einzelne Stellen beziehen. 12 Prozent der Betriebe erwarten keine Besetzungsprobleme und 3 Prozent können noch keine Aussage treffen.

Bei einer Branchenbetrachtung ist es nicht verwunderlich, dass im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie im Verarbeiteten Gewerbe ein relativ hoher Anteil von Betrieben mit Stellenbesetzungen in den nächsten zwei Jahren rechnet. Einerseits setzen sie relativ viele Fachkräfte ein und anderer-

seits sind ihre Belegschaften relativ alt (siehe Beschäftigungstrends 2013). Beim Baugewerbe hängen die erwarteten Stellenbesetzungen nur zu einem relativ kleinen Teil mit dem Alter der Beschäftigten zusammen. Hier scheint eher eine positive Entwicklungsperspektive dominant zu sein.

Differenziert man die Betrachtung nach der Betriebsgröße, dann wird klar, dass sich die Situation bei kleinen und großen Betrieben deutlich unterscheidet. Fast alle Großbetriebe erwarten Stellenbesetzungen und zu einem sehr großen Teil spielt dafür auch das altersbedingte Ausscheiden eine Rolle. Bei Kleinbetrieben ist das dagegen wesentlich weniger häufig der Fall. Daraus darf allerdings nicht geschlossen werden, dass der quantitative Fachkräftebedarf mit der Betriebsgröße steigt, da die Zahl der erwarteten Stellenbesetzungen nicht abgefragt wurde.

Von den Betrieben, die in den nächsten zwei Jahren Stellenbesetzungen erwarten, gehen 83 Prozent davon aus, dass es Probleme geben wird, geeignete Fachkräfte zu finden. Gegenüber den Befragungen 2007 und 2011 (mit erwarteten Problemen für 2008/09 bzw. 2012/13) ist der Wert deutlich gestiegen. Relativ häufig werden Probleme im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe erwartet. Zu knapp einem Drittel betreffen die Probleme alle zukünftig zu besetzenden Stellen, zu gut zwei Drittel jeweils einzelne Stellen. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung erwartet dagegen nur ein kleiner Teil der Betriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung, und das auch nur bei einzelnen Stellen.

2011 wurden zusätzlich die Gründe für die bei der Stellenbesetzung erwarteten Schwierigkeiten erfasst (Beschäftigungstrends 2011). Am häufigsten wurde von größeren Betrieben und über fast alle Branchen hinweg genannt, dass für die gesuchten Berufsbilder generell zu wenig Bewerber/-innen vorhanden waren. Auch bestimmte spezifische Zusatzqualifikationen, waren schwer zu finden, und führten daher relativ häufig zu Besetzungsproblemen. Wenig attraktive Arbeitsbedingungen wie z. B. ungewöhnliche Arbeitszeiten oder Arbeiten im Freien wurden vor allem von Firmen aus dem Bereich sonstige Dienstleistungen (z. B. Gastgewerbe) und dem Baugewerbe genannt. Die Klage über zu hohe Lohnforderungen der Bewerber/-innen, die von knapp einem Drittel als Ursache der Besetzungsprobleme gesehen wurde, war dagegen gleichmäßiger über die Branchen verteilt.

An alle Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte wurde die Frage nach innerbetrieblichen personalpolitischen Maßnahmen zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs gerichtet. Diese können alternativ oder auch komplementär zu externen Besetzungen durch Neueinstellungen gesehen werden. Ein Blick auf die **Tabelle 40** zeigt, dass eher langfristig wirkende Strategien ein hohes Gewicht haben. Betriebliche Weiterbildung wird am häufigsten genannt; fast jeder zweite Betrieb setzt auf dieses Instrument. Auch die Verstärkung von Ausbildung hat relativ große Bedeutung. Die längere Bindung von älteren Arbeitskräften an den Betrieb hat bei einem Viertel der

Betriebe hohe Priorität. Ähnlich bedeutsam ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Tabelle 40: Innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs in Niedersachsen 2014, Anteile in Prozent (Mehrfachantworten möglich), Basis: Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte

Personalpolitische Maßnahme	Niedersachsen	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Reparatur	Dienstleistungen	Org. o. Erw. und öff. Verwaltung	1 – 4 Erwerbstätige	5 – 19 Erwerbstätige	20 – 99 Erwerbstätige	100 – 499 Erwerbstätige	500 u. mehr Erwerbstätige
Forcierte betriebliche Weiterbildung											
hat hohe Priorität ^{a)}	49	45	47	49	51	47	32	54	72	87	80
spielt keine Rolle ^{a)}	27	31	29	24	28	17	44	19	10	2	-
Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen											
hat hohe Priorität ^{a)}	38	42	36	37	37	59	24	43	58	69	87
spielt keine Rolle ^{a)}	29	33	40	34	27	22	44	23	14	4	-
Forcierte betriebliche Ausbildung											
hat hohe Priorität ^{a)}	36	47	37	38	44	34	18	41	61	74	88
spielt keine Rolle ^{a)}	45	40	43	34	43	47	63	39	23	9	4
Längerfristige spez. Personalentwicklung											
hat hohe Priorität ^{a)}	27	25	29	27	27	40	11	32	52	57	84
spielt keine Rolle ^{a)}	42	43	46	46	41	29	62	36	15	6	—
Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten											
hat hohe Priorität ^{a)}	25	26	25	27	23	36	17	28	36	24	28
spielt keine Rolle ^{a)}	46	49	47	45	48	38	65	39	24	28	7
Vereinbarkeit Familie - Beruf verbessern											
hat hohe Priorität ^{a)}	24	18	23	23	25	41	15	27	37	47	63
spielt keine Rolle ^{a)}	38	40	40	33	42	32	54	32	18	9	3
Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit f. Betrieb											
hat hohe Priorität ^{a)}	23	26	13	30	25	16	16	24	39	52	71
spielt keine Rolle ^{a)}	46	40	44	41	50	40	62	41	27	11	8
Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen											
hat hohe Priorität ^{a)}	11	16	10	7	11	4	6	13	19	7	14
spielt keine Rolle ^{a)}	47	39	44	53	46	68	58	43	31	34	34
Kooperation m. Schulen u. Hochschulen											
hat hohe Priorität ^{a)}	10	12	3	9	14	16	5	8	27	46	65
spielt keine Rolle ^{a)}	64	57	71	66	65	44	74	66	35	16	12
Kooperation m. Kammern u. Bildungsträ.											
hat hohe Priorität ^{a)}	7	8	3	7	8	3	1	6	21	29	35
spielt keine Rolle ^{a)}	65	55	59	66	68	67	77	65	38	24	16
Anwerben v. Fachkräften aus d. Ausland											
hat hohe Priorität ^{a)}	2	0	2	2	3	-	1	3	4	7	6
spielt keine Rolle ^{a)}	90	87	90	92	90	92	93	91	85	72	58
Verstärkter Einsatz von Leiharbeitern											
hat hohe Priorität ^{a)}	1	4	2	1	1	-	-	1	4	6	3
spielt keine Rolle ^{a)}	91	76	87	94	94	92	96	92	81	71	51

a) Als dritte Kategorie konnten die Firmen angeben, dass der jeweiligen Maßnahme geringe Priorität zugemessen wird. Alle drei Prozentangaben addieren sich zu 100.

Differenziert man die Betrachtung nach der Betriebsgröße, dann fällt auf, dass Kleinbetriebe wohl überwiegend auf externe Stellenbesetzungen zurückgreifen. Bei allen innerbetrieblichen Maßnahmen sind die Anteile an Betrieben, die ihnen hohe Priorität zumessen, relativ klein. Umgekehrt setzen Großbetriebe einen umfangreichen Maßnahmenmix ein, denn sie werten viele Maßnahmen relativ hoch. Allerdings bestehen Ausnahmen. Dem Bemühen, ältere Mitarbeiter/-innen länger im Betrieb zu halten, geben sie relativ wenig Priorität. Dies zeigte sich bereits bei der Betrachtung der Gründe für Abgänge aus dem Betrieb (**Tabelle 24**), die einen relativ hohen Wert für Frühverrentungen aufwies. Auch in der Bereitschaft, verstärkt höhere Löhne zu zahlen, sehen mittlere Betriebe eher eine mögliche Maßnahme als Großbetriebe. Allerdings ist das Lohnniveau in letzteren auch bereits relativ hoch.

Der geringe Wert, der laut **Tabelle 40** dem Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland zugewiesen wird (Niedersachsen 2 Prozent), könnte auch daraus resultieren, dass im Ausland erworbene Berufsqualifikationen lange Zeit im Inland nicht oder nur nach erheblichem bürokratischen Aufwand anerkannt wurden. Das sogenannte Anerkennungsgesetz, das seit April 2012 in Kraft ist, sollte hier Abhilfe schaffen. Gut jedem fünften Betrieb ist der Inhalt des Gesetzes bekannt, aber nur bei 3 Prozent ist das Gesetz für die Personalrekrutierung von Bedeutung. Kenntnis wie Relevanz sind im tertiären Sektor verhältnismäßig hoch, in den gewerblichen Bereichen demgegenüber gering.

Fasst man die vorstehenden Ausführungen zusammen, dann lassen sich folgende Tendenzen beschreiben:

- Seit der Jahrtausendwende werden zunehmend Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt, wobei Tätigkeiten, die eine Hochschulausbildung voraussetzen, schneller an Bedeutung gewinnen als solche, die auf einer Lehre aufbauen. Zwar geht der Einsatz Hochqualifizierter in manchen Jahren auch mal zurück, aktuell entspricht die Entwicklung aber dem langfristigen Trend.
- Im Hinblick auf die Fachkräfte ist ein zyklisches/konjunkturelles Muster zu erkennen. Von 2000 (Boom) bis 2005 (Tiefpunkt) entspannt sich die Situation (weniger unbesetzte Stellen) und verschärft sich anschließend wieder, kurz unterbrochen von der Krise 2009.
- Vergleicht man 2014 mit der Vorkrisensituation 2008, dann wird eine Verschärfung des Problems deutlich.
- Insgesamt gesehen ist Fachkräfteknappheit aber aktuell noch eher ein einzelbetriebliches als ein gesamtwirtschaftliches Problem. Angesichts der demografischen Entwicklung ist wohl damit zu rechnen, dass es sich in Zukunft verschärfen wird (vgl. IAB-Kurzbericht Nr. 9/2015).

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 2013. Da die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 schnell überwunden wurde, setzte 2010 ein Aufschwung ein, der 2011 fortgesetzt wurde. Danach erlahmten die Wachstumsimpulse und es kam schließlich 2013 zur Stagnation.²⁴ Die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen waren also im Berichtsjahr nicht mehr so günstig wie in den ersten Jahren nach der Krise.

Das Geschäftsvolumen kann in unterschiedlichen Einheiten gemessen werden. So ist für 9,5 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 Provisonerträgen 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. 23 Prozent der Befragten verweigerten eine Antwort auf diese Frage. Um trotzdem Aussagen für die Gesamtheit treffen zu können, werden für die Betriebe mit fehlenden Angaben die Werte geschätzt. Dabei werden Nichtantwortern die Mittelwerte aus der nach Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichteten Stichprobe zugewiesen. Die hochgerechneten Angaben zum Geschäftsvolumen haben daher ein über das Übliche hinausgehendes Maß an Unschärfe. Hinzu kommt, dass durch die wechselnde Zusammensetzung der Stichprobe (z. B. durch Betriebsschließungen, Betriebsverlagerung in andere Regionen, generelle Antwortverweigerung und die dadurch notwendige Neuaufnahme) die aggregierten Umsatzangaben im Zeitverlauf verhältnismäßig stark schwanken.

²⁴ Die konjunkturelle Entwicklung Niedersachsens wird regelmäßig im „Konjunkturletter“ des Niedersächsischen Instituts für Wirtschaftsforschung (NIW) analysiert und kommentiert.

Die niedersächsischen Betriebe haben im Jahr 2013 im Durchschnitt einen Umsatz von 2,8 Millionen Euro erwirtschaftet; ein Wert, der entgegen der Entwicklung des BIP deutlich über dem des Vorjahres liegt (**Tabelle 41**).²⁵ 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 Handel und Kfz-Reparatur und die umsatzschwächsten bei den Dienstleistungen. Im Baugewerbe gibt es wenig „Umsatzriesen“, sodass hier Mittelwert und Median verhältnismäßig ähnlich sind, während im Verarbeitenden Gewerbe der Mittelwert um ein Vielfaches 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.

Tabelle 41: Umsatzvolumen der niedersächsischen Betriebe 2005 bis 2012; 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	100
Verarbeit. Gewerbe	180	720	2.594	14.576	211	44
Baugewerbe	215	600	1.100	1.210	25	5
Handel u. Kfz-Reparatur	400	793	1.600	2.826	114	24
Dienstleistungen	150	300	568	979	83	17
1-4 Erwerbstätige	120	158	360	272	18	4
5-19 Erwerbstätige	350	568	1.100	904	71	15
20-99 Erwerbstätige	1.700	2.682	7.000	5.456	112	24
100 und mehr ^{b)}	15.000	22.000	55.000	81.384	273	57

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

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

²⁵ Diese Entwicklung ist mit Vorsicht zu interpretieren, da sich die Zusammensetzung der befragten Betriebe geändert hat. Zwar wird für die Branchen und die Betriebsgröße bei der Stichprobenziehung kontrolliert, aber es können trotzdem Selektionsverzerrungen auftreten.

Die Region Westdeutschland ist für viele niedersächsische Betriebe vor allem im Baugewerbe, im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie im Dienstleistungssektor das dominante Absatzgebiet. 88 Prozent der Betriebe erzielten 71 Prozent ihres Umsatzes in Westdeutschland (nicht in der Tabelle). Ostdeutschland ist für 85 Prozent der Betriebe überhaupt kein Absatzmarkt und die übrigen erwirtschaften dort 8 Prozent des Geschäftsvolumens. Noch spärlicher waren die Verbindungen zum Ausland, wo 90 Prozent der niedersächsischen Betriebe 2013 überhaupt keinen Umsatz verzeichneten. Die exportierenden Firmen trugen allerdings mit 21 Prozent zum Gesamtumsatz bei. Die stärkste überregionale Orientierung findet sich traditionell im Verarbeitenden Gewerbe.

Die eingangs angesprochenen Datenprobleme übertragen sich in die Berechnung der Kennziffer Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, d. h. in die Arbeitsproduktivität, die ergänzend zur Kennzeichnung der wirtschaftlichen Lage herangezogen werden kann (**Tabelle 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. 2014 steigt der Median etwas an, aber der Mittelwert sinkt, d.h. es zeigt sich erneut eine uneinheitliche Entwicklung.

Bei einer branchenspezifischen Unterteilung ergibt sich ein differenziertes Bild: Das Verarbeitende Gewerbe, das in früheren Jahren häufig die höchste Arbeitsproduktivität aufwies, wird aktuell sowohl auf der Basis des Medians als auch des Mittelwerts vom Baugewerbe sowie dem Bereich Handel und Kfz-Reparatur überholt. Es bleibt, dass man die niedrigsten Werte im Bereich Dienstleistungen erhält. Den größten Anteil an der gesamten Bruttowertschöpfung in Niedersachsen hat das Verarbeitende Gewerbe. Die Baubranche hat – ebenso wie beim Umsatz – den geringsten Anteil. Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass die Produktivität ebenso wie der Wertschöpfungsanteil tendenziell mit der Betriebsgröße steigt.

Tabelle 42: Bruttowertschöpfung (BWS = Umsatz minus Vorleistungen) der niedersächsischen Betriebe 2005 bis 2013; 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	100
Verarbeitendes Gewerbe	18	34	62	48	59	39
Baugewerbe	22	39	64	52	9	6
Handel und Kfz-Reparatur	25	40	57	53	27	18
Dienstleistungen	16	32	48	40	39	26
1-4 Erwerbstätige	17	32	50	48	7	5
5-19 Erwerbstätige	20	35	52	44	25	17
20-99 Erwerbstätige	25	41	67	59	40	27
100 und mehr ^{b)}	33	60	90	79	77	52

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 2013 zu einem Ansteigen der Nachfrage nach den in den Betrieben produzierten bzw. bereit gestellten Waren und Dienstleistungen gekommen wäre, hätten Beschäftigung und Investitionstätigkeit nur beschränkt positive Impulse erhalten. Wie **Tabelle 43** ausweist, wären dann 57 Prozent aller Betriebe mit den vorhandenen Ressourcen ausgekommen. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur ist dieser Anteil sogar noch größer. Bei den anderen ist die Personaldecke vielfach in den letzten Jahren ausgedünnt worden, sodass es hier häufiger zu Engpässen und zusätzlicher Nachfrage käme. Insgesamt 40 (31+9) Prozent der Betriebe hätten zusätzliche Arbeitskräfte bei einem Nachfrageschub am Markt für Waren und Dienstleistungen benötigt. Im Baugewerbe hätte dies für fast zwei Drittel der Betriebe gegolten. Zusätzliche Investitionen wären weniger häufig erforderlich gewesen. In Westdeutschland sind die Kapazitäten etwas besser ausgelastet, da dort nur 54 Prozent der Betriebe zusätzliche Nachfrage mit den vorhandenen Ressourcen befriedigen könnten.

Tabelle 43: Möglichkeit zur Erzielung eines höheren Umsatzes in Betrieben in Niedersachsen 2007 bis 2013, 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
Verarbeitendes Gewerbe	66	24	9	1
Baugewerbe	36	53	11	-
Handel, Kfz-Reparatur	72	18	7	3
Dienstleistungen	54	37	7	2
1-4 Erwerbstätige	57	31	9	3
5-19 Erwerbstätige	56	32	9	3
20-99 Erwerbstätige	61	30	8	1
100 und mehr ^{a)}	48	37	14	0
2013 Westdeutschland	54	41 ^{b)}		10 ^{c)}

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

b) Nachfrageausweitung nur möglich mit zusätzlichem Personal.

c) Nachfrageausweitung nur möglich mit zusätzlichen Anlagen.

In der Befragung wurde wie in den Vorjahren auch erfasst, wie die weitere Entwicklung der Geschäftstätigkeit von den Betrieben eingeschätzt wird (**Tabelle 44**). Konkret heißt das hier, welche Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung laufende Geschäftsjahr 2014 erwartet wird. Da das konjunkturelle Klima sich gegenüber 2013 wieder verbessert hat, wird die Entwicklung deutlich positiver eingeschätzt als im Vorjahr. Die Gruppe der „Optimisten“, die mit einem steigenden Geschäftsvolumen rechnen (26 Prozent) ist doppelt so groß wie die der „Pessimisten“ (13 Prozent), im Durchschnitt wird ein Umsatzwachstum von 1,2 Prozent erwartet. Besonders positiv wird die Entwicklung vom Baugewerbe und vom Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie von mittelgroßen Betrieben eingeschätzt, während Dienstleistungs- und Großbetriebe mit einem schwachen Rückgang rechnen.

Tabelle 44: Erwartete Entwicklung des Umsatzes der niedersächsischen Betriebe für 2008 bis 2014 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
Verarbeit. Gewerbe	58	20	11	11	0,8
Baugewerbe	55	25	14	6	6,6
Handel u.Kfz-Reparatur	53	30	12	4	2,6
Dienstleistungen	57	28	10	5	-0,4
1-4 Erwerbstätige	57	23	12	8	2,4
5-19 Erwerbstätige	55	28	13	4	1,2
20-99 Erwerbstätige	52	30	15	3	3,0
100-499 Erwerbstätige	49	30	10	11	1,7
500 und mehr	37	32	19	12	-0,5
2014 Westdeutschland ^{b)}	56	23	11	10	

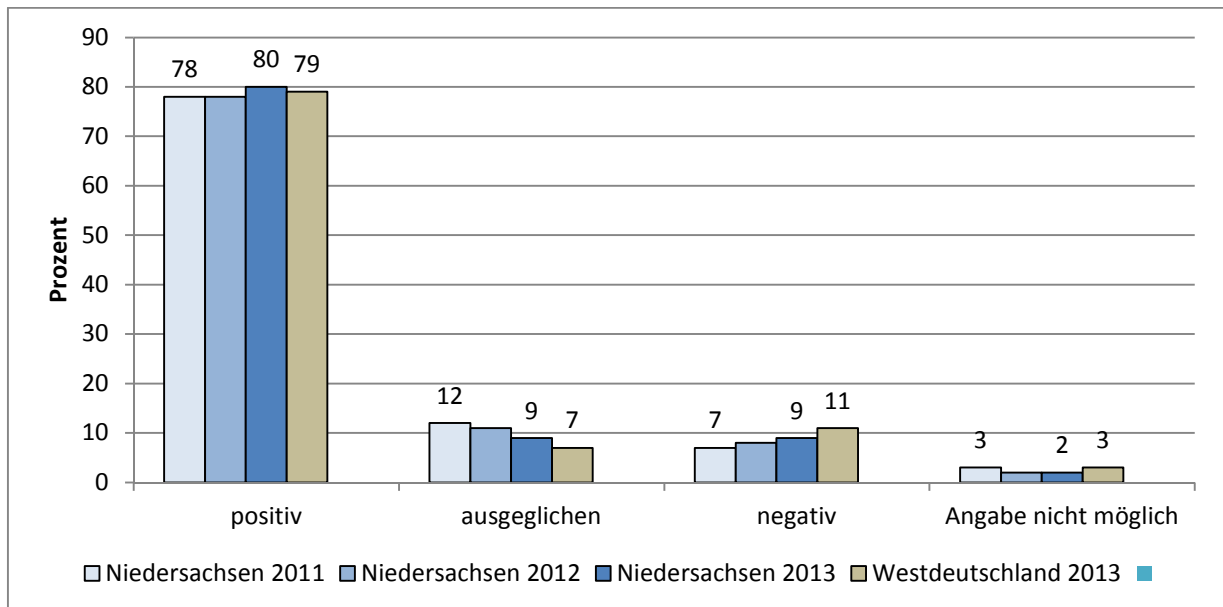
a) Durchschnittliche Wachstumsrate in Prozent.

b) Entwicklung des Geschäftsvolumens, Basis: alle Betriebe.

5.2 Ertragslage

Die Ertragslage gehört auch zu den sensiblen Größen, über die bei nicht publizitätspflichtigen Unternehmen meist keine genauen Angaben zu erhalten sind. Es wird daher nur abgefragt, ob das Jahresergebnis (Reingewinn) positiv, ausgeglichen oder negativ ist und die Betriebe werden zusätzlich um eine subjektive Bewertung der Ertragslage gebeten. **Abbildung 24** zeigt, dass 80 Prozent der Betriebe 2013 ein positives und 9 Prozent ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet haben. Die Situation ist damit ähnlich wie im Vorjahr und etwas besser als in Westdeutschland.

Abbildung 24: Jahresergebnis niedersächsischer und westdeutscher Betriebe 2011 bis 2013, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung



46 Prozent der Betriebe schätzen die Ertragslage als „gut“ bis „sehr gut“ ein, 33 Prozent sehen sie als befriedigend an (**Tabelle 45**). Dies ist ähnlich wie im Vorjahr ein relativ hoher Anteil zufriedener Betriebe. Die gleiche Bewertung zeigt sich, wenn man die subjektive Einschätzung der Ertragslage in einer durchschnittlichen Schulnote zusammenfasst. Mit 2,7 wird eine relativ gute Note erzielt, die gegenüber dem Vorjahr sogar noch um einen Zehntel-Punkt besser ist. Einer von fünf Betrieben stuft seine Ertragssituation allerdings nur mit ausreichend oder gar mangelhaft ein. Wie in den Vorjahren herrschen die positivsten Einschätzungen im Dienstleistungssektor vor. Hier beurteilen mehr als die Hälfte aller Betriebe die Ertragslage mit gut oder sehr gut. Anders ist die Situation im Verarbeitenden Gewerbe, in dem zwar immer noch gut zwei Drittel mit der Ertragslage mindestens zufrieden sind, aber das übrige knappe Drittel ist es eben nicht. Die Betriebsgrößenunterschiede sind dagegen nicht sehr ausgeprägt. Kleinere und mittlere Betriebe geben mit der Schulnote 2,7 hier einen geringfügig besseren Wert als größere mit 2,8. Der Vergleich mit Westdeutschland zeigt keine nennenswerten Unterschiede.

Tabelle 45: Subjektive Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2003 bis 2013; 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
Verarbeit. Gewerbe	6	34	29	21	10	3,0
Baugewerbe	9	27	32	31	2	2,9
Handel u. Kfz-Reparatur	3	36	39	12	9	2,9
Dienstleistungen	7	44	35	9	5	2,6
1-4 Erwerbstätige	9	37	31	18	5	2,7
5-19 Erwerbstätige	6	41	32	15	5	2,7
20-99 Erwerbstätige	6	42	34	10	8	2,7
100 und mehr ^{a)}	8	39	24	27	2	2,8
2013 Westdeutschland	6	39	35	14	6	2,7

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 15 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 nur bei 4 Prozent vor. Die Einschätzungen unterscheiden sich etwas von der Vergleichsregion Westdeutschland. Bildet man Notendurchschnitte, ergibt sich für Niedersachsen die Note 2,3 und für Westdeutschland 2,2. Die Modernität der Anlagen korrespondiert schwach mit den Investitionsan

strengungen 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 2014 und Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe 2013, 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
darunter mit Investitionstätigkeit 2013	18	49	30	3	0
2014 Westdeutschland	19	43	33	4	0

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2013 haben wieder weniger Betriebe als im Vorjahr Investitionen vorgenommen. Der Anteil investierender Betriebe stieg 2011 mit 61 Prozent auf den höchsten Wert in Niedersachsen seit der Jahrtausendwende, ist aber seitdem schrittweise um 3 Prozentpunkte zurückgegangen (**Tabelle 47**). Allerdings liegt dieser Wert wie in den Vorjahren 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 im Bereich Handel und Kfz-Reparatur, während sich der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sehr viel verhaltener zeigte. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren wie in den Vorjahren Investitionen in EDV/IuK-Technologien (63 Prozent der Betriebe mit Investitionen) und Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (61 Prozent). In Verkehrsmittel und Transportsysteme (36 Prozent) sowie in Grundstücke und Gebäude (22 Prozent) wurde deutlich weniger häufig investiert. Eine Differenzierung nach Branchen macht deutlich, dass Investitionen in IuK-Technologien in allen Bereichen eine große Rolle spielen. Eingeschränkt gilt dies auch für Investitionen in Produktionsanlagen/Betriebsausstattung. Bei den anderen Investitionsfeldern zeigten sich dagegen große Unterschiede. Im Baugewerbe spielten Investitionen in Grundstücke und Gebäude nur eine geringe Rolle, während im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung zwei von fünf investierenden Betrieben in

diesem Feld aktiv waren. Bei Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme verhält es sich genau umgekehrt.

Tabelle 47: Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe in den Jahren 2005 bis 2013 nach Einsatzfeldern, Anteile in Prozent^{a)}; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Betrie- be mit Inv.	Grundstücke, Gebäude		EDV, IuK- Technik		Produktions- anlagen, Be- triebsaus- stattung		Verkehrs- mittel, Transport- systeme	
	b)	b)	c)	b)	c)	b)	c)	b)	c)
2005 Niedersachsen	56	10	18	40	71	31	55	18	32
2006 Niedersachsen	52	9	17	36	68	30	56	18	34
2007 Niedersachsen	52	10	20	32	62	32	60	20	37
2008 Niedersachsen	59	12	21	40	68	38	64	17	29
2009 Niedersachsen	60	12	20	36	59	33	55	19	32
2010 Niedersachsen	56	11	19	36	64	31	56	19	34
2011 Niedersachsen	61	13	21	37	60	37	61	23	38
2012 Niedersachsen	59	15	25	35	60	36	60	20	35
2013 Niedersachsen	58	13	22	36	63	36	61	21	36
Verarbeitendes Gewerbe	58	15	26	39	68	40	69	24	42
Baugewerbe	62	10	16	33	54	46	74	43	69
Handel, Kfz-Reparatur	59	9	15	38	66	41	70	24	41
Dienstleistungen	55	11	20	36	65	30	54	13	23
Org. o. E., öff. Verwaltung	45	23	41	39	70	23	41	11	19
1-4 Erwerbstätige	48	11	23	27	57	30	62	15	31
5-19 Erwerbstätige	63	12	20	39	62	37	58	24	38
20-99 Erwerbstätige	72	18	25	50	70	46	63	28	38
100 und mehr ^{d)}	78	34	43	63	82	63	81	37	47
2013 Westdeutschland	55	8	15	32	59	34	61	17	31

- 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.

In der vorhergehenden Tabelle wurde nur erfasst, ob Investitionen getätigt wurden oder nicht. **Tabelle 48** informiert über deren quantitatives Ausmaß. Im Jahr 2013 investierten die niedersächsischen Betriebe insgesamt gut 18 Milliarden Euro und im Durchschnitt pro Betrieb 175.000 Euro. Die Investitionssumme insgesamt wie der Durchschnitt sind wieder gestiegen, beide Werte liegen aber weiterhin deutlich unter dem Vorkrisenniveau 2008. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen beträgt 32 Prozent und ist damit auf den niedrigsten Wert in der Berichtsperiode gesunken. Im

Vergleich mit Westdeutschland zeigt sich dort eine etwas niedrigere durchschnittliche Investitionssumme und ein etwas höherer Anteil an Erweiterungsinvestitionen.

Tabelle 48: Investitionsvolumen niedersächsischer Betriebe in den Jahren 2005 bis 2013; Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitionsvolumen			Anteil der Erweiterungsinvestitionen 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	100	175	32
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	5.998	33	744	40
Baugewerbe ^{a)}	690	4	55	37
Handel, Kfz-Reparatur ^{a)}	1.510	8	70	19
Dienstleistungen ^{a)}	6.150	33	123	24
Org. o. E., öff. Verwaltung ^{a)}	1.725	9	455	34
1-4 Erwerbstätige	1.030	6	30	20
5-19 Erwerbstätige	2.377	13	47	33
20-99 Erwerbstätige	5.760	31	337	29
100 und mehr ^{b)}	9.230	50	2.938	35
2013 Westdeutschland	154.635	100	169	34

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

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

Eine Differenzierung nach Branchen und Größenklassen ergibt wieder deutliche Unterschiede. So entfielen 33 Prozent des Investitionsvolumens auf den Bereich Dienstleistungen. Der hohe Anteilswert ergibt sich aber vor allem aufgrund der Größe des Bereichs, denn die Investitionssumme pro Betrieb fällt dort unterdurchschnittlich aus. Dem Verarbeitenden Gewerbe, dessen Betriebe im Durchschnitt mit 744.000 Euro relativ viel investierten, kommt ebenfalls große Bedeutung zu. Auf der anderen Seite war das Investitionsvolumen im Baugewerbe gering, und zwar sowohl im Hinblick auf den Branchenanteil wie auf den Wert pro Betrieb. Ähnlich ist die Situation in Handel und Kfz-Reparatur. Hier fällt zusätzlich der niedrige Wert für den Anteil an Erweiterungsinvestitionen auf. Auf größere Betriebe (100 EWT und mehr) entfällt die Hälfte des Investitionsvolumens.

5.4 Innovationen und organisatorische Änderungen

Für die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Region ist neben der Investitionstätigkeit das Innovationsverhalten der Betriebe bedeutsam. **Tabelle 49** gibt Auskunft über die Art und das Ausmaß von Produkt- und Prozessinnovationen in Niedersachsen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2013. Unter Produktinnovationen werden Weiterentwicklungen von Produkten, Sortimentserweiterungen sowie Marktneuheiten zusammengefasst. Knapp drei von fünf Betrieben haben im Berichtsjahr keine Produktinnovationen eingeführt. Allerdings ist das im Vergleich zum Vorjahr ein etwas höherer Wert. Nach wie vor bedeutsam ist vor allem die Weiterentwicklung von Produkten, die in 35 Prozent der Betriebe vorgenommen wurde. Sortimentserweiterungen ergaben sich in 19 Prozent der Betriebe, Marktneuheiten immerhin in 6 Prozent.

Tabelle 49: Produkt- und Prozessinnovationen der Betriebe im Jahr 2007 bis 2013, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Produktentwicklung im letzten Geschäftsjahr ^{a)}				Prozessentwicklung
	keine	Weiterentwicklung von Produkten	Sortimentserweiterung	Marktneuheiten	
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
Verarbeitendes Gewerbe	41	56	28	11	17
Baugewerbe	61	29	24	1	1
Handel, Kfz-Reparatur	55	36	25	8	13
Dienstleistungen	62	34	17	6	15
Org. o. E., öff. Verwaltung	57	37	7	11	24
1-4 Erwerbstätige	58	38	18	5	10
5-19 Erwerbstätige	62	31	19	7	15
20-99 Erwerbstätige	55	39	20	4	17
100 und mehr ^{b)}	36	59	29	14	35
2013 Westdeutschland	62	31	19	5	11

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.

Für die betriebliche Beschäftigungsentwicklung spielt weiterhin eine Rolle, ob der Betrieb Verfahren entwickelt oder eingeführt hat, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessern. Knapp jeder achte Betrieb nimmt derartige Innovationen vor. Produkt- und Prozessinnovationen zusammengekommen sind in Niedersachsen etwas häufiger vorzufinden als in Westdeutschland (Niedersachsen 43 und WD 39 Prozent)

Bei einer branchenmäßigen Aufgliederung zeigt sich das Verarbeitende Gewerbe am innovationsfreudigsten. Mehr als jeder zweite Betrieb entwickelt Produkte weiter, Marktneuheiten finden sich in keiner anderen Branche so häufig wie hier. Relativ wenige Produktneuheiten finden sich demgegenüber im Baugewerbe. Bei den Prozessinnovationen sticht der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (24 Prozent) sowohl im Branchenvergleich als auch im Vergleich mit Westdeutschland hervor. Prozessinnovationen sind in größeren Betrieben häufiger zu finden. Aber auch bei den anderen Innovationstypen ergeben sich tendenziell positive Korrelationen mit der Beschäftigtenzahl.

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. In den Beschäftigungstrends 2012 wurde daher die Analyse auf einen Fünf-Jahres-Zeitraum erweitert. In der erweiterten Periode ist der Anteil der Betriebe ohne Produktinnovationen deutlich kleiner. Jeweils grob gerechnet ein Drittel der Betriebe erneuern ihre Produkte gar nicht, gelegentlich (ein- oder zweimal in fünf Jahren) oder häufig (drei- bis fünfmal in fünf Jahren). Prozessinnovationen treten auch bei diesem längeren Betrachtungszeitraum in knapp zwei Dritteln der Betriebe nicht auf. Jährliche Verbesserungen des Produktionsprozesses oder der Bereitstellung von Dienstleistungen berichten nur 1 Prozent der Betriebe.

Im vergangenen Jahr wurde auch nach Hemmnissen gefragt, die eine Realisierung geplanter Innovationen verhindert hatten. Als wesentliche Innovationshemmnisse zeigten sich hohe Investitionskosten, organisatorische Probleme und ein Mangel an Fachpersonal. Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital und mangelnde Kundenakzeptanz haben demgegenüber eine geringere Rolle gespielt.

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

Tabelle 50: Wichtigste organisatorische Änderungen in den letzten zwei Jahren vor der Befragung, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Keine Änderung	Mehr Eigenfertigung/ Eigenleistung	Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	Neugestaltung der Vertriebswege und Kundenbeziehungen	Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	Verlagerung von Verantwortung nach unten	Einheiten mit eigener Kosten- oder Ergebnisermittlung	Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	Verbesserung der Qualitätssicherung
2008/09 Niedersachsen	59	5	3	8	4	4	1	1	12
2010/11 Niedersachsen	64	4	3	7	5	4	1	0	11
2012/13 Niedersachsen	64	5	3	4	2	3	1	1	12
Verarbeitendes Gewerbe	47	10	7	11	6	2	0	1	14
Baugewerbe	63	4	3	3	5	2	0	0	19
Handel und Reparatur	60	5	7	8	1	8	0	0	9
Dienstleistungen	64	4	1	5	5	4	0	0	14
Org. o. E., öff. Verwaltung	69	0	3	1	7	3	1	3	6
1-19 Erwerbstätige ^{a)}	68	5	3	4	2	3	-	0	12
20-99 Erwerbstätige ^{a)}	46	4	3	6	8	7	1	2	20
100 u.mehr Erwerbstätige ^{a)}	27	2	4	6	23	7	4	4	19
2012/13 Westdeutschland	71	4	2	4	3	3	0	1	9

a) Einteilung nach der Zahl der Erwerbstätigen am 30.06.2013. Zusammenfassung der kleinsten bzw. größten Größenklasse wegen zu geringer Besetzung mit benachbarter Klasse.

Zunächst ist ersichtlich, dass fast zwei Drittel der Betriebe überhaupt keine organisatorischen Änderungen vorgenommen haben. In der Vergleichsregion ist dieser Anteil sogar noch deutlich höher. Unter den wichtigsten Änderungen stehen an erster Stelle absatzorientierte Innovationen, nämlich Verbesserungen in der Qualitätssicherung (12 Prozent) und eine Neugestaltung der Vertriebswege und Kundenbeziehungen (4 Prozent). Wichtig ist auch eine stärkere Auslastung der Kapazität durch eine vermehrte Eigenfertigung (5 Prozent), der allerdings in 3 Prozent der Betriebe ein verstärkter Zukauf von Leistungen gegenübersteht. Interne Maßnahmen betreffen die Reorganisation von Abteilungen und eine Verlagerung von Verantwortung zu den einzelnen Beschäftigten. Bei einer Differenzierung nach Branchen- und Betriebsgrößenklassen bestätigt sich das Muster im Großen und Ganzen. Der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung setzt allerdings teilweise andere Schwerpunkte. Die innere Reorganisation steht hier im Vordergrund und eine Verstärkung der Eigenfertigung kommt praktisch nicht vor.

5.5 Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung und Mindestlohn

In den Beschäftigungstrends 2013 wurde an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass sich die Diskussion über Fragen der Tarifbindung aus mehreren Gründen wieder intensiviert hat. Zu diesen Gründen zählen die zunehmende Bedeutung von Sparten- und Berufsgewerkschaften, die durch Streiks partielle Vorteile für einzelne Gruppen von Beschäftigten erreichen können. Ein zunehmendes Interesse an tariflichen Entwicklungen ergibt sich auch aus der gegenwärtigen Diskussion um die Zunahme der Lohnspreizung. So sind nach einer neuen Studie der Bertelsmann-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Ifo-Institut die Reallöhne bei den 20 Prozent Beschäftigten mit den höchsten Gehältern seit Mitte der Neunziger Jahre gestiegen, während das Fünftel der Arbeitnehmer/-innen mit den geringsten Einkommen Einbußen hinnehmen musste. Diese zunehmende Lohnspreizung wird auch auf die abnehmende Tarifbindung der Beschäftigten zurückgeführt. Von dem zum 1.1.2015 eingeführten flächendeckenden allgemeinen Mindestlohn wird eine zumindest partielle Lösung des Problems der zunehmenden Lohnspreizung erwartet. Zurzeit nicht absehbar ist jedoch, wie die Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns ausfallen werden. Ein weiterer Grund für das gestiegene Interesse an Fragen der Tarifbindung ist darin zu sehen, dass sich die wichtigsten Gewerkschaften verstärkt darum bemühen, ihren Netto-Organisationsgrad zu erhöhen. Dieser hat seit dem Tiefststand im Jahr 2006 um 2,6 Prozentpunkte bis 2012 zugenommen (IW-Trends 1, 2015). Damit verbunden ist das Bestreben nach höheren Lohnabschlüssen in tariflichen Lohnverhandlungen.

Tabelle 51 dokumentiert die wesentlichen Informationen zur Tarifbindung. Die Branchentarifbindung von Betrieben hat sich auf einem niedrigen Niveau stabilisiert und liegt bei 32 Prozent (Vorjahr 31 Prozent) und damit um 14 Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres 2003. Der Anteil der Betriebe mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag ist mit 4 Prozent wieder auf dem Niveau der Jahre 2007 bis 2011. Mit 64 Prozent ist der Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung leicht rückläufig. Bemerkenswert ist jedoch, dass sich 53 Prozent dieser Betriebe an einem Branchentarifvertrag orientieren. Die Zunahme beträgt 7 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr und könnte darauf hinweisen, dass es bei moderaten Tariflohnabschlüssen für diese Betriebe lohnpolitisch vorteilhaft wird, sich an Vergleichslöhnen zu orientieren. Es verbleibt ein gutes Drittel aller Betriebe, für die Tarifverträge bei der Festlegung von Arbeitsbedingungen keine Rolle spielen. Die Entwicklungen auf der Betriebsebene spiegeln sich auf der Beschäftigtenebene in den Anteilen der Erwerbstätigen mehr oder weniger wider. Auffällig ist jedoch, dass der Anteil der Erwerbstätigen in Betrieben mit einem Branchentarifvertrag um 2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr zugenommen hat, aber damit immer noch um 14 Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres 2003 liegt.

Tabelle 51: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2003 bis 2014, Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe				Erwerbstätige			
	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	ohne Tarif	davon mit Orien- tierung am Bran- chen- tarif	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	ohne Tarif	davon mit Orien- tierung am Bran- chen- tarif
2003 Niedersachsen	46	3	51	39	61	13	26	53
2004 Niedersachsen	45	3	52	38	60	11	29	50
2005 Niedersachsen	39	4	57	39	56	12	32	49
2006 Niedersachsen	39	3	58	42	55	11	34	50
2007 Niedersachsen	37	4	59	44	50	12	38	53
2008 Niedersachsen	35	4	61	43	52	11	37	54
2009 Niedersachsen	36	4	60	44	53	12	35	51
2010 Niedersachsen	34	4	63	45	51	11	36	53
2011 Niedersachsen	31	4	65	47	49	12	38	56
2012 Niedersachsen	32	5	63	46	51	12	37	58
2013 Niedersachsen	31	4	65	46	45	14	40	53
2014 Niedersachsen	32	4	64	53	47	14	39	58
Verarbeitendes Gewerbe	27	7	66	60	37	31	32	52
Baugewerbe	55	0	44	62	70	1	30	81
Handel und Reparatur	31	4	64	71	39	6	55	72
Dienstleistungen	27	4	69	41	42	13	45	69
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	55	17	28	52	87	7	6	31
1-4 Erwerbstätige	22	1	77	43	24	2	74	46
5-19 Erwerbstätige	36	5	59	62	37	5	58	62
20-99 Erwerbstätige	44	9	46	53	46	12	43	53
100-499 Erwerbstätige	52	16	31	81	55	18	28	79
500 und mehr	70	10	20	32	59	28	13	22
2014 Westdeutschland	31	2	66	42				

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe sind 27 Prozent der Betriebe durch einen Branchentarifvertrag tarifgebunden, 7 Prozent haben einen Haustarifvertrag geschlossen. Von den 66 Prozent nichttarifgebundener Betriebe orientieren sich 60 Prozent in der Entlohnung an dem entsprechenden Branchentarifvertrag. Von den Erwerbstätigen fallen 37 Prozent unter den Geltungsbereich von Branchentarifverträgen und 31 Prozent von Haustarifverträgen. Für 32 Prozent der Erwerbstätigen gelten keine Tarifverträge direkt, aber für 52 Prozent von diesen wenden die Betriebe Tarifverträge freiwillig an.

In Betrieben ohne Tarifvertrag sind 39 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt, der zweithöchste Wert seit 2003. Von diesen Erwerbstätigen sind allerdings 58 Prozent zu Konditionen beschäftigt sind, die sich an Branchentarifregelungen anlehnen. Für

etwa 23 Prozent der Erwerbstätigen in tarifungebundenen Betrieben bilden somit tarifliche Konditionen eine Richtschnur. Die Abweichungen der Erwerbstätigenanteile von den Anteilen der tarifgebundenen Betriebe verdeutlichen, dass es vor allem größere Betriebe sind, die entweder tarifgebunden sind oder sich an einem Tarifvertrag orientieren. Branchentarifverträge setzen mithin weiterhin lohn- und arbeitszeitpolitische Maßstäbe für mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen, wenn auch mit einer leicht rückläufigen Tendenz.

Die Differenzierung nach Branchen zeigt zunächst, dass das Baugewerbe weiterhin einen sehr hohen Tarifbindungsgrad (55 Prozent) aufweist, der im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte gestiegen ist. Seine frühere Spitzenposition (2011) teilt das Baugewerbe jetzt mit dem Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Allerdings arbeiten in diesem Bereich 83 Prozent der Erwerbstätigen zu Bedingungen, die in Branchentarifverträgen ausgehandelt werden, während es im Baugewerbe nur 70 Prozent sind. Im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie im Bereich der Dienstleistungen belaufen sich die entsprechende Bindungsgrade nur auf 39 bzw. 42 Prozent, wobei der erstgenannte Wert im Vergleich zum Vorjahr um 5 Prozentpunkte gestiegen ist und der zweite um 1 Prozentpunkt gefallen ist. Besonders auffällig ist die Stabilisierung im Verarbeitenden Gewerbe (Vergleich 2014/2013 zu 2013/2012). Bei den tarifgebundenen Betrieben liegt keine Veränderung vor (2013/2012 minus 3 Prozentpunkte) und 1 Prozentpunkt (2013/2012 minus 10 Prozentpunkte) bei den Erwerbstätigen mit einer Branchentarifbindung. Die Kluft zwischen den Tarifbindungsgraden des öffentlichen und des privaten Sektors wächst und ist für die Zukunft dieses zentralen Systems der Lohnfindung nicht unproblematisch.

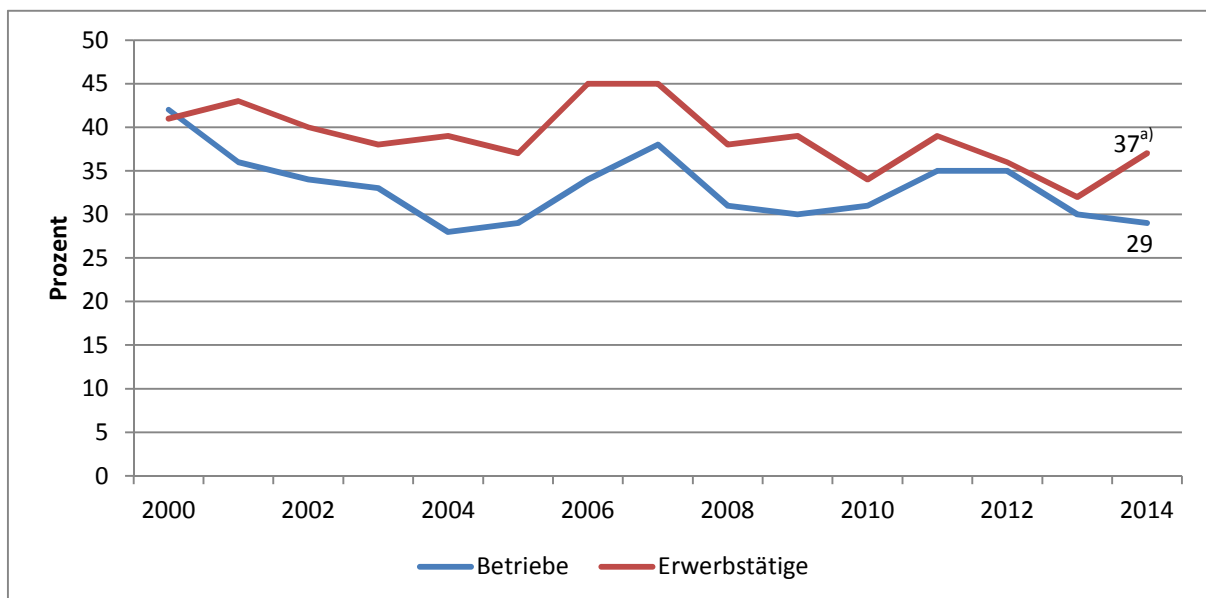
Eine Aufschlüsselung nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten weiterhin am häufigsten Branchentarifverträge anwenden. Allerdings ist der Rückgang zum Vorjahr sowohl bei den Betrieben (minus 2 Prozentpunkte) als auch bei den Erwerbstätigen (minus 4 Prozentpunkte) deutlich und zeigt, dass sich die bereits in den Vorjahren belegte Entwicklung fortsetzt. Interessant ist, dass sich für die meisten anderen Größenklassen Zuwächse der Bindungswirkung sowohl bei Betrieben als auch Beschäftigten feststellen lassen. Nur in der kleinsten Größenklasse (1 – 4 Erwerbstätige) ist eine schwache Abnahme der Tarifbindung zu beobachten.

Die tarifliche Bindungswirkung hat sich mit Ausnahme der Großbetriebe stabilisiert. Die schon erwähnte intensive und erfolgreiche gewerkschaftliche Strategie zur Gewinnung neuer Mitglieder könnte sich auch in einer erhöhten Bindungswirkung von Tarifverträgen niederschlagen. Von den in neueren Forschungsbeiträgen nachgewiesenen privaten Erträgen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft könnte inzwischen eine gewisse Anreizwirkung ausgehen. Diese Erträge beruhen vor allem auf einem

geringeren Entlassungsrisiko von Gewerkschaftsmitgliedern im Vergleich zu Nichtorganisierten und darauf, dass Gewerkschaftsmitglieder längere krankheitsbedingte Fehlzeiten aufweisen als ihre Kollegen.

Über die Höhe der übertariflichen Entlohnung in tarifgebundenen Betrieben informieren die **Abbildungen 25** und **26**. Auffällig ist zunächst, dass der Anteil der über Tarif entlohnenden Betriebe im Krisenjahr 2009 ein relatives Minimum (30 Prozent) erreichte, der Erwerbstätigenanteil im gleichen Jahr aber ein relatives Maximum (39 Prozent). Auch 2010 entwickelten sich die beiden Anteile noch gegenläufig. 2011 stieg die Verbreitung übertariflicher Entlohnung nach beiden Anteilen an, in den beiden Folgejahren ging sie aber wieder zurück und erreichte bei dem Erwerbstätigenanteil, den geringsten Wert seit 2000. Die im letzten Bericht geschilderte Beobachtung, dass Betriebe nach der ertragsschwachen Periode der schweren Rezession versuchten, Kosten durch eine Verringerung der Lohnzuschläge im Aufschwung zu senken, setzt sich mithin in der Zeit einer schwachen Konjunktur bis Mitte 2013 fort. Auffällig ist, dass ab Mitte 2013 bei einer sich leicht verbessernden Konjunktur anteilmäßig weniger Betriebe übertariflich zahlen, jedoch die Erwerbstätigenanteile deutlich zunehmen.

Abbildung 25: Übertarifliche Bezahlung nach Betrieben und Erwerbstätigen in Niedersachsen 2000 bis 2014, Anteile in Prozent; Basis: Tarifgebundene Betriebe

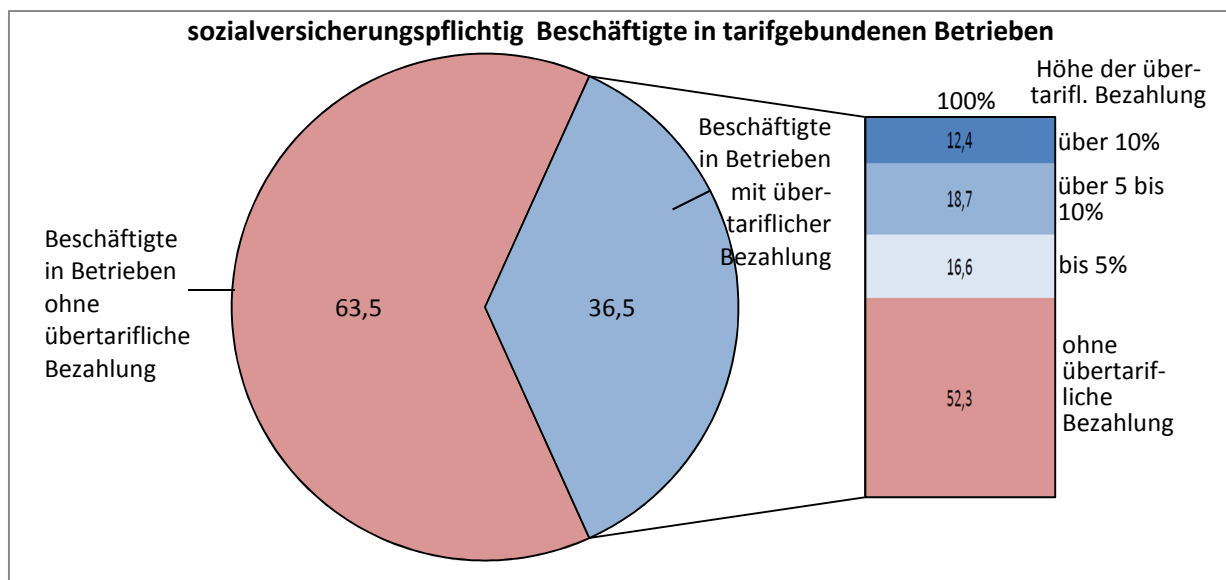


a) Angegeben ist der jeweilige Anteil der Erwerbstätigen in Betrieben, die übertariflich zahlen. Dieser Wert ist nicht gleichbedeutend mit dem Anteil der Personen, die übertarifliche Bezahlung erhalten, da in vielen Betrieben nur ein Teil der Beschäftigten übertariflich bezahlt wird. Genaueres dazu siehe Abbildung 18.

Abbildung 26 zeigt sehr deutlich, dass übertariflich zahlende Betriebe die übertarifliche Entlohnung durchaus selektiv verwenden, wahrscheinlich mit den Zielen produk-

tivitätsrelevante Anreize zu setzen und die Betriebsbindung zu erhöhen. Dort kommen immerhin 52,3 Prozent der Mitarbeiter/-innen nicht in den Genuss dieser Lohnzuschläge, wohingegen 12,4 Prozent (2012 20 Prozent, 2011 25 Prozent) der Belegschaft Lohnzuschläge von über 10% erhalten. 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 26: Übertarifliche Bezahlung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen 2013, Anteile in Prozent; Basis: Tarifgebundene Betriebe



Da sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur sehr begrenzte Aussagen über die Reaktionen von Betrieben auf die allgemeine Einführung von Mindestlöhnen machen lassen, und dies betrifft vor allem ihre Beschäftigungswirkungen, untersuchen wir die Betroffenheit von Betrieben durch die Mindestlöhne. Wir folgen damit der Untersuchung „Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben“ (Bellman/Bossler/Gerner/Hübler, IAB-Kurzbericht 6/2015), die Ergebnisse für alle Betriebe in Deutschland präsentiert.

Zunächst zeigt sich, dass 11 Prozent der niedersächsischen Betriebe von der Mindestlohnregelung betroffen sind, da sie mindestens einen Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin beschäftigen, der weniger als €8.50 pro Stunde verdient. Der Anteil dieser Beschäftigten bezogen auf alle Beschäftigten beläuft sich auf 4 Prozent. Bezieht man den Anteil der Beschäftigten mit einer Entlohnung unterhalb der Mindestlohngrenze nur auf die Betriebe, die mindestens eine/n von der Mindestlohnregelung betroffenen Arbeitnehmer/-in beschäftigen, erhöht sich dieser Anteil auf 29 Prozent. Differenziert nach Branchen erhält man für das Verarbeitende Gewerbe 14, für den Bereich Handel, Kfz-Reparatur 27 und für den Bereich Dienstleistungen 35 Prozent. Das Bauge-

werbe verfügt bereits seit mehreren Jahren über eine Mindestlohnregelung und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind Beschäftigte, die unterhalb des Mindestlohns entlohnt werden, überaus selten. Die Anteile der von der Mindestlohnregelung betroffenen Personen verteilen sich folgendermaßen auf die drei Sektoren: Dienstleistungen 60, Handel, Kfz-Reparatur 31 und Verarbeitendes Gewerbe 8 Prozent. Sollte es zukünftig zu betrieblichen Beschäftigungsanpassungen kommen, sind diese vor allem in diesen Sektoren zu erwarten.

Tabelle 52: Betriebe mit Beschäftigten, die weniger als 8,50 € pro Stunde (brutto) verdienen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	betroffen vom Mindestlohn			Anteil an betroffenen Personen	Betriebe mit Veränderung der Stundenlöhne in den letzten 12 Monaten aufgrund der Diskussion um Mindestlohn
	Anteil Betriebe	Anteil Beschäftigte bezogen auf alle Betriebe	betroffene Betriebe		
2014 Niedersachsen	11	4	29	100	7
Verarbeitendes Gewerbe	12	2	14	8	7
Baugewerbe	0	-	-	0	3
Handel, Kfz-Reparatur	20	8	27	31	12
Dienstleistungen	10	5	35	60	7
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	0	-	-	0	1
1-4 Erwerbstätige	5	2	42	3	2
5-19 Erwerbstätige	12	4	36	25	3
20-99 Erwerbstätige	24	8	34	59	13
100-499 Erwerbstätige	10	2	17	11	13
500 und mehr	7	0	5	1	13
tarifgebundene Betriebe	10	3	28	47	8
ohne Tarifvertrag	11	5	29	53	6
2014 Westdeutschland	9	3		100	6

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe sind 12 Prozent der Betriebe vom Mindestlohn betroffen. Von allen dort Beschäftigten betrifft der Mindestlohn 2 Prozent und in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben betrifft er 14 Prozent der Beschäftigten. Von allen vom Mindestlohn betroffenen Personen sind 8 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig.

Nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich das folgende Bild. Bezieht man wiederum den Anteil der Beschäftigten mit einer Entlohnung unterhalb der Mindestlohngrenze nur auf die Betriebe, die zumindest einen von der Mindestlohnregelung betroffenen Arbeitnehmer beschäftigen, zeigen sich mit der Betriebsgröße abnehmende Prozentsätze, von den kleinsten Betrieben (1-4 Erwerbstätige) sind 42 Prozent der Arbeitnehmer betroffen, von den Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) hingegen nur 5 Prozent. Die Anteile der von der Mindestlohnregelung betroffenen Personen verteilen sich nach Betriebsgrößenklassen sehr ungleichmäßig. Die Anteile sind in den kleinsten und größten Betrieben sehr gering (3 Prozent bzw. 1 Prozent), sie

konzentrieren sich in den Betriebsgrößenklassen 5-19 und 20-99 Erwerbspersonen (25 bzw. 59 Prozent). Bei einer Unterscheidung nach tarifgebundenen und Betrieben ohne Tarifvertrag zeigt sich, dass in letzteren 53 Prozent aller vom Mindestlohn betroffenen Personen arbeiten, in tarifgebundenen Betrieben mithin 47 Prozent.

Stimuliert durch die Diskussion über die Einführung eines Mindestlohns könnten Betriebe vorausschauend die Stundenlöhne anpassen. In Niedersachsen veränderten 7 Prozent ihre Stundenlohnsätze (der Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe beläuft sich 11 Prozent) vor Inkrafttreten des Gesetzes. Höhere Werte weisen der Bereich Handel, Kfz-Reparatur (12 Prozent) und insbesondere die größeren Betriebe ab der Größenklasse 20 bis 99 Erwerbstätige (jeweils 13 Prozent) aus.

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