
Beschäftigungstrends 2011

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2011 für das
Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel der Leibniz Universität Hannover

Bearbeiter: Knut Gerlach und Wolfgang Meyer

April 2012

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.....	6
2	Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung.....	11
2.1	Entwicklung 2000 bis 2011 insgesamt	11
2.2	Struktur und Entwicklung nach Branchen	16
2.3	Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen	18
2.4	Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, -typ und Rechtsform	22
2.5	Struktur und Entwicklung nach Regionen	25
2.6	Entwicklung nach Krisenbetroffenheit	27
3	Personalstruktur	30
3.1	Tätigkeitsgruppen.....	30
3.2	Mini- und Midi-Jobs.....	32
3.3	„1-Euro-Jobs“	33
3.4	Teilzeitbeschäftigung	34
3.5	Befristete Beschäftigung	35
3.6	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte	38
4	Personalpolitik	40
4.1	Grundlagen der Personalplanung	40
4.2	Einstellungen, Abgänge und Personalsuche.....	41
4.3	Betriebliche Ausbildung.....	50
4.4	Fort- und Weiterbildung.....	59
4.5	Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden	66
4.6	Altersstruktur und künftiger Fachkräftebedarf	70
5	Wirtschaftliche Lage	80
5.1	Geschäftsvolumen und Produktivität.....	80
5.2	Ertragslage.....	85
5.3	Investitionen	87
5.4	Innovationen	90
5.5	Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung, Öffnungsklauseln, Gewinn- und Kapitalbeteiligung	95

0 In aller Kürze

Erwerbstätigkeit:

Die außerordentlich positive Wachstumsdynamik des Jahres 2010 hat sich auch im Berichtsjahr bis zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2011 fortgesetzt. Die Zahl der Erwerbstätigen steigt um 2,5 Prozent und erfreulicherweise ist auch die Zuwachsrate der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 2,4 Prozent nur wenig geringer. Der Zuwachs wird daher zu einem geringeren Teil als früher durch einen Anstieg der geringfügigen Beschäftigung gespeist. Wachstumsimpulse gehen von einem knappen Viertel der Betriebe aus, denen ein deutlich kleinerer Teil an schrumpfenden Betrieben gegenübersteht. Ein- und Ausgliederungen von Betriebsteilen haben nur in einem sehr kleinen Teil der Betriebe stattgefunden und die Beschäftigungsentwicklung insgesamt nur geringfügig beeinflusst. Beschäftigungsgewinne gab es wie in den Vorjahren im Bereich der Dienstleistungen sowie in Handel und Reparatur. Auch das Verarbeitende Gewerbe, das am stärksten von der Krise betroffen war, verzeichnet wieder Zuwächse. Das Baugewerbe verharrt in etwa auf dem Vorjahresniveau, der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung im Hinblick auf die Zahl der Erwerbstätigen ebenfalls; die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird dort allerdings vermindert. Mittelständische Betriebe treiben anders als in vielen Jahren die Entwicklung nicht voran, sondern hinken ein bisschen hinter her. Bei einer regionalen Differenzierung zeigt sich, dass die Beschäftigung in ländlichen Regionen am stärksten wächst. Für die Entwicklung von 2011 auf 2012 sind die meisten Betriebe verhalten optimistisch, d. h., sie rechnen mit einer konstanten oder steigenden Zahl an Erwerbstätigen.

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 kleineren Schwankungen überlagert. Frauen sind nach wie vor bei einfachen Tätigkeiten über- und bei hochqualifizierten Tätigkeiten wie bei tätigen Inhabern/Vorständen unterrepräsentiert. Allerdings haben sich die Anteile gegenüber dem Vorjahr geringfügig zu Gunsten der Frauen verschoben. Die häufig beklagte Umstrukturierung von Vollzeitbeschäftigung in Dauerjobs (Normalarbeit) zu einer stärkeren Nutzung von befristeter Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit (atypische Beschäftigung) zeigt sich nicht durchgängig. Allerdings ist eine genaue Abgrenzung von Normalarbeit und atypischer Beschäftigung auf der Basis von Betriebsdaten schwierig, weil es zwischen den verschiedenen Gruppen erhebliche Überschneidungen gibt.

Einstellungen, Abgänge und freie Stellen:

Im Vorjahresvergleich ist sowohl die Zahl der Einstellungen wie die der Abgänge im ersten Halbjahr 2011 deutlich gestiegen. Der Arbeitsmarkt ist fluider geworden und verzeichnet den höchsten Personalumschlag seit dem Jahr 2000. Für Frauen ist die Entwicklung erneut etwas günstiger als für Männer, denn für sie lässt sich ein überproportionaler Anteil an den Einstellungen und ein unterproportionaler an den Abgängen beobachten. Bei einer Betrachtung des Qualifikationsprofils der neu Eingestellten könnte der Eindruck entstehen, dass Geringqualifizierte besonders gefragt sind, denn sie stellen einen überproportionalen Teil dieser Gruppe. Dies wäre aber eine Fehlinterpretation, wie der langfristige Rückgang im Umfang der Beschäftigung geringqualifizierter Arbeitskräfte zeigt. Der hohe Anteil ist stattdessen Ausdruck der geringen Stabilität dieses Beschäftigungssegments. Der Anteil der Betriebe, die gern weitere Einstellungen vorgenommen hätten, ist erneut gestiegen, ebenso die Zahl der offenen Stellen. Ebenfalls angestiegen ist die Zahl der nicht besetzten Stellen. Insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten ist offensichtlich ein Fachkräftemangel spürbar. Bei den Abgängen ist die arbeitnehmerseitige Kündigung erneut der häufigste Abgangsgrund, was ein Indiz für eine aus Arbeitnehmersicht günstige Arbeitsmarktlage ist.

Betriebliche Ausbildung:

Im Bereich der betrieblichen Ausbildung zeigen sich in quantitativer Hinsicht einige Veränderungen mit einer leicht abwärts gerichteten Tendenz. So sind das aktuelle Ausbildungsplatzangebot und der Umfang der Ausbildung sowie die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung ist demgegenüber geringfügig gestiegen und die Zahl der nicht besetzten Ausbildungsplätze ebenfalls. Dies deutet darauf hin, dass die Rückgänge nicht unbedingt ein nachlassendes betriebliches Ausbildungsengagement widerspiegeln, sondern auch von der Entwicklung der Ausbildungsstellennachfrage beeinflusst wurden. 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).

Weiterbildung

Die interne und externe Fort- und Weiterbildung ist nach wie vor ein wichtiger Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Angesichts des drohenden Fachkräftemangels wäre es wünschenswert, wenn die Betriebe präventiv mit einer Verstärkung der Weiterbildung reagierten. Dies ist von 2010 auf 2011 auch tatsächlich geschehen. Sowohl der Anteil an Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen als auch der Anteil der Beschäftigten, die an solchen Maßnahmen teilgenommen haben, ist gestiegen. Erneut fällt die höhere Partizipation von Frauen auf.

Zum ersten Mal wurde auch die Weiterbildungsquote der älteren Arbeitnehmer erfasst. Sie ist mit 20 Prozent niedriger als die der Gesamtgruppe, welche 28 Prozent beträgt. Auch Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten sind unterdurchschnittlich häufig an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Das höchste Weiterbildungsengagement findet sich bei Dienstleistungsbetrieben und bei Betrieben der mittleren Größenklasse. Es dominieren nach wie vor institutionelle Formen der Weiterbildung wie Kurse.

Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden:

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt wie im Vorjahr 39,1 Stunden, bei relativ großen Schwankungen um diesen Durchschnitt. Die Hälfte der Beschäftigten hat eine 40-Stundenwoche. Eine konjunkturelle Anpassung der verfügbaren Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt durch Überstunden, deren quantitative Bedeutung im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben ist. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten ist erneut deutlich gestiegen und bietet mittlerweile für gut jeden vierten Betrieb – mit etwas mehr als der Hälfte der Erwerbstätigen – die Möglichkeit, flexibel auf Schwankungen im Arbeitsanfall zu reagieren.

Altersstruktur und künftiger Fachkräftebedarf:

In die aktuelle Befragung wurde ein Schwerpunkt auf den Zusammenhang von Altersstruktur der Beschäftigten und Fachkräftebedarf gelegt, da erwartet wird, dass die demographische Entwicklung die Fachkräfteknappheit verstärkt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten zählen zur mittleren Altersgruppe der „30 bis unter 50-Jährigen“, ein Fünftel gehören zu den Jüngeren und gut ein Viertel zu den Älteren. Gegenüber 2002 und 2006 zeigt sich eine deutliche Alterung der Belegschaften. Trotz dieser Entwicklung bleibt der Anteil der Betriebe mit spezifischen Maßnahmen für Ältere in etwa konstant. Die wichtigste Maßnahme ist nach wie vor die Altersteilzeit, die aber die Älteren ausgrenzt anstatt sie als Fachkräftereservoir zu nutzen. Letzteres wird z. B. durch die Einbeziehung in betriebliche Weiterbildung und durch altersgemischte Teams angestrebt. Etwas mehr als jeder vierte Betrieb rechnet mit einer Fachkräftebesetzung innerhalb der nächsten zwei Jahre, ein gutes Drittel davon aufgrund von altersbedingtem Ausscheiden von Arbeitskräften. Dabei werden von relativ vielen Betrieben Besetzungsprobleme erwartet, vor allem im gewerblichen Bereich. Als Grund wird am häufigsten eine generelle Knappheit an Bewerbern genannt.

Geschäftsvolumen und Ertragslage:

Geschäftsvolumen und Ertragslage gehören zu den wichtigsten betrieblichen Kennziffern, die allerdings von den Betrieben nicht immer Außenstehenden mitgeteilt werden. Daher ist der Unsicherheitsbereich der Angaben hier größer als bei weniger "sensiblen" Sachverhalten. Die niedersächsischen Betriebe haben 2010 (dem letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr vor der Befragung) im Durchschnitt einen Umsatz

von 2,4 Millionen Euro erwirtschaftet, ein Wert der über dem des Jahres 2009 liegt. Der gesamte Umsatz in Niedersachsen stieg 2010 nach dem Einbruch 2008 und der Erholung weiter an. Die Bruttowertschöpfung pro Arbeitskraft (Arbeitsproduktivität) ist konstant geblieben. Der Anteil der Betriebe, der mit den vorhandenen Ressourcen auch höhere Umsätze realisieren könnte, wenn die Nachfrage nach den Produkten stärker gewesen wäre, ist gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen, mit 62 Prozent aber immer noch relativ hoch. Die übrigen hätten überwiegend zusätzliches Personal benötigt. Die Umsatzerwartungen für das kommende Jahr sind relativ positiv und übertreffen die der Vorjahre. Besonders optimistisch sind die Erwartungen im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich. Die Ertragslage wird im Durchschnitt mit der Schulnote 2,8 bewertet, wobei sich die Einschätzungen im Vergleich zu 2009 verbessert haben.

Investitionen und Innovationen:

Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe hängt unter anderem vom technischen Stand der Anlagen ab, den drei von fünf Firmen mit gut bis sehr gut beurteilen. Betriebe mit Investitionen im vorausgehenden Jahr schneiden dabei deutlich besser ab als nicht investierende. Der Anteil investierender Betriebe liegt im Jahr 2010 niedriger als im Vorjahr, allerdings ist das durchschnittliche Investitionsvolumen etwas angestiegen. Der Schwerpunkt liegt wie in den Vorjahren bei Investitionen in EDV- und IuK-Systeme. Produktinnovationen meldete etwa ein Drittel der Betriebe, meist in Form einer Weiterentwicklung der Produkte. Ein weiteres Drittel erneuert die Produktpalette in größeren zeitlichen Abständen.

Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung, Öffnungsklauseln, Kapital- und Gewinnbeteiligung:

Die Tendenz zum Rückgang der Tarifbindung hat auch 2011 angehalten. Während 2002 noch 50 Prozent der Betriebe an einen Branchentarifvertrag gebunden waren, ist dieser Anteil mittlerweile auf 31 Prozent gesunken. Da der Grad der tariflichen Bindung mit der Unternehmensgröße ansteigt, ist der Anteil der Beschäftigten, die von Tarifverträgen erfasst werden, aber deutlich größer. Berücksichtigt man auch freiwillige Tariforientierung der Betriebe, dann legen Tarifverträge die Entlohnung noch für vier von fünf Beschäftigten fest. Mit der anhaltenden Verbesserung der wirtschaftlichen Situation hat sich auch der Anteil der Betriebe und Beschäftigten mit übertariflicher Bezahlung wieder erhöht. Während übertarifliche Bezahlung den Betrieben Spielraum nach oben öffnet, erlauben Öffnungsklauseln Flexibilität nach unten, und bei einem größeren Anteil an Beschäftigten als früher wird auch von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Die Möglichkeit, über Kapital- bzw. Gewinnbeteiligung die Motivation der Beschäftigten zu erhöhen, nutzen nach wie vor nur relativ wenige Betriebe.

1 Betriebspanel als Informationsquelle

Seit 1993 führt Infratest Sozialforschung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) Befragungen von Betrieben zur Erfassung aktueller Beschäftigungstrends durch. Diese Basisstichprobe, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finanziert wird, ist so strukturiert, dass repräsentative Aussagen für die gesamtdeutsche Wirtschaft gemacht werden können. Da die ostdeutschen Bundesländer auch an länderspezifischen Analysen interessiert waren, finanzierten sie ab 1996 eine Aufstockung der Stichprobe, die dann repräsentative Aussagen für die beteiligten Länder ermöglichte. Westdeutsche Bundesländer erkannten ebenfalls bald die Bedeutung dieses Informationsinstruments, so dass die Zahl der insgesamt befragten Betriebe ständig wuchs: Von ca. 4.000 im Jahr 1993 auf ca. 16.000 seit 2003. Im Jahr 2011 ist erneut nur Hamburg nicht 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, so dass 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 oben genannte 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 Frau-

en, 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. 192.000 niedersächsischen Betriebe im Juni 2010, die zu diesem Zeitpunkt insgesamt knapp 2,4 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, Geschäftsführern oder personalverantwortlichen leitenden Mitarbeitern durchgeführt. In einem kleineren Teil der Betriebe wurde der Fragebogen von den Befragten selbst ausgefüllt. Für das Jahr 2011 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. 61,7 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 9,2 Prozent des Personals hier tätig. In den beiden oberen Größenklassen mit 1,9 Prozent der Betriebe finden sich dagegen 43,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die meisten Betriebe gehören zum Sektor Dienstleistungen (74,3 Prozent mit 67,4 Prozent der Beschäftigten) mit dem Handel als größtem Einzelbereich. Nach wie vor bedeutsam ist auch das Verarbeitende Gewerbe, das mit 7,9 Prozent der Betriebe 22,5 Prozent des Personals 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 Mikitschew unterstützt, wofür wir uns herzlich bedanken.

Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2010 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2011

Branche	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2010					Niedersachsen insgesamt		Interviews 2011
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	absolut	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	8.297	1.043	183	11	1	9.535	5,0	30
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung	827	551	352	106	13	1.849	1,0	26
Nahrungs- und Genussmittel	1.082	865	464	178	18	2.607	1,4	29
Verbrauchsgüter	906	592	312	106	5	1.921	1,0	36
Produktionsgüter	678	637	526	199	39	2.079	1,1	48
Investitions- und Gebrauchsgüter	3.640	2.955	1.446	364	60	8.465	4,4	91
Baugewerbe	11.477	6.918	1.414	118	2	19.929	10,4	69
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Großhandel	24.341	12.742	3.450	424	13	40.970	21,4	170
Verkehr und Lagerei	3.916	2.553	1.155	149	20	7.793	4,1	41
Information und Kommunikation	2.187	893	365	57	9	3.511	1,8	21
Gastgewerbe	9.590	2.924	643	35	0	13.192	6,9	55
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.289	928	352	138	21	5.728	3,0	31
wirtschaftl., wiss. und freiberufliche Dienstleistungen	19.150	6.431	1.864	432	36	27.913	14,6	97
Erziehung und Unterricht	2.890	2.213	760	73	15	5.951	3,1	52
Gesundheits- und Sozialwesen	10.644	7.027	2.238	366	85	20.360	10,6	119
sonstige Dienstleistungen	7.517	2.039	276	46	1	9.879	5,2	33
Organisationen ohne Erwerbszw.	3.140	927	297	48	0	4.412	2,3	20
Öffentliche Verwaltung	729	690	911	320	44	2.694	1,4	64
Rest (nicht zugeordnet)	2.933	24	6	3	0	2.966	1,5	-
Niedersachsen	118.233	52.952	17.014	3.173	382	191.754		1.032
Anteil in Prozent	61,7	27,6	8,9	1,7	0,2		100,0	100
Interviews 2011	300	202	285	178	67	1.032	100,0	

Quelle der Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

— Betriebe werden zusammengefasst ausgewiesen.

Die der Betriebsbefragung zu Grunde liegende Stichprobe ist so strukturiert, dass durch Hochrechnungen Aussagen für die gesamte niedersächsische Wirtschaft gemacht werden können. Die ermittelten Werte sind allerdings Schätzungen der entsprechenden Merkmale in der Grundgesamtheit und daher mit einer gewissen Unschärfe behaftet. Generell gilt: Je größer die Streuung des Merkmals und je kleiner die der Schätzung zu Grunde liegende Zahl von Interviews ist, desto größer ist der statistische Unschärfbereich. 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 zusammenlegen, so dass 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;
- Dienstleistungen³: Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation; Gastgewerbe; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen; Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; sonstige Dienstleistungen;
- Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.

Bei der letztgenannten Gruppe 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 Wirtschaftsbereiche 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

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

Oversampling bei großen Betrieben und beim Verarbeitenden Gewerbe vor, weil diese Bereiche als besonders interessant angesehen werden. Dies wird allerdings bei der Auswertung durch eine entsprechende Gewichtung berücksichtigt.

Bei Vergleichen über mehrere Jahre ist zu beachten, dass in einem Panel im Prinzip von Jahr zu Jahr die gleichen Betriebe befragt werden sollen. In der Praxis ist dies jedoch nicht möglich, da jährlich etwa 15 Prozent der Betriebe ausscheiden. 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. Dies bedeutet andererseits, dass Veränderungen in den beobachteten Größen sowohl auf Verhaltensänderungen als auch auf Änderungen in der Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen sein können.⁴ Im Prinzip lässt sich der zweitgenannte Einfluss wieder durch entsprechende Längsschnitthochrechnungsverfahren herausrechnen. Allerdings sind die Unsicherheitsbereiche dieser Rechnungen so hoch, dass hier 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 Antworter 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.

⁴ Damit sind Änderungen unterhalb der Schichtungsmerkmale Branche und Betriebsgrößenklasse gemeint. Scheidet z. B. ein Kleinbetrieb im Baugewerbe mit hohem Auszubildendenanteil aus und wird durch einen entsprechenden Betrieb mit niedrigem Anteil ersetzt, sinkt die Ausbildungsintensität 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 2011 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, tätige Inhaber, 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 im Panel nicht vollständig erfasst wird.⁵ Wenn im Folgenden von Beschäftigten gesprochen wird, so handelt es sich um Teilgruppen, wie z. B. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte oder geringfügig Beschäftigte, bzw. um diese abhängig Beschäftigten insgesamt.

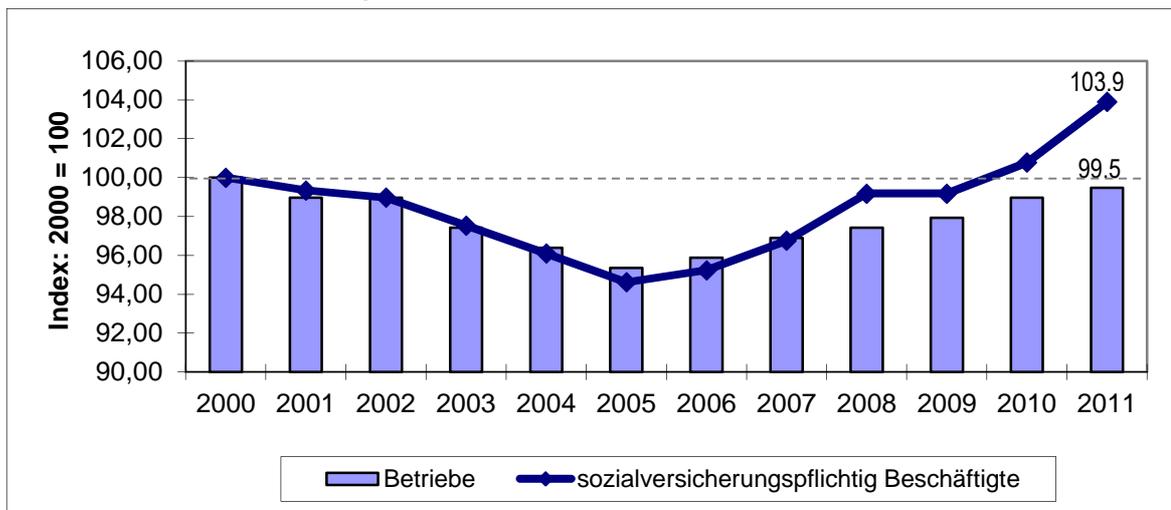
Im Betriebspanel werden, wie gesagt, Fälle von Erwerbstätigkeit registriert. Daher kann es zu Doppelzählungen kommen, wenn Personen in mehreren befragten Betrieben Arbeitsverhältnisse hatten. Dies tritt z.B. bei geringfügig Beschäftigten häufiger auf. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen muss auch 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 2011 anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach. In dieser Statistik sind nur Informationen über die Teilgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten, die allerdings

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

zum Kern des Arbeitsmarktes zählt. Die Ausgangswerte des Jahres 2000 (194.000 Betriebe mit 2.436.000 Erwerbstätigen) 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 der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat 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. Im aktuellen Berichtsjahr gab es weitere deutliche positive Impulse – vor allem wieder aus dem Ausland – für das Beschäftigungsniveau.

Abbildung 1: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2011, Stand: jeweils 30.06.



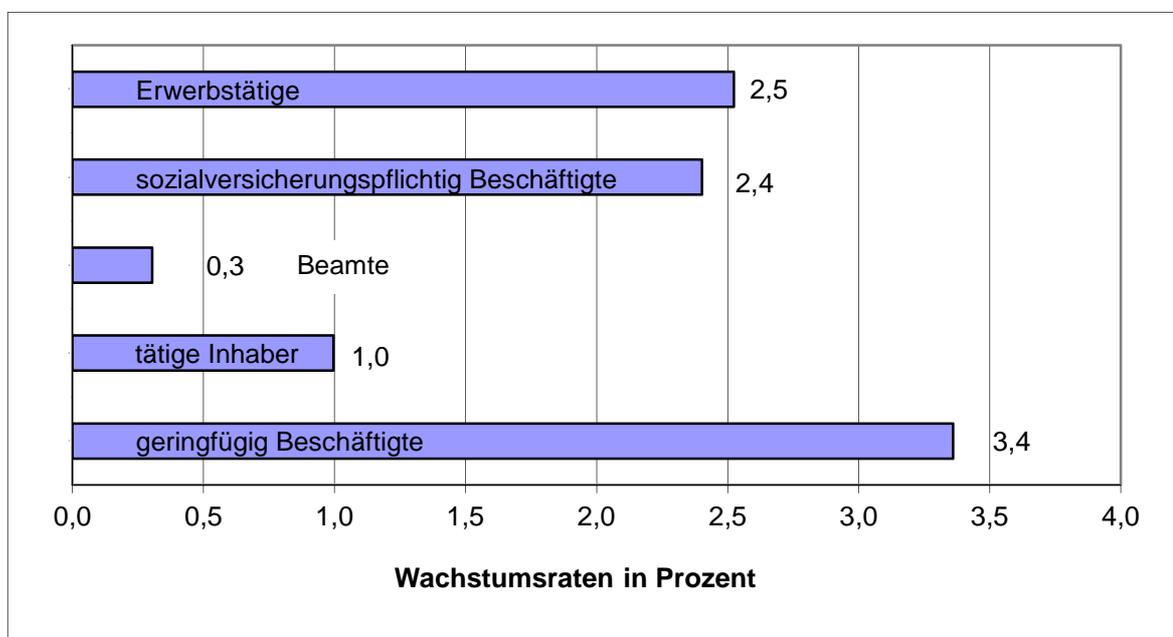
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

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

Abbildung 2 zeigt die Wachstumsraten für die verschiedenen Gruppen von 2010 auf 2011 und bestätigt noch einmal das eben angesprochene Muster. Die Entwicklung weist wie in den Vorjahren aufwärts (plus 2,5 Prozent) und hat für alle Gruppen eine ganz ähnliche Dynamik wie in den Jahren 2008 und 2010. Erfreulicherweise ist die

zusätzliche Erwerbstätigenzahl (ca. 79.000) zum größten Teil auf ein Anwachsen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zurückzuführen (ca. 54.000). Ca. 13.000 zusätzliche Personen finden sich in der Gruppe der geringfügig Beschäftigten. Da die Basis hier deutlich kleiner ist als bei den Sozialversicherten, ist allerdings die Wachstumsrate größer als die der Kerngruppe der Erwerbstätigen. Gegenüber den Vorjahren hat sich das Wachstum der geringfügigen Beschäftigung aber deutlich verlangsamt. Insgesamt ist die Entwicklung in Niedersachsen wie bereits in den Vorjahren etwas günstiger als die in der Vergleichsregion Westdeutschland und zwar sowohl bei der Zahl der Erwerbstätigen (+ 0,1 Prozentpunkte) als auch bei der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (+0,2 Prozentpunkte).

Abbildung 2: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen 2011, Veränderung 30.06.2010 auf 30.06.2011 in Prozent



Die Veränderungen der Gesamtzahl der Erwerbstätigen sind das saldierte Ergebnis von Bewegungsvorgängen, die sich auf betrieblicher Ebene durch Wachstums- und Schrumpfungsprozesse ausdrücken. Wie **Tabelle 2** zeigt, hat sich in gut der Hälfte der Betriebe keine Veränderung ergeben. Die andere Hälfte teilt sich auf in einen größeren Teil mit wachsenden Betrieben und einen kleineren mit schrumpfenden. Da darüber hinaus der Wachstumsprozess mit rund 13 Prozent ausgeprägter ist als der Schrumpfungsprozess mit etwa 11 Prozent, ergibt sich für das Aggregat „alle Betriebe“ eine deutlich positive Entwicklung.

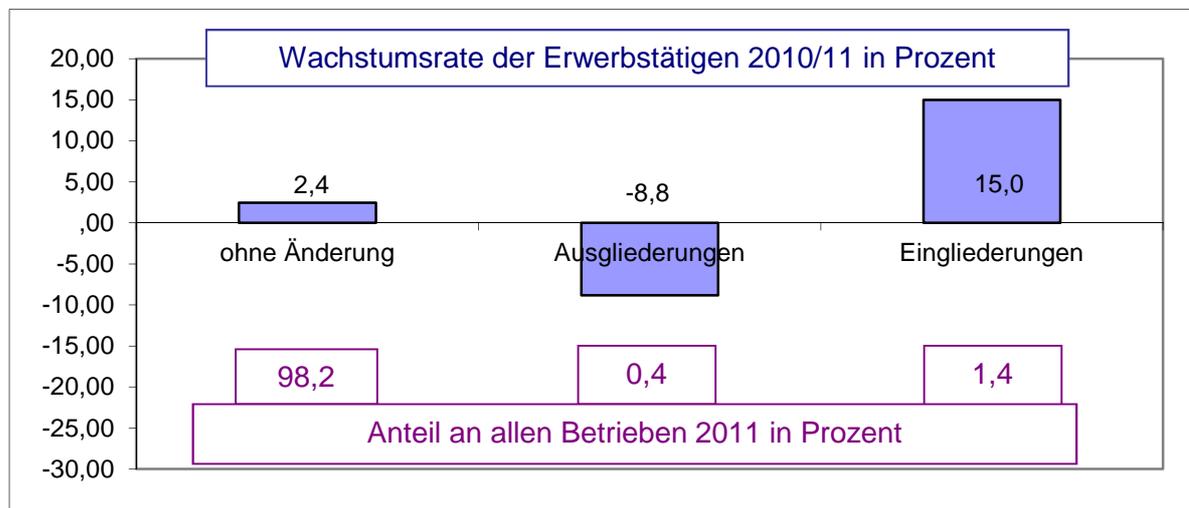
Tabelle 2: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2010 auf 2011, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2010 auf 2011 ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	2011 in Tausend	2011 Anteil in Prozent	Änderung 10-11 in Tausend	Änderung 10-11 in Prozent
gestiegen	50	23	+ 172	+ 12,1
gleich geblieben	104	55	0	0,0
gefallen	35	19	- 93	- 10,2

Lesebeispiel „gestiegen“: In 50.000 Betrieben, diese entsprechen einem Anteil von 23 Prozent, ist die Zahl der Erwerbstätigen gestiegen, und zwar um 172.000; dies ergibt eine Wachstumsrate von 12,1 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 Ausgliederungen) verloren gingen. **Abbildung 3** zeigt, dass die quantitative Bedeutung dieser Prozesse dadurch begrenzt ist, dass weniger als 1 Prozent der Firmen von solchen Veränderungen betroffen sind.⁶ Zudem stehen den Abgängen von Arbeitsplätzen Eingliederungen von Betrieben oder Unternehmensteilen in 1,4 Prozent der Betriebe gegenüber.

Abbildung 3: Betriebe mit Betriebsänderungen und Wachstumsraten der Erwerbstätigen in Niedersachsen 2011, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe



Lesebeispiel „ohne Änderung“: In 98,2 Prozent aller Betriebe haben sich keine Änderungen (Aus- bzw. Eingliederungen) ergeben. Die Zahl der Erwerbstätigen ist hier um 2,4 Prozent gestiegen.

⁶ Bei der Frage nach Ausgliederungen wurde die Anzahl der Items durch Zusammenfassungen reduziert. Es ist nicht auszuschließen, dass dies zu einer Reduzierung der Zahl der Meldungen geführt hat.

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 2010 auf 2011 in den einzelnen Kategorien angegeben. Hier zeigt sich, dass ausgliedernde Betriebe insgesamt um ca. 9 Prozent schrumpfen und eingliedernde um ca. 15 Prozent wachsen.⁷ Insgesamt lässt sich feststellen, dass Ausgliederungen fast keine 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 indirekte wirken können. So kann bei Freisetzungen durch Ausgliederungen das Arbeitseinkommen in der Region zurückgehen und dies, z. B. im Handel, Nachfrage- und damit Beschäftigungsrückgänge verursachen.

Während die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung bisher rückwärtsgewandt war, richtet **Tabelle 3** den Fokus auf die Zukunft (vom Zeitpunkt der Befragung aus gesehen). Für das Jahr 2012 rechnen die meisten Betriebe – wie in allen Jahren – mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl; 16 Prozent erwarten eine steigende und 5 Prozent eine fallende Zahl. Damit setzt sich der seit 2006 vorherrschende positive Trend bei den Erwartungen unverändert fort.

Tabelle 3: Erwartete Beschäftigtenentwicklung bis Juni 2012 in Niedersachsen, Basis: Alle Betriebe

Die Beschäftigung wird bis Juni 2012 voraussichtlich...	Anteil ... Betriebe in Prozent			
	alle Betriebe	Zahl der Erwerbstätigen war von 2010 auf 2011		
		konstant	wachsend	schrumpfend
etwa gleich bleiben	74	81	62	69
eher steigen	16	11	25	20
eher fallen	5	3	8	5
Kann man noch nicht sagen	5	5	5	6

Klammert man die Betriebe aus, die noch keine Aussage treffen können, dann wird mit einer Steigerung der Beschäftigung um 2,2 Prozent gerechnet. Dies ist ein etwas kleinerer Wert als der, mit dem die Betriebe jeweils in den letzten drei Jahren gerechnet haben. 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 und nur 5 Prozent einen weiteren Be-

⁷ Welchen Anteil Aus- und Eingliederungen an diesen Gesamtentwicklungen haben, kann nicht gesagt werden.

schäftigungsrückgang erwarten. Differenziert man die Betrachtung nach Branchen (nicht in der Tabelle aufgeführt), dann zeigt sich der Bereich Handel und Reparatur mit einem Zuwachs von 3,3 Prozent am optimistischsten. Auf der anderen Seite steht der Bereich öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck mit einer erwarteten Schrumpfung von 0,6 Prozent.

Wie in den vergangenen Jahren wurde auch geprüft, ob die im Vorjahr geäußerten Erwartungen eingetroffen sind oder nicht. Dabei zeigt sich, dass nur ca. 44 Prozent der Betriebe die Entwicklungstendenz (konstant, wachsend, schrumpfend) richtig vorhergesehen haben. Dies ist ein Wert, der in etwa denen der Vorjahre entspricht. Meist war dann die Gruppe derjenigen, die zu pessimistisch war und die Entwicklung unterschätzt hat, etwas größer als die Gegengruppe, die sie überschätzt hat. Dies war auch im laufenden Jahr der Fall.

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 (50 Prozent) und die meisten Erwerbstätigen (47 Prozent) finden sich im Bereich Dienstleistungen, gefolgt im Hinblick auf Betriebe vom Bereich Handel und Reparatur (22 Prozent) und im Hinblick auf die Erwerbstätigen vom Verarbeitenden Gewerbe (20 Prozent). Das Baugewerbe und der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind dagegen in quantitativer Hinsicht weniger bedeutsam. Während das Baugewerbe, Handel und Reparatur sowie Dienstleistungen eher kleinbetrieblich strukturiert sind, finden sich im Verarbeitenden Gewerbe und in der öffentlichen Verwaltung im Durchschnitt größere Betriebseinheiten.

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. In der Berichtsperiode 2011 ist aber auch dieser Bereich wieder gewachsen. Die höchste Zuwachsrate weist der Bereich Handel und Reparatur auf. Der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung und sowie das Baugewerbe stagnieren in etwa.

Das eben erläuterte Muster von Struktur und Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Branchen zeigt sich im Großen und Ganzen auch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Etwas abweichend ist die Situation bei den geringfügig Beschäftigten. Im quantitativ bedeutenden Dienstleistungsbereich, in dem mehr als die Hälfte

der geringfügigen Beschäftigung konzentriert ist, sinkt ihre Zahl um 1,6 Prozent, während sie in den übrigen Branchen zweistellige Zuwachsraten verzeichnet.

Tabelle 4: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2010 und 2011 nach Branchen, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Branche ^{a)}	Zahl der				Betriebe 2011 Anteil in Prozent	Erwerbstätige pro Betrieb 2011 Anzahl
	2010 in Tausend	2011 in Tausend	Anteil in Prozent	Änderung 2010/11 in Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe					8	43
Erwerbstätige	631	646	20	2,5		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	584	597	24	2,2		
geringfügig Beschäftigte	33	36	9	10,6		
Baugewerbe					11	9
Erwerbstätige	174	175	5	-0,1		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	133	133	5	-0,2		
geringfügig Beschäftigte	18	19	5	10,3		
Handel, Reparatur					22	13
Erwerbstätige	496	520	16	4,8		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	363	372	15	2,7		
geringfügig Beschäftigte	96	106	26	10,9		
Dienstleistungen					50	16
Erwerbstätige	1.473	1.512	47	2,7		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	1.089	1.128	45	3,5		
geringfügig Beschäftigte	228	224	55	-1,6		
Öffentliche Verwaltung, Org. o. E.					4	37
Erwerbstätige	260	260	8	0,1		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	202	199	8	-1,6		
geringfügig Beschäftigte	12	14	4	19,1		
Niedersachsen, Erwerbstätige	3.137	3.216	100	2,5	100	17

a) Die Teilwerte addieren sich auf Grund nicht ausgewiesener Branchen nicht zu den Gesamtwerten.

Sowohl bei Schrumpfungs- wie auch bei Wachstumsprozessen von Branchen muss wieder bedacht werden, dass diese nicht einheitlich verlaufen. Auch in den überdurchschnittlich wachsenden Bereichen Handel und Reparatur sowie Dienstleistungen hat fast jeder fünfte Betrieb sinkende Erwerbstätigenzahlen, denen allerdings eine deutlich höhere Zahl wachsender Betriebe gegenübersteht.

Die Erwartungen im Hinblick auf die Erwerbstätigenentwicklung bis 2012 sind verhältnismäßig einheitlich. In allen Bereichen geht der überwiegende Teil der Betriebe (67 bis 86 Prozent) von zahlenmäßiger Konstanz aus, und in den meisten Fällen ist

der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen um 10 und mehr Prozentpunkte höher als der mit negativen Erwartungen. Eine Ausnahme bildet hier der Bereich Organisationen ohne Erwerbzweck und öffentliche Verwaltung, in dem per Saldo Stagnation erwartet wird.

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 das. In 86 Prozent der Betriebe sind weniger als 20 Personen tätig, in 98 Prozent weniger als 100 Personen. Diese haben allerdings nur einen unterproportionalen Anteil an den niedersächsischen Erwerbstätigen. Umgekehrt entfällt auf die 2,2 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Personen ein Anteil von 42 Prozent an den Erwerbstätigen. Die Größenstruktur hat sich gegenüber den Vorjahren nur wenig geändert. Je größer die Betriebe, umso höher ist im Durchschnitt der Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (1-4: 48 Prozent, 500 u. mehr: 94 Prozent).

Tabelle 5: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2011 nach Betriebsgrößenklassen, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Betriebsgrößenklasse ^{a)}	Erwerbstätige insgesamt				Betriebe 2011	
	2011 in Tausend	Anteil in Prozent	Änderung 2010/11 in Tausend	in Pro- zent	in Tausend	Anteil in Prozent
1-4 Erwerbstätige	221	7	12	5,5	81	43
5-19 Erwerbstätige	773	24	29	3,9	81	43
20-99 Erwerbstätige	880	27	4	0,5	22	12
100-499 Erwerbstätige	732	23	28	3,9	4	2
500 und mehr	609	19	6	1,0	0,4	0,2
Niedersachsen	3.216	100	79	2,5	189	100

a) Die Einteilung in Größenklassen erfolgt anhand der Zahl der Erwerbstätigen am 30.06.2010.

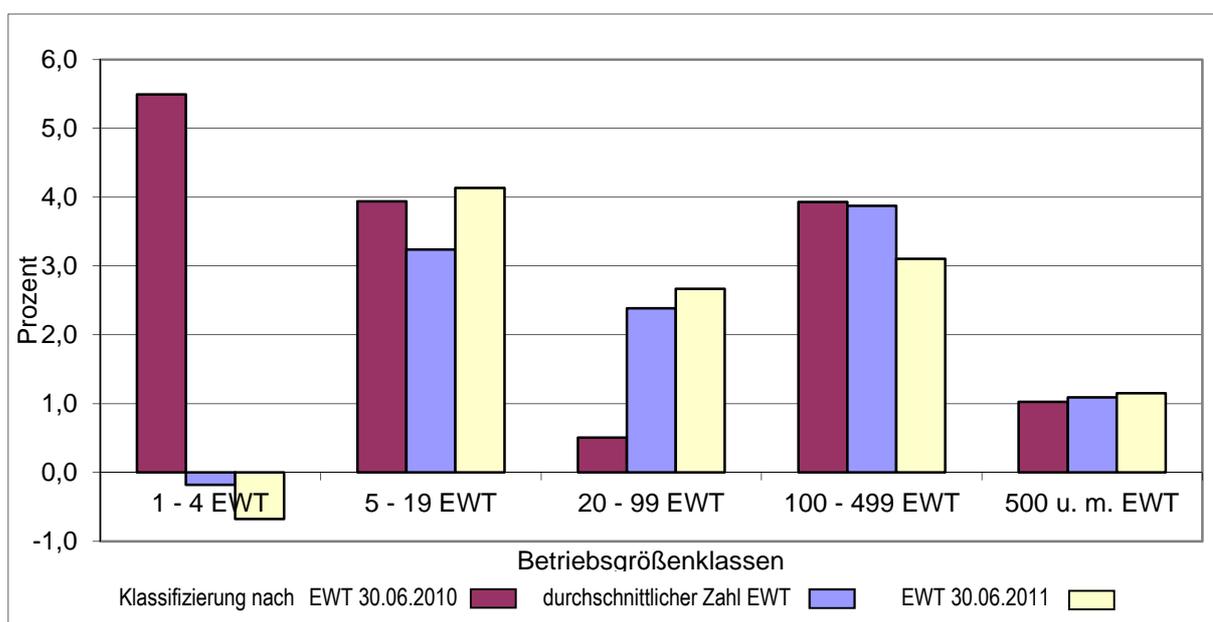
Das Wachstum wird vor allem von kleinen und mittelgroßen Betrieben getragen, und zwar sowohl bei den Erwerbstätigen insgesamt als auch bei der Kerngruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die mittleren (20-99) expandieren relativ schwach, ebenso die großen (500 u. mehr).

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 30.06.10;
- nach der Zahl der Erwerbstätigen im Endzeitpunkt, hier 30.06.11;
- nach der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen beider Zeitpunkte.

In der **Tabelle 5** wurde die erste Möglichkeit gewählt, d. h. die Betriebe wurden nach der Zahl der Erwerbstätigen zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung klassifiziert. Die Art der Klassifikation hat vor allem bei Klein- und Großbetrieben große Auswirkungen auf die ausgewiesene Beschäftigungsdynamik, wie **Abbildung 4** zeigt.

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen nach Betriebsgrößenklassen bei unterschiedlichen Einteilungskriterien, jeweils Änderungsrate 30.06.10 auf 30.06.11 in Prozent, Basis: Alle Betriebe



a) EWT - Erwerbstätige

Die Unterschiede sollen an Hand der Betriebe mit 1–4 Erwerbstätigen verdeutlicht werden. Klassifiziert man den Betrieb nach der Erwerbstätigenzahl 2010, 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 2011 keine Informationen im Panel vor. Die Entwicklung der Kohorte wird daher zu positiv dargestellt. Klassifiziert man umgekehrt nach der Erwerbstätigenzahl 2011, dann sind in dieser Klasse Betriebe, die schon 2010 1-4 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 positi-

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

Erneut ist darauf hinzuweisen, dass auch in allen Größenklassen – wie bei den Branchen – erhebliche Heterogenität herrscht, 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 kleinen bis mittleren Betrieben mit etwa 7 Prozentpunkten schwach positiv ist. Wachstumserwartungen überwiegen. In den übrigen Beschäftigungsgrößenklassen ist die Differenz etwa doppelt bis dreimal so groß.

In Deutschland wird die Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen auch häufig mit der Diskussion um die Bedeutung des Mittelstandes verknüpft. Grenzt man den Mittelstand nach rein quantitativen Größen ab, dann ist er identisch mit kleinen und mittleren Unternehmen. Als Obergrenze für mittelständische Unternehmen werden dabei häufig, einer EU-Definition folgend, eine Beschäftigung von 499 Personen und ein Umsatz von 50 Millionen Euro gesetzt. Bei einer solchen Abgrenzung gehören ca. 99 Prozent aller Unternehmen zum Mittelstand. Für den Mittelstand ist in qualitativer Hinsicht darüber hinaus die enge Verbindung von Unternehmen und Inhaberin bzw. Inhaber von zentraler Bedeutung. Die enge Verbindung führt im Idealfall zu einer Einheit von Eigentum, Leitung und Haftung. Hier werden beide Aspekte miteinander verknüpft, d. h. von Mittelstand soll gesprochen werden, wenn ein unabhängiges, eigentümergeführtes Unternehmen⁸ unter der genannten Beschäftigten- und Umsatzgrenze bleibt. Allerdings kann dieses Konzept nicht eins zu eins umgesetzt werden, da im 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.⁹

⁸ Die Abgrenzung beruht auf der Frage 81 „Wer bildet in Ihrem Betrieb die Geschäftsführung/-leitung?“ mit den Antwortkategorien (1) „Ausschließlich Eigentümer/Mitglieder der Eigentümerfamilien“, (2) „Ausschließlich Manager“ und (3) „Beides“. Zum Mittelstand werden hier nur Betriebe mit Antwort (1) gezählt.

⁹ Die Abgrenzung des Mittelstands erfolgte bis 2007 auf der Basis von Einzelunternehmen unterhalb der Beschäftigungs- und Umsatzgrenzen. Diese Abgrenzung führt zu niedrigeren Anteilswerten. Die jetzt gewählte Abgrenzung anhand der Unternehmensleitung durch Eigentümer nimmt die Idee des Mittelstandes besser auf. Sie ist erst seit 2007 auf Grund einer zusätzlichen Frage möglich.

Tabelle 6: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie in der privaten und öffentlichen Wirtschaft in Niedersachsen 2010 und 2011, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Bereich	Erwerbstätige insgesamt					Betriebe 2011	
	2010 in Tausend	2011		Änderung 2010/11		in Tau- send	Anteil in Prozent
		in Tausend	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Prozent		
private Wirtschaft insges. ^{a)}	2.249	2.324	72	75	3,3	164	87
Mittelstand	1.240	1.270	39	30	2,4	146	77
übrige private Wirtschaft	1.005	1050	33	45	4,5	18	10
Gemeinwirtschaft ^{b)}	888	892	28	4	0,5	25	13
Niedersachsen	3.137	3.216	100	79	2,5	189	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) Betriebe, die ihre Geschäftstätigkeit durch einen Haushalt messen oder im Eigentum der öffentlichen Hand bzw. eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung sind.

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 in der aktuellen Welle 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 des Vorjahres exakt vergleichbar. Der öffentliche/gemeinwirtschaftliche Bereich fällt etwas größer aus als in den Vorjahren.

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 89 und 55 Prozent an. Die in der **Tabelle 6** ausgewiesenen Werte für die Beschäftigtenentwicklung von 2010 auf 2011 setzen den Aufwärtstrend in allen Teilbereichen fort. Der größte Anstieg der Beschäftigung ist mit 4,5 Prozent aber – anders als in den Vorjahren – nicht im Mittelstand sondern bei der übrigen privaten Wirtschaft zu verzeichnen, was nicht auf die Abgrenzungsänderung zurück-

geführt werden kann. Die Gemeinwirtschaft weist ähnlich wie der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung nur ein schwaches Wachstum auf.

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

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach dem Alter des Betriebes wurde bisher unterschieden, ob der Betrieb vor oder nach 1990 gegründet wurde. Um etwas mehr über „junge“ Betriebe zu erfahren, wird die zweite Gruppe weiter aufgeteilt, in Betriebe, die zwischen 1990 und 2005 gegründet wurden und in die danach (**Tabelle 7**). Nicht ganz die Hälfte der Betriebe mit zwei Dritteln der Erwerbstätigen wurde vor 1990 gegründet. Mit etwa 23 Personen pro Betrieb sind ältere Firmen rund doppelt so groß wie die später gegründeten (12 bzw. 10 EWT/Betrieb)). Ältere Betriebe haben damit nach wie vor große Bedeutung für die Beschäftigung im Land. Die Dynamik geht aber eher von den jüngeren Betrieben aus, die deutlich höhere Zuwachsraten aufweisen als die älteren. Bei der Bewertung dieser Entwicklung ist allerdings noch zu bedenken, dass die Angaben auf „überlebende“ Betriebe beruhen und Insolvenzen unter den jungen Betrieben häufiger vorkommen. Bei Berücksichtigung dieses Sachverhalts würden beide Wachstumsraten niedriger ausfallen, wobei der Rückgang bei den jüngeren stärker ausfallen würde. In allen Betriebsaltersgruppen fällt das Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ähnlich aus wie für die Erwerbstätigkeit insgesamt.

Tabelle 7: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2011 nach Betriebsalter, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Betriebe sind... gegründet	Erwerbstätige					Betriebe 2011	
	2000 in Tau- send	2011 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2010/11 in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
vor 1990	2.534	2.025	65	24	1,2	90	48
1990 bis 2005	479	743	24	34	4,8	63	33
nach 2005	-	359	11	21	6,1	35	19
Niedersachsen ^{a)}	3.013	3.127	100	79	2,6	188	100

a) Da für einige Betriebe keine Altersangaben vorliegen, treten bei den für Niedersachsen ausgewiesenen Werten kleinere 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 konjunkturreaktib-

ler 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 61 Prozent der Erwerbstätigen tätig. Bei den übrigen Typen steigt dagegen die Verbreitungshäufigkeit mit der Betriebsgröße an, so dass die Erwerbstätigenanteile höher sind als die Betriebsanteile. Besonders ausgeprägt tritt dies bei Zentralen/Hauptverwaltungen auf. Mittelinstanzen gibt es vor allem im Bereich der öffentlichen Verwaltungen.

Tabelle 8: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2011 nach Betriebstyp, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Betrieb/Dienststelle ist ...	Erwerbstätige			Änderung 2010/11		Betriebe 2011	
	2000 in Tau- send	2011 in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
eigenständiges Unternehmen	1.561	1.890	61	45	2,4	155	84
Zentrale/Hauptverwaltung	498	381	12	19	5,1	6	3
Niederlassung/Filiale	673	794	25	12	1,6	20	11
Mittelinstanz	221	66	2	2	3,0	3	2
Niedersachsen ^{a)}	2.953	3.131	100	78	2,6	184	100

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

Zur Verdeutlichung der längerfristigen Entwicklung ist auch die Situation im Jahr 2000 in der Tabelle eingetragen. Es zeigt sich, dass Mittelinstanzen und Zentralen/Hauptverwaltungen an quantitativer Bedeutung verloren haben; ihre Beschäftigungsanteile sind deutlich gesunken. Dies ist als Ergebnis der „Verschlankung“ der Betriebe anzusehen. Allerdings haben diese beiden Betriebstypen im Vergleich zum Vorjahr höhere Zuwachsraten als die vom langfristigen Trend begünstigten Einzelbetriebe und Filialen/Niederlassungen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickelt sich mit einer Ausnahme ähnlich wie die der Erwerbstätigen insgesamt. Die Ausnahme findet sich bei den Mittelinstanzen, bei denen die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten schrumpft.

In der folgenden **Tabelle 9** findet sich die Situation differenziert nach der Rechtsform. Im Bereich der privaten Betriebe sind Einzelunternehmen 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 2011 nach der Rechtsform, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Bereich	2000 in Tau- send	Erwerbstätige				Betriebe 2011	
		2011 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2010/11		in Tau- send	Anteil in Prozent
				in Tau- send	in Pro- zent		
Einzelunternehmen	557	620	19	12	2,0	103	54
Personengesellschaft	214	163	5	14	9,2	10	5
GmbH/GmbH & Co.KG	1.122	1.491	46	41	2,8	57	30
Kapitalgesellschaft	290	240	8	3	1,5	1	1
Körperschaft des öffentli- chen Rechts	599	483	15	-1	-0,2	9	5
sonstige Rechtsform	203	211	7	10	5,0	9	5
Niedersachsen ^{a)}	2.985	3.208	100	79	2,6	189	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.

In der längerfristigen Perspektive ist die Bedeutung der Einzelunternehmen, der GmbHs und der sonstigen Rechtsformen für die Beschäftigung gestiegen, während die anderen Beschäftigungsanteile verloren haben. Von 2010 auf 2011 weisen die Rechtsformen mit einer Ausnahme steigende Erwerbstätigenzahlen auf, wenn auch mit unterschiedlichen Zuwachsraten. Die Ausnahme betrifft die Körperschaften des öffentlichen Rechts. Der überwiegende Teil des Zuwachses entfällt in den meisten Kategorien auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Eine andere Situation liegt bei Einzelunternehmen vor, bei denen trotz einer steigenden Zahl von Erwerbstätigen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurückgeht. Der Zuwachs besteht vor allem aus geringfügiger Beschäftigung.

Betrachtet man die Eigentumsverhältnisse niedersächsischer Betriebe (**Tabelle 10**), so stellt man fest, dass sich fast neun von zehn von ihnen mehrheitlich in westdeutschem Besitz befinden. In diesen arbeiten allerdings nur 77 Prozent der Erwerbstätigen. Betriebe in öffentlichem Eigentum stellen 13 Prozent aller Betriebe, beschäftigen aber 17 Prozent aller Erwerbstätigen. Ostdeutsche Eigentümer spielen für niedersächsische Betriebe praktisch keine Rolle, ausländische nur eine relativ geringe, die zudem noch gegenüber dem Jahr 2000 zurückgegangen ist.

Tabelle 10: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2011 nach Eigentumsverhältnissen; Stand: 30.06., Basis: Alle Betriebe

Betrieb ist mehrheitlich bzw. ausschließlich in...	Erwerbstätige					Betriebe 2011	
	2000 in Tau- send	2011 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2010/11 in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
westdeutschem Eigentum	2.377	2.269	74	65	3,0	163	87
ostdeutschem Eigentum	--	2	0	0	10	0	0
ausländischem Eigentum	175	128	4	5	3,9	4	3
öffentlichem Eigentum	a)	513	17	-3	-0,6	13	7
keinem mehrheitlichem Eigentum	149	161	5	10	6,6	4	3
Niedersachsen ^{b)}	3.048	3.073	100	77	2,6	184	100

- a) Die Art der Abfrage des öffentlichen Eigentums hat sich 2011 geändert. Daher sind frühere Werte nicht vergleichbar.
- b) 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 möglich sind. Entsprechend der früheren Verwaltungsgliederung des Landes werden daher die alten Regierungsbezirke als höhere regionale Einheit gewählt.¹⁰

¹⁰ Die vier ehemaligen Regierungsbezirke entsprechen den so genannten NUTS II-Regionen der europäischen regionalen Gliederungssystematik. In der amtlichen Statistik werden sie als „Statistische Regionen“ bezeichnet. Siehe dazu Eichhorn, L. (2009): Die Europäische Regionalsystematik NUTS und Niedersachsens Regionen, in: *Statistische Monatshefte Niedersachsen* 6/2009, S. 268-272.

Tabelle 11: Beschäftigte und Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen 2011 nach Regionen, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Region	Erwerbstätige				Betriebe		
	2011 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2010/11 in Tau- send	in Pro- zent	2011 in Tau- send	Anteil in Prozent	
Regierungsbezirke							
Braunschweig	677	21	21	3,2	38	20	100
wachsende Betriebe			34	10,0			29
schrumpfende Betriebe			-13	-6,6			17
Hannover	927	29	19	2,1	61	32	100
wachsende Betriebe			-34	15,2			23
schrumpfende Betriebe			53	-11,1			20
Lüneburg	572	18	8	1,5	38	20	100
wachsende Betriebe			24	10,8			22
schrumpfende Betriebe			-16	-9,0			17
Weser-Ems	1.040	32	30	3,0	52	28	100
wachsende Betriebe			61	11,8			31
schrumpfende Betriebe			-30	-12,8			19
Verdichtungsregionen	1.233	38	28	2,3	70	37	100
wachsende Betriebe			63	12,3			27
schrumpfende Betriebe			-35	-8,3			18
Stadtregionen	812	25	11	1,3	43	23	100
wachsende Betriebe			41	10,2			25
schrumpfende Betriebe			-30	-14,3			24
ländliche Regionen	1.170	37	40	3,6	76	40	100
wachsende Betriebe			68	13,4			27
schrumpfende Betriebe			-28	-9,9			16
Niedersachsen	3.120	100	79	2,5	189	100	

Lesebeispiel „Regierungsbezirk Braunschweig“: Die Zahl der Erwerbstätigen beträgt 667.000 oder 21 Prozent aller niedersächsischen Erwerbstätigen. Gegenüber 2010 ist die Zahl um 21.000 oder 3,2 Prozent gestiegen. Die Zahl der Betriebe beträgt 38.000 oder 20 Prozent aller niedersächsischen Betriebe. 23 Prozent aller Betriebe im Regierungsbezirk haben eine um 34.000 bzw. 10,0 Prozent wachsende Beschäftigung, denen in 17 Prozent der Betriebe Schrumpfungen im Umfang von 13.000 bzw. 9,5 Prozent gegenüberstehen.

Wirtschaftlich größter Teilraum im Hinblick auf die Anzahl an Betrieben ist der Bezirk Hannover, im Hinblick auf die Beschäftigten Weser-Ems (**Tabelle 11**). Ihnen folgen mit deutlichem Abstand die Bezirke 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. Nur im Bezirk Hannover war ein Rückgang zu konstatieren. 2010 und 2011 bestimmte die allgemein positive Tendenz auch die Entwicklung in den Teilräumen,

wobei wie im Vorjahr die Entwicklung im Bezirk Braunschweig am günstigsten war, dicht gefolgt von Weser-Ems. Wegen innerräumlicher Heterogenität, ist die Analyse zusätzlich nach wachsenden und schrumpfenden Betrieben gegliedert.

Differenziert man nach Raumtypen, so ergibt sich folgendes Bild: Verdichtungsregionen, zu denen 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 zählen, stellen die meisten Arbeitsplätze (38 Prozent der Erwerbstätigen). 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 40 Prozent die meisten niedersächsischen Betriebe beheimatet. Im Hinblick auf die Beschäftigungsdynamik waren die ländlichen Regionen mit einem Plus von 3,6 Prozent am erfolgreichsten. Die Stadtregionen bilden in dieser Hinsicht – wie schon im Vorjahr – das Schlusslicht.

2.6 Entwicklung nach Krisenbetroffenheit

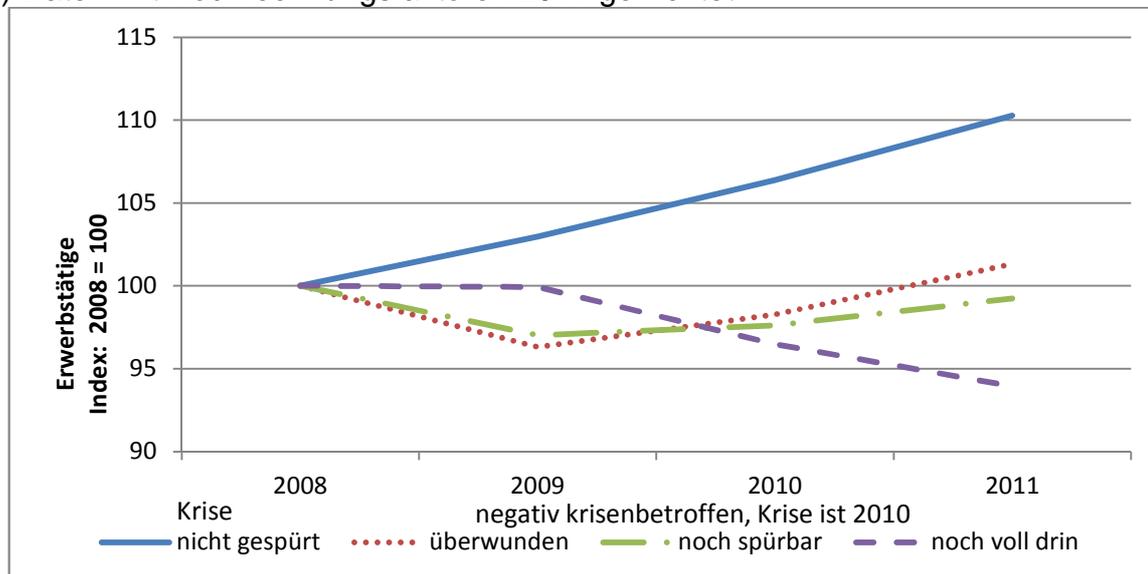
In den Beschäftigungstrends 2010 wurde die Krisenbetroffenheit der niedersächsischen Betriebe näher analysiert. Es zeigte sich, dass mehr als die Hälfte aller Betriebe angaben, von der Krise in den Jahren 2008 und 2009 nicht betroffen gewesen zu sein. Zwei von fünf Betrieben haben Krisenwirkungen gespürt und zwar zum größten Teil negativ. Im Jahr 2010 war für einen kleineren Teil davon die Krise schon überwunden, andere spürten sie noch, befanden sich aber bereits im Aufwärtstrend und wiederum andere wähten sich noch mitten in der Krise. Im Folgenden wird betrachtet, wie sich die Zahl der Erwerbstätigen in den unterschiedlich von der Krise betroffenen Betrieben in den Jahren 2008 bis 2011 entwickelt hat (**Abbildung 5**). Die Stichprobe, auf die sich die Aussagen stützen, muss eingeschränkt werden auf

- Betriebe, die sich 2009, 2010 und 2011 an der Befragung beteiligt haben,
- in denen keine Umstrukturierungen in Form von Aus- oder Eingliederungen von Betriebsteilen vorgenommen wurden
- und in denen die Krise entweder gar nicht oder aber negativ gespürt wurde.

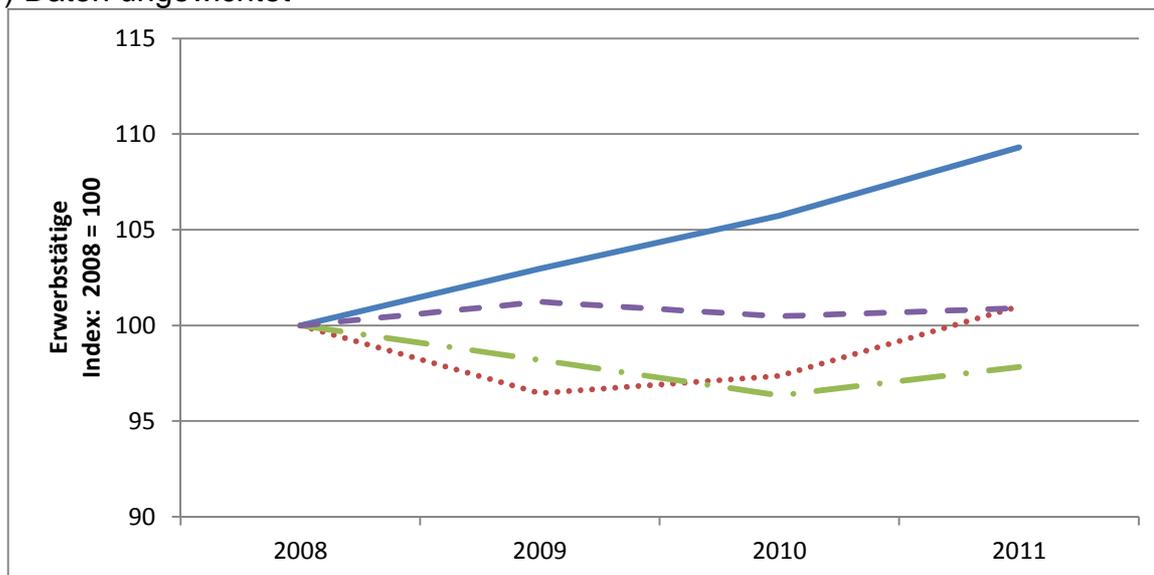
Dies trifft auf insgesamt 502 Betriebe zu, wobei die Anteile an Dienstleistungsbetrieben wie an Kleinbetrieben in dieser Teilstichprobe etwas geringer sind als in der Gesamtstichprobe aller 1032 Betriebe. Da für diese Teilstichprobe keine spezifischen Hochrechnungsfaktoren vorliegen, wird die Entwicklung einmal ohne Gewichtung und einmal mit den Hochrechnungsfaktoren der Gesamtstichprobe dargestellt.

Abbildung 5: Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen in niedersächsischen Betrieben 2008 bis 2011 nach Krisenbetroffenheit, Index: 2008 = 100, Basis: Teilstichprobe mit 502 Betrieben (siehe Text)

a) Daten mit Hochrechnungsfaktoren 2011 gewichtet



b) Daten ungewichtet



Wie man sieht, verläuft die Entwicklung in beiden Abbildungsteilen relativ ähnlich. Betriebe, die die Krise nicht gespürt haben, steigern die Zahl der Erwerbstätigen durchgehend von 2008 bis 2011. Negativ krisenbetroffene Betriebe senken die Beschäftigung meist 2009, danach steigt sie wieder an und liegt 2011 in der Nähe des Ausgangsniveaus. Diejenigen, die 2010 schon die Krise überwunden hatten liegen etwas höher als vor der Krise, diejenigen, die die Krise 2010 noch abgeschwächt spüren liegen etwas darunter. Diese Entwicklung zeigt sich sowohl in den gewichteten wie den ungewichteten Daten. Etwas anders sieht es bei der letzten Gruppe aus,

den negativ krisenbetroffenen Betrieben, die 2010 sich noch voll in der Krise befinden. Hier zeigen die ungewichteten Daten nur wenig Veränderung, überraschenderweise ist sogar ein kleiner Anstieg zu verzeichnen. Die gewichteten Daten beschreiben dagegen ein plausibleres Bild. Hier haben wir nach anfänglicher Stabilität einen Schrumpfungsprozess, der auch 2011 noch anhält. Für 2012 erwartet der größte Teil dieser Gruppe ein Verharren auf dem erreichten Niveau (77 Prozent), 10 Prozent erwarten eine Verbesserung der Beschäftigungssituation und nur 7 Prozent rechnen mit einem weiteren Rückgang.

Das in **Abbildung 5** aufgezeigte Muster gilt in ganz ähnlicher Form auch für die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Zusammenfassend kann man damit feststellen, dass nur noch ein relativ kleiner Teil der niedersächsischen Betriebe unter den Nachwirkungen der Krise 2008/09 leidet.

3 Personalstruktur

3.1 Tätigkeitsgruppen

Die Tätigkeitsgruppen spiegeln die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz wider. Dabei werden Beschäftigte danach unterschieden, ob für ihre Tätigkeiten eine Berufsausbildung erforderlich ist (qualifizierte Tätigkeiten) oder nicht (einfache Tätigkeiten) (**Tabelle 12**). Bei ersteren wird darüber hinaus danach differenziert, 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. Während sich von 2000 bis 2007 eine deutliche Verschiebung der Anteile von einfachen zu qualifizierten Tätigkeiten zeigt, ist seitdem eine annähernde Stabilität der Tätigkeitsstruktur festzustellen.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigen sich hohe Anteile an Geringqualifizierten in verschiedenen Dienstleistungsbereichen (u. a. Handel und Reparatur 26 Prozent), während umgekehrt im Baugewerbe sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlicher Verwaltung relativ wenige Beschäftigte dieser Qualifikationsstufe eingesetzt werden (10 bzw. 13 Prozent). Letztgenannter Bereich verfügt stattdessen über einen hohen Anteil hochqualifizierter Arbeitnehmer (29 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 2008 auf 2010 weichen etwas von dem Muster ab. Mittlere qualifizierte Tätigkeiten werden danach zu einem kleinen Teil durch einfache sowie hochqualifizierte ersetzt. Über einen längeren Zeitraum hinweg betrachtet, ist der Trend aber deutlich. Der Anteil der Personen mit Leitungsfunktionen ist bemerkenswert konstant.

Tabelle 12: Erwerbstätige in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2000 bis 2011, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.6., Basis: Alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent						
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Einfache Tätigkeiten	33	26	24	21	22	23	22
Qualifizierte Tätigkeiten nach Berufsausbildung	} 61	57	59	61	60	58	60
Qualifizierte Tätigkeiten nach Studium		11	11	12	12	13	12
Tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	6	6	6	6	6	6	6
Erwerbstätige ohne Auszubildende/Beamtenanwärter	100	100	100	100	100	100	100

a) Alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

Die nächste **Tabelle 13** informiert über die Aufteilung der Tätigkeitsgruppen, getrennt für weibliche und männliche Erwerbstätige im Jahr 2011. Insgesamt stellen die Frauen wie im Vorjahr 45 Prozent der Erwerbstätigen. Bei einfachen Tätigkeiten und qualifizierten Tätigkeiten mit Berufsausbildung sind Frauen überproportional vertreten, bei hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktionen deutlich unterproportional. Dieses Muster ist über die Zeit gesehen relativ stabil.

Tabelle 13: Vergleich von weiblichen und männlichen Erwerbstätigen in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen im Jahr 2011, Stand: 30.6., Basis: Alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent			
	Frauen b) c)		Männer b) c)	
einfache Tätigkeiten	25	51	19	49
qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung	62	46	58	54
qualifizierte Tätigkeiten mit Studium	10	36	14	64
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	3	23	9	77
Erwerbstätige ohne Auszubildende/Beamtenanwärter	100	44	100	56

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 (**Tabelle 14**), falls der Monatsverdienst 400 Euro nicht übersteigt; hinzukommen kurzfristig Beschäftigte (maximal 2 Monate oder 50 Tage im Jahr). Diese Beschäftigungskategorie wurde bis 2005 bei den Betrieben als „sonstige Beschäftigte“ erfragt, mit einem besonderen Hinweis auf geringfügige Beschäftigung. Auf Anregung der Betriebe wurden 2006 die geringfügig Beschäftigten als eigene Kategorie neben den „sonstigen Beschäftigten“ erfasst. Daher sind die Zahlen gegenüber den Berichten vor 2006 nicht ganz vergleichbar. Die Differenzen sind aber gering.¹¹

Im Jahr 2011 beschäftigen gut die Hälfte der Betriebe geringfügig Beschäftigte. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) beträgt 13 Prozent.¹² Klammert man die Betriebe aus, die gar keine geringfügig beschäftigten Arbeitskräfte haben, dann steigt der Anteil auf 21 Prozent an. Gegenüber dem Vorjahr, zeigen die Zahlen einen Anstieg. Es ist aber zu vermuten, dass die hier ausgewiesene Entwicklung durch Änderungen in der Zusammensetzung der Stichprobe beeinflusst ist. Da die geringfügige Beschäftigung in den meisten Jahren überproportional gewachsen ist (stärker als die anderen Beschäftigungskategorien), müsste eigentlich ein steigender Anteil ausgewiesen werden. Beschränkt man die Analyse auf Betriebe, die in den beiden letzten Jahren befragt wurden, so ergibt sich ein stabiler Anteil von 14 Prozent. In Westdeutschland hat die geringfügige Beschäftigung ein vergleichbares Ausmaß.

Tabelle 14: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2011, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2000	2003	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung	44	46	52	53	52	56	52	54
geringfügig Beschäftigte ^{a)}	13	12	14	15	13	14	12	13
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung ^{a)b)}	24	23	23	24	21	22	19	21

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

b) Basis: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten

¹¹ Am 30.06.2011 betrug die Zahl der geringfügig Beschäftigten 409.000 und die der sonstigen 20.000.

¹² In Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt und nicht Personen. Da geringfügig Beschäftigte des Öfteren mehr als einen Minijob haben, ist der Personenanteil geringer als hier ausgewiesen.

Die geringfügige Beschäftigung tritt verstärkt im Dienstleistungssektor auf (u. a. Handel und Reparatur 22 Prozent der Erwerbstätigen) und ist eher in kleineren Betrieben anzutreffen (24 Prozent der Erwerbstätigen in Betrieben mit 5-19 EWT) als in Großbetrieben mit mehr als 100 Erwerbstätigen (etwa 6 Prozent).

Seit April 2003 besteht des Weiteren die Möglichkeit der Beschäftigung in Midi-Jobs. Bei einem Monatsverdienst zwischen 400,01 Euro und 800 Euro tritt nicht die volle Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragslast, sondern eine Gleitzone ein. Dadurch sollte es für geringfügig Beschäftigte attraktiver gemacht werden, den Beschäftigungsumfang auszudehnen. Ein Blick auf die **Tabelle 15** zeigt, dass die Bedeutung der Midi-Jobs aktuell etwas zugenommen hat. Immerhin in 29 Prozent der Betriebe ist diese Beschäftigungsform vorzufinden. Allerdings ist der Anteil an den Erwerbstätigen mit 4 Prozent nach wie vor relativ gering. Der Anteilswert steigt auf 12 Prozent an, wenn man nur die Betriebe betrachtet, die von dieser Beschäftigungsform Gebrauch machen. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Midi-Jobs ging trendmäßig bis 2008 zurück, hat aber in den letzten zwei Jahren wieder zugenommen. Dies ist Ausdruck der zunehmenden Bedeutung des Niedriglohnbereichs.

Tabelle 15: Midi-Jobs in Niedersachsen 2004, 2006 bis 2011, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle betriebe

	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Betriebe mit Midi-Jobs	21	21	26	22	23	26	29
Beschäftigte in Midi-Jobs ^{a)}	3	3	4	3	4	3	4
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs ^{a) b)}	11	11	11	11	11	10	12
Anteil Vollzeitbeschäftigte an Beschäftigten mit Midi-Jobs ^{b)}	10	16	16	8	5	7	12

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 so genannten „1-Euro-Jobs“ zu schaffen. Etwa 2 Prozent der Betriebe in Niedersachsen nutzen „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 an. Der Anteil der „1-Euro-Jobber“ an allen Beschäftigten in Niedersachsen beträgt nur knapp 1 Prozent. Allerdings ist in Betrieben mit Nutzung der Anteil mit 11 Prozent erheblich höher.

Tabelle 16: „1-Euro-Jobs“ in Niedersachsen 2006 bis 2011, Stand: jeweils 30.06.,
Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Betriebe mit 1-Euro-Jobs	3	2	2	2	2	1
Beschäftigte in 1-Euro-Jobs ^{a)}	1	1	1	1	1	1
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit 1-Euro-Jobs ^{a) b)}	8	8	12	13	13	11

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

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

3.4 Teilzeitbeschäftigung

Bis zur Mitte des ersten Jahrzehnts nach der Jahrtausendwende, gab es zwei relativ stabile Entwicklungstendenzen, wie **Tabelle 17** zeigt: Zum einen gewann die Teilzeitbeschäftigung an Bedeutung, zum anderen ging der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten langsam zurück. Die erste Tendenz lässt sich sowohl am Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung als auch am Anteil der Teilzeitbeschäftigten selbst ablesen. Seitdem verläuft die Entwicklung mit leichten Schwankungen. So ist aktuell der Anteil der Teilzeitkräfte zurückgegangen und der Frauenanteil stagniert.

Tabelle 17: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2011,
Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2000	2002	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung	55	66	71	76	75	76	76	75	75
Teilzeitbeschäftigte ^{a)}	18	25	26	29	29	29	28	30	27
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben m. Teilzeitbesch ^{a)b)}	23	29	29	33	31	32	30	34	30
Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung ^{b)}	85	84	82	80	79	78	80	80	80

a) Teilzeitbeschäftigte bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

b) Basis: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten.

Bei einer Betrachtung der Teilzeitarbeit muss bedacht werden, dass diese Beschäftigungskategorie die geringfügige Beschäftigung mit enthält. Jobs mit einer Entlohnung bis 400 Euro/Monat werden in jedem Fall Teilzeitjobs 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 alle

geringfügig Beschäftigten aus der Analyse aus, dann verbleibt ein Anteil von 14 Prozent an Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinn.¹³

Bei einer nach Branchen differenzierten Betrachtung (nicht in der Tabelle enthalten) wird deutlich, dass die Bereiche Handel und Reparatur (38 Prozent), Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (36 Prozent) sowie Dienstleistungen (32 Prozent) stark von Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, während das Baugewerbe (15 Prozent) und das Verarbeitende Gewerbe (10 Prozent) eine unterdurchschnittliche Nutzung dieses personalpolitischen Instruments aufweisen.

Im Vergleich zu Westdeutschland verwendet ein etwas kleinerer Anteil niedersächsischer Betriebe das Instrument der Teilzeitbeschäftigung (75 statt 77 Prozent).

3.5 Befristete Beschäftigung

Die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zeigt im Beobachtungszeitraum einen leicht zunehmenden Trend, hat sich aktuell aber stabilisiert. Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt haben, liegt 2011 bei 17 Prozent, d.h. deutlich über dem Ausgangswert im Jahr 2000 aber um einen Prozentpunkt niedriger als im Vorjahr (**Tabelle 18**). Der Anteil an allen Beschäftigten ist von 5 auf 8 Prozent bzw. von 10 auf 15 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit befristeter Beschäftigung gestiegen. Frauen stellen mit Ausnahme von 2007 stets die Mehrheit der Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen. Da aber nur ca. 44 Prozent der Erwerbstätigen Frauen sind, sind sie überproportional von Befristungen betroffen. In 3 Prozent aller Fälle sind die Befristungen darauf zurückzuführen, dass die Stellen öffentlich für einen begrenzten Zeitraum gefördert werden. Weitere Befristungsmotive wurden in den Beschäftigungstrends 2009 erläutert.

Bei einer Differenzierung nach Branchen zeigt sich, dass die Bereiche Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie private Dienstleistungen überproportional 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.

¹³ Inkonsistente Angaben für einzelne Betriebe deuten darauf hin, dass nicht alle Befragten erkannt haben, dass die geringfügig Beschäftigten auch Teilzeitbeschäftigte sind. Daher ist der tatsächliche Anteil an Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinne höher. Je nachdem, welche Art von Fehler beim Befragten angenommen wird, kommt man dann zu Werten zwischen 16 und 22 Prozent.

Tabelle 18: Befristete Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2011, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2000	2002	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Betriebe mit befristeter Beschäftigung ^{a)}	10	12	18	18	17	17	17	18	17
befristet Beschäftigte ^{a) b)}	5	5	6	7	7	8	8	8	8
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben m. befr. Beschäft. ^{a)b)c)}	10	11	11	12	13	14	14	15	15
Frauenanteil an Personen mit befristeter Beschäftigung ^{a)c)}	53	52	51	58	49	54	57	52	55
Befristete Neueinstellungen ^{d)}									
Anteil Betriebe mit Neueinstellungen		25	28	30	26	28	26	24	27
... davon mit befristeten Neueinstellungen ^{e)}		28	41	40	36	30	40	42	34
Anteil befrist. Neueinstellungen an allen Neueinstellungen ^{e)}		39	46	41	46	43	53	50	46
Anteil befristeter Neueinstellungen in Betrieben mit befristeten Neueinstellungen ^{f)}		72	75	71	84	78	80	79	74

a) Stand: jeweils 30.6.

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.

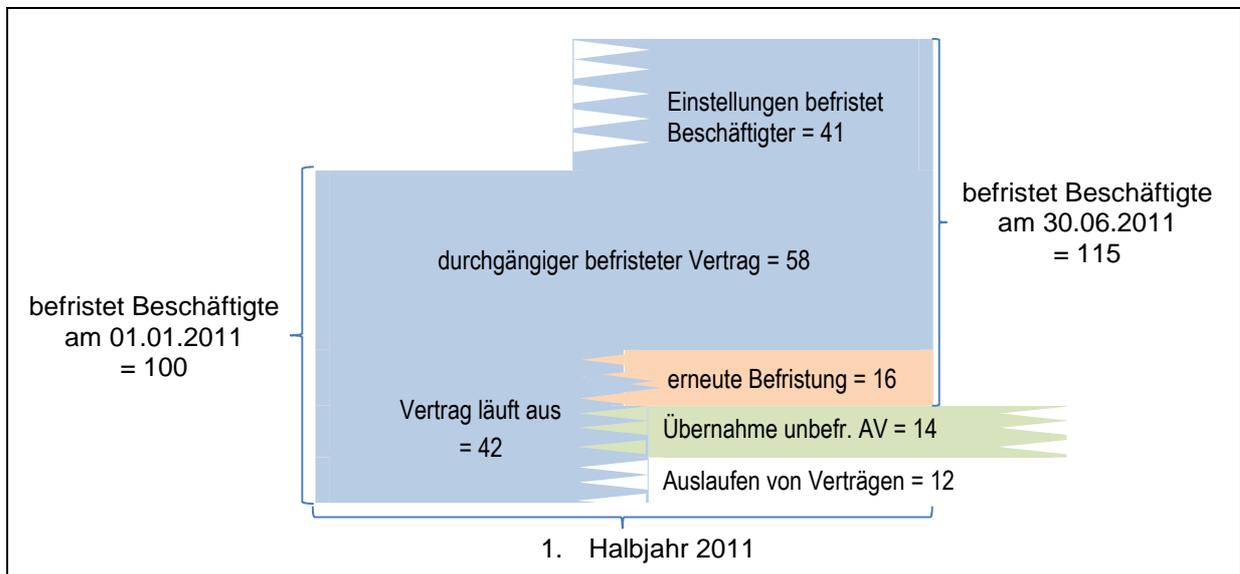
f) Basis: Betriebe mit befristeten Neueinstellungen

Besondere quantitative Bedeutung hat die Befristung von Arbeitsverträgen bei den Neueinstellungen. Der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen ist gegenüber dem Vorjahr wieder etwas angestiegen. Davon nutzt ein deutlich kleinerer Anteil als früher das Instrument der Befristung (34 Prozent). Auch bezogen auf die Anzahl der Neueinstellungen ist dessen Bedeutung zurückgegangen, mit 46 Prozent aber immer noch hoch. Da Unsicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung ein wichtiger Grund für Befristungen ist (siehe Beschäftigungstrends 2009) und diese im Zuge der wirtschaftlichen Erholung seit 2009 zurückgegangen sein dürfte, ist der Anteilsrückgang plausibel.

Im Vergleich zu Westdeutschland ist der Anteil einstellender Betriebe 3 Prozentpunkte niedriger und gleichzeitig die Nutzungshäufigkeit von Befristungen in einstellenden Betrieben höher (2 Prozentpunkte).

In der folgenden **Abbildung 6** ist die Situation im Segment der befristeten Beschäftigung für das 1. Halbjahr 2011 noch einmal gesondert dargestellt. Die Zahl der zu Jahresbeginn vorhandenen befristet Beschäftigten wird gleich 100 gesetzt.

Abbildung 6: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2011, 1. Halbjahr; Anteile in Prozent der am 01.01.11 befristet Beschäftigten, Basis: Betriebe mit konsistenten Informationen zur Entwicklung der befristeten Beschäftigung¹⁴



Beim größten Teil der zu Jahresbeginn Beschäftigten läuft der Vertrag über das gesamte 1. Halbjahr. Bei 42 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. Zwei von fünf Beschäftigten, deren Verträge auslaufen, erhalten erneut einen befristeten Vertrag und ein Drittel wird in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die übrigen verlassen den Betrieb.

Auf der anderen Seite erfolgen befristete Neueinstellungen, die, bezogen auf den Ausgangsbestand, gut 41 Prozent ausmachen. Daraus ergibt sich dann ein Anwachsen auf 115 Prozent des Bestands am Jahresanfang. Dieser Wert ist nicht direkt mit den Angaben in **Tabelle 18** vergleichbar, erscheint aber dennoch relativ hoch zu sein, weil der Anteil der befristet Beschäftigten im Jahresvergleich etwa konstant geblieben ist. Möglicherweise sind die Abgänge aus befristeter Beschäftigung hier nicht vollständig erfasst. So könnten z. B. auch Versetzungen, einvernehmliche Aufhebungen oder Kündigungen seitens der Arbeitnehmer vorgekommen sein.

¹⁴ Die Zahl der am 01.01.2011 befristet Beschäftigten wurde aus den Angaben zur Zahl am 30.06.2011 sowie aus den Zu-, Ab- und Übergängen im 1. Halbjahr berechnet. Sofern sich dabei ein negativer Wert ergab, wurde der Betrieb aus der Betrachtung ausgeschlossen (= 17 Betriebe).

3.6 Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter 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. 15 Prozent der Betriebe – verteilt über alle Branchen – setzten auch 2011 derartige Kräfte ein. 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 wohl vor allem Praktikanten häufiger eingesetzt.

Eine tendenziell umgekehrte Entwicklung lässt sich bei den freien Mitarbeitern 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 aber zeitweise deutlich höher. Von 2010 auf 2011 ist die quantitative Bedeutung der freien Mitarbeiter allerdings sehr stark zurückgegangen. Dies stimmt nicht mit dem überein, was in der gegenwärtigen wirtschaftspolitischen Debatte verbreitet wird. Danach nutzen die Firmen dieses Instrument eher stärker als früher. Es ist möglich, dass durch Änderungen der Stichprobe und damit verbunden auch der Hochrechnungsfaktoren eine Verzerrung der Ergebnisse aufgetreten ist. Verzichtet man auf eine Hochrechnung und betrachtet nur Firmen, die sich in beiden Jahren an der Befragung beteiligt haben, dann geht der Umfang der freien Mitarbeit nur geringfügig zurück.

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 wieder zu. Aktuell ist ein weiterer, wenn auch geringer Anstieg zu verzeichnen. Es wird deutlich, dass „Leiharbeit“ ein sehr 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 Leiharbeitnehmer einsetzen, während diese Beschäftigungsform in den übrigen Bereichen nur eine geringe Rolle spielt.

Tabelle 19: Beschäftigung von Aushilfen, Praktikanten, freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften in Niedersachsen 2002 bis 2011, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2002	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Aushilfen/ Praktikanten								
Anteil an Betrieben	15	17	16	15	15	15	15	15
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	3	3	2	2	2	2	2	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)b)}	7	8	5	6	5	5	5	5
Freie Mitarbeiter								
Anteil an Betrieben	3	4	4	5	4	6	8	5
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	1	2	2	2	3	3	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)c)}	7	12	14	14	19	24	25	13
Leiharbeitskräfte								
Anteil an Betrieben	3	2	3	4	4	3	3	4
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	1	1	2	2	1	2	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)d)}	4	5	8	9	9	8	8	9

a) Alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

b) Basis: Betriebe mit Aushilfen/Praktikanten.

c) Basis: Betriebe mit freien Mitarbeitern.

d) Basis: Betriebe mit Leiharbeitern.

4 Personalpolitik

4.1 Grundlagen der Personalplanung

Die Erstellung von Produkten und Dienstleistungen in einem bestimmten Planungszeitraum erfordert die Bereitstellung von Personal. Dabei wäre es rational, Produktions- und Absatzpläne wie die Kapitalbedarfsplanung mit der Personalplanung abzustimmen. In vielen Fällen findet der Planungsprozess in den Köpfen der Unternehmensleitung statt. Bei größeren und komplexeren Organisationen reicht dies vielfach nicht aus, so dass die Planungen schriftlich fixiert werden müssen. In welchen Bereichen schriftlich fixierte Pläne vorliegen, zeigt die nachfolgende **Tabelle 20**.

Tabelle 20: Formale Grundlagen der Personalplanung, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	Keine schriftlich fixierten Pläne	Schriftlich fixierte Pläne für ...							
		Personalbedarf	Personalentwicklung und Weiterbildung	Verfahren der Stellenbesetzung	Stellenbeschreibungen für Mehrheit der Arbeitsplätze	Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern	Beurteilungen der Arbeitsleistung	Investitionen	Produktion und Absatz
2005 Niedersachsen	58	11	15	15	21	9	12	13	9
2007 Niedersachsen	59	11	11	21	24	14	14	17	11
2011 Niedersachsen	62	13	15	16	26	13	16	18	12
Verarbeitendes Gewerbe	60	14	17	19	29	12	14	28	25
Baugewerbe	77	4	2	3	12	2	9	10	6
Handel, Reparatur	66	9	16	13	23	13	14	15	13
Dienstleistungen	60	16	16	19	28	15	17	16	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	25	45	43	60	69	32	30	43	15
1-4 Erwerbstätige	81	4	6	4	12	3	6	8	5
5-19 Erwerbstätige	59	11	13	17	27	12	16	15	9
20-99 Erwerbstätige	21	44	42	44	60	38	42	50	34
100-499 Erwerbstätige	4	59	55	72	76	49	51	76	52
500 und mehr	0	81	83	96	83	66	75	87	65
2011 Westdeutschland		12	14	16	24	15	16	18	12

Gut drei von fünf Betrieben verzichten vollständig auf schriftlich fixierte Grundlagen für die Personalplanung. Hierbei handelt es sich vor allem um kleine „Ein-Betriebs-Firmen“, denn wie zu erwarten ist, nimmt das Ausmaß der Verschriftlichung der Planung mit der Betriebsgröße deutlich zu. Am weitesten verbreitet ist die Schriftform bei Vorgängen, die konkrete Stellen betreffen, wie Stellenbeschreibungen, Verfahren der Stellenbesetzung, während im Bereich der Anreizpolitik (Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung) selbst bei Großbetrieben ein nennenswerter Teil auf eine schriftliche Fixierung verzichtet. Unerwartet ist der über die Branchen und Größenordnungen hinweg relativ kleine Anteil von Betrieben mit schriftlichen Produktions- und Absatzplänen, weil diese die Grundlage aller anderen Pläne bilden müssten.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, dann fällt auf, dass es im Baugewerbe verhältnismäßig wenig schriftliche Pläne gibt und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung relativ viel. Im Vergleich zu den früheren Erhebungen zeigen sich zwar einige Veränderungen, die aber meist im Rahmen üblicher Schwankungen bleiben. Eine generelle Tendenz zur Zunahme der Verschriftlichung, lässt sich nicht ablesen.

4.2 Einstellungen, Abgänge und Personalsuche

2011 hat sich die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen gegenüber dem Vorjahr erhöht, und zwar um 2,5 Prozent. Wie bereits in Kapitel 2 hervorgehoben, handelt es sich hierbei um eine Nettogröße aus betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungprozessen. Die Arbeitsmarktdynamik ist daher viel größer, als die aggregierten Werte vermuten lassen. Wachsende, schrumpfende oder auch konstante Beschäftigtenzahlen eines Betriebes sind wiederum Ergebnis von betrieblichen Personalbewegungen, nämlich von Einstellungen und Personalabgängen, wie die **Tabelle 21** zeigt. So gab es im 1. Halbjahr 2011 insgesamt 199.000 Einstellungen und 160.000 Personalabgänge. Dabei waren die Einstellungen und die Abgänge auf gut ein Viertel aller Betriebe verteilt. Rechnet man die Werte auf das Jahr hoch, so betreffen Ein- und Austritte maximal 22 Prozent der Erwerbstätigen.¹⁵ Die wirtschaftliche Krise hatte sich 2009 und 2010 in einem Rückgang der Einstellungen niedergeschlagen, die Abgänge waren im Vorjahr deutlich verringert. In der aktuellen Berichtsperiode sind Einstellungen wie Abgänge relativ stark angestiegen und haben das Vorkrisenniveau überschritten. Der Anteil der Betriebe mit Einstellungen bzw. Abgängen ist in Westdeutschland etwas höher als in Niedersachsen. Bezieht man die Zahl der Einstellun-

¹⁵ Diese Obergrenze ergibt sich, wenn Ein- und Austritte jeweils von unterschiedlichen Personen absolviert werden. Dies wird häufig nicht der Fall sein, z. B. dann wenn eine Person kündigt (Austritt) und eine neue Stelle antritt (Eintritt).

gen und Abgänge aber auf die Erwerbstätigen insgesamt, so ergeben sich die gleichen Werte, da z. B. die Zahl der Einstellungen pro Betrieb in Niedersachsen mit 3,9 Personen höher ist als in der Referenzregion, die 3,7 Personen aufweist.

Tabelle 21: Personalbewegungen im 1. Halbjahr in Niedersachsen 2005 bis 2011;
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	100	4
2006 Betriebe Niedersachsen	54	30	50	27	
Personen Niedersachsen	179	6	136	100	5
2007 Betriebe Niedersachsen	48	26	46	25	
Personen Niedersachsen	185	6	150	100	5
2008 Betriebe Niedersachsen	52	28	44	24	
Personen Niedersachsen	184	6	144	100	5
2009 Betriebe Niedersachsen	48	26		26	
Personen Niedersachsen	164	5	146	100	5
2010 Betriebe Niedersachsen	45	24	40	21	
Personen Niedersachsen	158	5	114	100	4
2011 Betriebe Niedersachsen	51	27	50	26	
Personen Niedersachsen	199	100	160	100	5
darunter Frauen	97	49	66	41	5
darunter für einfache Tätigkeiten	75	38			11
darunter für qualifizierte Tätigkeiten	123	62			6
darunter befristet eingestellt	92	46			3
darunter Frauen	51	53			4
2011 Betriebe Westdeutschland	488	30	444	27	
Personen Westdeutschland	1.806	100	1.418	100	5

- a) Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern 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.

Wie in den beiden Vorjahren sind die Personalbewegungen für Frauen günstiger ausgefallen als für Männer, denn Frauen stellen 44 Prozent aller Erwerbstätigen, 49 Prozent an den Einstellungen und nur 41 bei den Austritten.

Bei einer Branchenbetrachtung lässt sich feststellen, dass im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Handel und Reparatur sowie im Baugewerbe Eintritte die Austritte um etwa einen Prozentpunkt übersteigen, wobei bei ersteren der quantitative Umfang relativ groß und bei letzterem klein ist. Noch größer ist die Dynamik bei den Dienstleistungen; hier ist auch der Nettozuwachs am größten. Den Gegenpol dazu bietet der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, bei dem die Zahl der Abgänge größer ist als die der Eintritte.

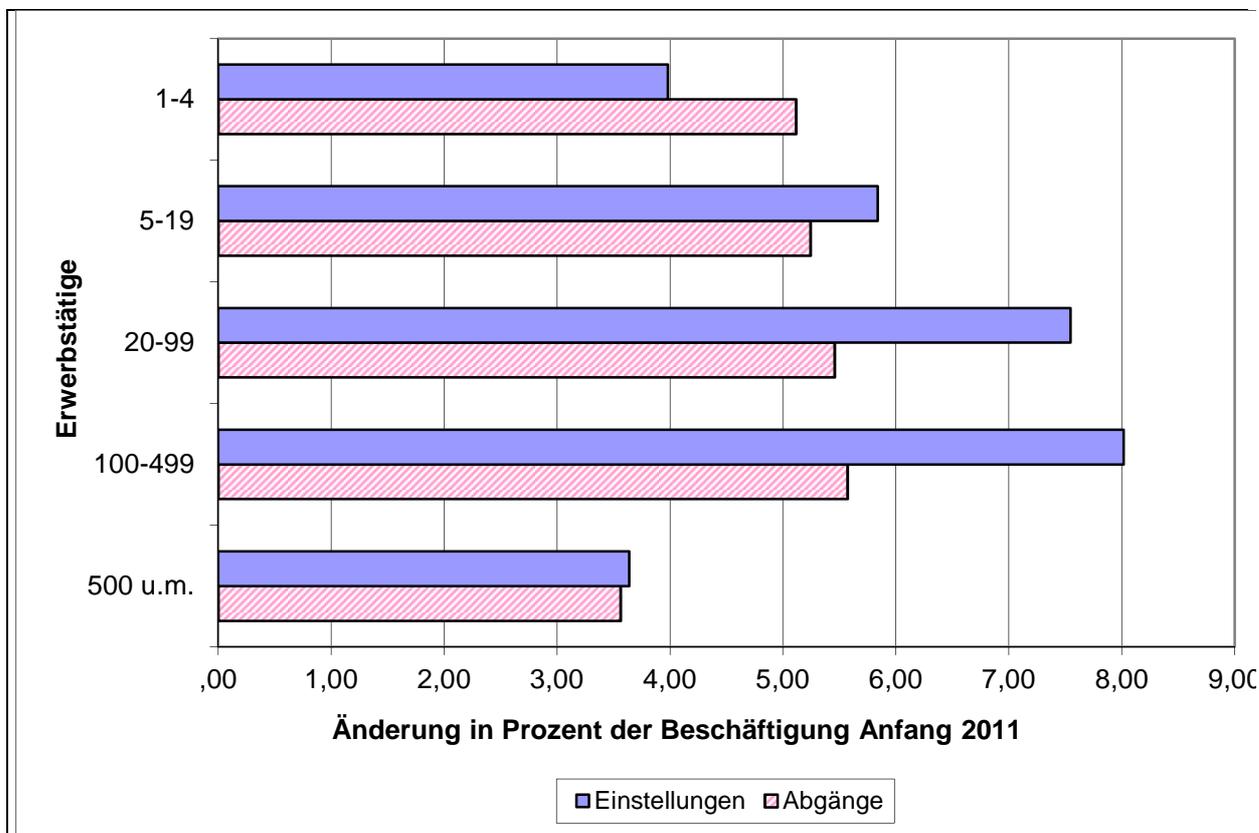
Betrachtet man das Qualifikationsprofil der neu Eingestellten, könnte man den Eindruck haben, dass Geringqualifizierte besonders gefragt sind, denn sie stellen einen überproportionalen Teil dieser Gruppe. Dies wäre aber eine Fehlinterpretation, wie der langfristige Rückgang im Umfang der Beschäftigung 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 relativ hohen Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen geführt. Dieser Anteil ist 2010 und auch 2011 wieder zurückgegangen, bleibt aber mit 46 Prozent noch relativ hoch. Bei den Frauen ist der Anteil befristeter Einstellungen wie in früheren Jahren 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.

In **Abbildung 7** sind Einstellungen und Abgänge des 1. Halbjahres 2011 als Prozentsatz des Beschäftigungsvolumens zu Beginn des Jahres nach Betriebsgrößenklassen eingetragen. Bei den meisten Betriebsgrößenkategorien überwiegt der Anteil der Einstellungen den Anteil der Abgänge.¹⁶ Die größte positive Differenz der Wachstumsraten (Einstellungsrates minus Abgangsrate) liegt wie im Vorjahr bei den mittleren bis großen Betrieben (20-499 Erwerbstätige). In diesen Betrieben arbeiten gut 50 Prozent der Erwerbstätigen und mehr als 90 Prozent des Nettozuwachses an Stellen ist hier geschaffen worden.

¹⁶ Die gegenüber **Tabelle 5** abweichende Entwicklung in der kleinsten Größenklasse ergibt sich auf Grund des unterschiedlichen zeitlichen Bezugs der Betriebsgrößenklassen (siehe auch **Abbildung 4**).

Abbildung 7: Einstellungen und Abgänge nach Betriebsgrößenklassen^{a)} im 1. Halbjahr 2011, Änderung in Prozent der Beschäftigung zum Jahresbeginn, Basis: Alle Betriebe



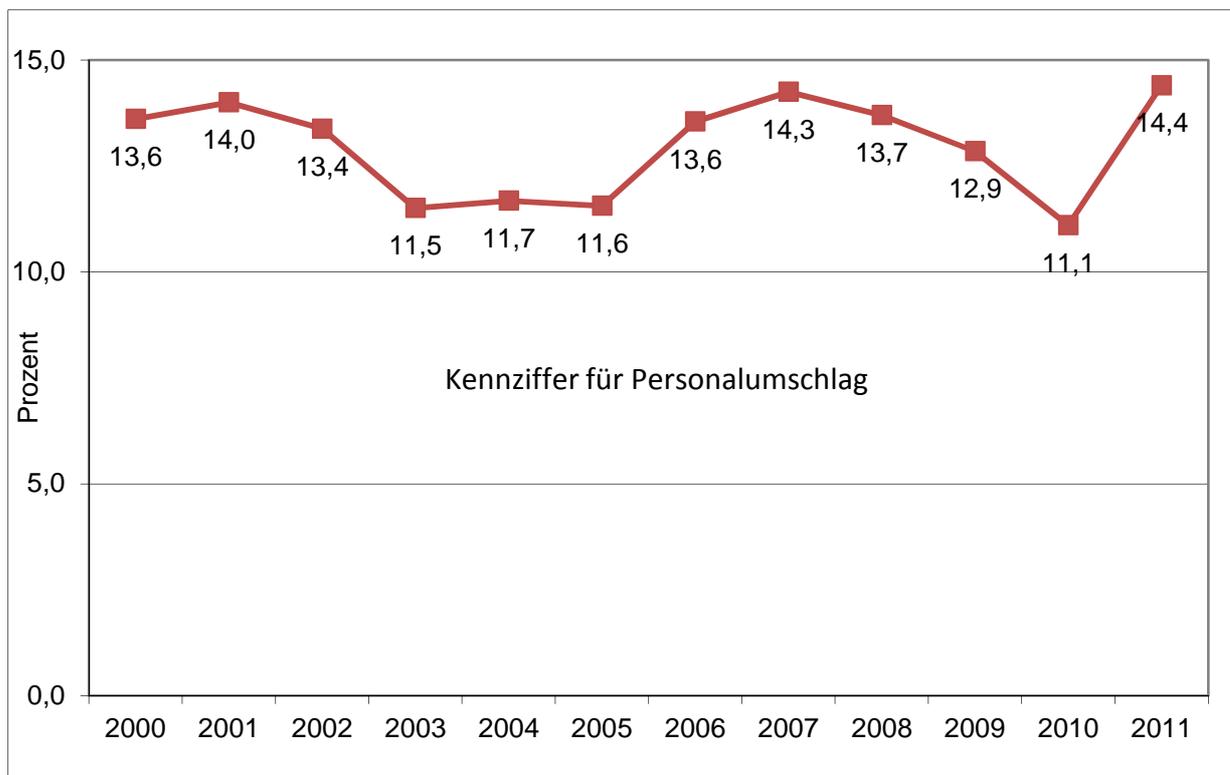
a) Die Zuordnung erfolgt anhand der Zahl der Beschäftigten am 30.06.2011.

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 8 zeigt die Entwicklung dieser Größe in den Jahren 2000 bis 2011, 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. zwei Prozentpunkte ab. Diese Entwicklung war durch kontinuierlich sinkende Einstellungen und mal mehr und mal weniger stark sinkende Abgänge verursacht.

Abbildung 8: Entwicklung des Personalumschlags ^{a)} in den Jahren 2000 bis 2011, Anteile in Prozent, 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, so dass der Personalumschlag etwa auf das Niveau zu Beginn des Jahrtausends zurückgekehrt war. Danach nahmen sie wieder ab und unterschritten sogar das niedrige Niveau in der Mitte der Dekade. Im Unterschied zur mittleren Periode sind jetzt aber nicht niedrige Einstellungen, sondern niedrige Abgänge für den geringen Personalumschlag verantwortlich. Im aktuellen Berichtsjahr steigen Einstellungen wie Abgänge deutlich an, so dass mit 14,4 der höchste Wert seit Beginn des Jahrtausends erreicht wird.

Die Entwicklung verläuft dabei nach Branchen stark differenziert. Für das Verarbeitende Gewerbe sowie die Organisationen ohne Erwerbszweck und die öffentliche Verwaltung liegen mit 6,5 und 8,1 recht niedrige Werte vor, während die Dienstleistungen mit einem Wert von 21,1 am anderen Ende des Spektrums angesiedelt sind. Bei einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt sich, dass Kleinbetriebe (5-19 Erwerbstätige) mit 20,6 einen deutlich größeren Personalumschlag haben als Großbetriebe (über 500 Erwerbstätige) mit 7,6.

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 starke Anstieg des Personalumschlags ist nicht eindeutig zu bewerten, weil neben dem Anstieg der Einstellungen auch ein noch stärkerer Anstieg der Abgänge stattgefunden hat.

Der Verzicht auf Einstellungen überhaupt oder auf Einstellung weiterer Mitarbeiter ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Betriebe keinen weiteren Bedarf haben. 6 Prozent einstellende und 6 Prozent nicht einstellende Betriebe wären 2011 gerne über den realisierten Einstellungsumfang hinausgegangen (**Tabelle 22**). Dies liegt nicht nur erneut über dem Vorjahresniveau, sondern auch über dem Wert von 2008. Die Einstellungshemmnisse, denen diese Firmen unterliegen, können dabei vielfältig sein. Ein Mangel an geeigneten Bewerbern ist eine Möglichkeit, fehlende Nachhaltigkeit des Bedarfs bei hohen Anpassungskosten eine andere, beschränkte Finanzmittel eine dritte.¹⁷ Hemmnisse treten vor allem bei der Besetzung qualifizierter Stellen auf. Dieses Problem betrifft immerhin 9 Prozent aller Betriebe mit insgesamt 41.000 nicht besetzten Stellen für qualifizierte Arbeitnehmer. Bezogen auf das gesamte Einstellungsvolumen des 1. Halbjahres 2011 entspricht dies 21 Prozent und bezogen auf die Einstellungen qualifizierter Arbeitskräfte 33 Prozent.

Tabelle 22: Wer hätte 2011 gern mehr eingestellt in Niedersachsen?, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2008	2009	2010	2011
Betriebe, die gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt hätten ^{a)}	10 ^{b)}	7 ^{b)}	11 ^{b)}	12 ^{b)}
darunter einstellende Betriebe	5 ^{b)}	4 ^{b)}	5 ^{b)}	6 ^{b)}
darunter nicht einstellende Betriebe	5 ^{b)}	3 ^{b)}	6 ^{b)}	6 ^{b)}
Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten	7 ^{b)}	4 ^{b)}	7 ^{b)}	9 ^{b)}
Anteil nicht besetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten ^{d)}	24 ^{c)}	15 ^{c)}	27 ^{c)}	33 ^{c)}

- a) Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.
b) In Prozent aller Betriebe.
c) In Prozent der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten.
d) Basis: Betriebe mit Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten

¹⁷ Im Bericht „Beschäftigungstrends 2005“ findet sich eine detailliertere Darstellung dieser Probleme.

Tabelle 23: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen Mitte 2005 bis 2011; 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	100	13	66
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	3	13	21	5
Baugewerbe ^{d)}	1	5	7	6
Handel, Reparatur ^{d)}	5	21	13	6
Dienstleistungen ^{d)}	14	56	15	43
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	1	3	9	1
1-4 Erwerbstätige	4	18	6	6
5-19 Erwerbstätige	10	41	12	18
20-99 Erwerbstätige	8	32	35	24
100-499 Erwerbstätige	2	8	48	13
500 und mehr	0	1	78	6
einfache Tätigkeiten				14
qualifizierte Tätigkeit nach Lehre				43
qual. Tätigkeit nach Hochschulabschl.				10
2011 Westdeutschland	260	100	16	656

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

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe suchen 3.000 Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung. Dies sind 13 Prozent der personalsuchenden Betriebe bzw. 21 Prozent aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Es werden 5.000 Arbeitskräfte gesucht, was einem Anteil von 9 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht.

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 aktuelle Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt aber, dass die Zahl der sofort besetzbaren Stellen

mit einer Verzögerung von ein bis zwei Quartalen ein geeigneter Vorlaufindikator für die Zahl der Neueinstellungen ist.¹⁸

Die Wirtschaftskrise hatte 2009 dämpfend auf die Nachfrage nach Arbeitskräften gewirkt, aber bereits im letzten Jahr war die Situation fast wieder so gut wie vor der Krise. Aktuell ist die Zahl der offenen Stellen etwas höher als 2008. In Westdeutschland ist der Anteil an Betrieben mit offenen Stellen etwas höher als in Niedersachsen.

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 (3). Die öffentliche Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbszweck dagegen suchte nur wenig zusätzliches Personal. Die Zahl der offenen Stellen ist im Baugewerbe gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen.

Die meisten freien 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 40 Prozent nur 23 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 zeigt sich bei den qualifizierten Tätigkeiten nach einer Lehre sowie nach Hochschulabschluss ein überproportionaler Anteil, während der für einfache Tätigkeiten unterproportional ist.

Die Struktur der Gründe für die 160.000 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 im Jahr 2005 zugenommen. Auch die Situation im Krisenjahr 2009 entspricht diesem Muster. Jeweils bei Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation, wie in den Jahren 2007, 2008, 2010 und 2011, rangieren die Arbeitnehmerkündigungen wieder auf Platz 1 der Häufigkeitsliste der

¹⁸ Bleninger, Ph. et al., Können offene Stellen als Vorlaufindikator für Neueinstellungen dienen? IAB-Forschungsbericht 04/2012

Abgänge. Der Anteil der Abgänge aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages steigt unabhängig vom Konjunkturverlauf zunächst an, bleibt seit 2007 aber etwa auf dem erreichten Niveau, geht aber aktuell wieder deutlich zurück. Geht man davon aus, dass diese Abgangsart ebenfalls überwiegend betriebsseitig bestimmt ist, so gehen 2011 zwei von fünf Abgängern auf betriebliche Veranlassung.

Tabelle 24: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen 2000, 2005 bis 2011, jeweils 1. Halbjahr; Anteile in Prozent aller Abgänge^{a)}, Basis: Betriebe mit Abgängen

	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebs	Abgang nach Beendigung der Ausbildung	Ablaufen 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
Verarbeitendes Gewerbe	29	18	8	14	3	12	8
Handel, Reparatur	49	24	10	5	3	2	5
Dienstleistungen	37	26	2	17	5	1	2
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	13	2	4	35	8	19	10
5-19 Erwerbstätige	50	29	5	2	1	0	2
20-99 Erwerbstätige	39	23	3	14	6	4	2
100-499 Erwerbstätige	31	26	3	24	6	4	3
500 und mehr	18	11	3	34	6	9	10
2011 Westdeutschland	39	22	3	14	7	4	3

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

Die übrigen Abgänge haben vergleichsweise geringe quantitative Bedeutung und verteilen sich ziemlich gleichmäßig auf die anderen Abgangskategorien. Die relativ

große Stabilität des Anteils der Übergänge mit Erreichen der Altersgrenze ist nicht überraschend, da die Pensionierungswelle der „Babyboomer-Generation“ noch nicht eingesetzt hat. Die Bedeutung der Abgänge in den Ruhestand vor Erreichen der regulären Altersgrenze hat sich ebenfalls seit 2006 nicht verändert. Die politischen Bemühungen um eine Verringerung des vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand sind offensichtlich noch nicht weiter vorangekommen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die betriebliche Personalentwicklung gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert hat. Die Zahl der Einstellungen ist über das Vorkrisenniveau hinausgegangen und sie hätte noch deutlich höher liegen können, wenn es gelungen wäre, alle offenen Stellen zu besetzen. Insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten ist offensichtlich ein Fachkräftemangel spürbar.

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 demographischen Entwicklung und der damit verbundenen Fachkräfteknappheit kommt der betrieblichen Ausbildung 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 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.

Der Bereich Ausbildung ist hier also weiter abgegrenzt als sonst in der öffentlichen Diskussion üblich, die meist auf die 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 Werte in etwa wie vor der Krise. Allerdings ist durch den Anteil der Ausbildungsberechtigten

Tabelle 25: Ausbildungsberechtigung und –beteiligung niedersächsischer Betriebe 2004 bis 2011; 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	
darunter Ausbildungsberechtigung im Verbund	3	5	
mit Ausbildung	34	57	
alle Bereiche		100	
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	4	12	50
Baugewerbe ^{d)}	4	12	39
Handel, Reparatur ^{d)}	9	26	41
Dienstleistungen ^{d)}	13	39	26
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	1	3	30
Bereich Handwerkskammer ^{e)}	12	35	49
Bereich IHK ^{e)}	17	49	32
Bereich sonstige Kammern ^{e)}	7	20	44
keine Kammerzugehörigkeit	4	10	20
ohne Ausbildungsberechtigung	41	100	
Verarbeitendes Gewerbe	2	5	26
Baugewerbe	3	6	24
Handel, Reparatur	7	17	32
Dienstleistungen	25	61	50
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung	1	4	38

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) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit kann die Summe der Teilwerte in Spalte b) größer als 100 sein.

Lesebeispiel „2011 Betriebe mit Ausbildung, Verarbeitendes Gewerbe“: Ausbildende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes machen 4 Prozent aller Betriebe bzw. 12 Prozent aller ausbildenden Betriebe aus. Von den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes bilden 50 Prozent aus.

ein Ausbildungspotenzial gekennzeichnet, dessen Wachstum nur dann relevant ist, wenn es tatsächlich auch in Ausbildung umgesetzt wird. Die Ausschöpfung des Potenzials ist tendenziell rückläufig, aktuell aber etwas angestiegen. Da sich auch die

Zahl der Betriebe etwas erhöht hat bilden 2011 ca. 2.000 Betriebe mehr aus als 2010, was einem Wachstum von 3 Prozent entspricht.

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Branchen lassen sich ausbildungsstarke und ausbildungsschwache Bereiche unterscheiden (Spalte c). Zur erstgenannten Gruppe gehören das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe und der Bereich Handel und 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. Fast die Hälfte aller Betriebe bildet hier aus, während es im absolut gesehen bedeutsameren IHK-Bereich knapp jeder dritte ist. Ein hoher Anteil an ausbildenden Betrieben fand 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.

Ausbildungsanstrengungen in Niedersachsen und in Westdeutschland sind etwa vergleichbar (Westdeutschland 59 Prozent Ausbildungsberechtigung, 33 Prozent ausbildende Betriebe).

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 2011 beschäftigten die Betriebe insgesamt 137.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen. Der Umfang der Ausbildung ist damit wieder in etwa auf das Niveau des Krisenjahres 2009 gefallen. Bezogen auf die Erwerbstätigen insgesamt hat die Auszubildendenquote mit 4,3 ebenfalls einen Wert wie 2009. Bei den weiblichen Auszubildenden ist die Schwankung in den letzten drei Jahren noch etwas stärker ausgeprägt. Sie haben mit 43 Prozent einen Anteil an der Ausbildung, der knapp so hoch ist wie der an der Erwerbstätigkeit insgesamt.

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und ausbildungsschwachen Branchen an Hand der vorigen **Tabelle 25** bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Dienstleistungen die größten Ausbildungsanstrengungen, gefolgt von Handel und Reparatur. Dies gilt sowohl für Auszubildende insgesamt als auch für weibliche Auszubildende. Während diese für die Ausbildung

Tabelle 26: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen 2004 bis 2011, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Index 2010=100	Anteile in Prozent		Index 2010=100	Anteile in Prozent	
		a)	b)		a)	b)
2004 Niedersachsen	93		4,5	95		4,7
2005 Niedersachsen	95		4,6	102		5,0
2006 Niedersachsen	99		4,8	107		5,1
2007 Niedersachsen	102		4,8	105		4,9
2008 Niedersachsen	100		4,6	98		4,5
2009 Niedersachsen	95		4,3	91		4,0
2010 Niedersachsen	100		4,6	100		4,5
2011 Niedersachsen	96	100	4,3	93	43 ^{e)} 100	4,1
Verarbeitendes Gewerbe ^{c)}	110	21	4,5	116	12	4,6
Baugewerbe ^{c)}	104	8	6,3	f)	f)	f)
Handel, Reparatur ^{c)}	86	21	5,4	82	18	3,8
Dienstleistungen ^{c)}	92	39	3,5	87	55	4,1
Org.o.E., öffentl. Verwaltung ^{c)}	111	7	3,7	112	9	3,8
Bereich Handwerkskammer ^{d)}	88	26	6,7	77	18	6,2
Bereich IHK ^{d)}	96	60	4,2	94	53	4,1
Bereich sonstige Kammern ^{d)}	92	13	6,0	103	20	6,2
keine Kammerzugehörigkeit	104	15	2,9	97	20	2,8
1-4 Erwerbstätige	91	7	4,9	95	7	4,6
5-19 Erwerbstätige	94	25	4,3	86	25	3,9
20-99 Erwerbstätige	85	29	4,5	84	29	4,2
100-499 Erwerbstätige	105	21	3,9	102	21	3,8
500 und mehr	114	18	4,0	113	17	4,8
2011 Westdeutschland	99	100	4,4	99	100	4,2

- 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 „2011 Bereich Handwerkskammer“: Bei den Handwerkskammern ist die Ausbildung gegenüber dem Vorjahr um 12 Prozent auf einen Indexwert von 88 gefallen. Es sind dort 26 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Beschäftigten im Bereich der Handwerkskammern sind 6,7 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

quantitativ bedeutsamen Bereiche den Ausbildungsumfang verringern, ist es bei quantitativ weniger bedeutenden genau umgekehrt. Hier holt vor allem der als aus-

bildungsschwach bekannte Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung auf. Bezieht man die Zahl der Auszubildenden auf die Erwerbstätigen einer Branche und bildet eine Auszubildendenquote, so zeigt sich aber, dass das Baugewerbe die höchsten Ausbildungsleistungen aufweist und 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; drei von fünf Auszubildenden finden sich dort. Platz zwei nehmen Handwerkskammerbetriebe ein. Der kammerfreie Bereich und der Bereich der sonstigen Kammern folgen. Bei weiblichen Auszubildenden hat der Handwerkskammerbereich einen deutlich geringeren Anteil. Hier liegen die beiden übrigen Bereiche gleich 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. Der kammerfreie Bereich weist nach diesem Maßstab wie in den Vorjahren die geringsten Ausbildungsanstrengungen auf.

Bei einer Unterscheidung nach der Betriebsgröße wird deutlich, dass mittlere Betriebe mit 5 bis 99 Beschäftigten den Hauptteil der Ausbildung bestreiten, und zwar sowohl im Hinblick auf die absoluten Zahlen als auch in Relation zu den Beschäftigten. Gemessen an der Auszubildendenquote haben die Kleinstbetriebe noch einen etwas höheren Wert. Sie weisen gegenüber dem Vorjahr allerdings einen Rückgang des Ausbildungsumfangs aus, während größere Betriebe (ab 100 Erwerbstätige) ihn steigern.

Während die **Tabellen 25** und **26** Angaben zum Gesamtumfang der Ausbildung enthalten, informieren die folgenden beiden Tabellen jahrgangsbezogen 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 ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe im vergangenen Jahr Ausbildungsplätze angeboten hatte, und zwar hochgerechnet 66.000. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot konstant geblieben und die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen etwas gesunken. Von den angebotenen Stellen konnten 18 Prozent nicht besetzt werden gegenüber 14 Prozent 2010. Dieser Anstieg spiegelt das veränderte Angebots-/Nachfrageverhältnis am Ausbildungsstellenmarkt. Die Verteilung der angebotenen Ausbildungsstellen auf Branchen, Kammern und Beschäftigungsgrößenklassen entspricht in etwa der der Ausbildung insgesamt und braucht daher nicht näher kommentiert zu werden.

Tabelle 27: Ausbildungsplatzangebot in den Ausbildungsjahren 2003/2004 bis 2010/2011 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	100	18
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	45	11	17	11
Baugewerbe ^{a)}	26	6	9	24
Handel und Reparatur ^{a)}	33	15	23	14
Dienstleistungen ^{a)}	29	30	46	15
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	31	3	4	1
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	39	21	33	24
Bereich IHK ^{b)}	33	38	59	14
sonstige Kammern ^{b)}	27	8	12	10
keine Kammerzugehörigkeit	27	8	12	15
1-4 Erwerbstätige	22	7	11	29
5-19 Erwerbstätige	25	17	26	28
20-99 Erwerbstätige	63	21	32	17
100-499 Erwerbstätige	75	11	17	8
500 und mehr	93	9	14	2
2010/11 Westdeutschland	31	611	100	14

a) Auf Grund 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 „2010/11 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 45 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Es werden 11.000 Ausbildungsplätze angeboten, die 17 Prozent aller Ausbildungsplätze entsprechen. 11 Prozent der Ausbildungsplätze dieses Wirtschaftsbereichs blieben unbesetzt.

Tabelle 28: Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2011/12; Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. ausbildungsberechtigte Betriebe

	Betriebe mit Abschluss neuer Ausbildungsverträge			
	bereits realisiert		noch beabsichtigt	
	c)	d)	c)	d)
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
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	25	33	3	5
Baugewerbe ^{a)}	23	30	2	3
Handel, Reparatur ^{a)}	17	26	7	11
Dienstleistungen ^{a)}	12	24	4	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	14	22	1	1
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	21	27	4	5
Bereich IHK ^{b)}	16	27	6	10
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	21	29	3	5
keine Kammerzugehörigkeit	10	27	0	1
1-4 Erwerbstätige	6	14	4	10
5-19 Erwerbstätige	16	23	4	5
20-99 Erwerbstätige	43	56	9	12
100-499 Erwerbstätige	67	74	10	12
500 und mehr Erwerbstätige	90	91	13	13
sozialvers. Beschäftigung abnehmend	25	33	5	7
sozialvers. Beschäftigung zunehmend	22	34	8	13
2011/12 Westdeutschland		24		7

- a) Auf Grund von fehlenden Branchen addieren sich die Teilwerte nicht zu den Gesamtwerten.
 b) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Summe der Teilwerte größer als der Gesamtwert.
 c) Anteil an allen Betrieben bzw. allen Betrieben einer Kategorie.
 d) Anteil an den ausbildungsberechtigten Betrieben bzw. an den ausbildungsberechtigten Betrieben einer Kategorie.

Lesebeispiel „2011/12 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 25 Prozent der Betriebe bzw. 33 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereits Ausbildungsverträge für das betrachtete Ausbildungsjahr abgeschlossen und 3 Prozent aller Betriebe bzw. 5 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe planen, dies noch zu tun.

Die vorstehende Aufstellung (**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.

16 Prozent aller Betriebe haben bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und 4 Prozent beabsichtigen, bis zum Beginn des Ausbildungsjahres weitere Verträge abzuschließen. Dies entspricht den Werten der Vorjahresbefragung. Werden die beabsichtigten Vertragsschließungen realisiert, bieten 35 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze an. Hat ein Bereich einen hohen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, dann ist die Differenz zwischen den beiden Anteilswerten c) und d) gering. Dies zeigt sich bei Großbetrieben, im Baugewerbe und im Bereich der Handwerkskammerbetriebe. Genau umgekehrt verhält es sich im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung und bei Betrieben ohne Kammerzugehörigkeit. Betriebe, die gegenüber dem Vorjahr die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöht haben, bieten in etwa gleich viele Ausbildungsplätze an wie Betriebe mit schrumpfender Beschäftigung.

In 37 Prozent aller ausbildenden Betriebe haben im Jahr 2011 insgesamt 42.000 Auszubildende ihre Ausbildung nach bestandener Prüfung beendet (**Tabelle 29**); das sind 4.000 weniger als im Vorjahr. Dies ist in Übereinstimmung mit dem langjährigen Trend, der abwärts gerichtet ist und entgegen den Bekundungen über die steigende Bedeutung von Fachqualifikationen. Mehrere Entwicklungen können dafür verantwortlich sein, u. a. die Ausbildungszurückhaltung, insbesondere im Krisenjahr 2009, sowie die rückläufige Zahl von Abgängern aus der Sekundarstufe II. Unter den erfolgreichen Abgängern ist der Anteil der weiblichen Absolventen mit 43 Prozent etwa so hoch wie der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen insgesamt (44 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 wieder angestiegen, von 2007 auf 2008 sogar sehr deutlich. Angesichts der Krise konnte dieses hohe Niveau zwar nicht gehalten werden, aber im aktuellen Jahr 2011 ist der Wert fast wieder erreicht. Der mit der Krise verbundene Rückgang war bei den Frauen nicht so ausgeprägt wie bei den Männern. Dementsprechend ist die Verbesserung im aktuellen Berichtsjahr erneut hauptsächlich bei den Männern spürbar.

Tabelle 29: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen 2004 bis 2011; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen

	erfolgreiche Ausbildungsabsolventen			erfolgreiche Ausbildungsabsolventen Frauen		
	insgesamt in Tausend	Anteile in Prozent c)	Übernah- mequote in Prozent d)	insgesamt in Tausend	Anteile in Prozent c)	Übernah- mequote 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	100	63	18	100	60
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	10	23	75	3	14	74
Baugewerbe ^{a)}	3	6	78	e)	a)	e)
Handel und Reparatur ^{a)}	11	26	56	5	30	61
Dienstleistungen ^{a)}	14	32	60	8	42	55
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	2	5	71	2	9	66
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	14	33	66	5	25	64
Bereich IHK ^{b)}	30	64	65	17	64	63
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	5	11	36	2	13	28
keine Kammerzugehörigkeit	4	11	62	3	19	60
1-19 Erwerbstätige	14	32	48	5	26	38
20-99 Erwerbstätige	14	32	63	7	38	61
100-499 Erwerbstätige	8	19	72	4	20	72
500 und mehr	7	16	82	3	16	74
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	16	39	72	7	39	72
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	26	61	57	11	61	52

- a) Auf Grund 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 geringer Besetzung nicht ausgewiesen

Lesebeispiel „2011 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 10.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 23 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 75 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Ein großer Teil der Ausbildungsabsolventen findet sich im Bereich Dienstleistungen sowie in Handels- und Reparaturbetrieben. Auch im verarbeitenden Gewerbe finden sich relativ viele – vor allem männliche – erfolgreiche Absolventen. Hier ist auch die

Übernahmequote erneut überdurchschnittlich hoch und erreicht fast den Spitzenwert des Baugewerbes. Hohe Übernahmequoten sind im Prinzip wünschenswert, aber gesamtwirtschaftlich nicht immer eindeutig positiv zu beurteilen.¹⁹ 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. In den kammerfreien Betrieben hat sich die Situation in Bezug auf die Übernahme nach vorübergehender Besserung wieder verschlechtert. Im Hinblick auf die Betriebsgröße weisen größere Betriebe die günstigste Übernahmesituation aus.

Den folgenden Zeilen der **Tabelle 29** liegt die Erwartung zu Grunde, dass Betriebe mit aktuellem Arbeitskräftebedarf relativ mehr Absolventen übernehmen als solche ohne aktuellen Bedarf. Ein Blick zeigt, dass die dort angegebenen Werte damit vereinbar sind. Da es sich nur 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 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

¹⁹ Die Gründe für die Nichtübernahme von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wurden 2005 und 2010 erfragt und finden sich in den entsprechenden Jahresberichten.

als die Beschaffung des entsprechenden Humankapitals am externen Arbeitsmarkt. Drittens können die erforderlichen Qualifikationen am externen Arbeitsmarkt nicht oder nur im unzureichenden Ausmaß verfügbar sein.

Betrachtet man zunächst die Betriebe, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im ersten Halbjahr gefördert haben, so zeigt sich, dass ihr Anteil gegenüber dem Vorjahr angestiegen ist und mit 51 Prozent den höchsten Wert seit 2003 angenommen hat (**Tabelle 30**). In der Vergleichsregion Westdeutschland ist der Wert allerdings noch um einen Prozentpunkt höher.

Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ist ebenfalls gestiegen und liegt bei 28 Prozent. Frauen partizipieren in deutlich höherem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen. Sie stellen 49 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer und nur 44 Prozent der Erwerbstätigen. Dementsprechend ist der Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Frauen höher als der entsprechende Prozentwert für die Gesamtgruppe. Nicht unerwartet ist, dass die Weiterbildungsquote der älteren Arbeitskräfte mit 20 Prozent unterdurchschnittlich ist.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigt sich ein hohes Weiterbildungsengagement im Bereich Dienstleistungen, und zwar sowohl in Bezug auf den Anteil der Betriebe mit Weiterbildung als auch auf die Weiterbildungsquote. Eine deutlich unterdurchschnittliche Nutzung von Weiterbildung weist das Baugewerbe aus. Dort sind vor allem allgemeine berufsfachliche Qualifikationen erforderlich, welche durch hohe Ausbildungsleistungen im Rahmen der intensiv betriebenen betrieblichen Ausbildung vermittelt werden, so dass hier 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 Werte in kleinen bis mittleren Größenklassen erreicht werden. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen.

Tabelle 30: Betriebe mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007 bis 2011 in Niedersachsen, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Weiterbildung

Bereich	Betriebe mit Weiterbildung	Erwerbstätige mit Weiterbildung ^{a)}					
		insgesamt		Frauen		50 Jahre u. älter	
		b)	c)	b)	c)	b)	c)
2003 Niedersachsen	45		22	40 ^{d)}	21		
2005 Niedersachsen	44		21	46 ^{d)}	22		
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	100	28	49 ^{d)} 100	31	19 ^{d)} 100	20
Verarbeitendes Gewerbe	49	14	19	6	19	11	10
Baugewerbe	39	3	18	1	14	1	5
Handel, Reparatur	50	17	29	17	26	19	25
Dienstleistungen	55	57	33	68	37	56	25
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	75	7	23	8	24	11	20
1-4 Erwerbstätige	35	5	22	5	25	6	19
5-19 Erwerbstätige	57	29	33	36	41	33	27
20-99 Erwerbstätige	80	36	36	35	38	40	32
100-499 Erwerbstätige	91	20	24	17	22	14	12
500 und mehr	98	9	13	6	13	7	7
nichtausbildende Betriebe	39	32	27	36	31	38	20
ausbildende Betriebe	76	68	28	64	31	62	20
Betriebe ohne Mitarbeitervertretung	46	45	29	49	33	43	23
Betriebe mit Mitarbeitervertretung	74	55	27	51	29	57	18

- a) Sofern die Betriebe in der Befragung Teilnehmerfälle statt Personen angegeben haben, wurden diese unter Verwendung von branchen- und größenklassenspezifischen Durchschnittswerten in teilnehmende 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 bzw. Älteren mit Weiterbildung an allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung.

Lesebeispiel „2011 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 49 Prozent der Betriebe Weiterbildung. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 14 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Von den Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe nehmen 19 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog bei den Frauen und älteren Erwerbstätigen.

In vielen Fällen stehen die betriebliche Berufsausbildung und die Fort- und Weiterbildung in einem komplementären Verhältnis. In der Ausbildung steht 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 aber bei einem Blick auf **Tabelle 30** im Hinblick auf die Weiterbildungsquote nicht. Bei einer Differenzierung nach der Existenz betrieblicher Mitarbeitervertretungen zeigt sich auch kein eindeutiges Muster.

An den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nehmen nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße teil. Es zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen (**Tabelle 31**).

Tabelle 31: Personen mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007, 2009 und 2011 nach Tätigkeitsgruppen, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Beschäftigte Niedersachsen			Beschäftigte mit Weiterbildungsmaßnahmen Niedersachsen					
	2007	2009	2011	2007		2009		2011	
	a)	a)	a)	a)	b)	a)	b)	a)	b)
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	26	23	23	13	12	11	11	12	15
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschl. Lehre o. ä. erfordern	63	64	64	69	25	74	29	74	34
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Uni-, FH-Abschluss erfordern	11	13	13	17	34	15	29	14	33
Beschäftigte ^{c)}	100	100	100	100	23	100	25	100	30

a) Anteil an allen Beschäftigten (Erwerbstätige minus Auszubildende, Beamtenanwärter, tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer) bzw. an allen Beschäftigten (dto.) mit Weiterbildungsmaßnahmen.

b) Anteil an den Beschäftigten (dto.) der entsprechenden Tätigkeitsgruppe.

c) Erwerbstätige minus Auszubildende, Beamtenanwärter, tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer.

Während unqualifizierte Mitarbeiter einen Beschäftigungsanteil von 23 Prozent haben, stellen sie nur 12 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer. Die Weiterbildungsquote ist dementsprechend mit 15 Prozent niedrig. Angestellte, Arbeiter und Beamte 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 hat etwas mehr als jeder Dritte im 1. Halbjahr 2010 an einer Weiterbildung teilgenommen.

Ein Teil der in **Tabelle 30** dargestellten Branchenunterschiede lässt sich durch Unterschiede in der Personalstruktur erklären, es bleiben aber auch branchenstrukturelle Divergenzen bestehen. So ist das Baugewerbe über alle Tätigkeitsgruppen hinweg durch niedrige Weiterbildungsquoten gekennzeichnet.

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 werden verstärkt arbeitsintegrierte und selbstgesteuerte Lernformen an Bedeutung gewinnen. Wenn diese Hypothese hier auch nicht direkt überprüft werden kann, da Daten nur für wenige Zeitpunkte 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 allen Jahren dominieren institutionelle Formen wie Teilnahmen an externen und internen Kursen sowie an Vorträgen. Zwar hat im Vergleich der Jahre die Bedeutung einer Weiterbildung durch Qualitäts-/Werkstattzirkel zugenommen, aber die quantitative Bedeutung der Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie das selbstgesteuerte Lernen schwanken in ihrer quantitativen Bedeutung.

Betrachtet man die Weiterbildungsformen nach Branchen, so zeigen sich keine großen Unterschiede. Bildet man nach der Einsatzhäufigkeit eine Rangreihe, so beginnt sie bei allen Branchen mit externen Kursen und endet ganz überwiegend mit Qualitäts-/Werkstattzirkel und Weiterbildungsmaßnahmen durch Arbeitsplatzwechsel. Bei letzteren fallen beträchtliche Unterschiede zwischen den Branchen auf.

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.

Tabelle 32: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2003, 2008 bis 2010 in Niedersachsen; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen möglich), Basis. Alle Betriebe

Bereich	externe Kurse	interne Kurse	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen	Arbeitsplatzwechsel (job rotation)	selbstgesteuertes Lernen	Qualitäts-Werksatzirker
2003 Niedersachsen	81	32	35	47	2	17	8
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
Verarbeitendes Gewerbe	83	39	59	45	6	19	8
Baugewerbe	90	28	44	46	-	9	1
Handel, Reparatur	75	49	55	49	3	21	10
Dienstleistungen	90	54	45	54	4	22	18
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	85	58	58	55	8	23	19
1-4 Erwerbstätige	84	38	35	52	-	23	5
5-19 Erwerbstätige	87	43	47	44	3	19	9
20-99 Erwerbstätige	83	70	63	63	8	26	32
100-499 Erwerbstätige	92	78	69	70	11	24	21
500 Erwerbstätige und mehr	100	92	78	83	27	35	43
2011 Westdeutschland	81	51	49	47	4	17	10

Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, wann die Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden und ob sich die Teilnehmer an den Kosten beteiligen. **Tabelle 33** zeigt, dass Weiterbildung überwiegend während der Arbeitszeit erfolgt. Weit überdurchschnittlich geschieht dies im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, in dem nicht erwartet wird, dass sich Beschäftigte durch einen Verzicht auf Freizeit an Weiterbildungsaktivitäten beteiligen. Dies gilt auch für größere Betriebe. In anderen Bereichen wird dagegen mehr Wert darauf gelegt, dass Beschäftigte durch einen gewissen Freizeitverzicht zur Weiterbildung beitragen.

Tabelle 33: Weiterbildung in der Arbeits- oder Freizeit 2007, 2009 und 2011, Anteile in Prozent, Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

Bereich	Weiterbildungsmaßnahmen finden ... statt			
	normalerweise während der Arbeitszeit	teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	ganz in der Freizeit	von Fall zu Fall unterschiedlich
2007 Niedersachsen	56	35	4	6
2009 Niedersachsen	60	29	6	5
2011 Niedersachsen	63	27	4	5
Verarbeitendes Gewerbe	69	20	4	6
Baugewerbe	74	4	9	13
Handel, Reparatur	66	32	0	2
Dienstleistungen	56	31	5	5
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	83	16	-	1
1 - 4 Erwerbstätige	54	39	5	1
5 - 19 Erwerbstätige	65	22	4	7
20 - 99 Erwerbstätige	69	24	2	4
100 – 499 Erwerbstätige	70	21	1	7
500 und mehr Erwerbstätige	79	22	-	-
2011 Westdeutschland	66	25	4	4

Tabelle 34 verdeutlicht, dass die Kosten der Weiterbildung überwiegend von den Betrieben getragen werden. Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind zum Teil erheblich. So erwarten im Baugewerbe immerhin 33 Prozent der weiterbildenden Betriebe von den Beschäftigten eine vollständige oder teilweise Kostenübernahme. In Handel und Reparatur sind dies nur 17 Prozent. Auch Klein- wie Großbetriebe legen überdurchschnittlich Wert auf eine Kostenbeteiligung der Weiterbildungsteilnehmer, während bei mittleren Betrieben die Maßnahmen zu einem größeren Teil von den Unternehmen getragen werden.

Tabelle 34: Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen 2007, 2009 und 2011, Anteile in Prozent, Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

Bereich	Kostenbeteiligung der Beschäftigten?			
	nein, gar nicht	von Fall zu Fall unter- schiedlich	ja, teilweise	ja, vollständig
2007 Niedersachsen	63	2	12	23
2009 Niedersachsen	65	5	12	18
2011 Niedersachsen	72	3	9	15
Verarbeitendes Gewerbe	75	5	4	16
Baugewerbe	66	0	3	30
Handel, Reparatur	80	3	3	14
Dienstleistungen	67	4	12	14
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	72	1	17	10
1 - 4 Erwerbstätige	70	2	9	18
5 - 19 Erwerbstätige	69	4	10	16
20 - 99 Erwerbstätige	82	2	6	11
100 – 499 Erwerbstätige	66	13	14	6
500 und mehr Erwerbstätige	62	13	13	12
2011 Westdeutschland	75	3	8	13

4.5 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit betrug in den niedersächsischen Betrieben wie im vergangenen Jahr 39,1 Stunden (**Tabelle 35**). Gut drei Viertel aller Betriebe haben Arbeitszeiten zwischen 38,5 und 40,5 Stunden (**Tabelle 36**). 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 38,8 Stunden im Verarbeitenden Gewerbe bis 40,0 bei den Dienstleistungen und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Auf der Basis individueller Betriebe ist die Spannweite deutlich größer. In knapp 2 Prozent aller Betriebe beträgt die Wochenarbeitszeit 30 Stunden und weniger und in gut 1 Prozent der Betriebe werden wöchentlich 45 Stunden und mehr gearbeitet. 50 Prozent der Betriebe haben eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vereinbart.

Tabelle 35: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe 2002, 2004, 2006, 2008 bis 2011, 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
Verarbeitendes Gewerbe	38,8
Baugewerbe	39,6
Handel, Reparatur	39,2
Dienstleistungen	40,0
Org. ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	40,0
1-4 Erwerbstätige	39,3
5-19 Erwerbstätige	38,9
20-99 Erwerbstätige	39,5
100-499 Erwerbstätige	38,6
500 und mehr	38,2

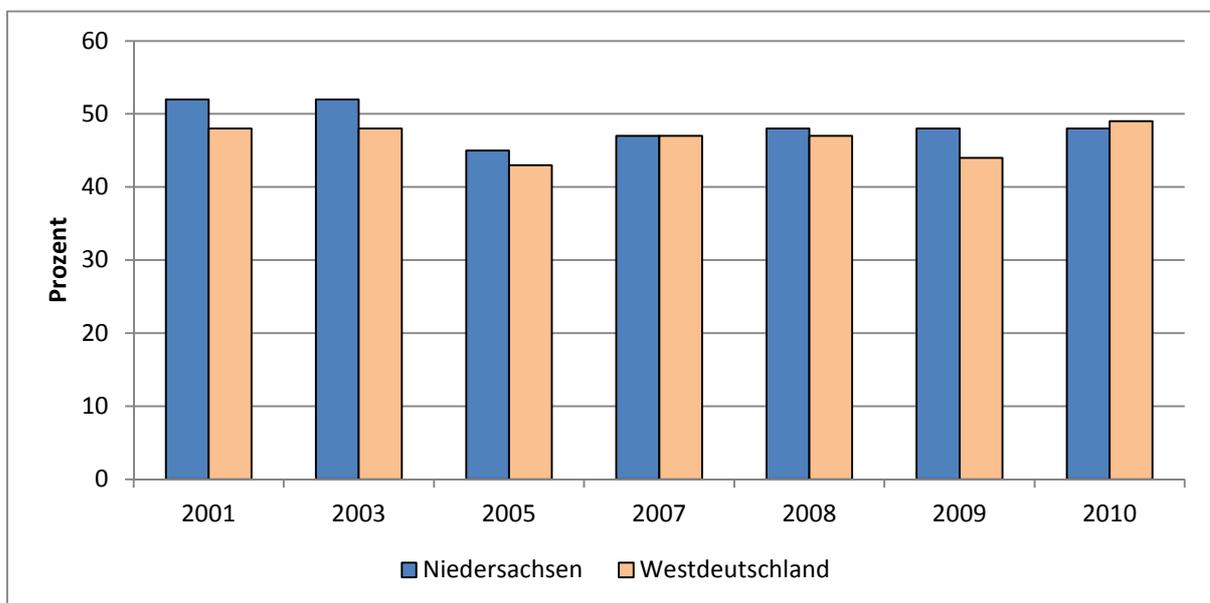
Während sich die vereinbarte Wochenarbeitszeit über viele Dekaden hinweg nur in eine Richtung bewegt hat – nämlich in Richtung Verkürzung, hat sich von 2004 bis 2008 eine Verlängerung um ca. 40 Minuten ergeben. Seitdem ist der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt wieder leicht gesunken und hat sich zuletzt stabilisiert. Der größte Teil der Betriebe (71 Prozent) hat unveränderte Arbeitszeiten, in 12 Prozent der Betriebe hat sich die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit verkürzt und in 17 Prozent verlängert.

Tabelle 36: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe nach Arbeitszeitklassen 2011, Basis: Alle Betriebe

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt ... pro Woche	in Tausend	Anteile in Prozent
bis unter 35 Stunden	2	1
35 bis unter 37,5 Stunden	11	7
37,5 bis unter 38,5 Stunden	18	10
38,5 bis unter 39,5 Stunden	36	21
39,5 bis unter 40,5 Stunden	96	56
40,5 und mehr Stunden	8	5
durchschnittliche Wochenarbeitszeit Niedersachsen	39,1 Stunden	

Zur Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an das betrieblich geforderte Volumen steht den Betrieben eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung. Überstunden stellen dabei seit Jahren das wichtigste Gestaltungsmittel dar. Etwa jeder zweite Betrieb greift hierauf zurück (Achtung: Angaben jeweils für das Vorjahr, d. h. aktuell Angaben für 2010). Wie **Abb. 9** ausweist, lag dieser Wert in den Jahren 2001 und 2003 etwas über und seit 2005 unter 50 Prozent. 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 den letzten Jahren stabil geblieben.

Abbildung 9: Betriebe mit Überstunden in den Jahren 2001, 2003, 2005, 2007 bis 2010 in Niedersachsen und Westdeutschland, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe



Besonders häufig werden Überstunden im Verarbeitenden Gewerbe angeordnet, gefolgt vom Baugewerbe. Vergleichsweise wenig eingesetzt werden sie im Bereich Dienstleistungen. Während früher die Überstunden in großem Ausmaß durch Bezahlung ausgeglichen wurden, spielt diese Ausgleichsform heute nicht mehr eine so große Rolle. Mit zunehmender Verbreitung der Arbeitszeitkonten gewinnt der Freizeitausgleich immer mehr an Bedeutung (Näheres in Beschäftigungstrends 2010).

Ein flexibler Zeiteinsatz ist auch möglich, wenn Betriebe über ein Zeitmanagementsystem mit Arbeitszeitkonten verfügen. Dies ist bei einem seit 2006 steigenden Anteil aller Betriebe der Fall. Etwas mehr als ein Viertel verfügt 2011 über dieses Instrument (**Tabelle 37**). Da es sich dabei tendenziell um größere Firmen handelt, arbeiten etwa drei von fünf Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten. Allerdings sind im Durchschnitt nur 84 Prozent der Belegschaft in das Zeitmanagement einbezogen,

so dass insgesamt für 51 Prozent aller Erwerbstätigen Arbeitszeitkonten geführt werden. Gegenüber den Vorjahren ist der Anteil angestiegen.²⁰

Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (74 Prozent der Erwerbstätigen) und bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlichen Verwaltungen (71 Prozent), während man sie im Bereich Handel und Reparatur eher selten findet (31 Prozent der Erwerbstätigen). Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Größenklassen zeigt sich, dass Großbetriebe Arbeitszeitkonten häufiger einsetzen als Klein- und Mittelbetriebe.

Tabelle 37: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in niedersächsischen Betrieben 2002, 2004, 2006, 2008, 2010 und 2011, Basis: Alle Betriebe

	Betriebe mit Arbeitszeit- konten	Betriebe mit geplanten Arbeitszeit- konten	Erwerbstätige mit vorhandenen Ar- beitszeitkonten	
	a)		b)	c)
2002 Niedersachsen	25	3		
2004 Niedersachsen	24	3	1.197	40
2006 Niedersachsen	21	3	1.206	40
2008 Niedersachsen	23	3	1.311	42
2010 Niedersachsen	25	1	1.449	46
2011 Niedersachsen	27	2	1.653	51
Verarbeitendes Gewerbe	47	0	481	74
Baugewerbe	26	3	73	42
Handel, Reparatur	25	4	163	31
Dienstleistungen	25	2	702	47
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	38	2	185	71
1-4 Erwerbstätige	11	2	24	13
5-19 Erwerbstätige	30	3	206	27
20-99 Erwerbstätige	60	2	427	48
100-499 Erwerbstätige	76	2	491	66
500 und mehr	90	1	505	82
2011 Westdeutschland	33	2		

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

²⁰ Für das Jahr 2009 haben die Betriebe sowohl für Niedersachsen als auch für Westdeutschland einen höheren Wert für die Verbreitung von Arbeitszeitkonten angegeben. Da hier möglicherweise eine Verzerrung durch Ausreißer vorliegt, sind die Werte für 2009 nicht angegeben.

4.6 Altersstruktur und künftiger Fachkräftebedarf

Seit einigen Jahren wird insbesondere von Vertretern der Wirtschaft darauf hingewiesen, dass Fachkräfte fehlen. Frühere Befragungen zur Fachkräfteknappheit im Rahmen des Betriebspanels haben die Dringlichkeit zwar etwas relativiert (z.B. Beschäftigungstrends 2007), aber die in Abschnitt 4.2 vorgestellten Ergebnisse zu weiteren Einstellungswünschen und zur Suche nach Arbeitskräften für Stellen, die sofort besetzbar sind, haben doch deutlich gemacht, dass bei Fachkräften häufiger Stellenbesetzungsprobleme auftreten. Da erwartet wird, dass aufgrund des demographischen Wandels diese Probleme noch zunehmen werden, wurde in der aktuellen Befragung der Fokus auf den Zusammenhang von Altersstruktur der Beschäftigten und zukünftigem Fachkräftebedarf gerichtet.

Tabelle 38 informiert über die gegenwärtige Altersstruktur der Betriebe anhand von drei Alterskategorien. Etwas mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen in Niedersachsen gehört zur mittleren Altersgruppe der 30 bis unter 50-Jährigen. Gut ein Viertel ist 50 Jahre und älter und ein Fünftel unter 30 Jahre. Im Vergleich dazu sind die Erwerbstätigen im Baugewerbe, in Handel und Reparatur sowie in den Dienstleistungen im Durchschnitt etwas jünger und im Verarbeitenden Gewerbe sowie insbesondere in den Organisationen ohne Erwerbszweck und der öffentlichen Verwaltung älter. Bei der Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich tendenziell ein u-förmiger Zusammenhang, d. h. kleine wie große Betriebe haben tendenziell ältere Belegschaften, mittlere dagegen jüngere.

Im unteren Teil der **Tabelle 38** sind drei Betriebstypen, die nach der Altersstruktur abgegrenzt wurden, ausgewiesen.²¹ 14 Prozent aller Betriebe mit 10 Prozent der Beschäftigten wurden als Betriebe mit junger Belegschaft klassifiziert; mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist hier unter 30 Jahre. Denen stehen 22 Prozent der Betriebe mit 8 Prozent der Erwerbstätigen gegenüber, bei denen knapp zwei Drittel über 50 Jahre alt sind. Beschäftigte unter 30 Jahre kommen hier kaum vor. Eine altersgemischte Belegschaft weisen 10 Prozent der Betriebe mit 20 Prozent der Erwerbstätigen auf. Die Betriebstypen „junge Belegschaft“ und „alte Belegschaft“ sind tendenziell kleinere Betriebe, da hohe Anteile einer Altersgruppe dort mit größerer Wahrscheinlichkeit anzutreffen sind. Insofern wird der Alterseinfluss von einem Betriebsgrößeneinfluss überlagert.

Weiterhin ist die Altersstruktur von Betrieben mit und ohne spezifische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahren ausgewiesen. Dabei zeigt sich nur ein geringer Unterschied; Betriebe mit Maßnahmen haben einen etwas geringeren Anteil an jun-

²¹ Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe sind keinem Betriebstyp zugeordnet, da sie kein eindeutiges Muster in der Altersstruktur aufweisen.

gen Arbeitnehmern und einen etwas höheren bei der mittleren Alterskategorie, während der Anteil älterer bei beiden Betriebstypen gleich ist.

Tabelle 38: Altersstruktur der Belegschaften in niedersächsischen Betrieben 2011, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	Anteil der Erwerbstätigen in der Altersgruppe ...		
	bis unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	50 Jahre und älter
Niedersachsen	20	54	26
Verarbeitendes Gewerbe	18	54	28
Baugewerbe	21	58	21
Handel, Reparatur	23	53	24
Dienstleistungen	21	54	25
Org.o. Erw. und öff. Verwaltung	13	50	37
1-4 Erwerbstätige	14	57	29
5-19 Erwerbstätige	20	54	26
20-99 Erwerbstätige	24	52	24
100-499 Erwerbstätige	20	54	26
500 und mehr Erwerbstätige	18	54	29
Betr. mit junger Belegschaft ^{a)}	54	40	6
Betr. m. gemischter Belegschaft ^{b)}	26	43	31
Betr. mit alter Belegschaft ^{c)}	4	31	65
Betr. ohne Maßnahmen f. Ältere	20	51	29
Betr. mit Maßnahmen f. Ältere	18	53	29

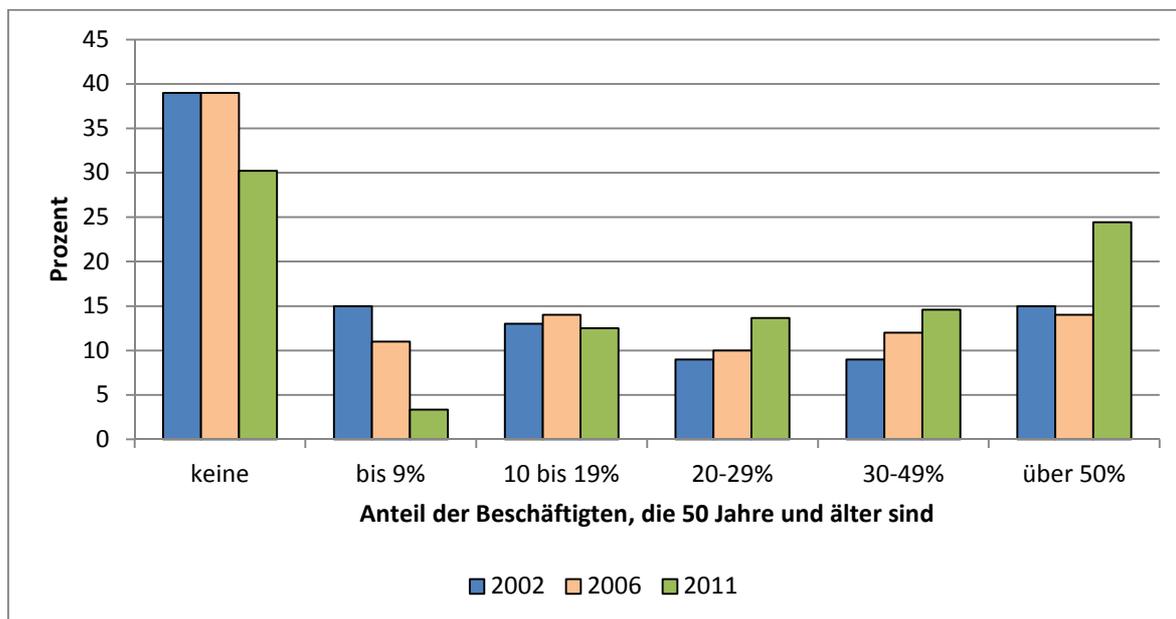
a) Betriebe mit hohem Anteil an Beschäftigten bis unter 30 Jahren und geringem Anteil an Älteren; insgesamt 14 Prozent aller Betriebe mit 10 Prozent aller Erwerbstätigen.

b) Betriebe mit mittleren Anteilen an allen drei Altersgruppen; insgesamt 10 Prozent aller Betriebe mit 20 Prozent aller Erwerbstätigen.

c) Betriebe mit hohem Anteil an Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind und geringem Anteil an Jüngeren; insgesamt 22 Prozent aller Betriebe mit 8 Prozent aller Erwerbstätigen.

Die betriebliche Situation im Hinblick auf die älteren Arbeitskräfte ist in **Abbildung 38** etwas differenzierter für die Jahre 2002, 2006 und 2011 aufgeführt, um die Entwicklung besser beurteilen zu können. Wie man sieht sind bei den beiden ersten Befragungen in knapp 40 Prozent der Betriebe keine Personen tätig gewesen, die 50 Jahre oder älter waren. Dieser Prozentsatz sinkt aktuell deutlich ab und zwar auf 30 Prozent. Dazu passend steigt der Anteil der Betriebe, in denen zu mehr als der Hälfte Ältere tätig sind, um etwa 10 Prozentpunkte auf 24 Prozent an. Während die Entwicklung von 2002 auf 2006 noch keine eindeutige Tendenz zur Alterung der Belegschaften aufweist, ist diese von 2006 auf 2011 deutlich zu erkennen.

Abbildung 10: Anteil der Beschäftigten, der 50 Jahre und älter ist, in niedersächsischen Betrieben, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe



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

Tabelle 39 zeigt auf, welche spezifischen Maßnahmen, die sich auf ältere Arbeitnehmer beziehen, von Betrieben eingesetzt werden. Dabei werden nur Betriebe betrachtet, in denen auch tatsächlich ältere Arbeitskräfte beschäftigt sind; dies sind 70 Prozent aller Betriebe, in denen insgesamt 92 Prozent aller Erwerbstätigen arbeiten.

Tabelle 39: Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen 2002, 2006 und 2011^{a)}, Anteile in Prozent (Mehrfachantworten möglich), Basis: Betriebe mit Arbeitskräften, die 50 Jahre und älter sind

	Maßnahme						
	keine	Altersteilzeit	besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	Indi. Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen	altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen	Einbeziehung Älterer in betr. Weiterbildung	Einbeziehung Älterer in Gesundheitsförderung
2002 Niedersachsen	81	11	1	4	6	n.a.	n.a.
2006 Niedersachsen	83	10	2	3	3	n.a.	n.a.
2011 Niedersachsen	81	10	3	4	5	9	4
Verarbeitendes Gewerbe	73	15	4	7	8	10	6
Baugewerbe	87	2	-	1	3	3	2
Handel, Reparatur	87	4	1	1	2	7	1
Dienstleistungen	82	9	3	6	6	8	5
Org.o. Erw. u. öff. Verwaltung	46	50	20	8	8	28	14
1-4 Erwerbstätige	94	3	-	1	-	2	2
5-19 Erwerbstätige	87	5	2	2	3	6	0
20-99 Erwerbstätige	54	27	7	14	14	20	14
100-499 Erwerbstätige	23	58	18	19	36	39	32
500 und mehr	14	81	39	39	43	49	48
2011 Westdeutschland	81	8	3	5	7	8	4

a) Die Antwortkategorien sind 2011 gegenüber den Jahren 2002 und 2006 etwas geändert worden, so dass nur eine eingeschränkte Vergleichbarkeit über die Zeit gegeben ist.

Zunächst wird deutlich, dass der größte Teil der Betriebe keine spezifischen Maßnahmenprogramme für ältere Beschäftigte hat. Mit 81 Prozent ist dieser Anteil ähnlich hoch wie in früheren Jahren bzw. wie in der Vergleichsregion Westdeutschland. Unter den spezifischen Maßnahmen nimmt die „Altersteilzeit“ gemessen an der relativen Häufigkeit immer noch einen Spitzenplatz ein. Da – wie aus anderen Quellen bekannt ist – die Altersteilzeit zum überwiegenden Teil in Blockform durchgeführt wird, hat dies allerdings meist eine Ausgrenzung der Älteren zur Folge und kann nicht als Maßnahme zur Förderung der älteren Beschäftigten angesehen werden. Angesichts der mit diesem Instrument verbundenen volkswirtschaftlichen Kosten und der demographischen Entwicklung, wird daher auch versucht, diesen Anteil zu verringern. Unter den auf Beschäftigungsförderung zielenden Instrumenten weist die „Einbeziehung Älterer in die Weiterbildung“ die höchsten Anteilswerte auf. Allerdings sind dies nur in seltenen Fällen spezifische Angebote für Ältere. In der oben angegebenen ZEW-Untersuchung zeigte sich, dass die Produktivität besonders durch die

„besondere Ausstattung der Arbeitsplätze“ und durch „altersgemischte Teams“ positiv beeinflusst wird. Derartige Programme werden aber nur relativ selten angeboten.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, dann zeigt sich, dass die Branchen, die gemäß **Tabelle 38** relativ alte Belegschaften haben, deutlich häufiger spezifische Maßnahmen vorsehen als Branchen mit jungen Belegschaften. Dabei sticht insbesondere der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung hervor. Betrachtet man einzelne Beschäftigungsgrößenklassen, dann tritt wieder das bekannte Muster auf, nach dem größere Betriebe ein breiteres Maßnahmenspektrum haben als kleinere.

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. Mit Fachkräften sind dabei Beschäftigte für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern, gemeint. Die entsprechenden Befragungsergebnisse sind in **Tabelle 40** zusammengefasst.

Die meisten Betriebe haben Tätigkeiten für Fachkräfte, so dass Stellenbesetzungen prinzipiell notwendig werden können, und etwas mehr als jeder vierte Betrieb rechnet auch damit. Lediglich 1 Prozent der Firmen, vorwiegend aus dem Kleinbetrieblichen Bereich, sagen, dass Stellenbesetzungen nicht zu erwarten sind, weil Tätigkeiten für Fachkräfte nicht existieren. 15 Prozent sehen sich nicht in der Lage, die Entwicklung eindeutig einzuschätzen.

Aus der **Tabelle 40** lässt sich weiterhin ersehen, welche Bedeutung das altersbedingte Ausscheiden von Arbeitskräften hat. In gut einem Drittel der Betriebe werden Stellenbesetzungen u.a. aus diesem Grund erwartet.

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 andererseits sind ihre Belegschaften relativ alt. Bei den Dienstleistungsbetrieben hängen die erwarteten Stellenbesetzungen nur zu einem relativ kleinen Teil mit dem Alter der Beschäftigten zusammen. Hier scheint eher die positive Entwicklungsperspektive dominant zu sein.

Tabelle 40: Erwartete Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

Betriebe	Erwartete Stellenbesetzung für Fachkräfte						
	insgesamt	Ja			Nein	Weiß nicht	Trifft nicht zu ^{a)}
		davon unter anderem aufgrund von altersbedingtem Ausscheiden von Fachkräften? ^{b)}					
		Ja	Nein	Weiß nicht			
2007 Niedersachsen für 2008/2009	24	36	60	4	58	15	3
2011 Niedersachsen für 2012/2013	27	36	60	4	54	18	1
Verarbeitendes Gewerbe	44	41	43	16	38	18	-
Baugewerbe	14	39	55	6	59	24	3
Handel, Reparatur	25	45	55	0	60	15	-
Dienstleistungen	29	27	70	3	51	19	1
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	36	67	32	1	50	14	-
1-4 Erwerbstätige	14	0	98	2	63	19	4
5-19 Erwerbstätige	28	33	63	4	55	17	-
20-99 Erwerbstätige	58	58	38	4	24	18	0
100-499 Erwerbstätige	78	78	17	5	12	10	-
500 und mehr	90	90	5	5	5	5	-
mit spez. Maßnahmen für Ältere	59	68	29	3	30	11	-
ohne spez. Maßnahmen für Ältere	26	31	64	5	56	16	2
erwartete Beschäftigungsentwicklung 2012							
– steigend	62	35	62	3	29	9	-
– gleich bleibend	21	34	63	3	58	19	2
– fallend	18	75	21	4	77	5	-
2011 Westdeutschland für 2012/2013	26	38	57	4	51	20	3

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

b) Alle Betriebe, die eine Stellenbesetzung 2012/13 erwarten = 100 Prozent.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe erwarten 44 Prozent aller Betriebe eine Stellenbesetzung für Fachkräfte 2012/13, 38 Prozent dagegen nicht. 18 Prozent aller Betriebe können noch keine Aussage treffen; in einem Prozent der Betriebe gibt es keine Fachkräfte, so dass das Problem nicht auftauchen kann. Von den Betrieben mit erwarteter Fachkräftebesetzung sagen 41 Prozent, dass die Besetzung auch wegen des altersbedingten Ausscheidens von Fachkräften notwendig wird, bei 43 Prozent ist das nicht der Fall, 16 Prozent können keine Aussage machen.

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 geschlos-

sen werden, dass der quantitative Fachkräftebedarf mit der Betriebsgröße steigt, da die Zahl der erwarteten Stellenbesetzungen nicht abgefragt wurde.

In **Tabelle 40** wird auch unterschieden, ob Betriebe mit älteren Arbeitskräften besondere Maßnahmen für Beschäftigte, die 50 Jahre und älter sind, vorsehen. Die Altersstruktur der beiden Betriebstypen unterscheidet sich nicht, wie eben aufgezeigt wurde. Gleichwohl scheinen die spezifischen Maßnahmen Reflex eines größeren Problemdrucks zu sein, denn in Maßnahmenbetrieben werden deutlich häufiger Stellenbesetzungen erwartet und diese stehen auch zu einem höheren Anteil mit der Pensionierung Älterer im Zusammenhang. Plausibel sind auch die Unterschiede in Abhängigkeit der für 2011 erwarteten generellen Beschäftigungsentwicklung des Betriebes. Betriebe mit erwartetem Beschäftigungswachstum brauchen eher Fachkräfte als solche mit schrumpfender Belegschaft. Wachsende Betriebe beschäftigen meist relativ junge Arbeitskräfte und der Anteil altersbedingter Nachbesetzungen ist entsprechend klein. Bei schrumpfenden Betrieben ist es umgekehrt.

Von den Betrieben, die in den nächsten zwei Jahren Stellenbesetzungen erwarten, gehen fast zwei Drittel davon aus, dass es Probleme geben wird, geeignete Fachkräfte zu finden (**Tabelle 41**). Gegenüber der Befragung im Jahr 2007 (mit erwarteten Problemen für 2008/09) ist der Wert deutlich gestiegen. Relativ häufig werden Probleme im Baugewerbe, im Verarbeitenden Gewerbe und in Großbetrieben erwartet. Im Baugewerbe betrifft dies auch nicht vorwiegend einzelne Stellen, sondern tritt generell auf. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung erwartet dagegen nur ein erstaunlich kleiner Teil der Betriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung, und das auch nur bei einzelnen Stellen.

Der untere Teil der **Tabelle 41** gibt Aufschluss über die Gründe für die bei der Stellenbesetzung erwarteten Schwierigkeiten. Am häufigsten wird von größeren Betrieben und über fast alle Branchen hinweg genannt, dass für die gesuchten Berufsbilder generell zu wenig Bewerber vorhanden seien. Die Situation bei Ingenieuren oder IT-Fachkräften kann als Beispiel hierfür angeführt werden. Die generelle Fachkräfteknappheit wird von 44 Prozent als sehr starke Erschwernis gewertet. Auch bestimmte spezifische Zusatzqualifikationen, sind schwer zu finden, und führen daher relativ häufig zu Besetzungsproblemen. Da sie aber zumindest teilweise über Weiterbildung erzeugt werden können, wird dieses Erschwernis nicht ganz so stark gewertet. Wenig attraktive Arbeitsbedingungen wie z. B. ungewöhnliche Arbeitszeiten oder Arbeiten im Freien werden vor allem von Firmen aus dem Bereich sonstige Dienstleistungen (z. B. Gastgewerbe) und dem Baugewerbe genannt. Die Klage über zu hohe Lohnforderungen der Bewerber, die von knapp einem Drittel als Ursache der Besetzungsprobleme gesehen wird, ist dagegen gleichmäßiger über die Branchen verteilt. Die resultierende Erschwernis wird auch von durchweg mehr als der Hälfte der

Tabelle 41: Erwartete Probleme bei der Stellenbesetzung für Fachkräfte 2008/2009 und 2012/2013 und Gründe für diese Probleme, Anteile in Prozent, Basis: Betriebe mit erwarteten Stellenbesetzungen für Fachkräfte

Betriebe, die Probleme geeignete Fachkräfte zu finden, erwarten	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
2007 Niedersachsen 2008/2009	47	61	52	52	43	12	46	44	53	55	60
2011 Niedersachsen 2012/2013	64	80	94	52	66	24	67	60	67	72	79
davon: Probleme bei allen Stellen ^{a)}	61	58	84	39	64	2	81	67	45	26	21
Probleme bei einzelnen Stellen ^{a)}	39	42	16	61	36	98	19	33	55	74	79
Grund der Besetzungsprobleme ^{a)b)}											
Generell zu wenig Bewerber vorhanden	60	78	36	59	62	68	39	58	73	75	89
Sehr starke Erschwernis ^{c)d)}	44	60	78	42	33	50	27	47	48	41	47
Zusatzqualifikationen schwer zu finden	56	67	57	40	55	70	51	55	58	62	65
Sehr starke Erschwernis ^{c) d)}	37	54	56	18	34	31	28	46	28	37	41
Arbeitsbedingungen wenig attraktiv	34	6	41	14	50	19	62	23	34	24	24
Sehr starke Erschwernis ^{c) d)}	23	30	30	14	21	37	39	15	11	16	13
Lohnforderungen der Bewerber zu hoch	31	30	44	26	32	43	42	28	29	23	45
Sehr starke Erschwernis ^{c) d)}	58	47	57	55	62	89	91	65	15	40	18
Standort für Bewerber wenig attraktiv	15	12	5	12	19	5	9	15	14	29	39
Sehr starke Erschwernis ^{c) d)}	25	6	-	-	37	35	100	6	22	27	9
Stellen haben schlechtes Image	13	5	27	6	16	7	25	9	13	10	18
Sehr starke Erschwernis ^{c) d)}	6	26	-	57	0	-	-	-	21	14	23

a) Basis: Betriebe mit erwarteten Problemen bei der erwarteten Stellenbesetzung für Fachkräfte.

b) Mehrfachantworten sind möglich.

c) Anteil der Betriebe, die dem betreffenden Grund Bedeutung zumessen und eine sehr starke Besetzungserschwernis erwarten.

d) Basis: Betriebe die den betreffenden Grund für erwartete Besetzungsprobleme angegeben haben.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe erwarten 80 Prozent aller Betriebe Probleme bei der Stellenbesetzung für Fachkräfte 2012/13; 58 Prozent davon erwarten Probleme bei allen Stellen, 42 Prozent bei einzelnen Stellen. Von den Betrieben mit erwarteten Besetzungsproblemen geben 78 Prozent an, dass generell zu wenig Bewerber vorhanden sind. Von diesen sagen 60 Prozent, dass aus diesem Grund die Erschwernis der Stellenbesetzung sehr stark sein wird. Bei den anderen Gründen sind die Angaben analog zu interpretieren.

Klageführenden als sehr stark angesehen. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbsscharakter und bei Kleinstbetrieben (1-4 Erwerbstätige) sind es sogar knapp unter bzw. über 90 Prozent. Dass die Firmenstandorte für Bewerber wenig attraktiv sind

wird nur bei Großbetrieben von einem größeren Teil eingeschätzt und Imageprobleme mit den Stellen gibt es in größerem Umfang in erster Linie im Baugewerbe. Aus beiden Problemen ergeben sich allerdings nicht so starke Erschwernisse.

An alle Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte wurde unabhängig von erwarteten Stellenbesetzungen und Besetzungsproblemen 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 zeigt, dass betriebliche Weiterbildung am häufigsten genannt wird; zwei von fünf Betrieben setzen auf dieses Instrument. Auch die Verstärkung von Ausbildung hat relativ große Bedeutung. Die längere Bindung von älteren Arbeitskräften an den Betrieb hat bei gut einem Viertel der Betriebe hohe Priorität. Ähnlich bedeutsam ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bei Knappheit ist die Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen auch ein vielversprechender Weg zur Linderung der Personalnot. Die Abwanderung wird vermindert und externe Bewerber werden leichter angezogen. Allerdings strebt nur jeder zehnte Betrieb eine Steigerung der Attraktivität durch Lohnkonzessionen an. Relativ wenig Bedeutung wird auch einem verstärkten Einsatz von Leiharbeitern und dem Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland zugemessen.

Die betrachteten Wege zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs haben in den einzelnen Branchen unterschiedliche Bedeutung. Der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung hat ein umfangreiches Portefeuille an Maßnahmen, mit den höchsten Prioritäten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Weiterbildung. Das Baugewerbe setzt in relativ hohem Maß auf die forcierte betriebliche Ausbildung und misst den anderen Wegen jeweils relativ geringe Bedeutung zu. Die Situation im Verarbeitenden Gewerbe ist verhältnismäßig ähnlich; im Gegensatz zu den anderen Branchen hat hier allerdings der verstärkte Einsatz von Leiharbeitern eine gewisse Bedeutung (6 Prozent).

Differenziert man die Betrachtung nach der Betriebsgröße, dann fällt auf, dass Kleinstbetriebe 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 zwei Ausnahmen. Dem Bemühen, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten, geben sie relativ wenig Priorität (ähnlich Kleinstbetriebe). 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, höhere Löhne zu zahlen, sehen mittlere Betriebe eher einen Weg als Großbetriebe. Allerdings ist das Lohnniveau in letzteren auch bereits relativ hoch.

Tabelle 42: Innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs, 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)}	40	38	30	41	44	48	23	47	64	71	89
spielt keine Rolle ^{a)}	33	34	46	34	29	30	53	23	11	4	3
Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen hat hohe Priorität ^{a)}	37	26	32	39	40	39	25	43	50	60	68
spielt keine Rolle ^{a)}	32	35	47	34	28	33	47	23	21	13	3
Forcierte betriebliche Ausbildung hat hohe Priorität ^{a)}	36	45	40	45	31	26	21	41	60	64	90
spielt keine Rolle ^{a)}	47	38	47	39	50	64	63	40	24	21	4
Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten hat hohe Priorität ^{a)}	26	30	21	30	24	30	17	32	30	31	24
spielt keine Rolle ^{a)}	48	41	57	48	49	43	67	37	33	24	11
Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit f. Betrieb hat hohe Priorität ^{a)}	25	23	32	22	26	34	17	27	38	50	68
spielt keine Rolle ^{a)}	49	51	45	50	47	47	59	47	29	19	3
Vereinbarkeit Familie - Beruf verbessern hat hohe Priorität ^{a)}	23	13	22	24	22	49	15	25	32	39	61
spielt keine Rolle ^{a)}	42	43	48	44	41	27	55	36	25	16	7
Längerfristige spez. Personalentwicklung hat hohe Priorität ^{a)}	18	19	15	19	17	28	8	19	39	53	72
spielt keine Rolle ^{a)}	49	46	58	50	47	41	69	42	21	11	—
Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen hat hohe Priorität ^{a)}	10	10	11	12	11	1	6	12	17	14	12
spielt keine Rolle ^{a)}	52	41	53	52	51	93	66	43	38	40	44
Kooperation m. Schulen u. Hochschulen hat hohe Priorität ^{a)}	10	11	1	8	13	10	7	7	22	43	62
spielt keine Rolle ^{a)}	67	67	75	70	65	56	77	67	44	26	9
Kooperation m. Kammern u. Bildungsträ. hat hohe Priorität ^{a)}	9	9	4	12	10	8	4	11	17	32	52
spielt keine Rolle ^{a)}	67	63	68	63	69	65	80	65	46	29	11
Verstärkter Einsatz von Leiharbeitern hat hohe Priorität ^{a)}	1	6	1	0	1	—	—	1	3	10	8
spielt keine Rolle ^{a)}	90	76	83	95	92	98	94	91	83	64	59
Anwerben v. Fachkräften aus d. Ausland hat hohe Priorität ^{a)}	1	1	—	0	2	0	—	2	2	4	15
spielt keine Rolle ^{a)}	92	91	95	97	90	99	96	91	88	75	63

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

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 betriebliche Berichtsjahr zu Grunde 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 2010. Da die Finanz- und Wirtschaftskrise die meisten Bereiche der deutschen Wirtschaft Ende 2008 erfasst hat, die Krise aber überwiegend Mitte 2009 überwunden war, spiegeln die nachfolgenden Tabellen die Aufschwungssituation wider.

Das Geschäftsvolumen kann in unterschiedlichen Einheiten gemessen werden. So ist für 9 Prozent der Betriebe, die vor allem aus den Bereichen Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung stammen, das Haushaltsvolumen relevant. Einige wenige Betriebe aus dem Dienstleistungssektor, vornehmlich Banken, messen ihr Geschäftsvolumen an den Bruttozins- und Provisi- onserträgen sowie am Handelsergebnis. Für eine weitere sehr kleine Anzahl aus den Bereichen Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentli- che Verwaltung sind die Bruttobeitragseinnahmen relevant. Zusammengenommen sind dies 10 Prozent der Betriebe. 90 Prozent messen ihr Geschäftsvolumen durch den Umsatz. Für diese Betriebe liegen entsprechende Umsatzangaben vor. Da aber 24 Prozent der Befragten die Antwort auf diese sensible Frage verweigerte, werden für die Betriebe mit fehlenden Angaben die Werte geschätzt. Nichtantwortern werden 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, Antwortverweige- rung und die dadurch notwendige Neuaufnahme) die aggregierten Umsatzangaben im Zeitverlauf verhältnismäßig groß schwanken.

Insgesamt haben die niedersächsischen Betriebe im Jahr 2010 im Durchschnitt ei- nen Umsatz von 2,4 Millionen Euro erwirtschaftet; ein Wert, der über denen der bei- den Vorjahre liegt, aber das Vorkrisenniveau noch nicht wieder erreicht hat.²² (**Tabel- le 43**). Wegen der Verzerrung des Durchschnitts nach oben durch einige umsatz-

²² Diese Aussage 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.

starke Betriebe erfolgt auch ein Ausweis nach Quartilen. Dem Median (= 50 Prozent-Perzentil) zufolge befinden sich die umsatzstärksten Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und die umsatzschwächsten bei den Dienstleistungen. Im Baugewerbe gibt es wenig „Umsatzriesen“, so dass hier das Verhältnis zwischen Mittelwert und Median verhältnismäßig klein ist, während es sich im Verarbeitenden Gewerbe genau gegensätzlich verhält. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ist klar, dass die Werte mit der Betriebsgröße steigen. Den größten Beitrag zum Umsatz leistet das Verarbeitende Gewerbe.

Tabelle 43: Umsatzvolumen der niedersächsischen Betriebe 2005 bis 2010, 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	100
Verarbeit. Gewerbe	250	712	3.100	12.125	183	45
Baugewerbe	102	400	808	954	19	5
Handel und Reparatur	250	500	1.659	2.837	116	29
Dienstleistungen	150	270	500	741	62	15
1-4 Erwerbstätige	90	127	190	220	16	4
5-19 Erwerbstätige	400	512	1.100	916	71	17
20-99 Erwerbstätige	1.900	2.453	5.800	5.927	109	27
100 und mehr ^{b)}	12.000	23.404	46.000	67.123	212	52

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

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

Die Region Westdeutschland ist für viele niedersächsische Betriebe vor allem im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur sowie im Dienstleistungssektor das dominante Absatzgebiet. 93 Prozent der Betriebe erzielten 70 Prozent und mehr ihres Umsatzes in Westdeutschland (nicht in der Tabelle). Ostdeutschland ist für 83 Prozent der Betriebe überhaupt kein Absatzmarkt und nur 2 Prozent erwirtschaften dort mehr als die Hälfte ihres Geschäftsvolumens. Noch spärlicher waren die Verbindungen zum Ausland, wo 89 Prozent der niedersächsischen Betriebe 2010 überhaupt keinen Umsatz verzeichneten. Die stärkste überregionale Orientierung findet sich traditionell im Verarbeitenden Gewerbe (38 Prozent mit Auslandsumsatz).

Die angesprochenen Datenprobleme übertragen sich in die Berechnung der Kennziffer Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, d. h. die Arbeitsproduktivität, die ergänzend zur Kennzeichnung der wirtschaftlichen Lage herangezogen werden kann (**Tabelle 44**). Gemessen am Median wie am Mittelwert ist die Produktivität in Niedersachsen im Vergleich zu 2009 konstant geblieben. Dies ist unerwartet. Im Krisenjahr 2009 haben 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. Dies war eben 2010 nach den vorliegenden Daten nicht zu beobachten. Die Betriebe haben entweder parallel zur Ausweitung der Produktion die Zahl der Mitarbeiter aufgestockt oder den Vorleistungsanteil erhöht.

Tabelle 44: Bruttowertschöpfung (BWS = Umsatz minus Vorleistungen) der niedersächsischen Betriebe 2005 bis 2010, 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	100
2006 Niedersachsen	19	35	60	49	127	100
2007 Niedersachsen	19	36	68	63	139	100
2008 Niedersachsen	21	36	63	52	101	100
2009 Niedersachsen	20	34	53	45	121	100
2010 Niedersachsen	19	34	56	45	133	100
Verarbeitendes Gewerbe	24	39	62	51	53	40
Baugewerbe	24	43	58	47	9	7
Handel und Reparatur	21	36	62	48	27	20
Dienstleistungen	18	28	53	39	32	24
1-4 Erwerbstätige	16	27	54	40	6	4
5-19 Erwerbstätige	23	36	55	45	27	20
20-99 Erwerbstätige	25	43	67	59	38	29
100 und mehr ^{b)}	37	54	85	72	63	47

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

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

In einer branchenspezifischen Unterteilung ergibt sich ein differenziertes Bild: Zieht man den Median zum Vergleich heran, findet sich im Baugewerbe die höchste Arbeitsproduktivität während, gemessen am Mittelwert, das Verarbeitende Gewerbe knapp vorne liegt. Den niedrigsten Wert erhält man im Bereich Dienstleistungen (Median und Mittelwert). 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 mit der Betriebsgröße steigt.

Falls es zu einem Ansteigen der Nachfrage nach den in den Betrieben produzierten Waren und Dienstleistungen kommen würde, erhielten Beschäftigung und Investitionstätigkeit nur beschränkt positive Impulse. Wie **Tabelle 45** ausweist, kämen dann nämlich knapp zwei Drittel aller Betriebe mit den vorhandenen Ressourcen aus. Bei den anderen ist die Personaldecke vielfach in den letzten Jahren ausgedünnt, so dass es hier häufiger zu Engpässen und zusätzlicher Nachfrage käme. Insgesamt 35 (28+7) Prozent der Betriebe benötigten zusätzliche Arbeitskräfte bei einem Nachfrageschub am Markt für Waren und Dienstleistungen. Zusätzliche Investitionen wären weniger häufig erforderlich. In Westdeutschland ist die Lage im Großen und Ganzen ähnlich.

Tabelle 45: Möglichkeit zur Erzielung eines höheren Umsatzes in Betrieben in Niedersachsen 2008 bis 2011, Anteile in Prozent, Basis: Betriebe mit Umsatz

	Bei erhöhter Nachfrage wäre eine Umsatzsteigerung			
	möglich mit vorhandenen Ressourcen	nur möglich mit ...		
		zusätzlichem Personal	zusätzlichen Anlagen	zusätzlichem/n Personal & Anlagen
2008 Niedersachsen	60	26	4	10
2009 Niedersachsen	61	27	3	9
2010 Niedersachsen	68	25	3	4
2011 Niedersachsen	62	28	3	7
Verarbeitendes Gewerbe	68	19	2	11
Baugewerbe	41	52	1	6
Handel, Reparatur	78	15	2	5
Dienstleistungen	61	32	2	5
1-4 Erwerbstätige	60	31	4	5
5-19 Erwerbstätige	63	27	2	8
20-99 Erwerbstätige	64	25	4	7
100 und mehr ^{a)}	51	35	2	12
2011 Westdeutschland	62	29	3	6

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

Die größten Reservekapazitäten sind in den Bereichen Handel und Reparatur vorhanden. Relativ eng ist die Situation im Baugewerbe. Hier wäre in 53 Prozent der Betriebe zusätzliches Personal erforderlich und in 7 Prozent zusätzliche Anlagen. Der Zusammenhang zwischen der Größe der Betriebe und der Reservekapazität ist nicht eindeutig. Mittlere Betriebe können zu einem etwas höheren Anteil zusätzliche Nachfrage befriedigen als kleine. Großbetriebe haben aber nur noch geringe Perso-

nalreserven, so dass ein relativ großer Teil auf zusätzliche Arbeitskräfte angewiesen wäre.

In der Befragung wurde wie in den Vorjahren auch erfasst, wie die weitere Entwicklung der Geschäftstätigkeit von den Betrieben eingeschätzt wird (**Tabelle 46**). Konkret heißt das hier, welche Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung laufende Geschäftsjahr 2011 erwartet wird. Wie zu erwarten, wird gegenüber 2010 im Durchschnitt mit einem Umsatzanstieg gerechnet, und zwar um 3,5 Prozent. Wie in den Jahren vorher rechnet der größte Teil der Firmen mit im Wesentlichen unveränderten Umsätzen. Wie im Vorjahr sind die „Optimisten“, die mit steigenden Umsätzen rechnen, mit 30 Prozent zahlreicher als die „Pessimisten“ mit 9 Prozent. Der Rest hat noch keine klaren Erwartungen. Der anteilmäßige Abstand zwischen „Optimisten“ und „Pessimisten“ war besonders ausgeprägt im Verarbeitenden; dementsprechend wird hier mit 6,5 Prozent auch der stärkste Umsatzanstieg erwartet. In Bezug auf die Größenklassen zeigt sich, dass mittlere Betriebe die günstigste Entwicklung erwarten.

Tabelle 46: Erwartete Entwicklung des Umsatzes der niedersächsischen Betriebe für 2008 bis 2011 jeweils gegenüber dem Vorjahr, Basis: Betriebe mit Umsatz

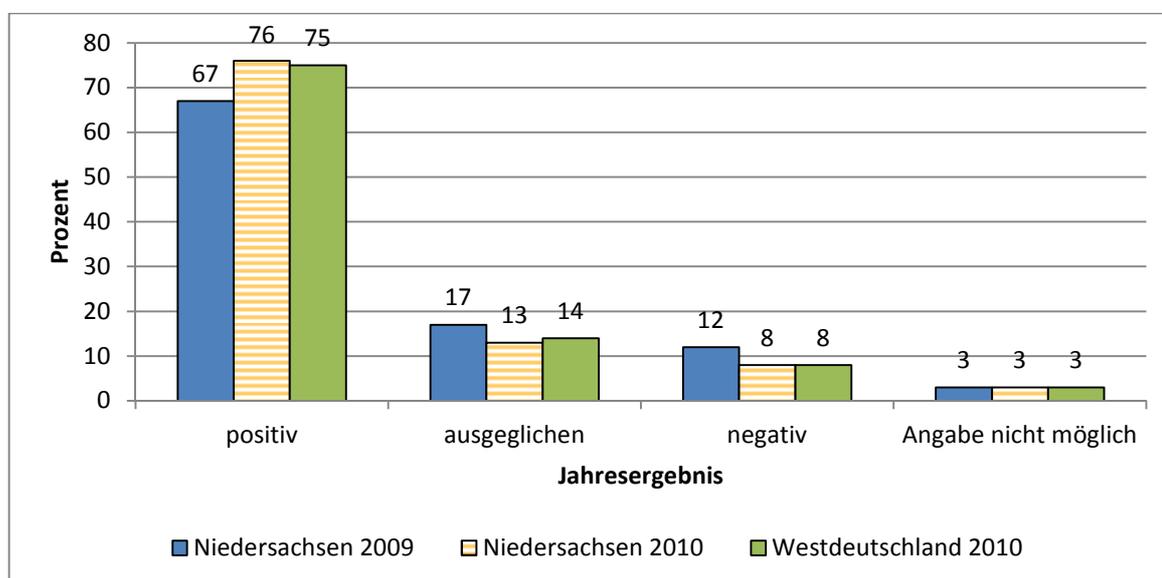
Bereich	erwartete Umsatzentwicklung, Anteile in Prozent				erwartete prozentuale Umsatzentwicklung ^{a)}
	etwa gleich bleibend	eher steigend	eher sinkend	weiß noch nicht	
2008 Niedersachsen	51	28	14	7	2,3
2009 Niedersachsen	51	17	22	10	-3,8
2010 Niedersachsen	54	27	12	7	3,0
2011 Niedersachsen	55	30	9	6	3,5
Verarbeit. Gewerbe	48	38	9	5	6,5
Baugewerbe	52	31	10	7	1,8
Handel und Reparatur	54	25	12	9	2,1
Dienstleistungen	56	32	8	4	4,2
1-4 Erwerbstätige	56	26	9	9	3,2
5-19 Erwerbstätige	57	29	11	3	3,2
20-99 Erwerbstätige	39	48	9	4	5,3
100-499 Erwerbstätige	43	42	7	8	4,7
500 und mehr	52	33	6	9	4,1
2011 Westdeutschland	53	26	11	10	2,5

a) Durchschnittliche Wachstumsrate pro Betrieb.

5.2 Ertragslage

Die Ertragslage gehört zu den kritischen 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 um eine subjektive Bewertung der Ertragslage gebeten. **Abbildung 11** zeigt, dass 75 Prozent der Betriebe 2010 ein positives und 8 Prozent ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet haben. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Ertragslage deutlich verbessert. Sie stimmt weitgehend mit der in der Vergleichsregion Westdeutschland überein.

Abbildung 11: Ertragslage niedersächsischer und westdeutscher Betriebe 2009 und 2010, Anteile in Prozent, Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung



Zwei Fünftel der Betriebe schätzen dabei die Ertragslage als „gut“ bis „sehr gut“ ein, ein gleich hoher Anteil als „befriedigend“ (**Tabelle 47**). Damit ist der Anteil der Betriebe mit positiver Einschätzung gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Mit „mangelhaft“ urteilen 6 Prozent. Insgesamt hat sich auch in der subjektiven Einschätzung die Ertragslage im Durchschnitt gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert. Die Schulnote verbesserte sich von 3,0 auf 2,8. Wie im Vorjahr herrscht die mit Abstand positivste Sicht im Dienstleistungssektor vor, während im Verarbeitenden Gewerbe die am wenigsten günstigen Einschätzungen abgegeben wurden. Im Hinblick auf die Betriebsgröße ist festzustellen, dass mit der Größe auch die subjektive Ertragszufriedenheit anwächst.

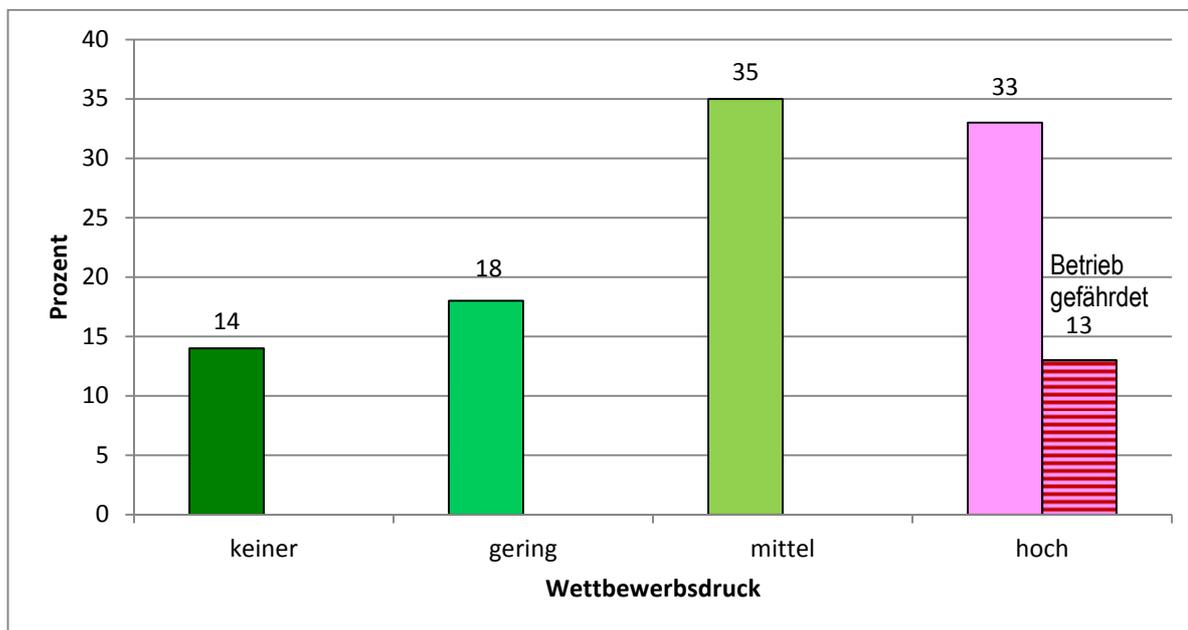
Tabelle 47: Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2003 bis 2010, Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

Bereich	Beurteilung der Ertragslage, Anteile in Prozent					Gesamt- note
	sehr gut	gut	befriedi- gend	ausrei- chend	mangel- haft	
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
Verarbeit. Gewerbe	3	36	32	19	10	3,0
Baugewerbe	8	30	43	16	3	2,8
Handel und Reparatur	6	28	47	15	4	2,8
Dienstleistungen	6	39	35	12	7	2,7
1-4 Erwerbstätige	4	34	39	17	6	2,9
5-19 Erwerbstätige	7	34	41	12	6	2,8
20-99 Erwerbstätige	6	36	37	11	10	2,8
100 und mehr ^{a)}	13	41	32	10	4	2,5
2010 Westdeutschland	6	37	35	16	6	2,8

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

Die Ertragslage der Betriebe ist negativ korreliert mit dem Wettbewerbsdruck, d. h. je höher der Wettbewerbsdruck, umso schlechter ist die Ertragslage. Knapp ein Drittel der Betriebe berichtet von keinem bzw. geringem Druck, während sich 35 Prozent mit einem mittleren und 33 Prozent mit einem hohen Wettbewerbsdruck konfrontiert sehen (**Abbildung 12**). Bei der letztgenannten Kategorie ist für knapp zwei Fünftel der Betriebe der Wettbewerbsdruck so groß, dass sie die weitere Existenz ihres Betriebes als gefährdet ansehen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich in der subjektiven Wahrnehmung der Druck etwas verstärkt. In Vergleich zur Referenzregion Westdeutschland ist der Wettbewerbsdruck aber immer noch etwas geringer.

Abbildung 12: Wettbewerbsdruck niedersächsischer Betriebe 2011, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe



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 48** zeigt, sehen 16 Prozent der Betriebe ihre Anlagen auf dem neuesten Stand und 44 Prozent sagen dies mit gewissen Einschränkungen (Note 2 auf einer fünfstufigen Skala). Eine überwiegend negative Einschätzung der Anlagen (Note 4 oder 5) liegt nur bei 5 Prozent vor. Im Verarbeitenden Gewerbe sagen dies allerdings 7 Prozent. Da dieser Bereich der internationalen Konkurrenz vergleichsweise stark ausgesetzt ist, ist dies in mittel- bis langfristiger Perspektive bedenklich. Die Einschätzungen unterscheiden sich nur geringfügig 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 in etwa mit den Investitionsanstrengungen der Firmen im Vorjahr.

Tabelle 48: Technischer Stand der Anlagen und Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe 2008 bis 2011, 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
darunter mit Investitionstätigkeit 2010 ^{a)}	71	60	47	34	34
2011 Westdeutschland	18	46	32	4	0

a) Anteil der investierenden Betriebe an den Betrieben der jeweiligen Notenkategorie.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2010 haben etwas weniger Betriebe als im Vorjahr Investitionen vorgenommen. Allerdings war der Anteil investierender Betriebe 2009 auch relativ hoch und er ist jetzt mit 56 Prozent auf den Durchschnitt der letzten fünf Jahre zurückgegangen (**Tabelle 49**). Der Anteil der Betriebe mit Investitionen nimmt dabei mit der Betriebsgröße deutlich zu. Überdurchschnittlich investitionsfreudig waren die Firmen im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie im Verarbeitenden Gewerbe, während sich die Bereiche Baugewerbe sowie Handel und Reparatur sehr viel verhaltener zeigten. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren wie in den Vorjahren Investitionen in die EDV und in IuK-Technologien (64 Prozent der Betriebe mit Investitionen), gefolgt von Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (56 Prozent), in Verkehrsmittel und Transportbetriebe (34 Prozent) sowie in Grundstücke und Gebäude (19 Prozent). Eine Differenzierung nach Branchen macht deutlich, dass Investitionen in IuK-Technologien wie in Produktionsanlagen/Betriebsausstattung in den meisten Bereichen eine große Rolle spielen, während sich bei den beiden anderen Investitionsfeldern große Abweichungen zeigen.

Tabelle 49: Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe in den Jahren 2005 bis 2010 nach Einsatzfeldern, Anteile in Prozent^{a)}, Basis: Alle Betriebe

Bereich	Be- triebe mit Inv. b)	Grundstücke, Gebäude		EDV, IuK-Technik		Produktions- anlagen, Betriebsaus- stattung		Verkehrs- mittel, Transport- systeme	
		b)	c)	b)	c)	b)	c)	b)	c)
2005 Niedersachsen	56	10	18	40	71	31	55	18	32
2006 Niedersachsen	52	9	17	36	68	30	56	18	34
2007 Niedersachsen	52	10	20	32	62	32	60	20	37
2008 Niedersachsen	59	12	21	40	68	38	64	17	29
2009 Niedersachsen	60	12	20	36	59	33	55	19	32
2010 Niedersachsen	56	11	19	36	64	31	56	19	34
Verarbeit. Gewerbe	57	10	17	37	65	43	75	25	44
Baugewerbe	53	3	6	25	46	36	68	28	53
Handel und Reparatur	55	9	17	36	68	34	62	15	27
Dienstleistungen	56	11	19	39	65	28	50	19	34
Org. o.E., öff. Verwaltung	59	19	33	51	89	14	24	6	11
1-4 Erwerbstätige	42	7	16	26	60	21	49	13	30
5-19 Erwerbstätige	62	10	16	40	64	34	55	21	34
20-99 Erwerbstätige	74	20	27	51	68	51	68	33	44
100 und mehr ^{d)}	78	32	40	66	84	64	82	33	42
2010 Westdeutschland	52	8	15	30	57	32	62	16	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.

Im Jahr 2010 investierten die niedersächsischen Betriebe insgesamt knapp 17 Milliarden Euro und im Durchschnitt 169.000 Euro (**Tabelle 50**). Die Investitionssumme pro Betrieb ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Da der Anteil investierender Betriebe rückläufig ist, ist die Investitionssumme insgesamt aber zurückgegangen. Beide Werte liegen deutlich unter dem Vorkrisenniveau. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen beträgt 39 Prozent und ist damit deutlich höher als in der Vergleichsregion Westdeutschland.

Eine Differenzierung nach Branchen und Größenklassen zeigt 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, da die Investitionssumme pro Betrieb dort unterdurchschnittlich ausfällt. Dem Verarbeitenden Gewerbe, dessen Betriebe im Durchschnitt mit 539.000 Euro am meisten investierten, kommt ebenfalls große Bedeutung zu. Auf der anderen

Seite hat das Investitionsvolumen im Baugewerbe stark abgenommen und belegt sowohl im Hinblick auf den Branchenanteil wie auf den Wert pro Betrieb den letzten Platz unter den betrachteten Branchen. Auch im Bereich Handel und Reparatur ist das Investitionsvolumen gesunken, wenn auch weniger stark als im Baugewerbe. Hier fällt zusätzlich der niedrige Wert für den Anteil an Erweiterungsinvestitionen auf.

Tabelle 50: Investitionsvolumen niedersächsischer Betriebe in den Jahren 2005 bis 2010, Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitionsvolumen			Anteil der Erweiterungsinvestitionen in Prozent
	Summe in Millionen €	Anteil in Prozent	Mittelwert in Tausend €	
2005 Niedersachsen	16.855	100	164	48
2006 Niedersachsen	16.995	100	187	47
2007 Niedersachsen	17.308	100	189	36
2008 Niedersachsen	21.730	100	210	35
2009 Niedersachsen	18.234	100	167	43
2010 Niedersachsen	16.879	100	169	39
Verarbeit. Gewerbe ^{a)}	4.530	27	539	36
Baugewerbe ^{a)}	472	3	44	45
Handel und Reparatur ^{a)}	1.244	7	57	25
Dienstleistungen ^{a)}	5.635	33	114	41
Org. o. E., öff. Verwaltung ^{a)}	1.902	11	493	39
1-4 Erwerbstätige	693	4	23	18
5-19 Erwerbstätige	2.658	16	52	36
20-99 Erwerbstätige	3.962	24	257	33
100 und mehr ^{b)}	4.360	26	1.561	54
2010 Westdeutschland	161.120	100	190	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.

5.4 Innovationen

Für die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Region ist neben der Investitionstätigkeit das Innovationsverhalten der Betriebe bedeutsam. **Tabelle 51** gibt Auskunft über die Art und das Ausmaß von Produkt- und Prozessinnovationen in Niedersachsen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2010. Unter Produktinnovationen werden Weiterentwicklungen von Produkten, Sortimentserweiterungen sowie Marktneuheiten zusammengefasst. Fast zwei Drittel der Betriebe haben im Berichtsjahr überhaupt keine Produktinnovationen eingeführt. Weiterentwicklungen von Produkten fanden in 30 Prozent der Betriebe statt und machen den Großteil der Produk-

tinnovationen aus. Allerdings ist der aktuelle Wert vergleichsweise gering. Sortimentserweiterungen wurden in 19 Prozent der Betriebe vorgenommen, Marktneuheiten gab es dagegen nur in wenigen Betrieben (5 Prozent). Niedersachsen steht damit aktuell sowohl im Vergleich mit früheren Jahren als auch mit Westdeutschland etwas ungünstiger da.

Für die Beschäftigungsentwicklung ist auch die letzte in **Tabelle 51** angegebene Innovationskategorie – Prozessentwicklung – wichtig, da sich in ihr der meist arbeitsparende technische Fortschritt niederschlägt. Etwa jeder neunte Betrieb nimmt derartige Veränderungen vor.

Tabelle 51: Produkt- und Prozessinnovationen der Betriebe im Jahr 2007 bis 2010, 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
Verarbeit. Gewerbe	44	49	28	8	20
Baugewerbe	76	19	11	2	7
Handel und Reparatur	59	28	32	7	6
Dienstleistungen	64	33	15	6	14
Org. o.E., öff. Verwaltung	73	25	17	1	9
1-4 Erwerbstätige	76	20	15	5	5
5-19 Erwerbstätige	62	31	19	4	11
20-99 Erwerbstätige	36	54	30	11	25
100-499 Erwerbstätige	39	47	27	10	28
500 und mehr	16	80	40	22	52
2010 Westdeutschland		32	21	6	13

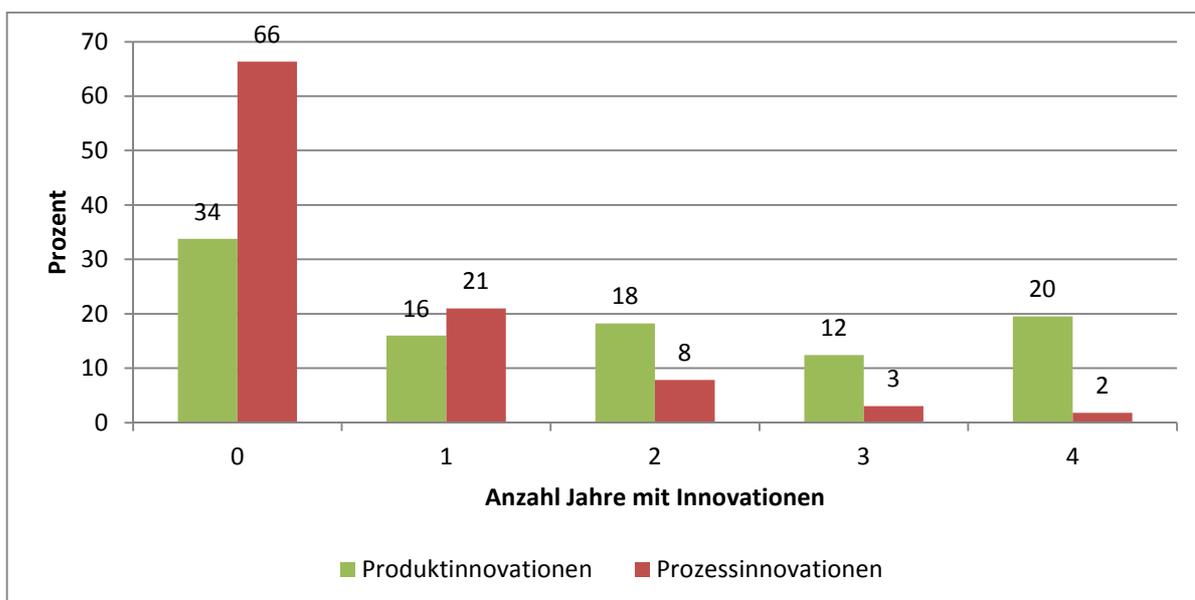
a) Die Anteile addieren sich nicht zu 100, da von einem Betrieb mehrere Arten der Produktentwicklung durchgeführt werden können.

Eine Aufgliederung nach Branchen und Größenklassen zeigt einige Unterschiede. So sind Produktinnovationen in größeren Betrieben häufiger zu finden, aber auch bei den anderen Innovationstypen zeigt sich tendenziell eine positive Korrelation mit der Beschäftigtenzahl. Bei einer branchenmäßigen Aufgliederung zeigt sich das Verarbeitende Gewerbe am innovationsfreudigsten. Knapp jeder zweite Betrieb entwickelt Produkte weiter, Marktneuheiten finden sich in etwa in jedem zwölften. Relativ wenige Produktneuheiten finden sich demgegenüber im Baugewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. 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. Hier sticht das Verarbeitende Gewerbe (20 Prozent) sowohl im Branchenvergleich als auch im Vergleich mit Westdeutschland hervor.

In **Tabelle 52** 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 **Abbildung 13** wird daher der in der Tabelle abgedeckte Zeitraum von 2007 bis 2010 zusammengefasst betrachtet. Dabei können nur die Betriebe einbezogen werden, die sich 2008 bis 2011 kontinuierlich an der Befragung beteiligt haben.²³

Abbildung 13: Innovationsverhalten niedersächsischer Betriebe im Zeitraum 2007 bis 2010, Anteile in Prozent, Basis: Betriebe, die an den Wellen 2008 bis 2011 kontinuierlich teilgenommen haben



Wie man sieht geht bei Ausweitung des Betrachtungszeitraums der Anteil der Betriebe ohne Produktinnovationen deutlich zurück. Jeweils ein Drittel der Betriebe erneuern ihre Produkte gar nicht, gelegentlich (ein- oder zweimal in vier Jahren) oder häufig (drei- oder viermal in vier Jahren). Prozessinnovationen treten auch bei diesem längeren Betrachtungszeitraum in zwei Drittel der Betriebe nicht auf. Jährliche Ver-

²³ Insgesamt 480 Betriebe haben sich von 2008 bis 2011 kontinuierlich an der Befragung beteiligt. Die Struktur ist nicht ganz repräsentativ, da Kleinbetriebe und Dienstleistungsbetriebe unterrepräsentiert sind. Da dies tendenziell innovationsarme Betriebe sind, sind die für diese Teilstichprobe präsentierten Anteile innovierender Betriebe nach oben verzerrt.

besserungen des Produktionsprozesses oder der Bereitstellung von Dienstleistungen berichten nur 2 Prozent der Betriebe.

Jeder siebzehnte Betrieb in Niedersachsen konnte im Geschäftsjahr 2010 geplante Innovationen nicht durchführen (**Tabelle 53**). Dies ist deutlich mehr als 2008, dem Jahr vor der Krise, entspricht aber dem Vergleichswert für Westdeutschland. Als wesentliche Innovationshemmnisse sehen diese Betriebe hohe Investitionskosten (45 Prozent), organisatorische Probleme (36 Prozent) und hohe wirtschaftliche Risiken (25 Prozent). Lange Genehmigungsverfahren haben gegenüber 2008 als Investitionshemmnis wieder an Bedeutung gewonnen, während umgekehrt Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital, mangelnde Kundenakzeptanz und der Mangel an Fachpersonal weniger häufig zum Investitionshemmnis wurden.

Tabelle 53: Innovationshemmnisse in den niedersächsischen Betrieben 2006, 2008 und 2010, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	Niedersachsen			West- deutschland 2010
	2006	2008	2010	
Innovationen geplant, aber nicht durchgeführt	7	4	6	6
Art der Hemmnisse ^{a) b)}				
Hohe Investitionskosten	33	47	43	45
Organisatorische Probleme	39	22	36	28
Hohes wirtschaftliches Risiko	31	38	25	33
Lange Genehmigungsverfahren	25	18	23	14
Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital	17	31	22	17
Mangelnde Kundenakzeptanz	10	21	16	10
Mangel an Fachpersonal	19	27	13	21

a) Mehrfachantworten sind möglich.

b) Basis: Betriebe, die Innovationen geplant, aber nicht durchgeführt haben.

In Westdeutschland sind ebenfalls hohe Investitionskosten, hohes wirtschaftliches Risiko und organisatorische Probleme die Haupthemmnisse, wenn auch mit etwas unterschiedlichen Anteilen. Auffallend ist, dass Fachkräfteknappheit in der Vergleichsregion wesentlich häufiger als Investitionshemmnis genannt wird als in Niedersachsen.

Eine wichtige Determinante des Innovationsverhaltens sind Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in den Betrieben (**Tabelle 54**). Etwa 5 Prozent der Betriebe in Niedersachsen befassen sich mit Forschung und Entwicklung, ein Wert, der geringer ist als 2009, aber mit dem der westdeutschen Vergleichsregion übereinstimmt. Misst man das Ausmaß der FuE-Anstrengungen durch den Anteil der Beschäftigten, die sich ausschließlich oder zeitweise mit FuE-Aktivitäten befassen, ist die Situation in Niedersachsen aber ungünstiger, da die Zahl der Forscher und Entwickler in den FuE-Betrieben kleiner ist als in Westdeutschland.

Tabelle 54: Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in niedersächsischen und westdeutschen Betrieben 2007, 2009 und 2011, Anteile in Prozent

	Niedersachsen			West- deutschland 2011
	2007	2009	2011	
Betrieb befasst sich mit FuE	5	8	5	5
Anzahl Beschäftigte/Betrieb ausschließlich FuE ^{a)}	5,9	4,2	5,5	7,7
Anzahl Beschäftigte/Betrieb zeitweise FuE ^{a)}	2,1	2,5	2,8	3,0
Art der Kooperation ^{a)b)}				
Keine Kooperation	22	14	30	20
Kooperation mit anderen Betrieben	57	53	38	49
Kooperation m. Universitäten/Fachhochschulen	35	43	40	48
Kooperation mit externen Beratern	34	33	29	29

a) Basis: Betriebe, die FuE betreiben.

b) Mehrfachantworten sind möglich.

Der Anteil der Betriebe, der auf Kooperation bei Forschung und Entwicklung ganz verzichtet, ist unter den niedersächsischen Betrieben aktuell relativ hoch und zwar sowohl im Vergleich zu 2009 als auch zu Westdeutschland. Möglicherweise liegt hier eine Verzerrung in der Stichprobe vor. Die kooperierenden Betriebe nennen Universitäten bzw. Fachhochschulen als wichtigsten Kooperationspartner sind, gefolgt von anderen Betrieben und externen Beratern.

Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten finden sich vor allem im Verarbeitenden Gewerbe. Sowohl im Hinblick auf den Anteil forschender Betriebe als auch auf die Anzahl Forscher pro forschendem Betrieb zeigen sich deutlich höhere Werte als für Niedersachsen insgesamt. Bei den Dienstleistungen gilt das nur für den zweitgenannten Wert. Hier gibt es offensichtlich große Heterogenität. Vielen Betrieben ohne Forschungsaktivitäten stehen einige sehr aktive gegenüber. Im Baugewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur spielt Forschung und Entwicklung nur eine sehr untergeordnete Rolle (1 bzw. 2 Prozent Betriebe mit FuE).

5.5 Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung, Öffnungsklauseln, Gewinn- und Kapitalbeteiligung

Wie schon in den „Beschäftigungstrends 2010 Niedersachsen“ betont wurde, spielten auch im vergangenen Jahr Fragen der Tarifbindung in der wissenschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Diskussion keine große Rolle. Die Diskussion wurde vielmehr dominiert von Problemen der Beschäftigungsstabilisierung, der sich überraschend schnell vollziehenden Ausweitung der Beschäftigung, die mit einem deutlichen Rückgang der Kurzarbeit verbunden war sowie von Fragen prekärer Beschäftigung und der Diskussion um eine breite Einführung von Mindestlöhnen. Hinzu kommt weiter, dass die tariflichen Lohnabschlüsse den moderaten Kurs der letzten Jahre fortsetzten.

Tabelle 55 dokumentiert die wesentlichen Informationen zur Tarifbindung. Die Tarifbindung von Betrieben ist weiterhin rückläufig und erreicht mit 31 Prozent (Vorjahr 34 Prozent) den niedrigsten Wert in der hier betrachteten Periode. Der Prozentsatz der Betriebe mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag stagniert seit einigen Jahren bei 4 Prozent. Mit 65 Prozent hat der Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung ein bisheriges Maximum erreicht. Wiederum ist auch der Anteil dieser Betriebe, die sich an einem Branchentarifvertrag orientieren, leicht gestiegen. Diese Entwicklungen spiegeln sich in den Anteilen der Erwerbstätigen wider. 49 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten in Betrieben mit einem Branchentarifvertrag, 38 Prozent in Betrieben ohne Tarifvertrag, von denen allerdings 56 Prozent zu Konditionen beschäftigt sind, die sich aus einer Orientierung an Branchentarifverträgen ergeben. 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, wenn auch mit abnehmender Tendenz, lohn- und arbeitszeitpolitische Maßstäbe für mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen.

Die Differenzierung nach Branchen zeigt zunächst, dass das Baugewerbe weiterhin der Sektor mit dem höchsten Tarifbindungsgrad (52 Prozent) ist. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich der Dienstleistungen beträgt er dagegen nur 27 Prozent. Auffällig ist die Situation im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. In diesem Bereich arbeiten 85 Prozent der Erwerbstätigen zu Bedingungen, die in Branchentarifverträgen ausgehandelt werden. Die Tarifbindung ist hier auch in den vorangehenden Jahren stabil und schwankt um die 85 Prozent. Dies ist allerdings vor dem Hintergrund einer abnehmenden Tarifbindung im privaten Sektor der Wirtschaft nicht unproblematisch.

Tabelle 55: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2003 bis 2011, Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

Bereich	Betriebe				Erwerbstätige			
	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Ori-entierung am Branchen-tarif	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Ori-entierung am Branchen-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
Verarbeitendes Gewerbe	27	7	66	62	43	29	28	64
Baugewerbe	52	-	48	80	65	-	35	24
Handel und Reparatur	26	3	70	58	39	6	55	41
Dienstleistungen	27	3	70	37	48	9	43	48
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	51	18	31	42	85	9	6	42
1-4 Erwerbstätige	18	3	79	38	20	2	78	40
5-19 Erwerbstätige	38	3	59	53	38	4	58	52
20-99 Erwerbstätige	45	9	46	66	48	11	41	65
100-499 Erwerbstätige	59	14	27	66	59	15	26	65
500 und mehr	81	10	9	43	66	27	7	40
2011 Westdeutschland	31	2	67	39				

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 62 Prozent in der Entlohnung an dem entsprechenden Branchentarifvertrag. Von den Erwerbstätigen fallen 43 Prozent unter den Geltungsbereich von Branchentarifverträgen und 29 Prozent von Haustarifverträgen. Für 28 Prozent der Erwerbstätigen gelten keine Tarifverträge direkt, aber für 64 Prozent von diesen wenden die Betriebe Tarifverträge freiwillig an.

Eine Aufschlüsselung nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht zunächst, dass Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten weiterhin am häufigsten Branchentarifverträge anwenden. Allerdings ist der Rückgang sowohl bei den Betrieben (minus 7 Prozentpunkte) als auch bei den Erwerbstätigen (minus 11 Prozentpunkte) besonders auffällig. Auch für Großbetriebe werden wohl, trotz der weiten Verbreitung von Öffnungsklauseln, Branchentarifverträge weniger attraktiv. Interessant ist, dass sich in

der zweitgrößten Klasse (100-499 Erwerbstätige) die Bindungswirkung im Vergleich zum Vorjahr wieder stabilisiert hat, auch wenn sie weiterhin um 5 Prozentpunkte unter den Werten des Jahres 2009 liegt. Für die kleinste Betriebsgrößenklasse (1-4 Erwerbstätige) ist der Rückgang der Tarifbindung besonders auffällig. Im Zweijahresvergleich (2011 zu 2009) beläuft er sich bei den Betrieben auf 11 und bei den Beschäftigtenanteilen auf 16 Prozentpunkte. Erklärungen für diese Entwicklungen liegen nicht auf der Hand, sie verdeutlichen aber, dass sich eine gewisse Polarisierung von Lohnsetzungsregimen abzeichnet. Branchentarifverträge werden im öffentlichen Sektor und großbetrieblichen Bereich präferiert, während ihre Bindungskraft insbesondere bei kleineren Betrieben abnimmt. Bei den kleinsten Betrieben zeichnet sich allmählich ein tariffreier Raum ab.

Tabelle 56: Art der Tariforientierung von nicht-tarifgebundenen Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2003 und 2011, Anteile in Prozent, Basis: Nicht-tarifgebundene Betriebe mit Orientierung an einem Branchentarifvertrag

Orientierung hinsichtlich ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	2003	2011	2003	2011
Dauer des Jahresurlaubs	45	34	39	39
Arbeitszeit	39	30	47	36
Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld	32	22	39	30
sonstiger Regelungen	16	2	20	2
Löhne und Gehälter	40	47	52	57
davon ^{a)} tariflich zahlend	80	80	74	71
übertariflich zahlend	11	15	16	20
untertariflich zahlend	9	5	10	9

a) Basis: Betriebe, die sich hinsichtlich Löhne und Gehälter am Branchentarifvertrag orientieren.

Tabelle 56 informiert über die Details der Tariforientierung nicht-tarifgebundener Betriebe und die Entwicklung zwischen 2003 und 2011. Auffällig ist zunächst, dass sich die Tariforientierung sowohl hinsichtlich der Betriebe als auch der Erwerbstätigen vor allem auf die Lohnsetzung konzentriert und im Vergleich der beiden Jahre zugenommen hat. Allerdings zeichnet sich hier eine gewisse Polarisierung ab. Der Anteil der Erwerbstätigen in nicht-tarifgebundenen Betrieben, die vergleichbare Löhne wie in tarifgebundenen Betrieben erhalten, ist leicht rückläufig (71 Prozent, 74 Prozent in 2003), während mehr nicht-tarifgebundene Betriebe und höhere Beschäftigtenanteile von höheren Löhnen profitieren und gleichzeitig etwa konstante Erwerbstätigenanteile eine Entlohnung erhalten, die unter den vergleichbaren tariflichen Löhnen liegen. Bedeutsam ist weiter, dass die anderen Orientierungskomponenten im Zeitvergleich an Bedeutung verlieren ((Ausnahme: Konstanz der Erwerbstätigenanteile bei einer Orientierung an der Dauer des Jahresurlaubs).

Über die Höhe der übertariflichen Entlohnung tarifgebundener Betriebe nach Betrieben und Erwerbstätigen informiert **Tabelle 57**. Auffällig ist zunächst, dass der Anteil der über Tarif entlohnenden Betriebe im Krisenjahr 2009 ein Minimum (30 Prozent) erreichte, der Erwerbstätigenanteil im gleichen Jahr aber ein Maximum (39 Prozent) darstellte. Die Entwicklung nach der Krise ist ebenfalls uneinheitlich: Mehr Betriebe zahlen an weniger Erwerbstätige übertariflich. Aktuell gehen aber beide Anteilswerte hoch, was angesichts der verbesserten wirtschaftlichen Lage auch plausibel ist. Diese Zunahmen verteilen sich jedoch nicht gleichmäßig auf die drei unterschiedlichen Zuschlagsgruppen: geringe (bis 5 Prozent), mittlere (über 5 bis 10 Prozent) und höhere Lohnzuschläge (über 10 Prozent). Bei geringen Lohnzuschlägen sind die Betriebsanteile in den Jahren 2010 und 2011 um einen Prozentpunkt gesunken, während die Erwerbstätigenanteile um 2 Prozentpunkte zugenommen haben. In der mittleren Gruppe haben in demselben Zeitraum die Betriebs- und Erwerbstätigenanteile abgenommen. Bei hohen Lohnzuschlägen hingegen sind die Zunahmen sowohl bei den Betriebs- als auch den Erwerbstätigenanteilen ausgeprägt. In dieser Gruppe werden aber die Vorkrisenwerte bei weitem nicht erreicht. Offensichtlich versuchen Betriebe, nach der ertragsschwachen Periode der schweren Rezession Kosten durch eine Verringerung der Lohnzuschläge im Aufschwung zu senken.

Tabelle 57: Übertarifliche Bezahlung nach Betrieben und Erwerbstätigen in Niedersachsen 2003, 2008 bis 2011, Anteile in Prozent, Basis: Tarifgebundene Betriebe

tarifgebundene Betriebe	Betriebe					Erwerbstätige				
	2003	2008	2009	2010	2011	2003	2008	2009	2010	2011
übertariflich zahlend	33	31	30	31	35	38	38	39	34	39
davon ^{a)}										
bis 5 Prozent mehr	27	42	38	38	37	29	44	21	37	39
über 5 bis 10 Prozent	50	37	41	52	49	43	25	45	41	37
über 10 Prozent mehr	23	21	21	10	14	28	31	34	22	25

a) Basis: Übertariflich zahlende Betriebe.

Unstrittig ist, dass Öffnungsklauseln das System der Branchentarifverträge durch eine Flexibilisierung stützen können. Öffnungsklauseln beruhen auf § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes. Danach sind vom Tarifvertrag abweichende Regelungen dann zulässig, wenn sie zu Gunsten der Arbeitnehmer ausfallen (z.B. übertarifliche Entlohnung) oder im Tarifvertrag explizit vorgesehen sind. Die Tarifvertragsparteien verzichten damit auf einen Teil ihrer Regelungskompetenz und delegieren diese an die betrieblichen Verhandlungspartner (meist Management und Betriebsrat). Es entsteht ein Spielraum, der es gestattet, den besonderen Bedingungen des jeweiligen Betriebs Rechnung zu tragen. In den meisten Fällen behalten sich die Tarifpartner das Recht vor, die vom Branchentarif abweichenden betrieblichen Regelungen zu prüfen und ihre Realisierung von einer expliziten Zustimmung abhängig zu machen.

Seit den achtziger Jahren spielen Öffnungsklauseln eine große Rolle bei der Regelung der Arbeitszeiten und der Arbeitszeitflexibilisierung. In den letzten Jahren wurden Öffnungsklauseln zunehmend auch für tarifliche Entgelte vereinbart. Öffnungsklauseln sind für tarifgebundene Betriebe eine notwendige Voraussetzung für Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung („Bündnisse für Arbeit“).

Tabelle 58 dokumentiert die Nutzung von Öffnungsklauseln in Betrieben und für Beschäftigte im Vergleich der Jahre 2005, 2007 und 2011. In der ersten Spalte wird noch einmal der Rückgang der Tarifbindung deutlich, wobei hier Branchen- und Firmentarife zusammengefasst werden. Im Jahr 2011 hatten 7 Prozent der niedersächsischen Betriebe Tarifverträge mit Öffnungsklauseln, was einen Rückgang im Vergleich zu den vorangehenden Jahren bedeutet.

Tabelle 58: Nutzung von Öffnungsklauseln in Betrieben und bei Beschäftigten in Niedersachsen 2005, 2007 und 2011; Anteile in Prozent, Basis alle Betriebe

Bereich	Betriebe			Beschäftigte		
	mit Tarif- bindung	mit Öffnungs- klauseln	mit Nutzung von Öffnungs- klauseln	mit Tarif- bindung	mit Öffnungs- klauseln	mit Nutzung von Öffnungs- klauseln
2005 Niedersachsen	43	9	6	68	20	12
2007 Niedersachsen	41	10	5	62	19	8
2011 Niedersachsen	35	7	5	60	24	16
Verarbeitendes Gewerbe	34	14	11	72	50	33
Baugewerbe	52	8	6	65	17	13
Handel und Reparatur	30	7	6	44	13	12
unternehmensn. Dienstleistungen	31	6	3	54	15	9
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	69	8	5	93	30	21
bis 20 Erwerbstätige	31	6	4	38	6	5
20 und mehr Erwerbstätige	57	19	14	70	31	21

Besonders häufig finden sich Betriebe mit Öffnungsklauseln im Verarbeitenden Gewerbe und in Betrieben mit mehr als 20 Erwerbstätigen. Die betriebliche Nutzung von Öffnungsklauseln variiert im Zeitvergleich kaum und konzentriert sich auf die eben erwähnten Bereiche. Betrachtet man hingegen Erwerbstätigenanteile wird deutlich, dass auch nach der Überwindung der schweren Rezession noch 16 Prozent der Erwerbstätigen in Betrieben arbeiteten, die Öffnungsklauseln anwenden. Dieser Wert hat sich im Vergleich zum Jahr 2007 verdoppelt. Die Schwerpunkte der Nutzung von Öffnungsklauseln liegen eindeutig im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung sowie bei den größeren Betrieben. Demnach kann davon ausgegangen werden, dass diese Klauseln einen

nicht unerheblichen Beitrag zur Stabilisierung der Beschäftigung in der Krise und den folgenden Jahren geleistet haben.

Tabelle 59 : Art der Nutzung von Öffnungsklauseln in Niedersachsen 2005, 2007 und 2011, Anteile in Prozent^{a)}, Basis: Betriebe mit Nutzung von Öffnungsklauseln

Bereich	Betriebe					Erwerbstätige			
	Anpassung der Arbeitszeit	Absenkung Grundvergütung oder Einstiegsstarfe	Aussetzen/Ver-schieben tariflicher Lohnerhöhungen	Kürzung/Wegfall Sonderzahlungen u.ä.		Anpassung der Arbeitszeit	Absenkung Grundvergütung oder Einstiegsstarfe	Aussetzen/Ver-schieben tariflicher Lohnerhöhungen	Kürzung/Wegfall Sonderzahlungen u.ä.
2005 Niedersachsen	67		27 ^{b)}			71		35 ^{b)}	
2007 Niedersachsen	85		31 ^{b)}			69		34 ^{b)}	
2011 Niedersachsen	66	19	59	71		73	10	16	23
2011 Westdeutschland	72	42	55	60					

a) Mehrfachantworten möglich; Teilwerte müssen sich daher nicht zu 100 addieren.

b) 2005 und 2007 wurde zusammenfassend nach Änderungen der Entlohnung gefragt.

Bündnisse für Arbeit implizieren meist Änderungen von Arbeitszeiten und Vergütung, die von den tariflichen Vorgaben abweichen und die kurzfristig und für sich genommen zunächst einmal die Wohlfahrt der Beschäftigten negativ beeinflussen. Längerfristig können durch sie Arbeitsplätze und die Überlebensfähigkeit von Betrieben gesichert werden. Charakteristisch für Bündnisse ist deshalb, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu Zugeständnissen bereit und in der Lage sein müssen. Die Trennung von Zugeständnissen der Arbeitnehmer nach Arbeitszeiten und Entlohnung ist teilweise unscharf, weil z.B. eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne eine Lohnanpassung auch eine Senkung des Stundenlohnsatzes impliziert. **Tabelle 59** dokumentiert die Art der Nutzung von Öffnungsklauseln. 66 Prozent der Betriebe, die Öffnungsklauseln anwenden, passen auf der Grundlage dieser Klauseln die Arbeitszeiten an, wobei dies zu einer Verkürzung oder Verlängerung der der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeiten (auch im Rahmen von Arbeitszeitkorridoren) führen kann. Von diesen Maßnahmen sind 73 Prozent der Erwerbstätigen dieser Betriebe betroffen. Die Schwerpunkte bei einer lohnbezogenen Nutzung der Öffnungsklauseln liegen bei der Aussetzung oder dem Verschieben tariflicher Lohnerhöhungen und besonders ausgeprägt bei der Kürzung oder dem Wegfall von Sonderzahlungen, Urlaubsgeld oder sonstigen Zahlungen. Von einer Senkung der tariflichen Grundvergütung oder der Einstiegsvergütung für bestimmte Beschäftigungsgruppen wird relativ selten Gebrauch gemacht. Dies trifft auch für den Prozentsatz der betroffenen Erwerbstätigen zu, der zudem am höchsten bei der Kürzung oder dem Wegfall von Sonderzahlungen ausfällt. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Nutzung von Öffnungsklauseln für die Anpassung von Arbeitszeiten und Löhnen mit hoher Wahrscheinlichkeit auch

noch im Jahr 2011 zu einer Stabilisierung der Beschäftigung beigetragen und damit auch das Tarifvertragssystem stabilisiert hat.

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

Tabelle 60 informiert über die Verbreitung von Kapital- und Gewinnbeteiligungsmodellen. In Niedersachsen verfügten im Jahr 2011 2 Prozent der Betriebe über eine Kapitalbeteiligung, während 8 Prozent eine Gewinnbeteiligung eingeführt hatten. Diese Anteile sind seit 2001 annähernd konstant. Dies trifft auch für die Erwerbstätigenanteile, die am Kapital ihrer Betriebe beteiligt sind, zu. Für die Beschäftigtenanteile mit einer Gewinnbeteiligung hingegen ist seit 2009 eine Zunahme zu verzeichnen, die im Jahr 2011 besonders markant ausfiel. Dies kann damit zusammenhängen, dass die staatliche Förderung der Mitarbeiterbeteiligung 2009 ausgeweitet wurde, und die bislang skeptische IG Metall ihre Position revidiert hat und sich für eine Ausweitung der Mitarbeiterbeteiligung und eine neue Beteiligungskultur einsetzt. Die Schwerpunkte der Gewinnbeteiligung liegen im Verarbeitenden Gewerbe, bei den größeren Betrieben, den Kapitalgesellschaften und den tarifgebundenen Betrieben. Dies deutet darauf hin, dass Motivations- und Anreizprobleme in Großbetrieben stärker ausgeprägt sind und eine Gewinnbeteiligung zur Lösung dieser Probleme beitragen soll.

Die im Vergleich zur Kapitalbeteiligung weitere Verbreitung der Gewinnbeteiligung lässt sich auch damit erklären, dass von ihr eine stärkere Anreiz- und Motivationswirkung für die Mitarbeiter ausgeht. Zudem vermeidet eine Gewinnbeteiligung Risiken, die mit einer Kapitalbeteiligung im Beschäftigungsbetrieb verbunden sind. Bei einer betrieblichen Krise können sowohl der Arbeitsplatz als auch das Beteiligungskapital der Mitarbeiter gefährdet sein. Im Jahr 2011 beträgt der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einer Kapitalbeteiligung im Durchschnitt 68 Prozent, während in Betrieben mit einer Gewinnbeteiligung etwa 63 Prozent der Belegschaft an den Erträgen partizipieren (Angaben jeweils ohne Hochrechnungsfaktoren). Offensichtlich wird eine Gewinnbeteiligung gezielter als eine Kapitalbeteiligung für die Mitarbeiter angeboten, deren Arbeitsmotivation stimuliert werden soll.

Tabelle 60 : Kapital- und Gewinnbeteiligung in niedersächsischen Betrieben 2001, 2005, 2007, 2009 und 2011, Anteile in Prozent^{a)}, Basis: alle Betriebe

Bereich	Anteile in Prozent			
	Kapitalbeteiligung		Gewinnbeteiligung	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
2001 Niedersachsen	3	6	6	11
2005 Niedersachsen	2	3	9	12
2007 Niedersachsen	2	n.a.	8	n.a.
2009 Niedersachsen	2	2	8	13
2011 Niedersachsen	2	1	8	16
Verarbeitendes Gewerbe	1	1	11	26
Baugewerbe	0	0	2	2
Handel und Reparatur	0	2	11	13
Dienstleistungen	2	1	9	15
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	-	-	0	2
1-4 Erwerbstätige	3	1	5	3
5-19 Erwerbstätige	0	0	8	6
20-99 Erwerbstätige	2	1	21	12
100-499 Erwerbstätige	3	2	24	15
500 und mehr	3	1	35	36
Kapitalgesellschaften (AG, GmbH, GmbH & Co.KG)	3	1	20	11
übrige Rechtsformen	1	0	3	4
tarifgebundene Betriebe	1	1	6	10
ohne Tarifvertrag, mit Orientierung an TV	0	0	11	3
ohne Tarifvertrag, ohne Orientierung an TV	4	0	8	1
2011 Westdeutschland	2		10	

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

Insgesamt zeigt sich, dass das in der gegenwärtigen guten konjunkturellen Lage wieder erwachte Interesse an einer Gewinnbeteiligung zu einer stärkeren Nutzung dieses personalpolitischen Instruments geführt hat.