
Beschäftigungstrends 2013

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2013 für das
Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen
der Leibniz Universität Hannover

Bearbeiter: Knut Gerlach und Wolfgang Meyer

April 2014

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

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

0	In aller Kürze.....	2
1	Betriebspanel als Informationsquelle.....	7
2	Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung.....	12
2.1	Entwicklung 2000 bis 2013 insgesamt	12
2.2	Struktur und Entwicklung nach Branchen	17
2.3	Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen	19
2.4	Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, -typ, Rechtsform und Eigentumsverhältnissen.....	24
2.5	Struktur und Entwicklung nach Regionen	27
3	Personalstruktur	29
3.1	Tätigkeitsgruppen.....	29
3.2	Mini- und Midi-Jobs.....	31
3.3	„1-Euro-Jobs“	33
3.4	Teilzeitbeschäftigung	34
3.5	Befristete Beschäftigung	35
3.6	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte	39
4	Personalpolitik	41
4.1	Grundlagen der Personalplanung	41
4.2	Einstellungen, Abgänge und Personalsuche.....	42
4.3	Betriebliche Ausbildung.....	50
4.4	Fort- und Weiterbildung.....	63
4.5	Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden	69
4.6	Fachkräftesituation.....	73
5	Wirtschaftliche Lage	80
5.1	Geschäftsvolumen und Produktivität.....	80
5.2	Ertragslage.....	85
5.3	Investitionen.....	87
5.4	Innovationen, Forschung und Entwicklung.....	90
5.5	Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung, Beschäftigungssicherung sowie Kapital- und Gewinnbeteiligung	94

0 In aller Kürze

Erwerbstätigkeit:

Die nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 schnell einsetzende Aufwärtstendenz der wirtschaftlichen Entwicklung hat sich seit 2011 ständig abgeschwächt und ist – gemessen am niedersächsischen Bruttoinlandsprodukt – im ersten Halbjahr 2013 zum Stillstand gekommen. Trotz dieser ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist aber die Erwerbstätigkeit weiter angestiegen. Sie stieg um 2,2 Prozent und die Zuwachsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist mit 1,7 Prozent nur wenig geringer (Vorjahr EWT 1,7 bzw. SVB 1,9 Prozent). Der absolute Zuwachs wird zum größten Teil durch einen Anstieg der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gespeist (+43 Tsd. von +75 Tsd.), aber auch die geringfügige Beschäftigung hat sich wieder sehr dynamisch entwickelt (+30 Tsd.=7,4 Prozent). Die Gruppe der Beamten ist leicht geschrumpft und die der tätigen Inhaber etwa im gleichen Umfang gestiegen. Wachstumsimpulse gehen von 27 Prozent der Betriebe aus, denen mit 22 Prozent ein kleinerer Teil an schrumpfenden Betrieben gegenübersteht. Wie in den Vorjahren haben Ein- und Ausgliederungen von Betriebsteilen nur einen kleinen Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung gehabt. Beschäftigungsgewinne gab es in allen betrachteten Wirtschaftsbereichen, und zwar sowohl im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit insgesamt als auch auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die größte Dynamik verzeichnete der Bereich Handel und Kfz-Reparatur. Der Dienstleistungsbereich entwickelte sich in etwa durchschnittlich, und der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung hinkte deutlich hinterher. Letzteres gilt auch für kleinere Betriebe (1 bis 19 Erwerbstätige) im Vergleich zu den mittleren und oberen Größenklassen. Bei einer regionalen Differenzierung zeigt sich erneut, dass die Beschäftigung in ländlichen Regionen am stärksten wächst. Für die Entwicklung von 2013 auf 2014 sind die meisten Betriebe verhalten optimistisch, d. h., sie rechnen mit einer konstanten oder steigenden Zahl an Erwerbstätigen, aber die erwarteten Zuwächse sind mit 1,4 Prozent relativ gering.

Personalstruktur:

Die Personalstruktur verändert sich langfristig zu Gunsten der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten. Seit 2008 ist der Trend aber nicht mehr sehr ausgeprägt und von Schwankungen überlagert. Aktuell entspricht sowohl die Entwicklung des Anteils der Erwerbstätigen mit einfachen Tätigkeiten als auch der mit qualifizierten Tätigkeiten nach Lehre dem Trend. Aber der Anteil an hochqualifizierten Erwerbstätigen ist trendwidrig um einen Prozentpunkt zurückgegangen. Frauen sind nach wie vor bei einfachen Tätigkeiten über- und bei hochqualifizierten Tätigkeiten unterrepräsentiert. Auch unter tätigen Inhabern und Vorständen findet man Frauen relativ sel-

ten. Die häufig beklagte Abkehr von Vollzeitbeschäftigung in Dauerjobs (Normalarbeit) zu einer stärkeren Nutzung von befristeter Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung (atypische Beschäftigung) zeigt sich nicht durchgängig. Für die Entwicklung von 2012 auf 2013 entspricht die Zunahme von geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit dem Muster, Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung gehen dagegen zurück. Auffallend ist auch eine deutliche Zunahme des Einsatzes freier Mitarbeiter.

Einstellungen, Abgänge und freie Stellen:

Im Vorjahr war der Arbeitsmarkt sehr fluide. Die Zahl der Einstellungen wie die der Abgänge war sehr hoch und das hat 2012 zum höchsten Personalumschlag seit dem Jahr 2000 geführt. Dieser Spitzenwert konnte nicht ganz gehalten werden. Zwar sind die Einstellungen 2013 noch etwas angestiegen, aber die Abgänge sind relativ stärker zurückgegangen. Für Frauen ist die Entwicklung diesmal wieder günstiger als für Männer, denn für sie lässt sich ein proportionaler Anteil an den Einstellungen und ein unterproportionaler an den Abgängen feststellen. Bei einer Betrachtung des Qualifikationsprofils der neu Eingestellten könnte der Eindruck entstehen, dass Geringqualifizierte besonders gefragt sind, denn sie stellen einen überproportionalen Teil dieser Gruppe. Dies wäre aber eine Fehlinterpretation. Der hohe Anteil ist stattdessen Ausdruck der geringen Stabilität dieses Beschäftigungssegments. Der Anteil der Betriebe, die gern weitere Einstellungen vorgenommen hätten, hat sich auf dem Vorjahresniveau stabilisiert, die Zahl der offenen Stellen ist deutlich angestiegen und liegt über dem Vorkrisenniveau. Ebenfalls angestiegen ist die Zahl der nicht besetzten Stellen, insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten. Bei den Abgängen ist die arbeitnehmerseitige Kündigung erneut der häufigste Abgangsgrund, was ein Indiz für eine aus Arbeitnehmersicht günstige Arbeitsmarktlage ist. Arbeitgeberkündigungen haben 2013 an quantitativer Bedeutung verloren, während es etwas häufiger zu einvernehmlichen Auflösungen und zu einem Auslaufen zeitlich befristeter Beschäftigungen gekommen ist. Der Anteil der Frühpensionierungen ist nach langer Konstanz um einen Prozentpunkt zurückgegangen.

Betriebliche Ausbildung:

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist seit längerem verhältnismäßig konstant; etwa ein Drittel bilden aus. Der Umfang der Ausbildung ist allerdings leichten Schwankungen unterworfen und aktuell etwas zurückgegangen. Nach wie vor ist das Ausbildungsengagement sehr unterschiedlich. Es gibt ausbildungsstarke (z. B. Baugewerbe, Handwerkskammer-Betriebe) und –schwache Bereiche (z. B. Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung). Im zurückliegenden Ausbildungsjahr 2012/13 stieg das Ausbildungsplatzangebot zwar deutlich an, aber es konnten nicht alle Plätze auch besetzt werden. Gut jeder fünfte Ausbildungsplatz blieb unbesetzt. Als ein wichtiger Grund einer Nichtbesetzung wurde von den Betrie-

ben angegeben, dass sich generell zu wenig Jugendliche beworben haben, was angesichts des Rückgangs der Zahl der Absolventen des Sekundarbereichs II plausibel ist. Noch häufiger kam es dazu, dass zwar Bewerber zur Verfügung standen, diese aber nicht als genügend geeignet angesehen wurden. Im diesem Fall haben die Betriebe also von sich aus Ausbildungsplatzbewerber abgelehnt. Als wichtigste Ablehnungsgründe wurden mangelnde berufsspezifische Eignungen und allgemein mangelnde schulische Vorkenntnisse genannt. Und wenn es zu Einstellungen kam, mussten ein Drittel der Betriebe Kompromisse bei ihren Anforderungen machen, vor allem wieder hinsichtlich der schulischen Vorbildung und der berufsspezifischen Anforderungen. Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen haben vor allem dann Chancen auf einen Ausbildungsplatz, wenn sie vorher ein Praktikum erfolgreich absolviert haben. Entsprechende Praktikumsplätze werden auch von knapp drei Viertel aller ausbildungsberechtigten Betriebe angeboten.

Weiterbildung

Die interne und externe Fort- und Weiterbildung ist nach wie vor ein wichtiger Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe widmete sich auch 2013 dieser Aufgabe und bezog knapp ein Drittel der Beschäftigten in die Maßnahmen ein, wobei Personen mit qualifizierten Tätigkeiten häufiger an Weiterbildung beteiligt waren, als solche mit einfachen Tätigkeiten. Wie in fast allen Vorjahren fällt auch die höhere Partizipation von Frauen auf. Das höchste Weiterbildungsengagement findet sich bei Dienstleistungsbetrieben und bei Betrieben der mittleren Größenklasse. Es dominieren nach wie vor institutionelle Formen der Weiterbildung wie externe und interne Kurse. Weiterbildung findet überwiegend während der Arbeitszeit statt und die Kosten werden meist vollständig vom Betrieb getragen.

Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden:

2013 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 39,4 Stunden. Gut die Hälfte der Betriebe hatte eine 40-Stundenwoche. Bezogen auf Beschäftigte ist dieser Wert etwas geringer, da große Betriebe tendenziell kürzere Wochenarbeitszeiten haben als kleine. Eine Anpassung der verfügbaren Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt durch verschiedene Instrumente der Arbeitszeitsteuerung. Bei kurzfristigen Schwankungen spielen vor allem Überstunden eine große Rolle, die 2012 von gut jedem zweiten Betrieb angeordnet wurden. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten ist aktuell deutlich gestiegen und zwar sowohl im Hinblick auf die Zahl der Betriebe mit Arbeitszeitkonten als auch auf die Zahl der einbezogenen Beschäftigten. Bei der Nutzung der arbeitszeitpolitischen Instrumente zeigen sich größere Branchenunterschiede.

Fachkräftesituation

Seit der Jahrtausendwende werden zunehmend Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt, wobei Tätigkeiten, die eine Hochschulausbildung voraussetzen, schneller an Bedeutung gewinnen als solche, die auf einer Lehre aufbauen. Die Entwicklung verläuft aber nicht linear, sondern mit Schwankungen. So geht 2013 der Einsatz hochqualifizierter Arbeitskräfte gegen den Trend zurück. Der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen hat seit der Finanz- und Wirtschaftskrise kontinuierlich zugenommen; gut jede vierte angebotene Stelle konnte 2013 nicht besetzt werden. Parallel dazu werden bei Einstellungen zunehmend Kompromisse gemacht. Insgesamt gesehen hat sich die Fachkräfteknappheit verschärft, ist aber aktuell noch eher ein einzelbetriebliches oder branchenspezifisches als ein gesamtwirtschaftliches Problem. Angesichts der demographischen Entwicklung ist damit zu rechnen, dass es sich in Zukunft verschärfen wird.

Geschäftsvolumen und Ertragslage:

Geschäftsvolumen und Ertragslage gehören zu den wichtigsten betrieblichen Kennziffern, die die Betriebe Außenstehenden nicht immer mitteilen. Daher ist der Unsicherheitsbereich der Angaben hier größer als bei weniger "sensiblen" Sachverhalten. Die niedersächsischen Betriebe haben 2012 (dem letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr vor der Befragung) im Durchschnitt einen Umsatz von 2,2 Millionen Euro erwirtschaftet. Für 2013 rechnen sie mit einer stagnierenden Entwicklung. Die Bruttowertschöpfung pro Arbeitskraft (Arbeitsproduktivität) ist in etwa konstant geblieben. Die Ertragslage wird im Durchschnitt mit der Schulnote 2,8 bewertet, wobei sich die Einschätzungen im Vergleich zum Vorjahr um einen Zehntelpunkt verschlechtert haben.

Investitionen, Innovationen, Forschung und Entwicklung:

Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe hängt unter anderem vom technischen Stand der Anlagen ab, den etwas mehr als die Hälfte mit gut bis sehr gut beurteilen. Betriebe mit Investitionen im vorausgehenden Jahr schneiden nur wenig besser ab als nicht investierende. Der Anteil investierender Betriebe liegt im Jahr 2012 niedriger als im Vorjahr, allerdings ist das durchschnittliche Investitionsvolumen schwach gestiegen. Der Schwerpunkt liegt wie in den Vorjahren bei Investitionen in EDV- und IuK-Systeme. Produktinnovationen meldete ein Drittel der Betriebe, meist in Form einer Weiterentwicklung der Produkte. Ein weiteres Drittel erneuert die Produktpalette in größeren zeitlichen Abständen. Etwa jeder zwölfte Betrieb hat geplante Innovationen nicht durchgeführt, vor allem wegen zu hoher Investitionskosten. Der Anteil der Beschäftigten, der sich mit Forschung und Entwicklung beschäftigt, ist in Niedersachsen geringer als in Westdeutschland.

Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung, Beschäftigungssicherung sowie Kapital- und Gewinnbeteiligung:

Die Tarifbindung von Betrieben hatte sich 2012 auf einem niedrigen Niveau stabilisiert, ist aber 2013 insbesondere bei Branchentarifverträgen weiter zurückgegangen. Zwei von fünf Beschäftigten arbeiten mittlerweile in nicht-tarifgebundenen Betrieben, wobei aber für die Hälfte von ihnen die Arbeitsbedingungen sich an Tarifverträgen orientieren. Die größte Bedeutung haben Tarifverträge noch im Bereich der öffentlichen Wirtschaft und bei Großbetrieben. Trotz steigender Beschäftigung und zunehmender Fachkräfteknappheit ist die quantitative Bedeutung von übertariflicher Bezahlung zurückgegangen. In ähnlicher Weise rückläufig ist auch der Anteil an Betrieben mit Beschäftigungssicherungs- bzw. Standortsicherungsvereinbarungen. Die größte Verbreitung haben sie bei tarifgebundenen und mitbestimmten Großbetrieben, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe. Die Verbreitung von Kapital- und Gewinnbeteiligungssystemen hat sich gegenüber dem vorherigen Berichtsjahr 2011 nicht wesentlich verändert. Gewinnbeteiligung wird wesentlich häufiger als Motivations- und Anreizinstrument eingesetzt als Kapitalbeteiligung.

1 Betriebspanel als Informationsquelle

Seit 1993 führt TNS-Infratest im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) Befragungen von Betrieben zur Erfassung aktueller Beschäftigungstrends durch. Die Stichprobe ist so strukturiert, dass repräsentative Aussagen für die 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 und schlossen sich schrittweise an. Die Zahl der insgesamt befragten Betriebe stieg dadurch ständig an, von ca. 4.000 im Jahr 1993 auf ca. 16.000 im Jahr 2003. Seitdem sind mit Ausnahme Hamburgs meist alle Länder im Betriebspanel vertreten.

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

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

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

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

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

Zur Auswahl der befragten Betriebe wurde die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnet sind, verwendet. **Tabelle 1** gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 194.700 niedersächsischen Betriebe im Juni 2012, die zu diesem Zeitpunkt insgesamt 2,6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten.² Aus dieser Grundgesamtheit wurde entsprechend dem Prinzip der optimalen Schichtung eine nach Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe gezogen. In den ausgewählten Betrieben wurden auf der Grundlage einheitlicher Fragebögen mündliche Interviews mit Inhabern, Geschäftsführern oder personalverantwortlichen leitenden Mitarbeitern durchgeführt. In einem kleineren Teil der Betriebe wurde der Fragebogen von den Befragten selbst ausgefüllt.³ Für das Jahr 2013 liegen von 1.085 niedersächsischen Betrieben verwertbare Interviews vor.

Orientiert man sich an der Anzahl der Betriebe, so zeigt sich in der niedersächsischen Wirtschaft wie auch in der deutschen Wirtschaft insgesamt eine Dominanz von Kleinbetrieben. 60,7 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 8,7 Prozent des Personals hier tätig. In den beiden oberen Größenklassen mit 1,9 Prozent der Betriebe finden sich dagegen 44,2 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die meisten Betriebe gehören zum Sektor Dienstleistungen (74,2 Prozent der Betriebe mit 67,6 Prozent der Beschäftigten) mit unternehmensnahen Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen als größten Einzelbereichen. Nach wie vor bedeutsam ist auch das Verarbeitende Gewerbe (Nahrungs- und Genussmittelgewerbe bis Investitionsgütergewerbe), das mit 7,5 Prozent der Betriebe 22,4 Prozent der Personen Arbeitsplätze bietet. Bei längerfristigen Branchenvergleichen muss beachtet werden, dass sich 2008 die Branchengliederung geändert hat.

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

² Bei der statistischen Auswertung der Daten wurden wir von Herrn Igor Mikitshev unterstützt, wofür wir uns herzlich bedanken.

³ In 76 Prozent der Betriebe wurde der Fragebogen in persönlich-mündlichen Interviews ausgefüllt, in 16 Prozent fand eine Selbstausfüllung durch die Betriebe statt. Der Rest entfällt auf Mischformen.

Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2013

Branche	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2012					Niedersachsen insgesamt		Interviews 2013 Anzahl
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	Anzahl	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	8.768	1.135	203	0	na	10.118	5,2	34
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung	959	558	358	109	13	1.997	1,0	31
Nahrungs- und Genussmittel	957	822	451	196	21	2.447	1,3	28
Verbrauchsgüter	868	569	303	99	6	1.845	0,9	28
Produktionsgüter	632	617	544	211	40	2.044	1,1	48
Investitions- und Gebrauchsgüter	3.407	2.909	1.509	403	67	8.295	4,3	102
Baugewerbe	11.555	7.185	1.545	88	na	20.406	10,5	79
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Großhandel	8.680	4.767	1.747	234	9	15.437	7,9	66
Einzelhandel	14.853	8.190	1.913	236	5	25.197	12,9	112
Verkehr und Lagerei	3.771	2.583	1.217	171	21	7.763	4,0	41
Information und Kommunikation	2.202	932	370	68	9	3.581	1,8	14
Gastgewerbe	9.480	3.154	714	40	0	13.388	6,9	56
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.373	968	352	127	27	5.847	3,0	30
wirtschaftl., wiss. und freiberufliche Dienstleistungen	19.768	6.775	2.128	463	39	29.173	15,0	118
Erziehung und Unterricht	2.975	2.180	820	81	16	6.072	3,1	52
Gesundheits- und Sozialwesen	10.356	7.428	2.417	380	91	20.672	10,6	124
sonstige Dienstleistungen	7.603	2.143	270	33	na	10.066	5,2	38
Organisationen ohne Erwerbszw.	3.191	941	301	26	na	4.476	2,3	23
Öffentliche Verwaltung	720	715	865	331	45	2.676	1,4	61
Rest (nicht zugeordnet)	3.096	43	15	0	0	3.158	1,6	-
Niedersachsen insgesamt	118.214	54.614	18.042	3.373	415	194.658	100,0	1.085
Anteil in Prozent	60,7	28,1	9,3	1,7	0,2	100,0		100
Anzahl Interviews 2013	307	212	307	203	56	1.085		100

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, sodass die kritische Grenze übersprungen wird. Drittens kann man die kritische Grenze in Einzelfällen etwas niedriger ansetzen. Von allen drei Möglichkeiten wird in diesem Bericht Gebrauch gemacht. Die Branchen "Land-, Forstwirtschaft und Fischerei" sowie "Bergbau, Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung" werden nicht ausgewiesen. Es liegen hier nur wenige Fälle vor und eine Zusammenfassung mit anderen Branchen würde sehr heterogene Einheiten ergeben. Zusammenfassungen werden in folgender Weise vorgenommen:

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

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.

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

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

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

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

2 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur und -entwicklung

2.1 Entwicklung 2000 bis 2013 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.⁶ 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.

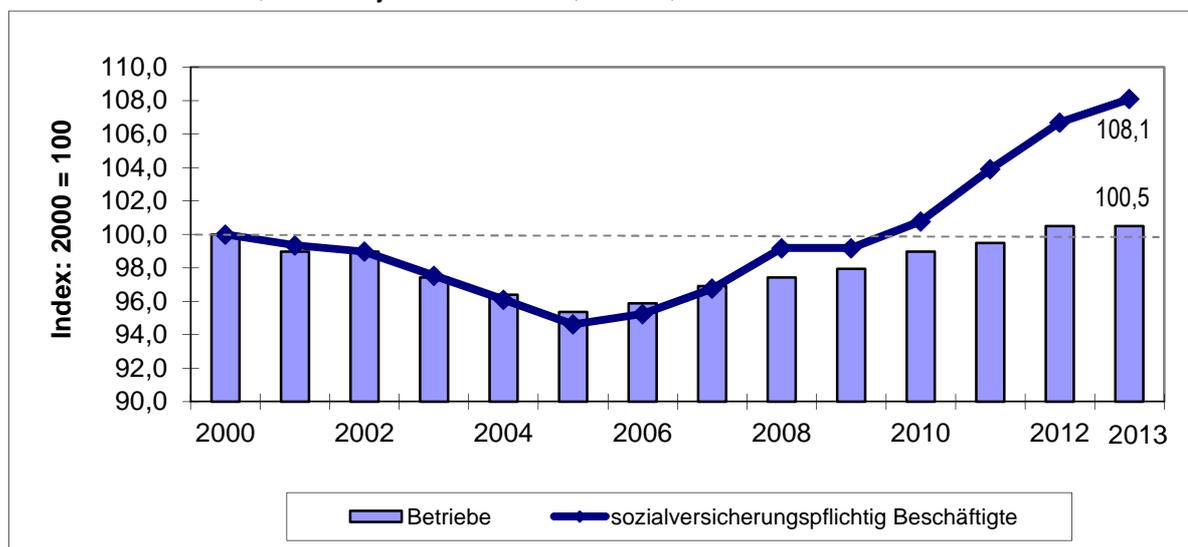
Im Betriebspanel werden, wie gesagt, Fälle von Erwerbstätigkeit registriert. Daher kann es zu Doppelzählungen kommen, wenn Personen in mehreren befragten Betrieben Arbeitsverhältnisse hatten. Dies tritt z. B. bei geringfügig Beschäftigten häufiger auf. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen muss auch 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 2013 anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach. In dieser Statistik sind nur Informationen über die Teilgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten, die allerdings

⁶ Die hier ausgewiesenen Werte für die Zahl der Erwerbstätigen sind im Vergleich zur Erwerbstätigenrechnung des Statistischen Bundesamtes niedriger, da Ein-Personen-Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Panel fehlen. Umgekehrt sind die Angaben höher als die der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, da letztere nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte enthalten.

zum Kern des Arbeitsmarktes zählt. Die Ausgangswerte des Jahres 2000 (194 Tausend Betriebe mit 2.436 Tausend sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) werden gleich 100 gesetzt. In den ersten Jahren des Betrachtungszeitraums verlief die Entwicklung sowohl bei den Betrieben wie bei den Beschäftigten mit einer abwärts gerichteten Tendenz. Niedersachsen lag damit im Trend der meisten Bundesländer. Begünstigt durch die seit 2006 spürbare allgemeine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage wurde die Abwärtsbewegung gestoppt. Sowohl die Zahl der Betriebe wie auch der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat seitdem wieder zugenommen. Bei der Beschäftigung war 2008 das Ausgangsniveau fast wieder erreicht worden. Für 2009 wurde dann als Reaktion auf die Finanz- und Wirtschaftskrise ein erneuter Rückgang befürchtet. Erfreulicherweise konnte aber das Niveau an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gehalten werden. Mit dem 2010 einsetzenden Aufschwung setzte sich der positive Trend fort und das Ausgangsniveau von 2000 wurde erstmals überschritten. Positive Impulse für das Beschäftigungsniveau kamen wieder vor allem aus dem Ausland. Diese Entwicklung hielt auch bis zum Sommer 2013, dem Befragungszeitpunkt der aktuellen Welle, an und erreichte mit einem Indexwert von 108,1 einen neuen Höhepunkt, und das obwohl das niedersächsische Bruttoinlandsprodukt im ersten Halbjahr 2013 leicht gesunken ist. Die Zahl der Betriebe stabilisierte sich zuletzt in etwa beim Ausgangswert des Jahres 2000.

Abbildung 1: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2013, Stand: jeweils 30.06., Index, 2000 = 100

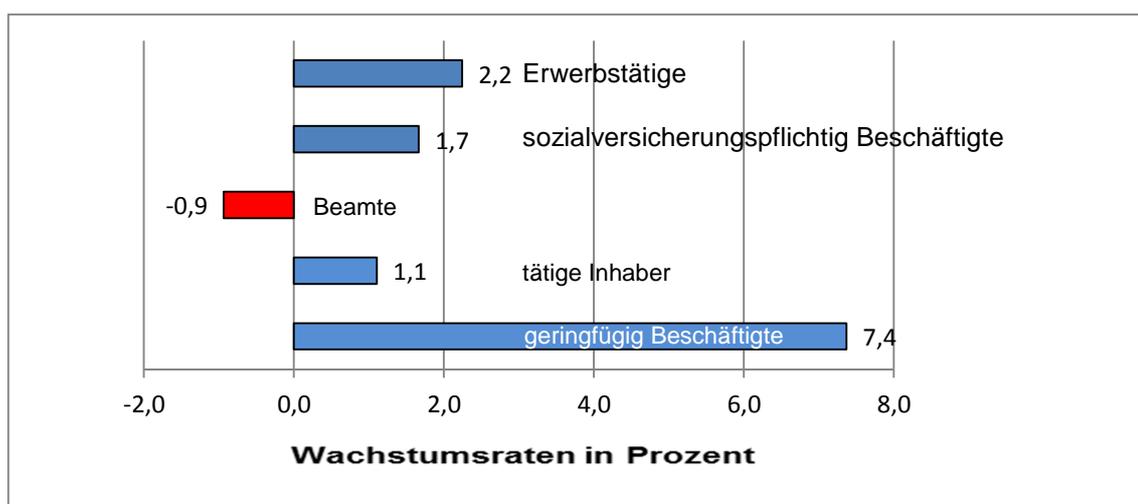


Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

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

Abbildung 2 zeigt die Wachstumsraten für die verschiedenen Gruppen von 2012 auf 2013. Die Entwicklung weist wie in den Vorjahren generell aufwärts (plus 2,2 Prozent), wobei die zusätzliche Erwerbstätigenzahl (+ 75 Tsd.) zum größten Teil auf ein Anwachsen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zurückzuführen ist (+ 43 Tsd.). Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten, die 2012 abweichend vom langjährigen Muster nur durchschnittlich gewachsen war, kehrt aktuell zu einer überdurchschnittlichen Zunahme zurück (+30 Tausend = 7,4 Prozent). Die Zahl der Beamten geht etwas zurück, die der tätigen Inhaber steigt ungefähr in gleichem Maße.⁷ Insgesamt ist die Entwicklung in Niedersachsen etwas günstiger als die in der Vergleichsregion Westdeutschland, und zwar sowohl bei der Zahl der Erwerbstätigen (WD 1,5 Prozent) als auch bei der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (WD 1,4 Prozent).

Abbildung 2: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen, Veränderung 30.06.2012 auf 30.06.2013 in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Die Veränderungen der Gesamtzahl der Erwerbstätigen sind das saldierte Ergebnis von Bewegungsvorgängen, die sich auf betrieblicher Ebene durch Wachstums- und Schrumpfungprozesse ausdrücken. **Tabelle 2** zeigt, dass sich in gut der Hälfte der Betriebe keine Veränderung ergeben hat. Die andere Hälfte teilt sich auf in einen größeren Teil mit wachsenden Betrieben und einen kleineren mit schrumpfenden. Da die jeweiligen Wachstumsraten mit rund ± 11 Prozent sich etwa ausgleichen, ergibt

⁷ 2013 wird in der Befragung zwischen „tätigen Inhabern“ (167 Tausend) und „mithelfenden Familienangehörigen“ (17 Tausend) unterschieden. Da beide Gruppen unter der Bezeichnung „tätige Inhaber“ bisher zusammen ausgewiesen wurden, wurde diese Praxis auch im aktuellen Bericht beibehalten.

sich die für das Aggregat „alle Betriebe“ positive Entwicklung vor allem aus dem größeren Anteil an wachsenden Betrieben.

Tabelle 2: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2012 auf 2013, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2012 auf 2013 ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	2013 in Tausend	2013 Anteil in Prozent	Änderung 2012 - 2013 in Tausend	Änderung 2012 - 2013 in Prozent
gestiegen	51	27	+ 181	+ 11,9
gleich geblieben	99	52	0	0,0
gefallen	42	22	- 106	- 10,5

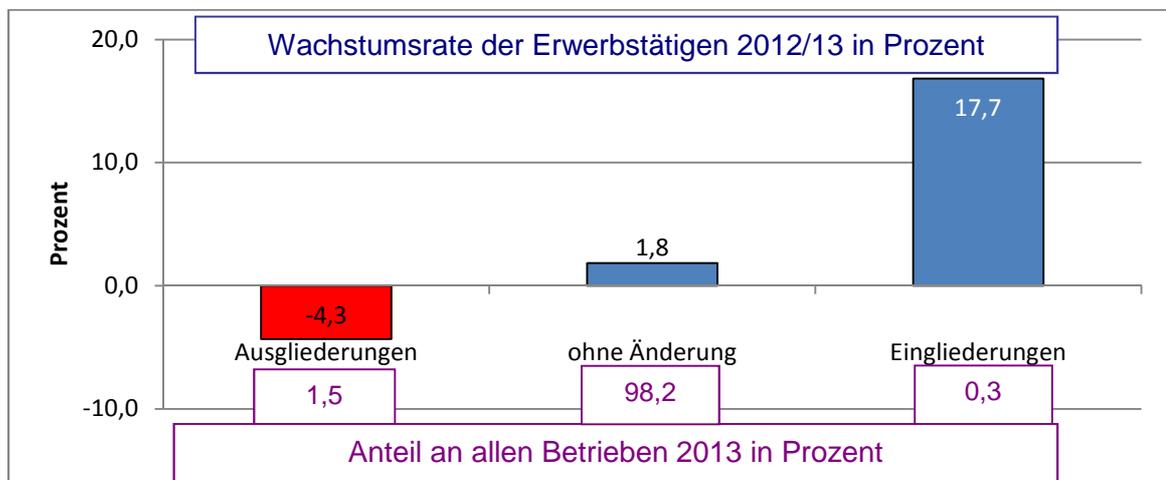
Lesebeispiel „gestiegen“: In 51.000 Betrieben, diese entsprechen einem Anteil von 27 Prozent, ist die Zahl der Erwerbstätigen gestiegen, und zwar um 181.000; dies ergibt eine Wachstumsrate von 11,9 Prozent.

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

Aufgrund von Platzmangel auf dem Fragebogen musste auf die Abfrage der Zahl der von Aus- und Eingliederungen betroffenen Arbeitsplätze verzichtet werden. In **Abbildung 3** ist stattdessen die gesamte Beschäftigungsänderung von 2012 auf 2013 in den einzelnen Kategorien angegeben. Hier zeigt sich, dass ausgliedernde Betriebe insgesamt um ca. 4 Prozent schrumpfen und eingliedernde um ca. 18 Prozent wachsen.⁸ Betriebe ohne solche Änderungen steigern die Beschäftigung um 1,8 Prozent. Insgesamt lässt sich feststellen, dass Aus- und Eingliederungen nur eine geringe Rolle für das Beschäftigungswachstum in Niedersachsen gespielt haben. Für einzelne Betriebe oder auch einzelne Regionen können die Auswirkungen allerdings durchaus gravierend sein, da neben den hier diskutierten direkten Effekten noch 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.

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

Abbildung 3: Betriebe mit Betriebsänderungen und Wachstumsraten der Erwerbstätigen in Niedersachsen 2013, 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 1,8 Prozent gestiegen.

Während die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung bisher rückwärtsgewandt war, richtet **Tabelle 3** den Fokus auf die Zukunft (vom Zeitpunkt der Befragung aus gesehen). Für das Folgejahr rechnen die meisten Betriebe – wie in allen Jahren zuvor – mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl; 13 Prozent erwarten eine steigende und 5 Prozent eine fallende Zahl. Damit setzt sich der seit 2006 vorherrschende positive Trend bei den Erwartungen auch 2013 unverändert fort.

Tabelle 3: Erwartete Beschäftigtenentwicklung bis Juni 2014 in Niedersachsen; Basis: Alle Betriebe

Die Beschäftigung wird bis Juni 2014 voraussichtlich...	Anteil ... Betriebe in Prozent			
	alle Betriebe	Zahl der Erwerbstätigen war von 2012 auf 2013		
		konstant	wachsend	schrumpfend
etwa gleich bleiben	77	81	77	67
eher steigen	13	9	15	20
eher fallen	5	4	3	8
Kann man noch nicht sagen	5	5	4	5

Lesebeispiel „etwa gleich bleiben“: 77 Prozent aller Betriebe erwarten, dass die Beschäftigung bis Juni 2014 etwa gleich bleibt. Bei den Betrieben, die bereits von 2012 auf 2013 eine konstante Zahl an Erwerbstätigen hatten, liegt der Anteil derjenigen, die weiterhin Konstanz erwarten bei 81 Prozent. Bei den in der Vergangenheit gewachsenen (geschrumpften) Betrieben betragen die entsprechenden Werte 77 Prozent (67 Prozent).

Klammert man die Betriebe aus, die noch keine Aussage treffen können, dann wird mit einer Steigerung der Beschäftigung um 1,4 Prozent gerechnet. Dies ist ein höherer Wert als im Vorjahr (0,9 Prozent), aber immer noch etwas kleiner als der, mit dem die Betriebe jeweils in den Jahren davor gerechnet hatten. 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 8 Prozent einen weiteren Beschäftigungsrückgang erwarten. Differenziert man die Betrachtung nach Branchen (nicht in der Tabelle aufgeführt), dann zeigt sich erneut der Bereich Dienstleistungen am optimistischsten. Auf der anderen Seite steht das Baugewerbe, in dem sich Wachstums- und Schrumpfungserwartungen etwa die Waage halten.

Wie in den vergangenen Jahren wurde auch geprüft, ob die im Vorjahr geäußerten Erwartungen eingetroffen sind oder nicht. Dabei zeigt sich, dass nur 44 Prozent der Betriebe die Entwicklungstendenz (konstant, wachsend, schrumpfend) richtig vorhergesehen haben. Dies ist ein Wert, der etwas kleiner ist als im Vorjahr. Die Gruppe derjenigen, die zu pessimistisch war und die Entwicklung unterschätzt hat ist mit 28 Prozent genauso groß wie die Gegengruppe, die sie überschätzt hat.

2.2 Struktur und Entwicklung nach Branchen

Einen Überblick über die Struktur der niedersächsischen Wirtschaft, gegliedert nach den in Kapitel 1 erläuterten aggregierten Wirtschaftsbereichen, gibt **Tabelle 4**. Die meisten Betriebe (51 Prozent) und die meisten Erwerbstätigen (45 Prozent) finden sich im Bereich Dienstleistungen, gefolgt im Hinblick auf Betriebe vom Bereich Handel und Kfz-Reparatur (21 Prozent) und im Hinblick auf die Erwerbstätigen vom Verarbeitenden Gewerbe (20 Prozent). Das Baugewerbe sowie der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind dagegen in quantitativer Hinsicht weniger bedeutsam. Während das Baugewerbe, Handel und Kfz-Reparatur sowie Dienstleistungen eher kleinbetrieblich strukturiert sind, finden sich im Verarbeitenden Gewerbe und in der öffentlichen Verwaltung im Durchschnitt größere Betriebseinheiten (siehe letzte Spalte).

Seit dem Tiefpunkt 2005 entwickelte sich die Erwerbstätigkeit durchweg positiv. Die Krise 2009 hatte diese Grundtendenz in den meisten Branchen abgebremst, aber nicht umgekehrt. Eine Ausnahme bildete das Verarbeitende Gewerbe, welches 2010 einen Beschäftigungsrückgang aufwies. 2011 stagnierte die Beschäftigung im Baugewerbe (-0,1 Prozent) und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (+ 0,1 Prozent). Seit 2012 geht es in allen Bereichen aufwärts. Die höchste Zuwachsrate weist wie in den Vorjahren der Bereich Handel und Kfz-Reparatur auf.

Tabelle 4: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2012 und 2013 nach Branchen, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Branche ^{a)}	Zahl der Erwerbstätigen			Änderung 2012/13 in Prozent	Betriebe 2013 Anteil in Prozent	Erwerbstätige pro Betrieb 2013 Anzahl
	2012 in Tausend	2013 in Tausend	Anteil in Prozent			
Niedersachsen					100	18
Erwerbstätige	3.340	3.415	100	2,2		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	2.593	2.636	77	1,7		
geringfügig Beschäftigte	418	449	13	7,4		
Verarbeitendes Gewerbe					8	47
Erwerbstätige	681	693	20	1,7		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	626	636	24	1,5		
geringfügig Beschäftigte	40	42	10	6,6		
Baugewerbe					10	11
Erwerbstätige	207	211	6	1,7		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	158	164	6	3,3		
geringfügig Beschäftigte	23	21	5	-5,8		
Handel, Kfz-Reparatur					21	13
Erwerbstätige	503	530	16	5,4		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	368	384	15	4,5		
geringfügig Beschäftigte	95	106	24	11,2		
Dienstleistungen					51	16
Erwerbstätige	1.513	1.545	45	2,1		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	1.139	1.152	44	1,1		
geringfügig Beschäftigte	233	250	56	7,3		
Org. o. E., öffentliche Verwaltung					4	41
Erwerbstätige	294	295	9	0,3		
sozialversicherungspfl. Beschäft.	192	193	7	0,2		
geringfügig Beschäftigte	12	13	3	11,0		

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

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe, Erwerbstätige“: Im Verarbeitenden Gewerbe befinden sich 8 Prozent aller Betriebe; Betriebe haben dort im Durchschnitt 47 Erwerbstätige. 2012 waren im Verarbeitenden Gewerbe 681.000 Erwerbstätige beschäftigt, 2013 693.000. Letzteres entspricht 20 Prozent der Erwerbstätigen. Von 2012 auf 2013 ist deren Zahl um 1,7 Prozent gewachsen.

Das eben erläuterte Muster von Struktur und Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Branchen zeigt sich im Großen und Ganzen auch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Etwas abweichend ist die Situation bei den geringfügig Beschäftigten. Im Baugewerbe, in dem nur ein kleiner Teil der geringfügigen Beschäftigung zu finden ist, sinkt ihre Zahl um 5,8 Prozent. während sie in den übrigen Branchen hohe Zuwachsraten verzeichnet.

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

Die Erwartungen im Hinblick auf die Erwerbstätigenentwicklung bis 2014 sind verhältnismäßig einheitlich. In allen Bereichen geht der überwiegende Teil der Betriebe (72 bis 85 Prozent) von zahlenmäßiger Konstanz aus und in den meisten Fällen ist der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen deutlich höher als der mit negativen Erwartungen (7 bis 10 Prozentpunkte). Besonders knapp ist die Erwartungsdifferenz im Baugewerbe (1 Prozentpunkt), das im Vorjahr noch sehr optimistisch war.

2.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

Die **Tabellen 1** und **4** (letzte Spalte) haben schon gezeigt, dass die Wirtschaft in Niedersachsen überwiegend kleinbetrieblich strukturiert ist. Ein Blick auf **Tabelle 5** bestätigt dies. In 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 2,3 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Personen ein Anteil von 43 Prozent an den Erwerbstätigen.⁹ Die Größenstruktur hat sich gegenüber den Vorjahren nur wenig geändert. Je größer die Betriebe, umso höher ist im Durchschnitt der Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (1 - 4: 47 Prozent, 500 u. mehr: 91 Prozent).

Das Wachstum wird stark von mittleren Betrieben getragen (20 bis 99 Erwerbstätige: 29 Prozent der Beschäftigten, 49 Prozent der Zuwächse). Die kleineren Betriebe expandieren schwächer, Kleinstbetriebe (1 bis 4 Erwerbstätige) stagnieren sogar.

⁹ Diese Angaben weichen von denen ab, die in der Kommentierung der Tabelle 1 genannt wurden. Der Unterschied ergibt sich u. a. daraus, dass die Einteilung in Größenklassen vorne anhand der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 2012 vorgenommen wurde und hier anhand der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen 2012/13.

Tabelle 5: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2013 nach Betriebsgrößenklassen, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Betriebsgrößenklasse ^{a)}	Erwerbstätige insgesamt				Betriebe 2013	
	2013		Änderung 2012/13		in Tau- send	Anteil in Prozent
	in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent		
1-4 Erwerbstätige	225	7	0	0,1	82	43
5-19 Erwerbstätige	761	23	10	1,3	82	43
20-99 Erwerbstätige	984	29	37	3,9	24	12
100-499 Erwerbstätige	776	23	13	2,1	4	2
500 und mehr	670	20	15	2,2	0,5	0,3
Niedersachsen	3.415	100	75	2,2	192	100

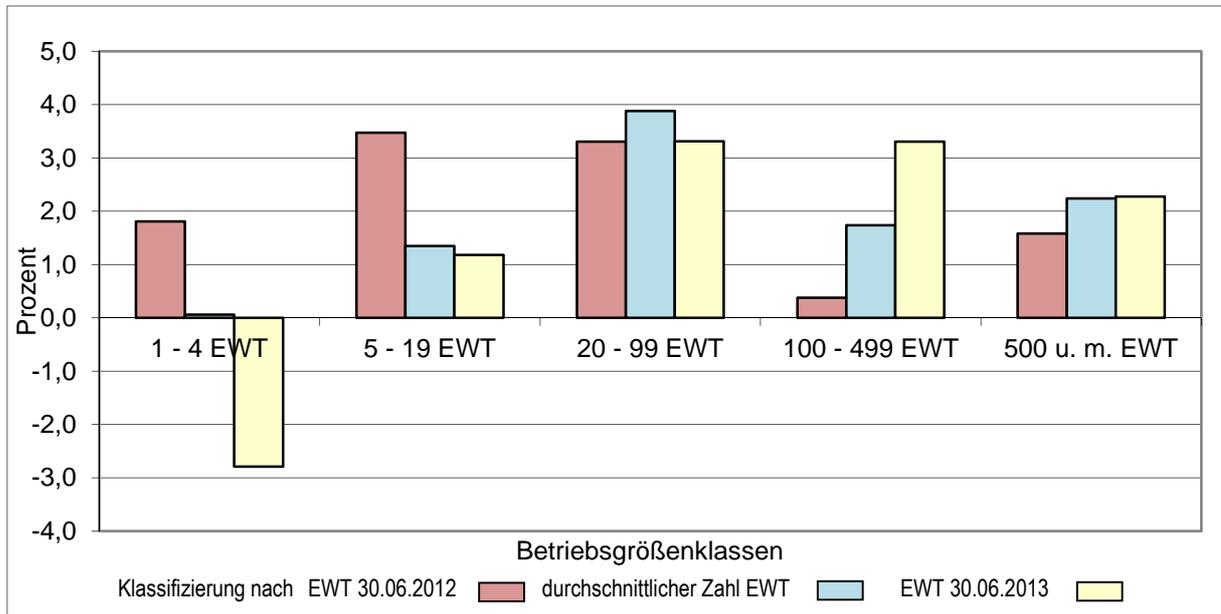
a) Die Einteilung in Größenklassen erfolgt anhand der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen am 30.06.2012. und am 30.06.2013.

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 30.06.2012;
- nach der Zahl der Erwerbstätigen im Endzeitpunkt, hier 30.06.2013;
- nach der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen beider Zeitpunkte.

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

Abbildung 4: Wachstumsraten der Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen nach Betriebsgrößenklassen bei unterschiedlichen Einteilungskriterien, Veränderung 30.06.2012 auf 30.06.2013 in Prozent; Basis: Alle Betriebe



a) EWT - Erwerbstätige

Die Unterschiede sollen anhand der Betriebe mit 1 bis 4 Erwerbstätigen verdeutlicht werden. Klassifiziert man den Betrieb nach der Erwerbstätigenzahl 2012, 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 2013 keine Informationen im Panel vor. Die Entwicklung der Kohorte wird daher zu positiv dargestellt. Klassifiziert man umgekehrt nach der Erwerbstätigenzahl 2013, dann sind in dieser Klasse Betriebe, die schon im Vorjahr 1 bis 4 Erwerbstätige hatten, und solche, die durch Schrumpfung aus größeren Klassen in die unterste Kategorie hineingeraten sind. Die Entwicklung dieser Kohorte wird zu negativ dargestellt. Bei Großbetrieben kehrt sich das genau um, d. h. die erstgenannte Klassifizierungsart führt zu negativer Verzerrung und die zweitgenannte zu positiver. Je größer die Klassenbreite gewählt wird, umso kleiner ist die Verzerrung, weil weniger Klassenübergänge zu verzeichnen sind.

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

Richtet man den Fokus statt auf die zurückliegende Entwicklung auf die Erwartungen, lassen sich diese durch die Differenz der Anteile von Betrieben mit Wachstumserwartungen und der mit Schrumpfungsperspektiven zusammengefasst ausdrücken. Dabei zeigt sich, dass der Saldo bei den mittleren Betrieben mit 14 Prozentpunkten

deutlich positiv ist. In den übrigen Beschäftigungsgrößenklassen ist die Differenz geringer und bei den Kleinstbetrieben sogar negativ, d. h. dass Schrumpfungserwartungen überwiegen.

In Deutschland wird die Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen auch häufig mit der Diskussion um die Bedeutung des Mittelstandes verknüpft. Grenzt man den Mittelstand nach rein quantitativen Größen ab, dann ist er identisch mit kleinen und mittleren Unternehmen. Als Obergrenze für mittelständische Unternehmen werden dabei häufig, einer EU-Definition folgend, eine 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 Unternehmen¹⁰ unter der genannten Beschäftigten- und Umsatzgrenze bleibt. Allerdings kann dieses Konzept nicht eins zu eins umgesetzt werden, da im vorliegenden Datensatz der Betrieb als technisch-organisatorische und regionale Einheit und nicht das Unternehmen die Befragungseinheit darstellt. Umsatz und Beschäftigung von Mehrbetriebsunternehmen sind nicht bekannt. Der Mittelstand wird auf eigentümergeführte Betriebe, die unterhalb der Beschäftigungs- bzw. Umsatzobergrenze bleiben, eingegrenzt.¹¹

Bei der Umsetzung des Konzepts ergibt sich eine weitere Schwierigkeit. Der Mittelstand ist Teil der privaten Wirtschaft. Diese wurde in den bisherigen Berichten durch die Art der Messung des Geschäftsvolumens abgegrenzt. Dem privaten Sektor wurden alle Betriebe zugeordnet, die das Geschäftsvolumen nicht durch einen Haushalt messen. Dies ist aber ungenau, da es durchaus öffentliche Unternehmen gibt, die z. B. den Umsatz als entscheidende Messgröße haben. Diese Ungenauigkeit lässt sich seit 2011 auf der Basis neuer Fragen korrigieren. Zur privaten Wirtschaft wird ein Betrieb jetzt gezählt, wenn er seine Geschäftstätigkeit nicht durch einen Haushalt misst (wie bisher) bzw. sich weder im Eigentum der öffentlichen Hand befindet, noch

¹⁰ Die Abgrenzung beruht auf der Frage 85 „Wer bildet in Ihrem Betrieb die Geschäftsführung/-leitung?“ mit den Antwortkategorien (1) „Ausschließlich Eigentümer/Mitglieder der Eigentümerfamilien“, (2) „Ausschließlich Manager“ und (3) „Beides“. Zum Mittelstand werden hier nur Betriebe mit Antwort (1) gezählt.

¹¹ Die Abgrenzung des Mittelstands erfolgte bis 2007 auf der Basis von Einzelunternehmen unterhalb der Beschäftigungs- und Umsatzgrenzen. Diese Abgrenzung führt zu niedrigeren Anteilswerten. Die jetzt gewählte Abgrenzung anhand der Unternehmensleitung durch Eigentümer nimmt die Idee des Mittelstandes besser auf. Sie ist erst seit 2007 aufgrund einer zusätzlichen Frage möglich.

eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung ist (erweitert). Wegen dieser Abgrenzungsänderung sind die im Folgenden angegebenen Werte nicht mit denen der früheren Jahre vergleichbar. Der öffentliche/gemeinwirtschaftliche Bereich fällt etwas größer aus als in den Vorjahren.

Tabelle 6: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie in der privaten und öffentlichen Wirtschaft in Niedersachsen 2012 und 2013, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Erwerbstätige insgesamt					Betriebe 2013	
	2012 in Tausend	2013 in Tausend	Anteil in Prozent	Änderung 2012/13 in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteil in Prozent
private Wirtschaft insges. ^{a)}	2.541	2.603	76	62	2,4	169	88
Mittelstand	1.295	1.327	39	32	2,5	145	76
übrige private Wirtschaft	1.213	1.242	36	29	2,4	22	12
Gemeinwirtschaft ^{b)}	799	812	24	13	1,7	22	12
Niedersachsen ^{c)}	3.340	3.415	100	75	2,2	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.

c) Aufgrund fehlender Angaben war eine Zuordnung aller Betriebe zu Mittelstand und übriger privater Wirtschaft nicht in allen Fällen möglich. Daher weichen die hier ausgewiesenen Werte von den Gesamtwerten für die private Wirtschaft geringfügig ab.

Ein Blick auf **Tabelle 6** zeigt, dass gut drei Viertel aller Betriebe zum Mittelstand gehören und fast zwei Fünftel der Erwerbstätigen dort Beschäftigung finden. Klammert man die öffentliche Wirtschaft aus der Betrachtung aus, steigen die entsprechenden Anteilswerte auf 87 und 52 Prozent an. Die in der **Tabelle 6** ausgewiesenen Werte für die Beschäftigtenentwicklung von 2012 auf 2013 setzen den Aufwärtstrend in allen Teilbereichen fort. Der größte Anstieg der Beschäftigung ist mit 2,5 Prozent im Mittelstand zu verzeichnen, allerdings unterscheidet sich dieser Wert nicht nennenswert von dem der übrigen privaten Wirtschaft. Im Bereich der Gemeinwirtschaft war das Beschäftigungswachstum etwas schwächer.

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

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach dem Alter des Betriebes werden drei Altersklassen betrachtet (**Tabelle 7**). Gut zwei Fünftel der Betriebe mit knapp zwei Drittel der Erwerbstätigen wurde vor 1990 gegründet. Mit etwa 27 Personen pro Betrieb sind ältere Firmen gut doppelt so groß wie die später gegründeten (12 bzw. 11 EWT/Betrieb). Ältere Betriebe haben damit nach wie vor große Bedeutung für die Beschäftigung im Land. Die Dynamik ging in den Vorjahren aber häufiger von den mittelalten Betrieben aus. Aktuell weisen die älteren und jüngeren Betriebe aber deutlich höhere Zuwachsraten auf. Bei der Bewertung dieser Entwicklung ist allerdings noch zu bedenken, dass die Angaben auf „überlebenden“ Betrieben beruhen und Insolvenzen unter den jungen Betrieben häufiger vorkommen. Bei Berücksichtigung dieses Sachverhalts würden alle Wachstumsraten niedriger ausfallen, wobei der Rückgang bei den jüngeren Betrieben am stärksten wäre. In allen drei Altersklassen fällt das Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geringer aus als für die Erwerbstätigkeit insgesamt, wobei bei den mittelalten Betrieben diese Beschäftigungskategorie sogar leicht schrumpft (-0,6 Prozent).

Tabelle 7: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2013 nach Betriebsalter, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

Betriebe sind... gegründet	Erwerbstätige					Betriebe 2013	
	2000 in Tau- send	2013 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2012/13 in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
vor 1990	2.534	2.147	63	54	2,6	81	42
1990 bis 2005	479	728	22	10	1,4	60	32
nach 2005	-	524	15	11	2,2	49	26
Niedersachsen ^{a)}	3.013	3.399	100	75	2,2	190	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 konjunktur reagibler 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, sodass die Erwerbstätigenanteile höher sind als die Betriebsanteile.

Besonders ausgeprägt tritt dies bei Zentralen/Hauptverwaltungen auf. Mittelinstanzen gibt es vor allem im Bereich der öffentlichen Verwaltungen.

Tabelle 8: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2013 nach Betriebstyp, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Betrieb/Dienststelle ist ...	Erwerbstätige			Änderung 2012/13		Betriebe 2013	
	2000 in Tau- send	2013 in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
eigenständiges Unternehmen	1.561	2.067	61	43	2,1	161	84
Zentrale/Hauptverwaltung	498	444	13	22	5,3	6	3
Niederlassung/Filiale	673	790	23	8	1,0	20	11
Mittelinstanz	221	99	3	2	1,8	3	2
Niedersachsen ^{a)}	2.953	3.400	100	75	2,3	190	100

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

Zur Verdeutlichung der längerfristigen Entwicklung ist auch die Situation im Jahr 2000 in der Tabelle eingetragen. Es zeigt sich, dass Mittelinstanzen und Zentralen/Hauptverwaltungen an quantitativer Bedeutung verloren haben; ihre Beschäftigungsanteile sind deutlich gesunken. Dies ist als Ergebnis der „Verschlankung“ der Unternehmen anzusehen. Allerdings haben Zentralen/Hauptverwaltungen aktuell wie in den Vorjahren eine höhere Zuwachsrate als die vom langfristigen Trend begünstigten Einzelbetriebe und Filialen/Niederlassungen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickelt sich bei den meisten Betriebstypen etwas ungünstiger als die der Erwerbstätigen insgesamt. Eine Ausnahme hiervon zeigt sich bei Niederlassungen/Filialen.

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 2013 nach der Rechtsform, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Bereich	2000 in Tau- send	Erwerbstätige 2013		Änderung 2012/13		Betriebe 2013	
		in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
Einzelunternehmen	557	631	19	11	1,8	97	51
Personengesellschaft	214	184	5	6	3,2	14	8
GmbH/GmbH & Co.KG	1.122	1.651	49	40	2,5	59	31
Kapitalgesellschaft	290	286	8	9	3,1	1	1
Körperschaft des öffentli- chen Rechts	599	438	13	-0	-0,1	8	4
sonstige Rechtsform	203	205	6	10	5,0	10	5
Niedersachsen ^{a)}	2.985	3.395	100	75	2,2	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 GmbHs für die Beschäftigung gestiegen und die der Einzelunternehmen etwa konstant geblieben, während die übrigen Rechtsformen Beschäftigungsanteile verloren haben. Von 2012 auf 2013 weisen die Rechtsformen mit einer Ausnahme steigende Erwerbstätigenzahlen auf, wenn auch mit unterschiedlichen Zuwachsraten (höchster Wert Personengesellschaften). Die Ausnahme betrifft die Körperschaften des öffentlichen Rechts, bei denen der Umfang an Beschäftigung stagnierte. In den meisten Rechtsformen wächst die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung etwas langsamer als die Zahl der Erwerbstätigen. Zwei Ausnahmen gibt es hier: Bei den Kapitalgesellschaften ist umgekehrt die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung etwas dynamischer, bei Einzelunternehmen ist diese dagegen negativ.

Betrachtet man die Eigentumsverhältnisse niedersächsischer Betriebe (**Tabelle 10**), so stellt man fest, dass sich neun von zehn von ihnen mehrheitlich in westdeutschem Besitz befinden. In diesen arbeiten allerdings nur 76 Prozent der Erwerbstätigen. Ostdeutsche Eigentümer spielen für niedersächsische Betriebe praktisch keine Rolle, ausländische nur eine relativ geringe, die zudem noch gegenüber dem Jahr 2000 zurückgegangen ist. Betriebe in öffentlichem Eigentum stellen 9 Prozent aller Betriebe, beschäftigen aber 16 Prozent aller Erwerbstätigen.

Tabelle 10: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2013 nach Eigentumsverhältnissen; Stand: 30.06., Basis: Alle Betriebe

Betrieb ist mehrheitlich bzw. ausschließlich in...	Erwerbstätige					Betriebe 2013	
	2000 in Tau- send	2013 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2012/13 in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
westdeutschem Eigentum	2.377	2419	76	64	2,7	170	91
ostdeutschem Eigentum	--	7	0	b)	b)	1	0
ausländischem Eigentum	175	173	5	7	4	5	3
öffentlichem Eigentum	a)	506	16	2	0,5	9	5
keinem mehrheitlichem Eigentum	149	62	2	b)	b)	2	1
Niedersachsen ^{c)}	3.048	3167	100	73	2,3	187	100

- a) Die Art der Abfrage des öffentlichen Eigentums hat sich 2011 geändert. Daher sind frühere Werte nicht vergleichbar.
 b) Wegen zu geringer Besetzung der Kategorie Hochrechnung nicht sinnvoll.
 c) Da für einige Betriebe keine Angaben zu den Besitzverhältnissen vorliegen, treten bei den für Niedersachsen ausgewiesenen Werten kleinere Abweichungen gegenüber denen der vorherigen Abschnitte auf.

2.5 Struktur und Entwicklung nach Regionen

Die Raumstruktur des Landes wird in wirtschaftlicher Hinsicht durch die Verdichtungsräume Hannover und Braunschweig sowie die enge Verzahnung des jeweiligen niedersächsischen Umlandes mit den Stadtstaaten Bremen und Hamburg geformt. Wirtschaftlich bedeutsam sind auch die westlichen Städte Osnabrück und Oldenburg sowie Göttingen im Süden. Der übrige Raum ist stärker ländlich geprägt. Hinzu kommen im nördlichen Bereich Besonderheiten, die aus der Küstenlage resultieren. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung sind im Prinzip bis auf Kreisebene regionalisierbar. Allerdings sind die Fallzahlen zum Teil sehr klein, so dass Hochrechnungen auf dieser Ebene nicht sinnvoll sind. Entsprechend der früheren Verwaltungsgliederung des Landes werden daher die alten Regierungsbezirke als höhere regionale Einheit gewählt.¹²

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

Im Hinblick auf die Anzahl an Beschäftigten ist der Bezirk Weser-Ems der größte Teilraum (**Tabelle 11**). Ihm folgt der Bezirk Hannover, danach Braunschweig und Lüneburg. Die Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt waren in den Bezirken nicht ganz einheitlich. Von 2008 auf 2009 verzeichneten drei von ihnen noch Beschäftigungszuwächse, wenngleich die jeweiligen Anstiege im Vergleich zur Vorperiode deutlich geringer ausfielen. Seitdem bestimmte die allgemein positive Tendenz auch die Entwicklung in allen Teilräumen, wobei aktuell die Entwicklung im Bezirk Braunschweig am günstigsten war. Im Hinblick auf die erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2014 zeigt sich erneut die Region Hannover am optimistischsten.

Differenziert man nach Raumtypen, so ergibt sich folgendes Bild: Verdichtungsregionen umfassen die Großstädte Hannover und Braunschweig mitsamt ihrem Umland, die größeren Gemeinden im östlichen Niedersachsen (Wolfsburg, Gifhorn, Salzgitter, Helmstedt, Peine und Wolfenbüttel) sowie die an den Stadtstaaten Bremen und Hamburg angrenzenden Städte und Landkreise. Als Stadtregionen werden die niedersächsischen Städte um 100.000 Einwohner, also Hildesheim, Osnabrück, Oldenburg und Göttingen sowie der Landkreis Ammerland, bezeichnet. Die übrigen Städte und Landkreise klassifiziert man als ländliche Regionen. Hier sind mit 42 Prozent die meisten niedersächsischen Betriebe beheimatet und mit 39 Prozent auch die meisten Beschäftigten tätig. Darüber hinaus waren die ländlichen Regionen mit einem Zuwachs an Erwerbstätigen in Höhe von 2,6 Prozent auch im Hinblick auf die Beschäftigungsdynamik am erfolgreichsten.

Tabelle 11: Beschäftigte und Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen 2013 nach Regionen, Stand: jeweils 30.06., Basis: Alle Betriebe

Region	Erwerbstätige				Betriebe	
	2013 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2012/13 in Tau- send	in Pro- zent	2013 in Tau- send	Anteil in Prozent
Ehem. Regierungsbezirke						
Braunschweig	775	23	35	4,7	39	20
Hannover	840	24	10	1,3	55	29
Lüneburg	674	20	11	1,6	43	22
Weser-Ems	1.126	33	19	1,7	55	29
Regionen						
Verdichtungsregionen	1.260	37	31	2,5	66	35
Stadtregionen	838	25	11	1,3	44	23
ländliche Regionen	1.317	39	33	2,6	81	42
Niedersachsen	3.415	100	75	2,2	191	100

Lesebeispiel „Regierungsbezirk Braunschweig“: Die Zahl der Erwerbstätigen beträgt 775.000 oder 23 Prozent aller niedersächsischen Erwerbstätigen. Gegenüber 2012 ist die Zahl um 35.000 oder 4,7 Prozent gestiegen. Die Zahl der Betriebe beträgt 39.000 oder 20 Prozent aller niedersächsischen Betriebe.

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.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigen sich hohe Anteile an Geringqualifizierten im Dienstleistungsbereich (27 Prozent), während umgekehrt im Baugewerbe sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlicher Verwaltung relativ wenige Beschäftigte der niedrigsten Qualifikationsstufe eingesetzt werden (12 bzw. 9 Prozent). Letztgenannter Bereich verfügt stattdessen über einen hohen Anteil hochqualifizierter Arbeitnehmer (40 Prozent).

Zur Verdeutlichung des Beschäftigtenstrukturwandels ist auch die Aufteilung auf Tätigkeitsgruppen in den vorherigen Jahren wiedergegeben. Generell lässt sich sagen, dass der Strukturwandel Hochqualifizierte begünstigt und Geringqualifizierte benachteiligt. Diese Entwicklung war nicht in allen einzelnen Jahren durchgängig zu verzeichnen, und auch die Veränderungen von 2009 bis 2013 weichen etwas von dem Muster ab. Es sind stattdessen leichte Schwankungen in allen drei Kategorien zu beobachten. Der Anteil der Personen mit Leitungsfunktionen ist bemerkenswert konstant.

Tabelle 12: Erwerbstätige in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2000 bis 2013, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.6., Basis: Alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent							
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Einfache Tätigkeiten	33	26	21	22	23	22	23	22
Qualifizierte Tätigkeiten nach Berufsausbildung	}61	57	61	60	58	60	58	60
Qualifizierte Tätigkeiten nach Studium		11	12	12	13	12	13	12
Tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	6	6	6	6	6	6	6	6
Erwerbstätige ohne Auszubildende/Beamtenanwärter	100	100	100	100	100	100	100	100

a) Alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

Tabelle 13 informiert erneut über die Aufteilung nach Tätigkeitsgruppen im Jahr 2013, diesmal getrennt für weibliche und männliche Erwerbstätige. Insgesamt stellen die Frauen mit 45 Prozent einen etwas kleineren Erwerbstätigenanteil als im Vorjahr. Bei einfachen Tätigkeiten sind Frauen deutlich überproportional vertreten, bei hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktionen unterproportional. Dieses Muster ist über die Zeit gesehen relativ stabil und zeigt sich bei einer Branchendifferenzierung besonders ausgeprägt im Verarbeitenden Gewerbe.

Tabelle 13: Weibliche und männliche Erwerbstätige in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2013, Stand: 30.6.; Basis: Alle Betriebe

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent			
	Frauen		Männer	
	b)	c)	b)	c)
einfache Tätigkeiten	27	54	19	46
qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung	60	45	59	55
qualifizierte Tätigkeiten mit Studium	10	37	14	63
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	3	22	8	78
Erwerbstätige ohne Auszubildende/Beamtenanwärter	100	45	100	55

a) Alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

b) Anteil der Tätigkeitsgruppe an allen Frauen bzw. Männern.

c) Anteil Frauen bzw. Männer an allen Personen der Tätigkeitsgruppe.

3.2 Mini- und Midi-Jobs

Die geringfügige Beschäftigung wird seit April 2003 als Mini-Job geführt (**Tabelle 14**), falls der Monatsverdienst zunächst 400 Euro, jetzt 450 Euro nicht übersteigt; hinzu kommen kurzfristig Beschäftigte (maximal 2 Monate oder 50 Tage im Jahr). Diese Beschäftigungskategorie wurde bis 2005 bei den Betrieben als „sonstige Beschäftigte“ erfragt, mit einem besonderen Hinweis auf geringfügige Beschäftigung. Auf Anregung der Betriebe wurden 2006 die geringfügig Beschäftigten als eigene Kategorie neben den „sonstigen Beschäftigten“ erfasst. Daher sind die Zahlen gegenüber den Berichten vor 2006 nicht ganz vergleichbar. Die Differenzen sind aber gering.¹³

Im Jahr 2013 beschäftigen knapp drei von fünf Betrieben geringfügig Beschäftigte. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) beträgt 14 Prozent.¹⁴ Klammert man die Betriebe aus, die gar keine geringfügig beschäftigten Arbeitskräfte haben, dann steigt der Anteil auf 21 Prozent an. Bei einem zeitlichen Vergleich ist zwar hinsichtlich des Betriebsanteils ein ansteigender Trend zu beobachten, hinsichtlich der Beschäftigungsanteile lässt sich aber eher von Schwankungen auf einem in etwa konstanten Niveau sprechen. Allerdings muss man bei einer Interpretation der Anteile bedenken, dass bei einem Anstieg der geringfügigen Beschäftigung sowohl Zähler wie Nenner wachsen und die Dynamik daher nur abgeschwächt ausgedrückt wird.

Tabelle 14: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2013, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung	44	55	52	56	52	54	59	58
geringfügig Beschäftigte ^{a)}	13	13	13	14	12	13	14	14
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung ^{a)b)}	24	21	21	22	19	21	21	21

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

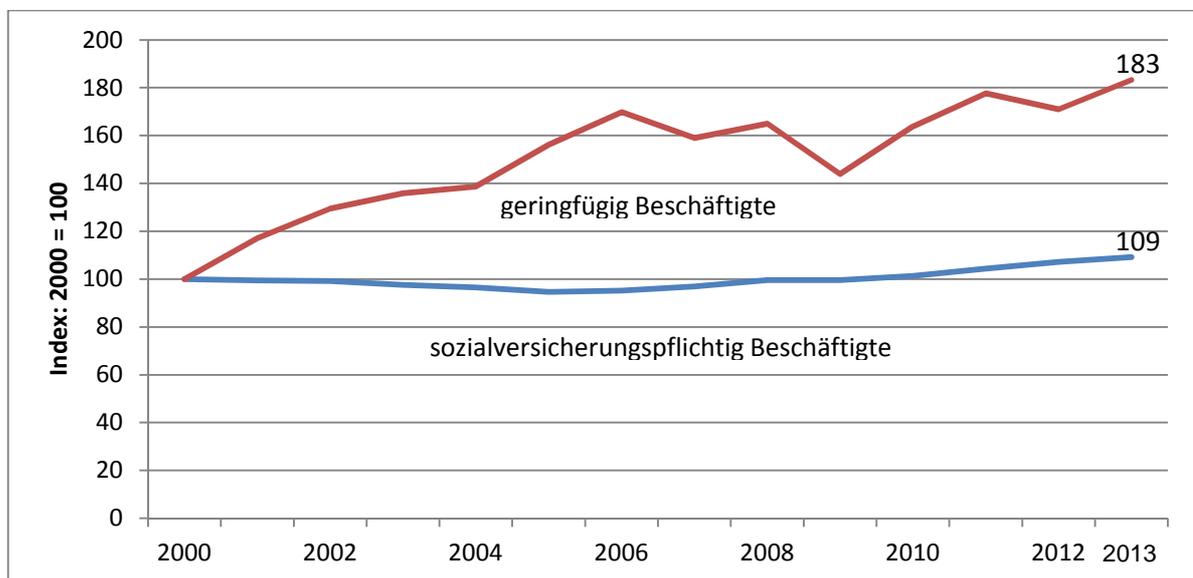
b) Basis: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten

¹³ Am 30.06.2013 betrug die Zahl der geringfügig Beschäftigten 449.000 und die der sonstigen 11.000.

¹⁴ Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt und nicht Personen. Da geringfügig Beschäftigte des Öfteren mehr als einen Minijob haben, ist der tatsächliche Personenanteil geringer als hier ausgewiesen.

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

Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtige^{a)} und geringfügige Beschäftigung^{b)} in Niedersachsen 2000 bis 2013, Stand: jeweils 30.06., Index, 2000 = 100; Basis: Alle Betriebe



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

Die geringfügige Beschäftigung tritt verstärkt im Dienstleistungssektor auf (u. a. Handel und Kfz-Reparatur 21 Prozent der Erwerbstätigen) und ist eher in kleineren Betrieben anzutreffen (18 Prozent in Betrieben mit 1 bis 4 EWT, 25 Prozent in Betrieben mit 5 bis 19 EWT) als in Großbetrieben mit mehr als 100 Erwerbstätigen (etwa 7 Prozent).

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

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

Tabelle 15: Midi-Jobs in Niedersachsen 2005 bis 2013, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Betriebe mit Midi-Jobs	22	22	23	26	29	23	27
Beschäftigte in Midi-Jobs ^{a)}	3	3	4	3	4	3	3
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs ^{a) b)}	10	11	11	10	12	10	9
Anteil Vollzeitbeschäftigte an Beschäftigten mit Midi-Jobs ^{b)}	13	8	5	7	12	5	9

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

3.3 „1-Euro-Jobs“

Nach dem Inkrafttreten des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 wurden Länder, Gemeinden, Wohlfahrtsverbände und andere Einrichtungen aktiv, um die sogenannten „1-Euro-Jobs“ zu schaffen. Deren quantitative Bedeutung ist seit 2006 rückläufig. Nur 1 Prozent der Betriebe in Niedersachsen nutzen 2013 „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. Der Anteil der „1-Euro-Jobber“ an allen Beschäftigten in Niedersachsen beträgt weniger als 1 Prozent. Allerdings ist in Betrieben mit Nutzung der Anteil mit 7 Prozent deutlich höher.

Tabelle 16: „1-Euro-Jobs“ in Niedersachsen 2006 bis 2013, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Betriebe mit 1-Euro-Jobs	3	2	2	2	1	1	1
Beschäftigte in 1-Euro-Jobs ^{a)}	1	1	1	1	1	0	0
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit 1-Euro-Jobs ^{a) b)}	8	12	13	13	11	9	7

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

3.4 Teilzeitbeschäftigung

Bis gegen Ende des ersten Jahrzehnts nach der Jahrtausendwende gab es im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigung zwei relativ stabile Entwicklungstendenzen, wie **Tabelle 17** zeigt: Zum einen gewann sie an quantitativer 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 Personen mit Teilzeitbeschäftigung ablesen. Seitdem verläuft die Entwicklung mit leichten Schwankungen. Auch im aktuellen Berichtsjahr entsprechen die Entwicklungen nicht einheitlich dem Trend; der Beschäftigtenanteil geht abweichend leicht gegenüber dem Vorjahr zurück.

Tabelle 17: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2013, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent, Basis: Alle Betriebe

	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung	55	68	76	76	75	75	76	77
Teilzeitbeschäftigte ^{a)}	18	26	29	28	30	27	32	30
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben m. Teilzeitbesch. ^{a)b)}	23	30	32	30	34	30	35	34
Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten ^{b)}	85	83	78	80	80	80	76	77

a) Teilzeitbeschäftigte bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

b) Basis: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten.

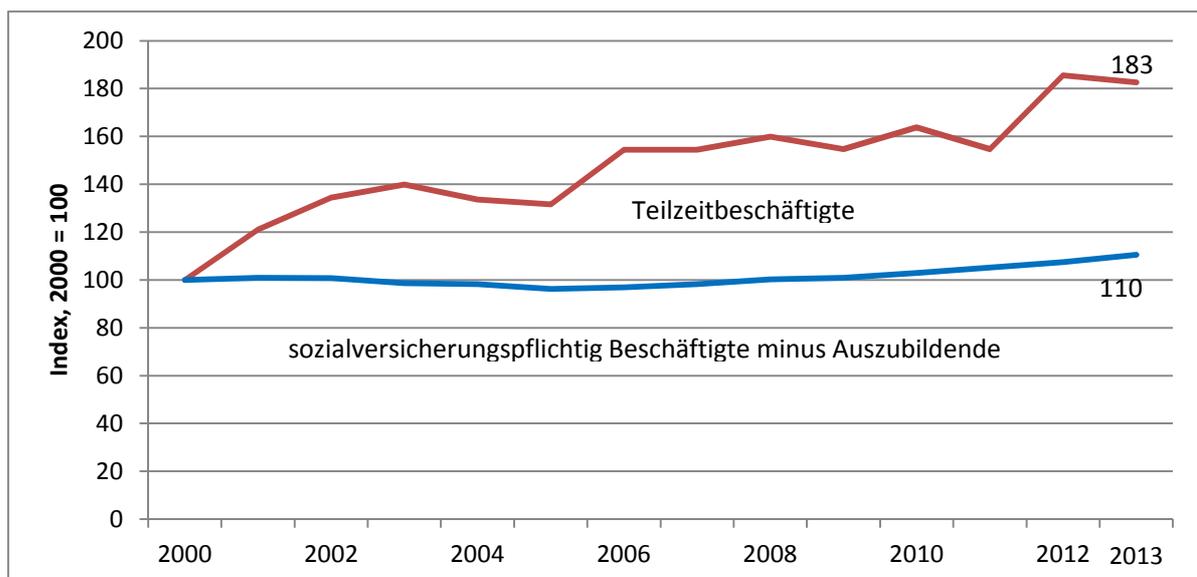
Bei einer Betrachtung der Teilzeitarbeit muss bedacht werden, dass die geringfügige Beschäftigung in dieser Beschäftigungskategorie enthalten ist. Jobs mit einer Entlohnung bis 450 Euro/Monat werden in jedem Fall Teilzeittätigkeiten sein. Nur wenn eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, weil die Beschäftigung kurzfristig ist (< 2 Monate oder 50 Tage pro Jahr), ist sie auch als Vollzeittätigkeit denkbar. Klammert man die geringfügig Teilzeitbeschäftigten aus der Analyse aus, dann verbleibt ein Anteil von 19 Prozent an Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinn.

Bei einer nach Branchen differenzierten Betrachtung (nicht in der Tabelle enthalten) wird deutlich, dass die Bereiche Dienstleistungen (40 Prozent Teilzeitbeschäftigtenanteil), Handel und Kfz-Reparatur (38 Prozent) sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (35 Prozent) stark von Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, während das Baugewerbe (16 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 (WD 79 Prozent).

Die bisherigen Betrachtungen machten bereits deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung im Trend deutlich angestiegen ist. Dies zeigt auch noch einmal **Abbildung 6**, in der die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung seit 2000 als Indexreihe dargestellt ist. Als Referenzgröße ist die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ohne Auszubildende eingetragen. Das Wachstum der Teilzeitbeschäftigung wird immer wieder von meist kurzen Abschwüngen begrenzt. Während der Rückgang 2003 bis 2005 mit der generellen Schrumpfung der Beschäftigung korrespondierte, verläuft die Entwicklung 2010 auf 2011 konträr zur Gesamtentwicklung. Dies ist aber nicht auf Niedersachsen begrenzt, sondern findet sich auch in der Referenzregion Westdeutschland, wenngleich die Ausschläge dort etwas gedämpfter ausfallen.

Abbildung 6: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung^{a)} und Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2013, Stand: jeweils 30.06., Index, 2000 = 100; Basis: Alle Betriebe



a) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte minus Auszubildende.

3.5 Befristete Beschäftigung

Die quantitative Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse hat von 2000 bis zum Vorjahr zugenommen. Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt haben, liegt 2012 mit 18 Prozent deutlich über dem Ausgangswert im Jahr 2000 (**Tabelle 18**) und auch der Beschäftigtenanteil ist von 5 auf 9 Prozent gestiegen. Aktuell sind allerdings beide Anteilswerte wieder zurückgegangen. Frauen sind in allen Jahren überproportional von Befristungen betroffen.

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

Tabelle 18: Befristete Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2013, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Betriebe mit befristeter Beschäftigung ^{a)}	10	16	17	17	18	17	18	15
befristet Beschäftigte ^{a) b)}	5	6	8	8	8	8	9	7
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben m. befr. Beschäft. ^{a) b) c)}	10	11	14	14	15	15	16	14
Frauenanteil an Personen mit befristeter Beschäftigung ^{a) c)}	53	55	54	57	52	55	58	54
befristete Neueinstellungen ^{d)}								
Anteil Betriebe mit Neueinstellungen		22	28	26	24	27	31	28
... davon mit befristeten Neueinstellungen ^{e)}		35	30	40	42	34	37	32
Anteil befrist. Neueinstellungen an allen Neueinstellungen ^{e)}		46	43	53	50	46	46	45
Anteil befristeter Neueinstellungen in Betrieben mit befristeten Neueinstellungen ^{f)}		84	78	80	79	74	74	77
<i>Gründe für Befristungen ^{c) g)}</i>	2001							
öffentliche Förderung	8	h)	3	h)	4	3	1	3
anderer sachlicher Grund	54	h)	h)	h)	h)	h)	36	33
ohne sachlichen Grund	38	h)	h)	h)	h)	h)	47	50

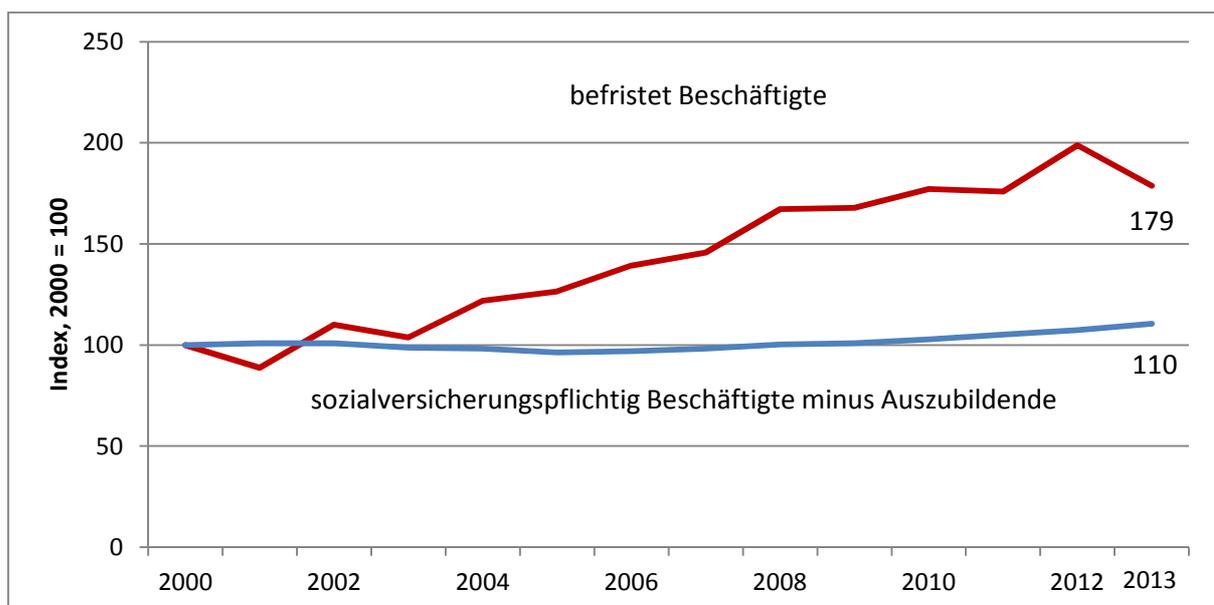
- a) Stand: jeweils 30.06.
- b) Befristet Beschäftigte bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.
- c) Basis: Betriebe mit befristeter Beschäftigung.
- d) Bezug: jeweils 1. Halbjahr.
- e) Basis: Betriebe mit Neueinstellungen.
- f) Basis: Betriebe mit befristeten Neueinstellungen.
- g) Werte addieren sich 2012 und 2013 nicht zu 100 wegen sonstiger Befristungsmöglichkeiten.
- h) Item nicht gefragt.

Besondere quantitative Bedeutung hat die Befristung von Arbeitsverträgen bei den Neueinstellungen. Im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise sowie direkt danach erhielt gut die Hälfte aller Neueingestellten einen befristeten Vertrag. Klammert man die Betriebe aus, die das personalpolitische Instrument „Befristung“ gar nicht nutzen, betraf dies sogar vier von fünf Neueingestellten. In den letzten Jahren werden diese extremen Werte nicht mehr erreicht. 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 die verminderte Nutzung plausibel. Mit Anteilswerten von 32 Prozent bezogen auf Betriebe mit Neueinstellungen und von 45 Prozent bezogen auf alle Neueinstellungen bleibt die Befristung aber ein häufig eingesetztes Flexibilisierungsinstrument.

Die beschriebene Wachstumstendenz der befristeten Beschäftigung wird auch auf gesetzliche Erleichterungen des Abschlusses befristeter Verträge zurückgeführt. Während im Jahr 2001 noch 62 Prozent der Fälle aus einem sachlichen Grund befristet wurden, sind dies 2013 nur noch 36 Prozent, darin eingeschlossen ist ein deutlicher Rückgang von Stellen, die wegen zeitlich begrenzter öffentlicher Förderung befristet werden.

Abbildung 7: Sozialversicherungspflichtige^{a)} und befristete Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2013, Stand: jeweils 30.06., Index, 2000 = 100; Basis: Alle Betriebe



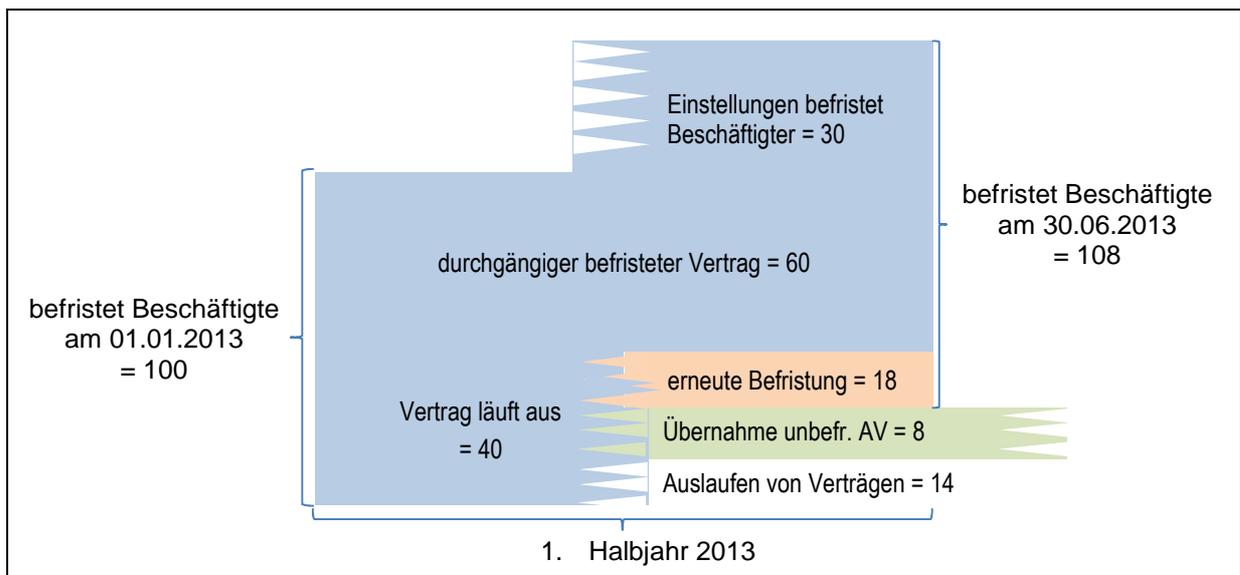
a) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte minus Auszubildende.

Abbildung 7 verdeutlicht noch einmal die Dynamik der Entwicklung der befristeten Beschäftigung. Der starke Anstieg von 2011 auf 2012 und der etwa ebenso starke Rückgang bis 2013 spiegeln zum einen Veränderungen im Befristungsverhalten und zum anderen Schwankungen im Ausmaß der Neueinstellungen wider.

In der folgenden **Abbildung 8** ist die Situation im Segment der befristeten Beschäftigung für das 1. Halbjahr 2013 noch einmal gesondert dargestellt. Es handelt sich dabei um eine Rekonstruktion der Bewegungsvorgänge auf der Basis der Angaben der Betriebe der Stichprobe, d. h. die Werte sind nicht hochgerechnet. Ausgangs-

punkt ist die Zahl der zu Jahresbeginn vorhandenen befristet Beschäftigten, die gleich 100 gesetzt wird.

Abbildung 8: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2013, 1. Halbjahr; Anteile in Prozent der am 01.01.13 befristet Beschäftigten, Basis: Betriebe der Stichprobe mit konsistenten Informationen zur Entwicklung der befristeten Beschäftigung¹⁵, N= 460



Beim größten Teil der zu Jahresbeginn Beschäftigten läuft der Vertrag über das gesamte 1. Halbjahr. Bei 40 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. Knapp zwei von fünf Beschäftigten erhalten bei Vertragsablauf erneut einen befristeten Vertrag und etwa jeder zwölfte wird in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die übrigen verlassen den Betrieb. Setzt man die Übernahmen in einen unbefristeten Arbeitsvertrag ins Verhältnis zur Summe aller Abgänge aus befristeter Beschäftigung¹⁶, ergibt sich eine Übernahmequote von 36 Prozent.

Auf der anderen Seite erfolgen befristete Neueinstellungen, die, bezogen auf den Ausgangsbestand, gut 30 Prozent ausmachen. Daraus ergibt sich dann ein Anwachsen auf 108 Prozent des Bestands am Jahresanfang. Dieser Wert ist nicht direkt mit den Angaben in **Tabelle 18** und **Abbildung 7** vergleichbar, die einen Rückgang der befristeten Beschäftigung zeigen. Die Abweichung kann zum einen daran liegen,

¹⁵ Die Zahl der am 01.01.2013 befristet Beschäftigten wurde aus den Angaben zur Zahl am 30.06.2013 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 (= 16 Betriebe).

¹⁶ Dies entspricht dem Vorgehen von Hohendanner (IAB-Kurzbericht 14/2010).

dass es sich um nicht hochgerechnete Werte der Stichprobe handelt. Zum anderen ist auch denkbar, dass die Abgänge aus befristeter Beschäftigung hier nicht vollständig erfasst sind. So könnten z. B. auch Versetzungen, einvernehmliche Aufhebungen oder Kündigungen seitens der Arbeitnehmer vorgekommen sein.

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. 16 Prozent der Betriebe – verteilt über alle Branchen – setzten auch 2013 derartige Kräfte ein (**Tabelle 19**). Im Verhältnis zur Zahl der Erwerbstätigen ist der Einsatz aber eher unbedeutend. Dies war nicht immer so. Kurz nach der Jahrtausendwende, als die Arbeitsmarktsituation deutlich ungünstiger war als heute, wurden Praktikanten häufiger eingesetzt.

Tabelle 19: Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2002 bis 2013, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06., Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	2002	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aushilfen/ Praktikanten								
Anteil an Betrieben	15	19	15	15	15	15	18	16
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	3	3	2	2	2	2	2	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)b)}	7	8	5	5	5	5	6	5
Freie Mitarbeiter								
Anteil an Betrieben	3	5	4	6	8	5	7	5
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	2	2	3	3	2	2	5
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)c)}	7	14	19	24	25	13	12	36
Leiharbeitskräfte								
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	3	2	4	3	3	4	3	3
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)d)}	4	6	9	8	8	9	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.

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 in diesen Betrieben aber zeitweise deutlich höher. Ein vorläufiger Höhepunkt des Einsatzes freier Mitarbeiter ergab sich 2010. Danach ist die quantitative Bedeutung der freien Mitarbeiter zunächst zurückgegangen, von 2012 auf 2013 aber wieder stark gestiegen. Zwar ist der Kreis der Betriebe, der freie Mitarbeiter einsetzt, sogar wieder etwas kleiner geworden, aber die Nutzungsintensität ist stark gewachsen. Auf drei Erwerbstätige kommt in Betrieben, die dieses personalpolitische Instrument einsetzen, gut ein freier Mitarbeiter.

Als drittes ist in **Tabelle 19** die Entwicklung der Leiharbeit verzeichnet, eine Beschäftigungsform, die in den letzten Jahren eine große mediale Öffentlichkeit erfahren hat. Nach der Liberalisierung der Einsatzregeln im Zuge der Hartz-Reformen stieg deren Anzahl rasch an. Bedingt durch die Wirtschaftskrise erfolgte 2009 ein Einbruch und im Zuge der wirtschaftlichen Erholung nahm deren quantitative Bedeutung 2010 und 2011 wieder zu und hat sich seitdem stabilisiert. Es wird deutlich, dass „Leiharbeit“ ein flexibles personalpolitisches Instrument darstellt. Bezogen auf die Gruppe der Betroffenen sind die Veränderungen sehr bedeutsam, bezogen auf die Beschäftigten insgesamt aber eher unbedeutend. Bei einer Differenzierung der Analyse zeigt sich, dass vor allem Großbetriebe und Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe Leiharbeitnehmer einsetzen, während diese Beschäftigungsform in den übrigen Bereichen nur eine geringe Rolle spielt.

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, die Personalplanung mit den Produktions- und Absatzplänen sowie der Kapitalbedarfsplanung 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 **Tabelle 20**.

Tabelle 20: Formale Grundlagen der Personalplanung 2005 bis 2013, ausgewählte Jahre, 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
2013 Niedersachsen	63	11	14	17	27	12	14	18	14
Verarbeitendes Gewerbe	62	11	15	14	25	14	14	26	29
Baugewerbe	76	2	2	8	11	4	7	9	9
Handel, Kfz-Reparatur	68	7	13	10	22	10	16	12	19
Dienstleistungen	60	13	17	19	32	14	15	19	10
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	27	46	35	61	68	19	31	43	10
1-4 Erwerbstätige	83	3	3	3	11	3	6	6	5
5-19 Erwerbstätige	58	10	14	20	30	12	13	18	14
20-99 Erwerbstätige	27	31	41	41	61	31	35	46	28
100-499 Erwerbstätige	6	54	61	62	75	55	50	70	52
500 und mehr	7	76	75	89	81	64	53	81	58
2013 Westdeutschland		11	12	14	23	13	14	16	11

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. Während der Anteil der Firmen ohne schriftliche Pläne etwas zunimmt, weitet sich in den anderen Firmen der Bereich, der durch schriftliche Pläne erfasst wird, tendenziell aus.

4.2 Einstellungen, Abgänge und Personalsuche

2013 hat sich die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen gegenüber dem Vorjahr um 2,2 Prozent erhöht. 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 **Tabelle 21** zeigt. So gab es im 1. Halbjahr 2013 insgesamt 217.000 Einstellungen und 164.000 Personalabgänge. Im Vergleich mit dem Vorjahr zeigt sich eine uneinheitliche Entwicklung und zwar im Hinblick auf Betriebe und Personen einerseits und auf Einstellungen und Abgänge andererseits. Während der Anteil der Betriebe mit Einstellungen zurückgegangen ist, hat sich die Zahl der Einstellungen auf einen neuen Spitzenwert erhöht. Bei den Abgängen ist der Betriebsanteil dagegen konstant geblieben und die Zahl der Abgänge hat sich verringert. Von Einstellungen und Abgängen sind in Westdeutschland anteilmäßig ungefähr gleich viele Betriebe betroffen wie in Niedersachsen. Bezieht man die Zahl der Einstellungen und Abgänge auf die Erwerbstätigen insgesamt, so ergeben sich ebenfalls die gleichen Werte.

Tabelle 21: Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr in Niedersachsen
2005 bis 2013; Basis: Alle Betriebe

	Einstellungen ^{a)}		Personalabgänge		
	in Tausend	Anteile in Prozent b) c)	in Tausend	Anteile in Prozent d) c)	
2005 Betriebe Niedersachsen	40	22	51	28	
Personen Niedersachsen	130	4	130	4	
2006 Betriebe Niedersachsen	54	30	50	27	
Personen Niedersachsen	179	6	136	5	
2007 Betriebe Niedersachsen	48	26	46	25	
Personen Niedersachsen	185	6	150	5	
2008 Betriebe Niedersachsen	52	28	44	24	
Personen Niedersachsen	184	6	144	5	
2009 Betriebe Niedersachsen	48	26	47	26	
Personen Niedersachsen	164	5	146	5	
2010 Betriebe Niedersachsen	45	24	40	21	
Personen Niedersachsen	158	5	114	4	
2011 Betriebe Niedersachsen	51	27	50	26	
Personen Niedersachsen	199	6	160	5	
2012 Betriebe Niedersachsen	58	31	53	28	
Personen Niedersachsen	211	6	169	5	
2013 Betriebe Niedersachsen	53	28	53	28	
Personen Niedersachsen	217	100	164	100	5
- Frauen	98	45	64	39	4
- einfache Tätigkeiten	102	47	14		
- qualifizierte Tätigkeiten nach Lehre	100	46	5		
- qualifizierte Tätigkeiten n. Hochschulabschl.	15	7	4		
- befristet eingestellt	98	45	3		
darunter Frauen	46	50	3		
2013 Betriebe Westdeutschland	487	30	460	28	
Personen Westdeutschland	1.705	6	1.444	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.

Lesebeispiel „Personen Niedersachsen, darunter Frauen“: Im 1. Halbjahr 2013 wurden 98.000 Frauen eingestellt, entsprechend 45 Prozent aller Einstellungen. Bezogen auf alle weiblichen Erwerbstätigen machten die Einstellungen 6 Prozent aus. Analog für Abgänge.

Wie schon in einigen früheren Jahren – aber nicht 2012 - sind die Personalbewegungen für Frauen günstiger ausgefallen als für Männer. Frauen stellen 45 Prozent aller Erwerbstätigen und sind an Eintritten proportional und an Abgängen unterproportional beteiligt.

Bei einer Branchenbetrachtung lässt sich feststellen, dass im Bereich Dienstleistungen die Dynamik (gemessen durch den Anteil der Einstellungen/Abgänge an den Erwerbspersonen) am größten ist. Hier weist der absolute Nettozuwachs den höchsten Wert auf (+36.000) und auch der relative Abstand zwischen Eintritts- und Abgangsanteilen ist hier am höchsten (+2,3 Prozentpunkte). Den Gegenpol zu diesen dynamischen Branchen bietet der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, bei dem die Zahl der Einstellungen und Abgänge etwa gleich groß und im Vergleich zum Beschäftigungsvolumen relativ gering sind.

Betrachtet man das Qualifikationsprofil der neu Eingestellten, könnte man den Eindruck haben, dass Geringqualifizierte besonders gefragt sind, denn sie stellen einen überproportionalen Teil 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 Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen von 53 Prozent geführt. Dieser Anteil ist 2010 und 2011 wieder zurückgegangen und hat sich in etwa bei 45 Prozent stabilisiert, ein Wert, der immer noch relativ hoch ist. Bei den Frauen ist der Anteil befristeter Einstellungen wie in allen 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.

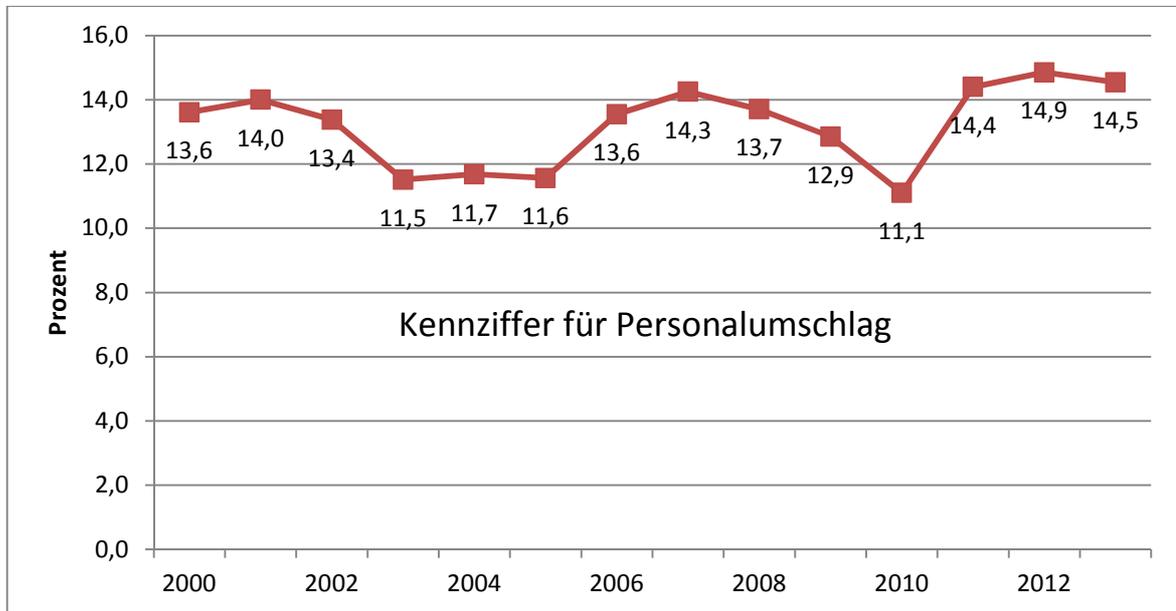
Die Dynamik der Personalbewegungen wird häufig auch durch eine dimensionslose Maßzahl zum Personalumschlag (*labour turnover rate*) ausgedrückt. Diese ergibt sich als

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

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung dieser Größe in den Jahren 2000 bis 2013, wobei im Personalbestand nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt werden und die Berechnungen jeweils auf Angaben zum 1. Halbjahr beruhen. Der Personalumschlag lag in den ersten drei Jahren der betrachteten Periode auf einem etwa konstanten Niveau bei 13,4 bis 14,0 und sackte dann für die nächsten drei

Jahre um ca. 2 Prozentpunkte ab. Diese Entwicklung war durch kontinuierlich sinkende Einstellungen und mal mehr und mal weniger stark sinkende Abgänge verursacht.

Abbildung 9: Personalumschlag^{a)} 2000 bis 2013; Basis: Alle Betriebe



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

2006 und 2007 hatten die Einstellungen deutlich zugenommen, sodass der Personalumschlag etwa auf das Niveau zu Beginn des Jahrtausends zurückgekehrt war. Danach nahmen sie wieder ab und unterschritten 2010 sogar das niedrige Niveau in der Mitte der Dekade. Im Unterschied zu früher sind jetzt aber nicht niedrige Einstellungen, sondern niedrige Abgänge für den geringen Personalumschlag verantwortlich. Danach steigen Einstellungen wie Abgänge erneut deutlich an. Der hohe Wert des Vorjahres kann nicht ganz gehalten werden, weil die Abgänge wieder gesunken sind.

Die Entwicklung verläuft dabei nach Branchen stark differenziert. Für das Verarbeitende Gewerbe sowie die Organisationen ohne Erwerbszweck und die öffentliche Verwaltung liegen mit 5,5 bzw. 8,1 Prozent 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 (1 - 4 Erwerbstätige) mit 23,1 Prozent einen deutlich größeren Personalumschlag haben als Großbetriebe (über 500 Erwerbstätige) mit 8,6.

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 knappe Rückgang des Personalumschlags bietet keinen Anlass zur Sorge, weil sowohl Einstellungen wie Abgänge nach wie vor ein hohes Niveau haben.

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 10 Prozent nicht einstellende Betriebe wären aber 2013 gerne über den realisierten Einstellungsumfang hinausgegangen (**Tabelle 22**). Dies entspricht zusammengenommen dem Vorjahresniveau. 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. Auf diese wird in Abschnitt 4.6 näher eingegangen.

Tabelle 22: Wer hätte gern mehr eingestellt in Niedersachsen 2008 bis 2013?,
Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

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

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

b) In Prozent aller Betriebe.

Zusätzlich zu den Einstellungen im vergangenen 1. Halbjahr wird in jedem Jahr auch die Zahl der Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen, erfasst (**Tabelle 23**). Es handelt sich dabei zwar nur um eine Momentaufnahme der Situation der freien Stellen, eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt aber, dass die Zahl der sofort besetzbaren Stellen mit einer Verzögerung von ein bis zwei Quartalen ein geeigneter Vorlaufindikator für die Zahl der Neueinstellungen ist.¹⁸

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

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

Tabelle 23: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen 2005 bis 2013; Basis: Alle Betriebe

	Betriebe mit offenen Stellen		offene Stellen	
	in Tausend	Anteile in Prozent a) b)	in Tausend	Anteile in Prozent c)
2005 Niedersachsen	14	7	25	
2006 Niedersachsen	18	10	39	
2007 Niedersachsen	22	12	48	
2008 Niedersachsen	26	14	63	
2009 Niedersachsen	18	9	36	
2010 Niedersachsen	25	13	62	
2011 Niedersachsen	25	13	66	
2012 Niedersachsen	31	16	74	
2013 Niedersachsen	33	100	83	100
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	3	8	7	8
Baugewerbe ^{d)}	4	12	8	9
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	4	11	6	8
Dienstleistungen ^{d)}	19	59	55	66
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	1	3	4	5
1-4 Erwerbstätige	8	24	9	12
5-19 Erwerbstätige	13	40	21	25
20-99 Erwerbstätige	9	29	32	39
100-499 Erwerbstätige	2	6	15	18
500 und mehr	0	1	4	5
einfache Tätigkeiten			20	25
qualifizierte Tätigkeit nach Lehre			52	63
qual. Tätigkeit nach Hochschulabschl.			10	12
2013 Westdeutschland	267	16	632	

a) Anteil an den Personal suchenden Betrieben.

b) Anteil der Personal suchenden Betriebe an allen Betrieben der Branche bzw. Größenklasse.

c) Anteil an den offenen Stellen.

d) Die Teilwerte addieren sich nicht zu den Gesamtwerten von Niedersachsen, weil nicht alle Branchen ausgewiesen sind.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe suchen 3.000 Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung. Dies sind 8 Prozent der Personal suchenden Betriebe bzw. 19 Prozent aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Es werden 7.000 Arbeitskräfte gesucht, was einem Anteil von 8 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht.

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

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

Die meisten offenen Stellen gab es bei mittelgroßen Firmen. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößen (**Tabelle 5**) mit der entsprechenden Verteilung der freien Stellen, so fällt auf, dass die kleinen und mittleren Betriebe überproportional viele freie Stellen aufweisen, während es bei den beiden oberen Größenklassen bei einem Beschäftigtenanteil von 40 Prozent nur 19 Prozent der freien Stellen sind. Dies kann zum einen auf einen geringeren Beschäftigungszuwachs, zum anderen auf längere Betriebszugehörigkeitsdauer bei den Großunternehmen zurückzuführen sein.

Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass vor allem Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten nach abgeschlossener Berufsausbildung gesucht werden. Es folgen offene Stellen für Arbeitskräfte mit einfachen Tätigkeiten und das Schlusslicht bilden jene für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Betrachtet man die Zahl der gesuchten Personen in Relation zur Größe der entsprechenden Teilgruppe, so ergibt sich bei den einfachen Tätigkeiten ein schwach überproportionaler Anteil und bei den qualifizierten Tätigkeiten nach einer Lehre sowie bei denen nach Hochschulabschluss ein schwach unterproportionaler.

Die Struktur der Gründe für die 169.000 Personalabgänge ist aus **Tabelle 24** zu ersehen. Die zu Beginn des Jahrtausends einsetzende Arbeitsmarktschwäche hatte dazu geführt, dass freiwillige Arbeitnehmerkündigungen seit 2000 von 44 Prozent auf 25 Prozent im Jahr 2005 zurückgegangen sind. Parallel dazu hat der Anteil betriebsseitiger Kündigungen von 18 Prozent auf 31 Prozent zugenommen. Auch die Situation im Krisenjahr 2009 entspricht diesem Muster. Jeweils bei Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation, wie in den Jahren 2007, 2008, 2010 bis 2013 rangieren die Arbeitnehmerkündigungen wieder auf Platz 1 der Häufigkeitsliste der Abgänge. Betriebliche Kündigungen haben von 2012 auf 2013 an quantitativer Bedeutung verloren. Der Anteil der Abgänge aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages steigt unabhängig vom Konjunkturverlauf zunächst an, bleibt seit 2007 zunächst etwa auf dem erreichten Niveau und stabilisiert sich ab 2011 auf einem etwas niedrigerem Niveau. Geht man davon aus, dass diese Abgangsart ebenfalls überwiegend betriebsseitig bestimmt ist, so geht 2013 etwas mehr als ein Drittel der Abgänge auf betriebliche Veranlassung.

Die übrigen Abgänge haben vergleichsweise geringe quantitative Bedeutung und verteilen sich etwa gleichmäßig auf die anderen Abgangskategorien. Der Anteil der Übergänge mit Erreichen der Altersgrenze ist gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben. Die Bedeutung der Abgänge in den Ruhestand vor Erreichen der regulären

Altersgrenze ist dagegen um 1 Prozentpunkt gefallen. Die politischen Bemühungen um eine Verringerung des vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand sind demnach etwas vorangekommen.

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

	Kündigung seitens des Ar- beitnehmers	Kündigung seitens des Be- triebs	Abgang nach Beendigung der Ausbildung	Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch Sozialplan)	Ruhestand mit Erreichen d. regulären Altersgrenze	Ruhestand vor Erreichen d. regulären Altersgrenze
2000 Niedersachsen	44	18	4	12	3	10	
2005 Niedersachsen	25	31	5	14	5	5	4
2006 Niedersachsen	30	32	3	14	3	4	3
2007 Niedersachsen	29	23	5	20	4	4	3
2008 Niedersachsen	32	24	3	20	5	4	3
2009 Niedersachsen	27	30	4	21	5	4	3
2010 Niedersachsen	30	21	5	20	8	4	3
2011 Niedersachsen	36	24	4	16	5	4	3
2012 Niedersachsen	36	27	2	14	5	5	3
2013 Niedersachsen	35	22	4	15	7	5	2
Verarbeitendes Gewerbe	33	13	0	13	7	13	7
Baugewerbe	50	38	0	0	13	0	0
Handel, Kfz-Reparatur	33	25	8	17	4	4	0
Dienstleistungen	37	24	2	16	2	3	1
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	13	0	0	25	0	13	13
1-4 Erwerbstätige	36	29	0	7	14	0	0
5-19 Erwerbstätige	40	29	3	3	6	6	0
20-99 Erwerbstätige	43	26	2	9	4	4	2
100-499 Erwerbstätige	29	16	4	27	7	4	2
500 und mehr	22	13	4	26	4	9	9
2013 Westdeutschland	37	23	3	14	7	5	2

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

Obwohl das eben geschilderte Muster im Großen und Ganzen für alle Teilbereiche der Wirtschaft gilt, zeigen sich doch auch Abweichungen. Besonders auffällig sind

diese im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Hier kommen Kündigungen – sowohl arbeitnehmer- wie arbeitgeberseitig – nur selten vor. Die zahlenmäßig bedeutendste Abgangsart stellt das „Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages“ dar. Übergänge in den Ruhestand kommen ebenfalls sehr häufig vor, auch solche vor Erreichen der regulären Altersgrenze. Relativ wenige Arbeitnehmerkündigungen und relativ viele Übergänge in den Ruhestand finden sich auch im Verarbeitenden Gewerbe. Den Gegenpol bildet das Baugewerbe.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Personalbewegung relativ fluide gewesen ist. Die Zahl der Einstellungen und Abgänge hat ein hohes Niveau erreicht. Das Einstellungsvolumen hätte noch höher ausfallen können, wenn es gelungen wäre, alle offenen Stellen zu besetzen. Insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten ist ein Fachkräftemangel bei einer Reihe von Betrieben spürbar (siehe Abschnitt 4.6).

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 eine zunehmende Bedeutung zu. Die seit der Krise anhaltend gute wirtschaftliche Lage hat die betrieblichen Rahmenbedingungen für den Ausbildungsbereich verbessert. Rückläufige Absolventenzahlen aus dem Sekundarbereich II der Schulen erschweren aber zunehmend die Rekrutierung von Nachwuchskräften.

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

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

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

Der Umfang der Ausbildungsleistungen kann durch verschiedene Indikatoren abgebildet werden. In **Tabelle 25** wird hierzu der Anteil der ausbildungsberechtigten und der tatsächlich ausbildenden niedersächsischen Betriebe herangezogen. Stützt man sich auf die Ausbildungsberechtigung, so zeigt sich bis 2008 ein mehr oder weniger kontinuierlicher Anstieg auf 60 Prozent, eine kleine Delle 2009 und danach zunächst Werte in etwa wie vor der Krise. Aktuell ist die Gruppe der ausbildungsberechtigten Betriebe um 3 Prozentpunkte kleiner geworden.

Tabelle 25: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung niedersächsischer Betriebe
2004 bis 2012; Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Betriebe ...	a)	b)	c)
2004 mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
mit Ausbildung	33	59	
2005 mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
mit Ausbildung	35	62	
2006 mit Ausbildungsberechtigung	57	100	
mit Ausbildung	33	58	
2007 mit Ausbildungsberechtigung	59	100	
mit Ausbildung	33	56	
2008 mit Ausbildungsberechtigung	60	100	
mit Ausbildung	32	53	
2009 mit Ausbildungsberechtigung	57	100	
mit Ausbildung	32	55	
2010 mit Ausbildungsberechtigung	60	100	
mit Ausbildung	33	54	
2011 mit Ausbildungsberechtigung	59	100	
mit Ausbildung	34	57	
2012 mit Ausbildungsberechtigung	61	100	
mit Ausbildung	34	56	
2013 mit Ausbildungsberechtigung	58	100	
mit Ausbildung	33	57	
darunter Ausbildungsberechtigung im Verbund	2	3	
mit Ausbildung		100	
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	3	10	41
Baugewerbe ^{d)}	4	13	41
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	3	6	42
Dienstleistungen ^{d)}	14	42	28
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	1	3	25
Bereich Handwerkskammer ^{e)}	12	35	52
Bereich IHK ^{e)}	16	49	31
Bereich sonstige Kammern ^{e)}	7	20	42
keine Kammerzugehörigkeit	3	8	16
ohne Ausbildungsberechtigung	42	100	
Verarbeitendes Gewerbe ^{d)}	2	6	31
Baugewerbe ^{d)}	3	6	26
Handel, Kfz-Reparatur ^{d)}	7	17	34
Dienstleistungen ^{d)}	25	59	50
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung ^{d)}	2	5	54

a) Anteil an allen Betrieben.

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

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

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

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

Lesebeispiel „2013 Betriebe mit Ausbildung, Verarbeitendes Gewerbe“: Ausbildende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes machen 3 Prozent aller Betriebe bzw. 10 Prozent aller ausbildenden Betriebe aus. Von den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes bilden 41 Prozent aus.

Allerdings ist durch den Anteil der Ausbildungsberechtigten nur ein Ausbildungspotenzial gekennzeichnet, das üblicherweise nicht vollständig in Ausbildung umgesetzt wird. Die Ausschöpfung des Potenzials unterliegt leichten Schwankungen und steigt tendenziell an, wenn der Anteil der Ausbildungsberechtigten zurückgeht. Im Endeffekt führt dies zu einer relativ stabilen Entwicklung des Anteils an ausbildenden Betrieben. 2013 bildet jeder dritte Betrieb aus.

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 Kfz-Reparatur. Zu den traditionell ausbildungsschwachen Branchen zählen die Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass hier einige Teilbereiche einen relativ hohen Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften beschäftigen, für die die Ausbildung im tertiären Bildungssystem erfolgt.

Unterteilt man die Betriebe nach der Kammerzugehörigkeit, bestätigt sich, dass ein relativ großer Teil der Handwerksbetriebe Ausbildung betreibt. Gut 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. Die Ausbildungsanstrengungen in Niedersachsen sind etwas höher als in Westdeutschland (57 Prozent Ausbildungsberechtigung, 31 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 2013 beschäftigten die Betriebe insgesamt 143.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen. Der Umfang der Ausbildung hat damit den Spitzenwert des Vorjahres nicht wieder erreicht. Misst man die Ausbildungsanstrengungen mit der Auszubildendenquote (Auszubildende pro 100 Erwerbstätige), dann waren diese im aktuellen Jahr mit 4,2 relativ niedrig. Allerdings ist der Wert in der Vergleichsregion Westdeutschland auch nicht höher. Bei den weiblichen Auszubildenden ist die Situation im Hinblick auf Niveau und Entwicklung etwas ungünstiger als bei den männlichen. Sie haben mit 44 Prozent einen Anteil an der Ausbildung, der etwas geringer ist als ihr Anteil an der Erwerbstätigkeit insgesamt (45 Prozent).

Tabelle 26: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen 2000 bis 2013, ausgewählte Jahre, Stand: jeweils 30.06.; Basis: Alle Betriebe

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Anzahl in Tsd.	Anteile in Prozent		Anzahl in Tsd.	Anteile in Prozent	
		a)	b)		a)	b)
2000 Niedersachsen	163		4,5	74		4,7
2005 Niedersachsen	137		4,6	65		5,0
2006 Niedersachsen	144		4,8	68		5,1
2007 Niedersachsen	147		4,8	67		4,9
2008 Niedersachsen	144		4,6	63		4,5
2009 Niedersachsen	136		4,3	57		4,0
2010 Niedersachsen	142		4,6	63		4,5
2011 Niedersachsen	137		4,3	59		4,1
2012 Niedersachsen	152		4,6	65		4,2
2013 Niedersachsen	143	100	4,2	63	100 44 ^{e)}	4,1
Verarbeitendes Gewerbe ^{c)}	32	23	4,7	9	14	5,6
Baugewerbe ^{c)}	11	8	5,5	1	2	3,9
Handel, Kfz-Reparatur ^{c)}	28	19	5,2	11	17	3,7
Dienstleistungen ^{c)}	56	40	3,7	36	58	4,2
Org. o. E., öffentl. Verwaltung ^{c)}	9	7	3,2	5	7	3,0
Bereich Handwerkskammer ^{d)}	44	31	6,2	10	16	5,0
Bereich IHK ^{d)}	87	61	4,0	35	55	4,1
Bereich sonstige Kammern ^{d)}	20	14	4,9	15	24	6,6
keine Kammerzugehörigkeit	18	12	2,5	10	16	2,4
1-4 Erwerbstätige	6	4	2,7	3	4	2,9
5-19 Erwerbstätige	30	21	3,9	12	19	3,4
20-99 Erwerbstätige	44	31	4,5	20	32	4,3
100-499 Erwerbstätige	36	25	4,4	16	25	4,2
500 u. mehr Erwerbstätige	28	19	4,1	12	20	5,4
2013 Westdeutschland	1267	100	4,2	541	100	4,0

- 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 „2013 Bereich Handwerkskammer“: Die Handwerkskammern bilden 44.000 Personen aus. Es sind dort 31 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Erwerbstätigen im Bereich der Handwerkskammern sind 6,2 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und -schwachen Branchen anhand der **Tabelle 25** bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Dienstleistungen die größten Ausbildungsanstrengungen, gefolgt von Handel und Kfz-Reparatur. Dies gilt sowohl für Auszubildende insgesamt als auch für weibliche Auszubildende. Stützt man die Beurteilung auf die Auszubildendenquote, dann ist das Baugewerbe am ausbildungsstärksten, demgegenüber der Bereich Dienstleistungen deutlich zurückfällt.

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

Bei einer Unterscheidung nach der Betriebsgröße ergibt sich, dass mittlere bis große Betriebe mit 20 bis 499 Beschäftigten den Hauptteil der Ausbildung bestreiten, sowohl im Hinblick auf die absoluten Zahlen als auch in Relation zu den Beschäftigten.

Während die **Tabellen 25** und **26** Angaben zum Gesamtumfang der Ausbildung enthalten, informieren die folgenden beiden Tabellen über das Angebot im ersten Ausbildungsjahr. Dieses ist in der Struktur dem Gesamtumfang ähnlich, im Detail zeigen sich aber Unterschiede, da insbesondere kleinere Betriebe nicht jährlich neue Auszubildende aufnehmen. Aus **Tabelle 27** ist zu entnehmen, dass etwas mehr als ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe im vergangenen Jahr Ausbildungsplätze angeboten hatte, und zwar hochgerechnet 84.000. Gegenüber dem Vorjahr ist sowohl der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot als auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen deutlich angestiegen. Von den angebotenen Stellen konnte allerdings ein tendenziell steigender Anteil (2013: 21 Prozent) nicht besetzt werden. Die Verteilung der angebotenen Ausbildungsstellen auf Branchen, Kammern und Beschäftigungsgrößenklassen entspricht der der Ausbildung insgesamt und braucht daher nicht näher kommentiert zu werden. Bemerkenswert sind aber die großen Unterschiede im Anteil der unbesetzten Stellen. Im Bereich Handel und Kfz-Reparatur geht ein hoher Anteil an unbesetzten Stellen einher mit einer starken Ausweitung des Ausbildungsumfangs, bei Kleinbetrieben mit einer Schrumpfung. Im

erstgenannten Fall könnte eine angebotsseitige Restriktion bedeutsam gewesen sein, im zweitgenannten wohl eher eine geringe Attraktivität der Stellen.

Tabelle 27: Ausbildungsplatzangebot in den Ausbildungsjahren 2003/2004 bis 2012/2013 in Niedersachsen; Basis: Ausbildungsberechtigte Betriebe

Ausbildungsjahr	ausbildungsberechtigte Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot im Jahr in Prozent	angebotene Ausbildungsstellen		
		in Tausend	Anteil an allen Stellen in Prozent	Anteil der unbesetzten Stellen in Prozent
2003/04 Niedersachsen	36	72		-
2004/05 Niedersachsen	34	66		-
2005/06 Niedersachsen	36	74		-
2006/07 Niedersachsen	33	70		-
2007/08 Niedersachsen	34	75		13
2008/09 Niedersachsen	33	67		14
2009/10 Niedersachsen	32	68		14
2010/11 Niedersachsen	32	66		18
2011/12 Niedersachsen	34	79		16
2012/13 Niedersachsen	37	84	100	21
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	42	14	17	6
Baugewerbe ^{a)}	42	10	12	24
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	41	18	22	28
Dienstleistungen ^{a)}	34	34	40	23
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	32	4	5	24
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	51	30	36	22
Bereich IHK ^{b)}	33	47	56	19
sonstige Kammern ^{b)}	31	13	16	22
keine Kammerzugehörigkeit	34	8	10	25
1-4 Erwerbstätige	22	7	9	39
5-19 Erwerbstätige	33	25	30	25
20-99 Erwerbstätige	61	26	31	25
100-499 Erwerbstätige	78	15	18	11
500 und mehr Erwerbstätige	90	10	12	2
2012/13 Westdeutschland	35	669	100	108

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

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

Lesebeispiel „2012/13 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 42 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Es werden 14.000 Ausbildungsplätze angeboten, die 17 Prozent aller Ausbildungsplätze entsprechen. 6 Prozent der Ausbildungsplätze dieses Wirtschaftsbereichs blieben unbesetzt.

Die Befunde machen deutlich, dass eine vollständige Markträumung nicht erreicht wird. Um zu einer höheren Ausschöpfung des Angebots zu kommen, sind 2004 und 2013 zusätzlich Informationen über die Gründe der Nichtbesetzung erfragt worden.

Tabelle 28: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen sowie für die Ablehnung von Bewerbern im Ausbildungsjahr 2003/2004 und 2012/13 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: alle Betriebe

	2003/04	2012/13
Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen	19 100 ^{a)}	30 100 ^{a)}
wichtigster/häufigster Grund für Nichtbesetzung ^{a)b)}		
weniger Bewerber als Ausbildungsplätze	4	15
Bewerber haben sich anders entschieden	4	6
keine geeigneten bzw. nicht genügend geeignete Bewerber	91	61
Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben ^{b)}	73 100 ^{c)}	70 100 ^{c)}
wichtigster/häufigster Grund für die Ablehnung ^{c)}		
Fehlen der notwendigen schulischen Vorbildung	70	35
Fehlen der notwendigen sozialen Kompetenzen	7	9
berufsspezifische Anforderungen nicht erfüllt	13	41
gesundheitliche / körperliche Anforderungen nicht erfüllt	2	1
betrieblicher Auswahltest nicht bestanden	6	4

a) Basis: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen

b) Die Werte für 2003/04 und 2012/13 sind nicht ganz vergleichbar, weil bei der späteren Befragung noch die Kategorie „Sonstige Gründe“ zur Auswahl gestellt war.

c) Basis: Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben. Die Werte addieren sich nicht zu 100, da noch die Kategorie „Sonstige Gründe“ zur Auswahl gestellt war.

Vergleicht man die beiden Jahre, dann fällt zunächst auf, dass der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen aktuell deutlich größer ist als zu Beginn des Jahrtausends. Daneben hat sich die Struktur der Gründe für die Nichtbesetzung etwas verschoben. Zwar wird in beiden Jahren die mangelnde Eignung der Bewerber an die erste Stelle gerückt, aber es kommt 2013 wesentlich häufiger vor, dass weniger Bewerber vorhanden sind als Ausbildungsstellen oder dass zur Besetzung vorgesehene Bewerber ihre Bewerbung kurzfristig zurückgezogen haben und kein entsprechender Ersatz rechtzeitig gefunden werden konnte.

Wenn Bewerber von den Betrieben abgelehnt wurden, wurde dies 2004 vor allem mit gravierenden Defiziten in der schulischen Vorbildung begründet. Klagen der Wirtschaft und ihrer Verbände über mangelnde Grundqualifikationen im Rechnen, Schreiben und Lesen sind seit Langem bekannt. Zwar steigen im allgemeinen die Anforderungen an die Ausbildungsreife der Jugendlichen mit der Anspannung am Ausbildungsstellenmarkt, aber die Ergebnisse internationaler Leistungstests wie Pisa bestätigten die Kritik der Betriebe in gewisser Weise. 2013 sinkt der Anteil der Betriebe, der die mangelnde schulische Vorbildung als wichtigsten Ablehnungsgrund

angibt auf 35 Prozent ab (vorher 70 Prozent). Dies ist eine überraschende Entwicklung. Sie relativiert sich allerdings gleich, wenn man Mehrfachantworten zulässt. Dann bleibt die mangelnde schulische Eignung mit 78 Prozent an der ersten Position. Möglicherweise ist die Bedeutung dieses Mangels in der betrieblichen Perspektive zurückgegangen, weil man durch eigene Maßnahmen einen Teil der Defizite auf fängt.

Des Weiteren wird bemängelt, dass die Bewerber nicht dem berufsspezifischen Anforderungsprofil entsprechen. Da hiermit nicht die physischen Voraussetzungen der Bewerber gemeint sind, spielt wohl auch hier die intellektuelle Leistungsfähigkeit mit hinein, so dass beide Kriterien eng zusammenhängen. An dritter Position folgt Kritik an den sozialen Kompetenzen der Bewerber und in seltenen Fällen wurden Bewerber abgelehnt, weil sie körperlich oder gesundheitlich nicht für den Ausbildungsberuf geeignet waren. Die letzte Antwortkategorie „Nichtbestehen von Auswahltests“ umfasst vermutlich die vorgenannten Gründe, weil in diesen Tests die Übereinstimmung der schulischen, sozialen und körperlichen Fähigkeiten mit dem Stellenprofil überprüft wird.

Bei einer differenzierten Betrachtung fällt auf, dass Großbetriebe und Betriebe aus dem Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie aus dem Verarbeitenden Gewerbe eine relativ günstige Besetzungssituation haben (nicht in der Tabelle angegeben). Sie haben fast immer ausreichend Bewerber und ihre Ablehnungen beruhen zu einem großen Teil auf betrieblichen Auswahltests.

Die nachstehende **Tabelle 29** 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 den Angaben zu Letzterem eher um Orientierungsgrößen als um präzise Werte. 15 Prozent aller Betriebe haben bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und 5 Prozent beabsichtigen, bis zum Beginn des Ausbildungsjahres weitere Verträge abzuschließen. Dies sind etwas niedrigere Werte als in den beiden Vorjahren. Werden die beabsichtigten Vertragsschließungen realisiert, bieten 34 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 deutlich mehr Ausbildungsplätze an als Betriebe mit schrumpfender Beschäftigung.

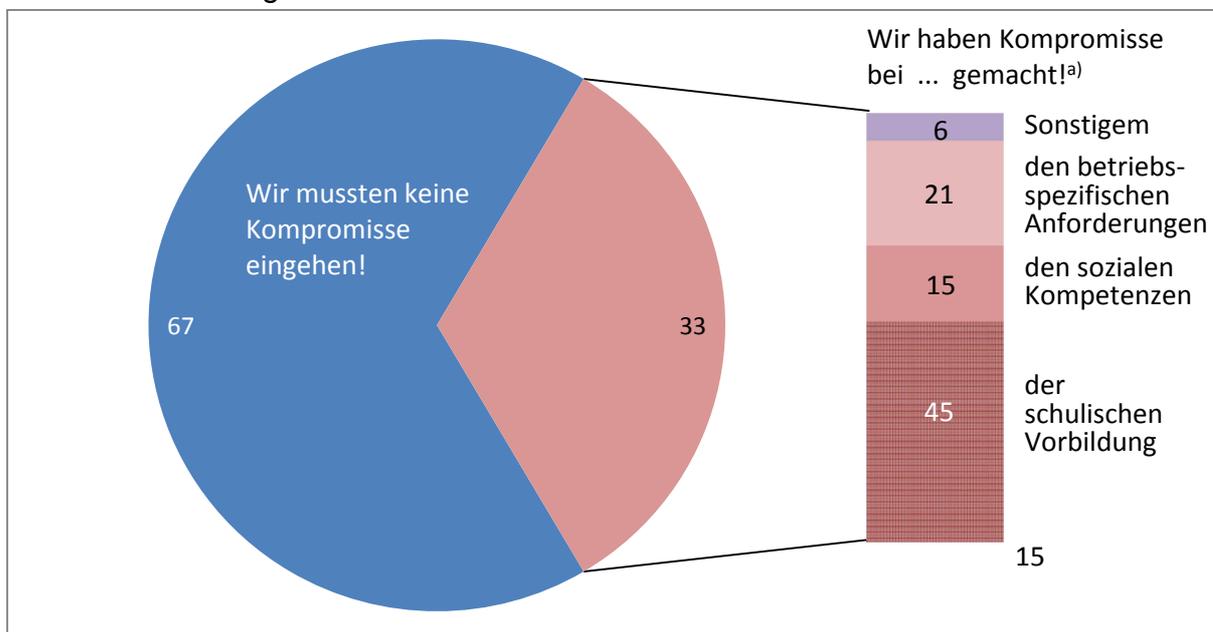
Tabelle 29: Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die Ausbildungsjahre 2000/01 bis 2013/14, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent;
Basis: Alle Betriebe bzw. ausbildungsberechtigte Betriebe

	Betriebe mit Abschluss neuer Ausbildungsverträge			
	bereits realisiert		noch beabsichtigt	
	c)	d)	c)	d)
2000/01 Niedersachsen	17	28	3	5
2005/06 Niedersachsen	19	33	3	6
2006/07 Niedersachsen	18	32	4	8
2007/08 Niedersachsen	15	25	6	10
2008/09 Niedersachsen	14	24	4	7
2009/10 Niedersachsen	15	27	4	7
2010/11 Niedersachsen	16	27	4	7
2011/12 Niedersachsen	16	27	4	8
2012/13 Niedersachsen	17	28	5	9
2013/14 Niedersachsen	15	26	5	8
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	20	28	1	2
Baugewerbe ^{a)}	22	30	5	8
Handel, Kfz-Reparatur ^{a)}	16	24	2	3
Dienstleistungen ^{a)}	13	26	2	3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	11	24	7	18
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	25	32	8	11
Bereich IHK ^{b)}	14	25	5	10
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	19	24	5	7
keine Kammerzugehörigkeit	9	34	3	13
1-4 Erwerbstätige	5	13	3	7
5-19 Erwerbstätige	14	21	5	8
20-99 Erwerbstätige	40	52	9	12
100-499 Erwerbstätige	69	78	12	13
500 und mehr Erwerbstätige	85	85	16	16
sozialvers. Beschäftigung abnehmend	19	30	7	11
sozialvers. Beschäftigung zunehmend	24	37	6	9
2013/14 Westdeutschland	14	24	5	9

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

Lesebeispiel „2013/14 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 20 Prozent der Betriebe bzw. 28 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereits Ausbildungsverträge für das betrachtete Ausbildungsjahr abgeschlossen und 1 Prozent aller Betriebe bzw. 3 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe planen, dies noch zu tun.

Abbildung 10: Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2013/14 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen



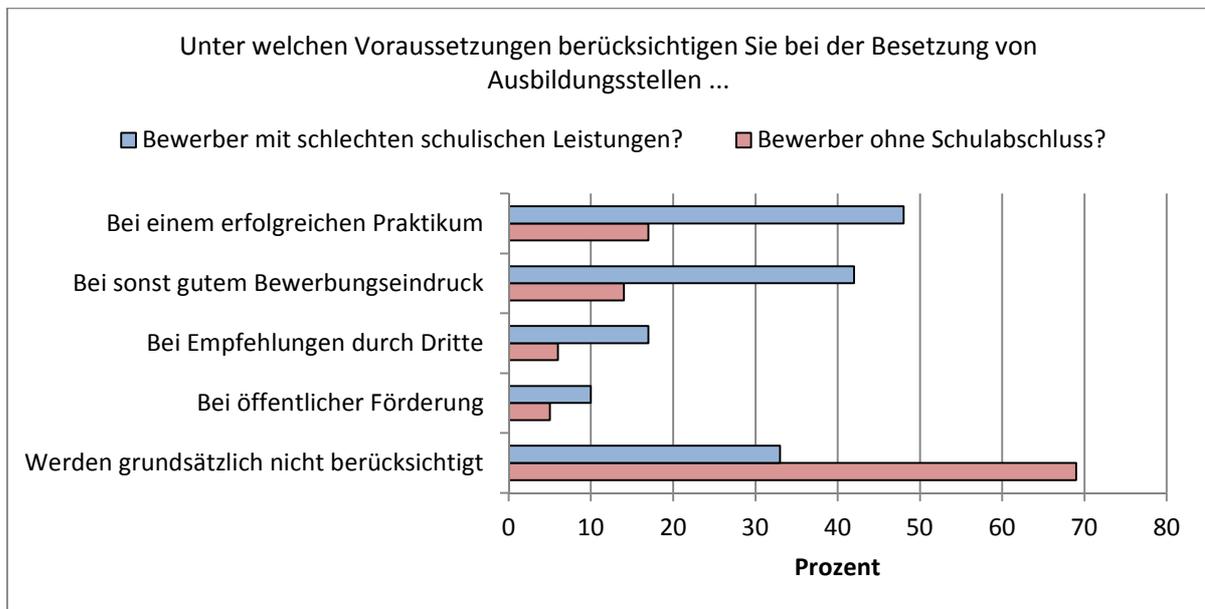
a) Die Angaben addieren sich nicht zu 100, da ein Teil der Betriebe keine Angabe zur Art des Kompromisses gemacht hat.

Betriebe mit Besetzungsproblemen bei Ausbildungsstellen wurden zusätzlich gefragt, ob sie bei der Einstellung der Auszubildenden Kompromisse eingehen mussten. **Abbildung 10** zeigt, dass dies bei einem Drittel der Betriebe der Fall war. Die Kompromisse betrafen dabei in knapp der Hälfte der Fälle die schulische Vorbildung. Es folgten Kompromisse im Hinblick auf die betriebs-spezifischen Anforderungen und die sozialen Kompetenzen.

Des Weiteren wurde ermittelt, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen oder auch fehlendem Schulabschluss berücksichtigt werden. Wie **Abbildung 11** zeigt, haben auch „schlechte“ Schulabsolventen Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Bei schlechten schulischen Leistungen können sich zwei Drittel der Betriebe eine Berücksichtigung vorstellen, bei fehlendem Schulabschluss immerhin noch ein Drittel. Dabei sind die Chancen im Baugewerbe deutlich höher als im Bereich Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung und in größeren Betrieben höher als in kleinen. Die günstigste Voraussetzung bietet dabei ein erfolgreich absolviertes Praktikum, gefolgt von einem sonst guten Bewerbungseindruck; dies gilt für alle Branchen und Größenklassen. Betriebe, die öffentliche Förderung als günstige Voraussetzung nennen, geben durchweg weitere Voraussetzungen an. Öffentliche Förderung allein reicht also nicht aus, sondern unter-

stützt die anderen Argumente, die aus betrieblicher Sicht für eine Berücksichtigung sprechen.

Abbildung 11: Bereitschaft der Betriebe zur Berücksichtigung leistungsschwächerer Bewerber 2013/14 in Niedersachsen, Mehrfachantworten zulässig, Anteile in Prozent; Basis: Ausbildungsberechtigte Betriebe



Die Voraussetzung eines „erfolgreichen Praktikums“ können die Bewerber offensichtlich nur erfüllen, wenn die Betriebe auch entsprechende Schüler-Praktika ermöglichen. Knapp drei Viertel aller ausbildungsberechtigten Betriebe bieten eine solche Möglichkeit an, etwas mehr in Handel und Kfz-Reparatur (81 Prozent) als im Verarbeitenden Gewerbe (61 Prozent) und eher in Großbetrieben (93 Prozent) als in Kleinbetrieben (53 Prozent). Etwa zwei Drittel beteiligen sich zusätzlich an Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Schülerinnen und Schüler (z.B. Girls Day, Boys Day, Ausbildungsmessen).

In 39 Prozent aller ausbildenden Betriebe haben im Jahr 2013 insgesamt 48.000 Auszubildende ihre Ausbildung nach bestandener Prüfung beendet (**Tabelle 30**); das sind 5.000 weniger als im Vorjahr. Dabei betrifft der Rückgang fast ausschließlich weibliche Auszubildende. Während der Anteil der weiblichen Absolventen in den Vorjahren meist etwas höher war als der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen insgesamt, ist es aktuell umgekehrt, wenn auch der Unterschied nur gering ist. Eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung ist eine gute Voraussetzung für die künftigen Arbeitsmarktchancen der Arbeitskräfte. Gleichwohl ist sie keine Garantie für einen problemlosen Start ins Berufsleben, wie die relativ hohe Arbeitslosigkeit in der Gruppe der betrieblich qualifizierten 20- bis 25-Jährigen zeigt. Im konjunkturell günstigen Jahr 2000 konnte ein Anteil von 58 Prozent der erfolgreichen Absolventen im Betrieb

verbleiben. In den folgenden Jahren sank der Wert ab und hatte 2004 ein Niveau von 50 Prozent erreicht. Erfreulicherweise ist dieser Anteil danach wieder angestiegen. Im Boomjahr 2008 wurden sogar fast zwei Drittel der erfolgreichen Absolventen übernommen, wobei deren absolute Anzahl allerdings relativ gering war. In der Krise 2009 konnte dieses hohe Niveau zwar nicht gehalten werden, aber dies war nur ein vorübergehender Einbruch. 2013 wurden sogar 67 Prozent aller erfolgreichen Absolventen übernommen, wenn auch etwa zur Hälfte in befristete Arbeitsverhältnisse. Bei weiblichen Absolventen war die Situation etwas ungünstiger.

Ein großer Teil der Ausbildungsabsolventen findet sich im Bereich Dienstleistungen sowie in Handels- und Kfz-Reparaturbetrieben. Auch im Verarbeitenden Gewerbe finden sich relativ viele – vor allem männliche – erfolgreiche Absolventen. Hier ist auch die Übernahmequote – wie in mehreren Jahren zuvor - überdurchschnittlich hoch. 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 Übernahmekancen. Für die Gesellschaft bedeutet es eine verstärkte Knappheit an Ausbildungsplätzen und eventuell vermehrt junge Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikation. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung könnte eine solche Situation bestehen.

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

Den folgenden Zeilen der **Tabelle 30** liegt die Erwartung zugrunde, dass Betriebe mit aktuellem Arbeitskräftebedarf relativ mehr Absolventen übernehmen als solche ohne aktuellen Bedarf. Ein Blick zeigt, dass die dort angegebenen Werte nur bei den männlichen Absolventen damit vereinbar sind. Da es sich um eine bivariate Analyse handelt, ist allerdings Vorsicht bei der Interpretation angebracht.

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

Tabelle 30: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen 2004 bis 2012; 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		63	18		60
2012 Niedersachsen	53		62	26		61
2013 Niedersachsen	48	100	67 49 ^{e)}	21	100	65 53 ^{e)}
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	10	21	83	2	11	76
Baugewerbe ^{a)}	2	5	80	f)	f)	f)
Handel und Kfz-Reparatur ^{a)}	10	22	58	4	20	69
Dienstleistungen ^{a)}	20	43	62	12	55	65
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	3	6	76	1	7	78
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	11	24	65	3	14	52
Bereich IHK ^{b)}	32	66	69	12	57	72
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	8	17	58	5	25	54
keine Kammerzugehörigkeit	6	12	72	4	17	71
1-19 Erwerbstätige	12	26	66	5	24	72
20-99 Erwerbstätige	16	34	70	7	34	65
100-499 Erwerbstätige	12	25	62	6	26	63
500 u. mehr Erwerbstätige	7	16	71	3	15	61
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	15	31	70	6	29	62
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	33	69	66	15	71	67

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

Lesebeispiel „2013 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 10.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 21 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 83 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

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 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 2013 gefördert haben, so zeigt sich mit 54 Prozent in etwa eine Stabilisierung auf hohem Niveau (**Tabelle 31**). Wie im Vorjahr liegt die Weiterbildungsbeteiligung über der der Vergleichsregion Westdeutschland (52 Prozent). Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ist ebenfalls stabil geblieben und liegt bei 31 Prozent. Frauen partizipieren in allen Jahren in deutlich höherem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen. Sie stellen 53 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer und nur 45 Prozent der Erwerbstätigen. Dementsprechend ist der Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Frauen höher als der entsprechende Prozentwert für die Gesamtgruppe. Dies kann u. a. daran liegen, dass die Betriebe Berufsrückkehrerinnen integrieren und hierbei des Öfteren Weiterbildung erforderlich ist.

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

Hinblick auf die Weiterbildungsquoten fällt auf, dass die höchsten Werte in mittleren Größenklassen erreicht werden. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen.

Tabelle 31: Betriebe mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005 bis 2013 in Niedersachsen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Weiterbildung

Bereich	Betriebe mit Weiterbildung	Erwerbstätige mit Weiterbildung ^{a)}			
		insgesamt		Frauen	
		b)	c)	b)	c)
2005 Niedersachsen	44		21	46 ^{d)}	22
2006 Niedersachsen	45		21	51 ^{d)}	24
2007 Niedersachsen	45		21	51 ^{d)}	24
2008 Niedersachsen	48		25	49 ^{d)}	28
2009 Niedersachsen	47		23	54 ^{d)}	27
2010 Niedersachsen	46		23	50 ^{d)}	26
2011 Niedersachsen	51		28	49 ^{d)}	31
2012 Niedersachsen	55		31	51 ^{d)}	34
2013 Niedersachsen	54	100	31	53 ^{d)} 100	36
Verarbeitendes Gewerbe	46	14	22	5	18
Baugewerbe	41	4	19	1	17
Handel, Kfz-Reparatur	52	17	33	18	35
Dienstleistungen	60	52	35	66	42
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	70	9	32	9	32
1-4 Erwerbstätige	37	5	25	6	32
5-19 Erwerbstätige	61	24	34	28	43
20-99 Erwerbstätige	78	36	39	38	44
100-499 Erwerbstätige	97	24	30	22	33
500 und mehr Erwerbstätige	96	11	17	7	16
nichtausbildende Betriebe	46	34	33	35	38
ausbildende Betriebe	71	66	30	65	35
Betriebe ohne Mitarbeitervertretung	49	42	29	44	35
Betriebe mit Mitarbeitervertretung	80	58	32	56	37

- 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 mit Weiterbildung an allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung.

Lesebeispiel „2013 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 46 Prozent der Betriebe Weiterbildung. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 14 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Von den Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe nehmen 22 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog bei den Frauen.

In vielen Fällen stehen die betriebliche Berufsausbildung und die Fort- und Weiterbildung in einem komplementären Verhältnis. In der Ausbildung ist die Vermittlung allgemeiner Berufsqualifikationen im Vordergrund, die dann durch spezifische Qualifikationen im Rahmen der Weiterbildung ergänzt werden. Die Nutzung von externen Kursen im Rahmen der Weiterbildung spricht allerdings dafür, dass die vermittelten Qualifikationen nicht ausschließlich betriebsspezifisch ausgerichtet sind. Die Komplementarität der beiden Bildungsformen müsste darin zum Ausdruck kommen, dass ausbildende Betriebe ein höheres Maß an Weiterbildung aufweisen als nichtausbildende. Dies bestätigt sich aber bei einem Blick auf **Tabelle 31** nicht eindeutig. Zwar ist der Anteil weiterbildender Betriebe höher, wenn sich der Betrieb gleichzeitig an der betrieblichen Ausbildung beteiligt, die Weiterbildungsquote ist dort aber etwas geringer. Weiterbildung scheint danach eher ein Substitut zur beruflichen Ausbildung zu sein. Allerdings sind die Unterschiede gering, so dass bei der Interpretation der Werte Vorsicht geboten ist. Bei einer Differenzierung nach der Existenz betrieblicher Mitarbeitervertretungen zeigen sich verstärkte Weiterbildungsaktivitäten in mitbestimmten Betrieben.

An den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nehmen nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße teil. Es gibt erhebliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen (**Tabelle 32**).

Tabelle 32: Personen mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 bis 2013 nach Tätigkeitsgruppen in Niedersachsen, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

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

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

Lesebeispiel „2013“: Personen mit einfachen Tätigkeiten hatten einen Anteil von 24 Prozent an allen Beschäftigten und von 13 Prozent an allen Beschäftigten mit Weiterbildungsmaßnahmen. Von den Personen mit einfachen Tätigkeiten nahmen 18 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Analog für die Personen mit qualifizierten Tätigkeiten.

Während unqualifizierte Mitarbeiter einen Beschäftigungsanteil von 24 Prozent²⁰ haben, stellen sie nur 13 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer. Die Weiterbildungsquote ist dementsprechend mit 18 Prozent niedrig. Im Zeitverlauf ist sie allerdings deutlich angestiegen. 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 haben etwa zwei von fünf Beschäftigten im 1. Halbjahr 2010 an einer Weiterbildung teilgenommen. Auch hier zeigt sich eine steigende Tendenz.

Ein Teil der in **Tabelle 31** 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 würden verstärkt arbeitsintegrierte und selbstgesteuerte Lernformen an Bedeutung gewinnen. Wenn diese Hypothese hier auch nicht direkt überprüft werden kann, da jährliche Daten nur ab 2008 vorliegen, so sprechen die Angaben in **Tabelle 33** 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 der Weiterbildung am Arbeitsplatz, des selbstgesteuerten Lernens sowie die Weiterbildung durch Qualitäts-/Werkstattzirkel bis zum Vorjahr tendenziell zugenommen, aber im Berichtsjahr haben alle drei Formen an Bedeutung verloren.

Betrachtet man die Weiterbildungsformen nach Branchen, so zeigen sich Unterschiede wie Gemeinsamkeiten. In allen Branchen sind externe Kurse die am häufigsten genutzte Form der Weiterbildung und Arbeitsplatzwechsel die am wenigsten genutzte. Interne Kurse werden in Branchen mit tendenziell kleinbetrieblicher Struktur wie z. B. das Baugewerbe relativ wenig genutzt. Dort ist auch das Maßnahmenspektrum gemessen an der Summe der Einzelprozentpunkte am geringsten, während es im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung am größten ist.

²⁰ Hier ergeben sich jeweils etwas höhere Anteilswerte als in Tabelle 12, da die Bezugsgröße um „tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer“ verkleinert ist.

Tabelle 33: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005 und 2008 bis 2013 in Niedersachsen, Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen

Bereich	externe Kurse	interne Kurse	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen	Arbeitsplatzwechsel (job rotation)	selbstgesteuertes Lernen	Qualitäts-Werkstattzirkel
2005 Niedersachsen	82	48	41	46	6	16	13
2008 Niedersachsen	86	50	46	54	6	23	11
2009 Niedersachsen	85	44	37	54	4	19	14
2010 Niedersachsen	86	49	49	51	4	20	14
2011 Niedersachsen	85	58	62	65	9	30	17
2012 Niedersachsen	88	52	56	59	6	28	15
2013 Niedersachsen	87	52	54	61	5	25	16
Verarbeitendes Gewerbe	79	68	67	69	6	27	10
Baugewerbe	89	23	56	86	-	11	8
Handel, Kfz-Reparatur	89	58	63	56	10	28	17
Dienstleistungen	87	53	50	58	5	25	18
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	80	79	61	63	7	39	17
1-4 Erwerbstätige	84	27	35	56	5	16	7
5-19 Erwerbstätige	89	55	57	59	3	24	14
20-99 Erwerbstätige	86	73	68	72	9	36	27
100-499 Erwerbstätige	96	91	87	80	18	45	33
500 und mehr Erwerbstätige	100	92	93	95	39	59	54
2013 Westdeutschland	85	54	52	53	5	20	10

Untergliedert man **Tabelle 33** 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.

Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, wann die Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden und ob sich die Teilnehmer an den Kosten beteiligen. **Tabelle 34** 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 große-

re Betriebe. In anderen Bereichen wird dagegen mehr Wert darauf gelegt, dass Beschäftigte durch einen gewissen Freizeitverzicht zur Weiterbildung beitragen.

Tabelle 34: Weiterbildung in der Arbeits- oder Freizeit 2007 bis 2013, ausgewählte Jahre, ausgewählte Jahre, 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
2013 Niedersachsen	62	25	5	9
Verarbeitendes Gewerbe	89	10	-	1
Baugewerbe	60	26	1	13
Handel, Kfz-Reparatur	60	28	7	4
Dienstleistungen	56	27	5	11
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	82	3	-	15
1 - 4 Erwerbstätige	57	23	2	15
5 - 19 Erwerbstätige	61	27	7	5
20 - 99 Erwerbstätige	70	23	3	5
100 – 499 Erwerbstätige	73	21	-	6
500 und mehr Erwerbstätige	82	13	-	5
2013 Westdeutschland	66	24	5	5

Die nachfolgende **Tabelle 35** verdeutlicht, dass die Kosten der Weiterbildung überwiegend von den Betrieben getragen werden. Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind zum Teil erheblich. So erwarten im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung immerhin 33 Prozent der weiterbildenden Betriebe von den Beschäftigten eine vollständige oder teilweise Kostenübernahme. Im Baugewerbe sind dies nur 20 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 35: Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen 2007 bis 2013, ausgewählte Jahre, 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
2013 Niedersachsen	74	3	9	14
Verarbeitendes Gewerbe	71	1	3	25
Baugewerbe	78	2	13	7
Handel, Kfz-Reparatur	74	2	7	17
Dienstleistungen	74	3	10	13
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	62	2	14	19
1 - 4 Erwerbstätige	74	-	14	12
5 - 19 Erwerbstätige	74	3	7	16
20 - 99 Erwerbstätige	77	4	7	11
100 – 499 Erwerbstätige	73	7	11	9
500 und mehr Erwerbstätige	61	8	21	10
2013 Westdeutschland	76	3	7	13

4.5 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit betrug 2013 in den niedersächsischen Betrieben 39,4 Stunden (**Tabelle 36**). Gut drei Viertel aller Betriebe haben Arbeitszeiten zwischen 38,5 und 40,5 Stunden (**Tabelle 37**). 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 38,9 Stunden im Verarbeitenden Gewerbe bis 39,9 im Baugewerbe. Auf der Basis einzelner Betriebe ist die Spannweite deutlich größer. In 2 Prozent aller Betriebe beträgt die Wochenarbeitszeit weniger als 35 Stunden und in 3 Prozent der Betriebe werden wöchentlich 45 Stunden und mehr gearbeitet. 51 Prozent der Betriebe haben eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vereinbart.

Tabelle 36: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe 2002 bis 2013, ausgewählte Jahre; Basis: Alle Betriebe

	Die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ... Std. pro Woche
2002 Niedersachsen	38,9
2004 Niedersachsen	38,7
2006 Niedersachsen	39,3
2008 Niedersachsen	39,4
2009 Niedersachsen	39,3
2010 Niedersachsen	39,1
2011 Niedersachsen	39,1
2012 Niedersachsen	39,3
2013 Niedersachsen	39,4
Verarbeitendes Gewerbe	38,9
Baugewerbe	39,9
Handel, Kfz-Reparatur	39,4
Dienstleistungen	39,2
Org. ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	39,2
1-4 Erwerbstätige	39,5
5-19 Erwerbstätige	39,3
20-99 Erwerbstätige	39,5
100-499 Erwerbstätige	38,8
500 und mehr Erwerbstätige	38,1

Tabelle 37: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe nach Arbeitszeitklassen 2013; Basis: Alle Betriebe

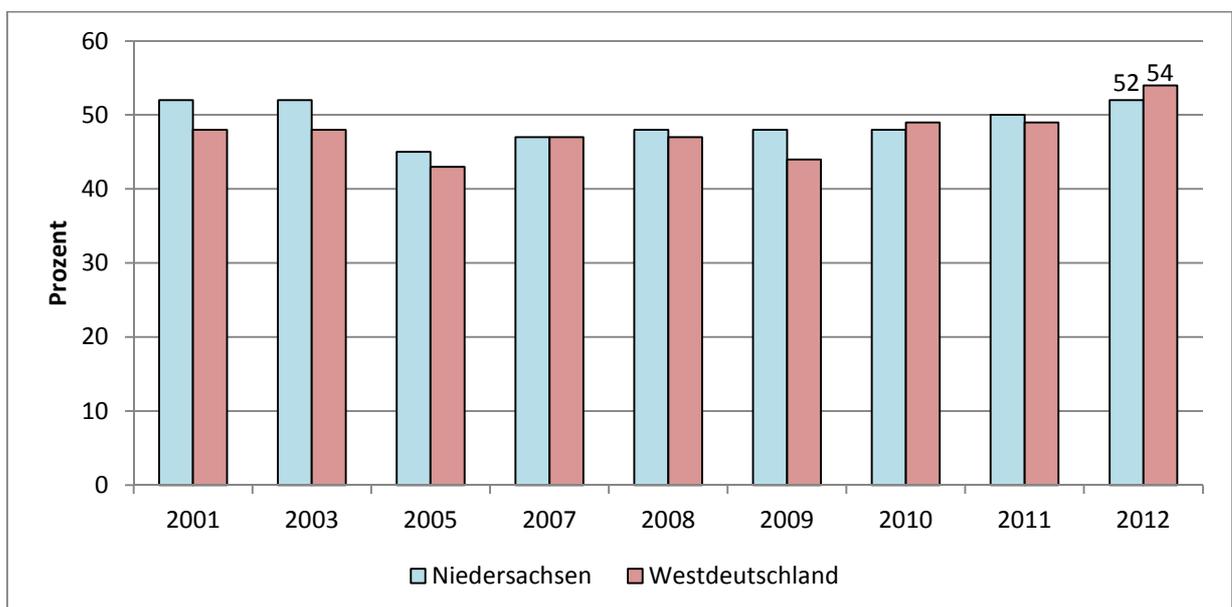
Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt ... pro Woche	in Tausend	Anteile in Prozent
bis unter 35 Stunden	3	2
35 bis unter 37,5 Stunden	11	6
37,5 bis unter 38,5 Stunden	16	10
38,5 bis unter 39,5 Stunden	33	19
39,5 bis unter 40,5 Stunden	100	58
40,5 und mehr Stunden	10	6
durchschnittliche Wochenarbeitszeit Niedersachsen	39,4 Stunden	

Während sich die vereinbarte Wochenarbeitszeit über viele Dekaden hinweg nur in eine Richtung bewegt hat – nämlich in Richtung Verkürzung – hat sich von 2004 bis 2008 eine Verlängerung um ca. 40 Minuten ergeben. Danach ist der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt zunächst leicht gesunken und aktuell wieder etwas angestiegen. Der größte Teil der Betriebe (72 Prozent) hat unveränderte Arbeitszeiten, in

14 Prozent der Betriebe hat sich die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit verkürzt und in 15 Prozent verlängert.

Zur Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an das betrieblich geforderte Volumen steht den Betrieben eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung. Überstunden stellen dabei seit Jahren das wichtigste Gestaltungsmittel dar. Jeder zweite Betrieb greift hierauf zurück (Achtung: Angaben jeweils für das Vorjahr, d. h. aktuell Angaben für 2012). Wie **Abbildung 12** ausweist, lag dieser Wert in den Jahren 2001 und 2003 etwas über und danach bis 2010 unter 50 Prozent. Aktuell ist wieder der Ausgangswert zu Beginn des Jahrtausends erreicht. Im Hinblick auf die konjunkturelle Entwicklung wäre im Jahr 2009 ein Rückgang und 2010 ein Anstieg des Anteils der Betriebe mit Überstunden zu erwarten gewesen. In Westdeutschland zeigt sich auch eine entsprechende Entwicklung, in Niedersachsen ist der Wert in etwa stabil geblieben. Auch der aktuelle Anstieg entspricht nicht dem konjunkturellen Muster, denn 2012 war das Wachstum sowohl in Niedersachsen wie in Deutschland insgesamt relativ schwach im Vergleich zum Vorjahr.

Abbildung 12: Betriebe mit Überstunden in den Jahren 2001 bis 2012 in Niedersachsen und Westdeutschland, ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Besonders häufig werden Überstunden im Verarbeitenden Gewerbe angeordnet. Vergleichsweise wenig eingesetzt werden sie im Bereich Dienstleistungen, in dem vielfältige andere Maßnahmen zur Arbeitszeitsteuerung angewendet werden (siehe auch die Beschäftigungstrends 2010).

Ein flexibler Zeiteinsatz ist auch möglich, wenn Betriebe über ein Zeitmanagementsystem mit Arbeitszeitkonten verfügen, was heute tendenziell häufiger der Fall ist als

zu Beginn des Jahrtausends. Mit einem Anteil von 35 Prozent wird aktuell der höchste Wert der Berichtsperiode erreicht (**Tabelle 38**). Die Entwicklung verlief allerdings nicht linear, sondern eher in Wellen. Im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 zeigte sich z. B. ein früherer Hochpunkt der Entwicklung. Da Arbeitszeitkonten in größeren Firmen häufiger vorzufinden sind als in kleinen, ist der Anteil der einbezogenen Beschäftigten deutlich größer als der Betriebsanteil. Dies gilt auch dann noch, wenn man berücksichtigt, dass im Durchschnitt nur für 83 Prozent der Belegschaft Zeitkonten geführt werden, wie der Wert von 54 Prozent betroffener Personen anzeigt.

Tabelle 38: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Niedersachsen 2002 bis 2013, ausgewählte Jahre; Basis: Alle Betriebe

	Betriebe mit Arbeitszeit- konten	Betriebe mit geplanten Arbeitszeit- konten	Erwerbstätige mit vorhandenen Ar- beitszeitkonten	
			b)	c)
2002 Niedersachsen	25	3		
2004 Niedersachsen	24	3	1.197	40
2006 Niedersachsen	21	3	1.206	40
2008 Niedersachsen	23	3	1.311	42
2009 Niedersachsen	32	2	1.553	49
2010 Niedersachsen	25	1	1.449	46
2011 Niedersachsen	27	2	1.653	51
2012 Niedersachsen	27	1	1.554	47
2013 Niedersachsen	35	2	1.843	54
Verarbeitendes Gewerbe	47	0	523	75
Baugewerbe	39	2	100	48
Handel, Kfz-Reparatur	29	3	243	46
Dienstleistungen	33	1	690	45
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	56	--	234	79
1-4 Erwerbstätige	17	2	34	16
5-19 Erwerbstätige	40	2	270	36
20-99 Erwerbstätige	64	3	519	53
100-499 Erwerbstätige	76	2	505	62
500 und mehr Erwerbstätige	92	3	516	78
2013 Westdeutschland	37	2	17.213	57

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

Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (75 Prozent der Erwerbstätigen) und bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlichen Verwaltungen (79 Prozent), während man sie im Bereich Dienstleistungen deutlich weniger häufig findet (45 Prozent der Erwerbstätigen). Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Größenklassen zeigt sich, dass Großbetriebe Arbeitszeitkonten häufiger einsetzen als Klein- und Mittelbetriebe.

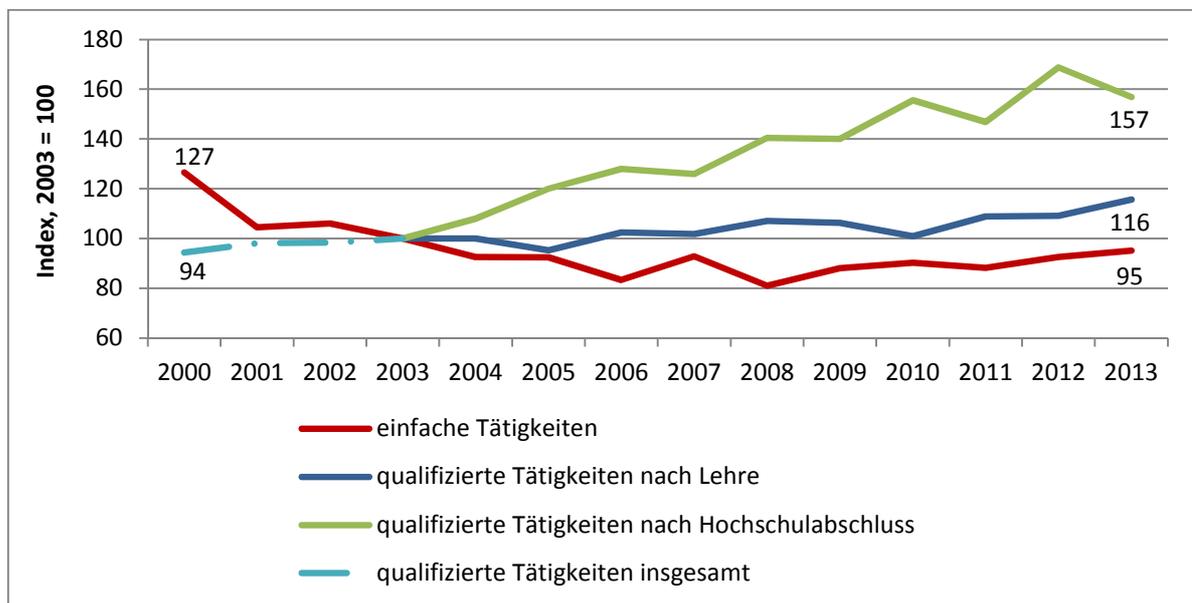
4.6 Fachkräftesituation

Der Fachkräftebedarf und die häufig beklagte Knappheit an Fachkräften stehen seit längerem im Fokus der Wirtschaftspolitik. Es ist daher selbstverständlich, dass sich das Betriebspanel und die „Beschäftigungstrends“ mit diesem Themenkreis auseinandergesetzt haben.²¹ Sofern dem Thema nicht ein eigener Schwerpunkt gewidmet war, wie z. B. 2011, finden sich themenbezogene Aussagen allerdings in verschiedenen Teilen des Berichts. Zur besseren Übersichtlichkeit werden diese hier noch einmal im Zusammenhang betrachtet.

Abbildung 13 verdeutlicht die Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Art der Tätigkeit. Wie man sieht, haben einfache Tätigkeiten im Zeitraum 2000 bis 2006 deutlich abgenommen, sich dann zunächst in etwa stabilisiert und in den letzten beiden Jahren wieder etwas zugenommen. Qualifizierte Tätigkeiten sind demgegenüber durch einen steigenden Trend gekennzeichnet, der bei denen, die üblicherweise eine abgeschlossene Lehre voraussetzen, verhältnismäßig flach verläuft. Sehr dynamisch ist demgegenüber die Entwicklung bei den Tätigkeiten, die im Anschluss an eine Hochschulausbildung ausgeübt werden. Allerdings steigt die Beschäftigung Hochqualifizierter nicht durchgehend an, sondern geht zwischenzeitlich auch mal zurück, wie z.B. im aktuellen Berichtsjahr. Im internationalen Vergleich ist der Anteil dieser Gruppe immer noch verhältnismäßig gering, so dass z. B. die OECD für Deutschland eine quantitative Ausdehnung des tertiären Bildungsbereichs fordert. Dies sollte aber nicht zu einer Vernachlässigung des beruflichen Bildungswesens führen, dem vor allem in Form der dualen Ausbildung nach wie vor enorme Bedeutung zukommt.

²¹ Auch beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finden sich zahlreiche Publikationen zu diesem Thema, wie z. B.: Kubis, A. et al. (2013), Der Arbeitskräftebedarf in Deutschland 2006 bis 2011. Nachfrage, Rekrutierungsprozesse und Engpässe aus Sicht der Betriebe, IAB-Bibliothek 339, Nürnberg.

Abbildung 13: Erwerbstätigkeit nach Art der Tätigkeit in Niedersachsen 2000 bis 2013^{a)}, Index, 2003 = 100; Basis: Alle Betriebe



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

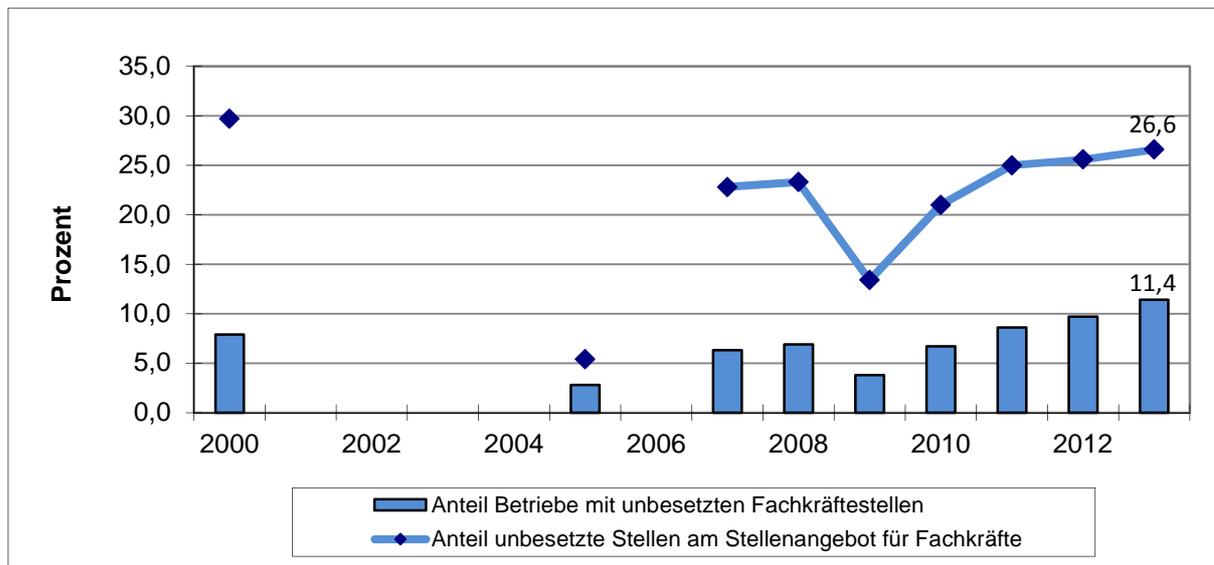
Die zunehmende Bedeutung von Fachkräften zeigt sich auch darin, dass zur Jahrtausendwende 81 Prozent der Betriebe Fachkräfte einsetzten, während dies im Berichtsjahr 87 Prozent waren und parallel dazu die Fachkräftequote²² von 69 Prozent auf 76 Prozent angestiegen ist. Der Anteil der Hochqualifizierten an den Fachkräften ist im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung besonders hoch (45 Prozent) und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur (4 Prozent) sowie im Baugewerbe (5 Prozent) relativ niedrig.

Die Abbildung verdeutlicht, dass zunehmend Fachkräfte eingesetzt werden, sagt aber noch nichts über eine eventuell bestehende Knappheit aus. Einen ersten Hinweis darauf könnte man in den im Vergleich zu einfachen Tätigkeiten niedrigen Einstellungsquoten für Fachkräfte (**Tabelle 21**: 14/5/4 Prozent) sehen. Allerdings spiegelt die höhere Einstellungsquote für Geringqualifizierte wohl vor allem deren niedrigere Beschäftigungsstabilität wider. Auch die in **Tabelle 22** belegte Absicht von 16 Prozent der Betriebe, weitere Einstellungen vornehmen zu wollen, ist kein eindeutiger Beleg für Fachkräfteknappheit, da nicht nach Tätigkeitsgruppen differenziert wird. Und in **Tabelle 23** zeigte sich, dass bezogen auf den Personalbestand Arbeitskräfte mit einfachen Tätigkeiten schwach überproportional gesucht werden und Fachkräfte dementsprechend schwach unterproportional.

²² Fachkräfte bezogen auf Erwerbstätige minus Auszubildende minus Beamtenanwärter minus tätige Inhaber.

Informativer im Hinblick auf die Fachkräfteknappheit ist die **Abbildung 14**, in der die Entwicklung unbesetzter Fachkräftestellen verzeichnet ist.

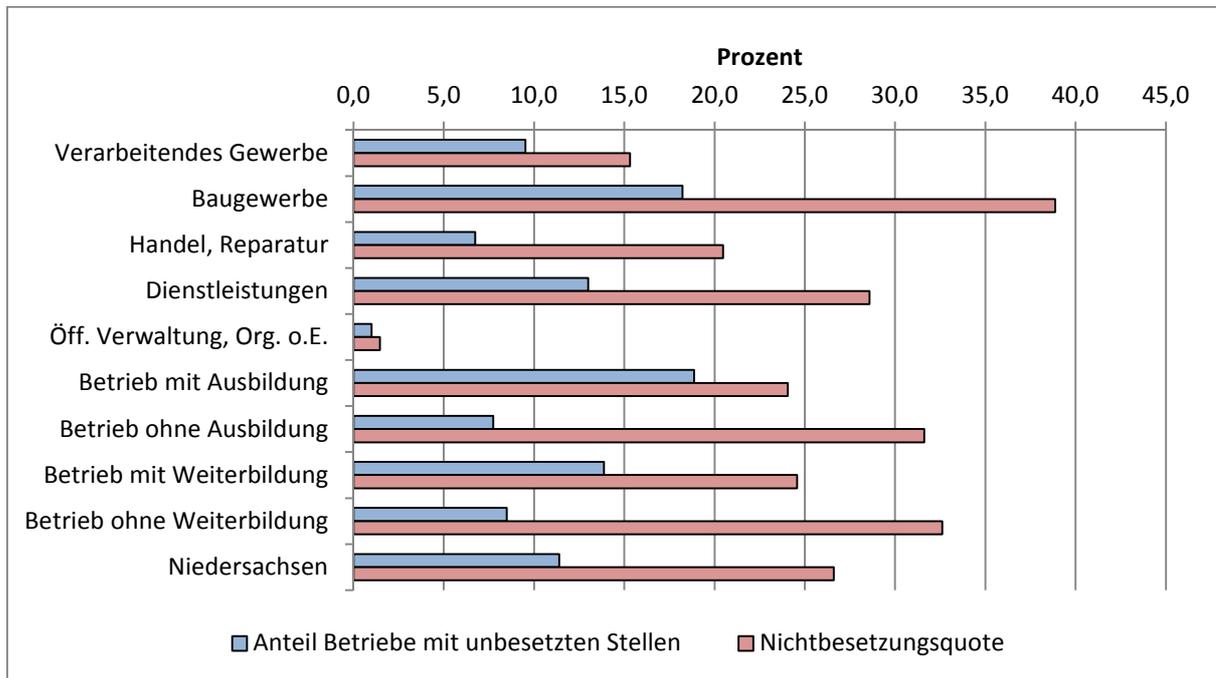
Abbildung 14: Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2000, 2005 und 2007 bis 2013, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Im Jahr 2000 konnten knapp 30 Prozent der angebotenen Fachkräftestellen²³ nicht besetzt werden. In der darauf folgenden Zeit entspannte sich die Fachkräftesituation und sowohl der Anteil an Betrieben mit nichtbesetzten Stellen als auch die Nichtbesetzungsquote hatten sehr niedrige Werte. Unterbrochen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 nahm die quantitative Bedeutung unbesetzter Stellen bald wieder zu. Aktuell sind in gut jedem neunten Betrieb Stellen vakant und mehr als ein Viertel der angebotenen Stellen konnte nicht besetzt werden. Von der Größenordnung her entspricht dies in etwa der Situation in Westdeutschland (24 Prozent), allerdings hat sich dort die Situation gegenüber dem Vorjahr etwas entspannt. Besonders drängend ist das Problem unbesetzter Stellen im niedersächsischen Baugewerbe, wo fast jede zweite angebotene Stelle nicht besetzt werden konnte, während es im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung fast gar nicht auftritt (**Abbildung 15**).

²³ Das Angebot an Fachkräftestellen setzt sich aus den Einstellungen von Fachkräften plus den unbesetzten Stellen für Fachkräfte zusammen.

Abbildung 15: Unbesetzte Fachkräftestellen in Niedersachsen 2013 nach Branchen, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe



Es erscheint plausibel, dass Betriebe mit eigenen Ausbildungs- und Weiterbildungsanstrengungen weniger unter dem Fachkräfteproblem leiden als solche ohne diese personalpolitischen Maßnahmen. Die unteren Zeilen in **Abbildung 15** scheinen dies nicht eindeutig zu bestätigen. Der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Stellen ist unter den Betrieben mit Ausbildung und mit Weiterbildung deutlich höher als unter denen ohne die entsprechenden Qualifizierungsanstrengungen. Hier muss allerdings bedacht werden, dass unter Letzteren auch Betriebe zu finden sind, die gar keine Fachkräfte einsetzen und von daher den Indikator nach unten verzerren. Betrachtet man die jeweilige Nichtbesetzungsquote, so wird bestätigt, dass Ausbildung und Weiterbildung das Fachkräfteproblem entschärfen.²⁴ Für die weitere Entwicklung muss aber berücksichtigt werden, dass auch im Ausbildungsbereich zunehmend Knappheiten auftreten, wie die Entwicklung unbesetzter Ausbildungsstellen (**Tabelle 27**) gezeigt hat.

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

²⁴ Dies zeigt sich auch in einer multivariaten Analyse von Bellmann/Hübler (2014).

von Kompromissen eingegangen wurde, darüber informieren die beiden folgenden Tabellen.

Tabelle 39: Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften in Niedersachsen 2005, 2008 und 2013, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen

	Betriebe mit Kompromissen bei der Einstellung	Anteil der Einstellungen mit Kompromissen bei ...	
		Fachkräften mit Lehre	Fachkräften mit Hochschulabschluss
2005 Niedersachsen	20	17	
2008 Niedersachsen	23	16	17
2013 Niedersachsen	26	19	12
Betr. m. unbesetzten Fachkräftestellen	56	42	19
2013 Westdeutschland	28	20	17

Bei Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten mussten 2005 20 Prozent der betreffenden Betriebe Kompromisse eingehen und dies betraf 17 Prozent aller Fachkräfteeinstellungen (**Tabelle 39**). Bedenkt man die in diesem Jahr schlechte allgemeine Arbeitsmarktsituation und die geringe Zahl an unbesetzten Fachkräftestellen (**Abbildung 14**), erscheinen diese Werte bereits relativ hoch. Drei Jahre später, im letzten Vorkrisenjahr, bei deutlich höherer Nichtbesetzungsquote, ist das Ausmaß an Kompromissen nur mäßig angestiegen. Bemerkenswert ist, dass bei Fachkräften mit Lehrabschluss häufiger Kompromisse gemacht wurden, als bei solchen mit Hochschulabschluss. Dies bleibt auch im aktuellen Jahr so und trifft ebenso für die Vergleichsregion Westdeutschland zu. Entsprechend der Verschärfung der Fachkräfteknappheit in den letzten Jahren ist 2013 der Anteil der Betriebe mit Einstellungskompromissen weiter gewachsen. Das Gleiche gilt auch für den Anteil der Einstellungen mit Kompromissen bei Fachkräften mit einer abgeschlossenen Lehre. Für den entsprechenden Anteilsrückgang bei Fachkräften mit Hochschulabschluss auf 12 Prozent, drängt sich vordergründig keine Erklärung auf. Besonders kompromissbereit zeigen sich Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen.

Kompromisse wurden vor allem im Hinblick auf den vorgesehenen Einarbeitungsaufwand gemacht, der erhöht werden musste (**Tabelle 40**). Parallel dazu wurden die betrieblichen Qualifikationsansprüche verringert und die interne Weiterbildung der Neueingestellten intensiviert. Dies Muster gilt für alle drei Berichtsjahre, aktuell allerdings auf höherem Niveau als 2005, vor allem bei der Weiterbildung. Jeder zwanzigste Betrieb musste auch seine Vorstellungen hinsichtlich der Bezahlungen anpassen. Kompromisse in Bezug auf die Arbeitszeit wurden am wenigsten häufig als

Reaktion auf Besetzungsprobleme genannt. Die Reihenfolge der Nennungshäufigkeit dieser beiden Items hat sich gegenüber 2005 umgedreht.

Tabelle 40: Art der Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften in Niedersachsen 2005, 2008 und 2013, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Kompromissen bei Fachkräfteeinstellungen

Art des Kompromisses	Niedersachsen			West- deutsch- land
	2005	2008	2013	
Der Betrieb hat ...				
fachliche Qualifikationsansprüche reduziert	9	12	12	14
höheren Einarbeitungsaufwand vorgesehen	12	13	14	14
interne Weiterbildung verstärkt	5	8	12	12
Entlohnungsvorstellungen verändert	2	7	5	7
Arbeitszeitvorstellungen verändert	3	4	2	1

Unbesetzte Stellen für Fachkräfte sind vor allem dann ein betriebliches Problem, wenn sie über längere Zeiträume auftreten. In den Beschäftigungstrends 2012 wurden für Betriebe, die Fachkräfte einsetzten und sich von 2007 bis 2012 kontinuierlich an der Befragung beteiligt haben (N=448), die Häufigkeit nicht besetzter Stellen ermittelt.²⁵ Dabei zeigte sich, dass unbesetzte Stellen eher ein vorübergehendes Phänomen sind. 17 Prozent der Betriebe hatten einmal in der Sechsjahres-Periode unbesetzte Stellen, 6 Prozent zweimal. Nur in knapp 4 Prozent der Betriebe tauchte das Problem mehr als zweimal auf. Bei einer Differenzierung nach Branchen traten unbesetzte Stellen relativ häufig im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe auf und waren sehr selten im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung zu finden. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen erwiesen sich Betriebe mittlerer Größenordnung (20 bis 99 Erwerbstätige) als problemfälliger. Bei Kleinbetrieben stehen Fachkräftebesetzungen häufig nur in längeren zeitlichen Abständen an, sodass der größte Anteil auch keine Besetzungsprobleme haben kann. Großbetriebe haben zwar kontinuierlich Bedarf, sind aber aus Sicht der Arbeitskräfte häufig attraktiver als andere²⁶ und deshalb blieben hier nur relativ wenige Stellenangebote unbesetzt.

²⁵ Dabei muss bedacht werden, dass die Abfrage unbesetzter Stellen jeweils nur für das erste Halbjahr erfolgt und die Gesamtjahressituation natürlich ungünstiger sein kann. Insofern stellen die Ergebnisse eine untere Grenze dar, die gültig wäre, wenn jeweils in der zweiten Jahreshälfte keine weiteren Betriebe unbesetzte Stellen bekämen.

²⁶ Empirische Analysen zeigen, dass Großbetriebe höher entlohnen und auch die Beschäftigungsstabilität dort höher ist.

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

- Seit der Jahrtausendwende werden zunehmend Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt, wobei Tätigkeiten, die eine Hochschulausbildung voraussetzen, schneller an Bedeutung gewinnen als solche, die auf einer Lehre aufbauen. Aktuell geht allerdings der Einsatz Hochqualifizierter etwas zurück.
- Im Hinblick auf die Fachkräfte ist ein zyklisches/konjunkturelles Muster zu erkennen. Von 2000 (Boom) bis 2005 (Tiefpunkt) entspannt sich die Situation (weniger unbesetzte Stellen) und verschärft sich anschließend wieder, kurz unterbrochen von der Krise 2009. Vor allem Betriebe mit unbesetzten Stellen gehen Kompromisse bei der Einstellung ein.
- Vergleicht man 2013 mit der Vorkrisensituation 2008, dann wird eine leichte Verschärfung des Problems deutlich.
- Insgesamt gesehen ist Fachkräfteknappheit aber aktuell noch eher ein einzelbetriebliches als ein gesamtwirtschaftliches Problem. Angesichts der demographischen Entwicklung ist wohl damit zu rechnen, dass es sich in Zukunft verschärfen wird.

5 Wirtschaftliche Lage

5.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

Die Betriebsbefragungen finden jeweils im Sommer eines Jahres statt. Will man zu diesem Zeitpunkt Daten erheben, die aus den betrieblichen Standardberichten stammen, muss das letzte abgeschlossene Berichtsjahr zugrunde gelegt werden, das in vielen Fällen mit dem Kalenderjahr übereinstimmt. Die in diesem Kapitel präsentierten Angaben zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe stützen sich daher überwiegend auf das abgeschlossene Berichtsjahr 2012. Da die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 schnell überwunden wurde, setzte 2010 ein Aufschwung ein, der 2011 fortgesetzt wurde. 2012 erlahmten die Wachstumsimpulse und es ging nur noch schwach aufwärts.²⁷ Die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen waren also im Berichtsjahr nicht mehr so günstig wie in den beiden Vorjahren.

Das Geschäftsvolumen kann in unterschiedlichen Einheiten gemessen werden. So ist für 9 Prozent der Betriebe, die vor allem aus den Bereichen Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung stammen, das Haushaltsvolumen relevant. Einige wenige Betriebe aus dem Dienstleistungssektor, vornehmlich Banken, messen ihr Geschäftsvolumen mit den Bruttozins- und Provisionserträgen sowie dem Handelsergebnis. Für eine weitere sehr kleine Anzahl aus den Bereichen Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sind die Bruttobeitragseinnahmen relevant. Zusammengekommen machen die genannten Einheiten 10 Prozent der Betriebe aus. 90 Prozent messen ihr Geschäftsvolumen durch den Umsatz. Für diese Betriebe sollten entsprechende Umsatzangaben vorliegen. Allerdings gehört diese Größe zu den „sensiblen“ Daten, die nicht alle Betriebe offen legen wollen. 24 Prozent der Befragten verweigerten eine Antwort auf diese Frage. Um trotzdem Aussagen für die Gesamtheit treffen zu können, werden für die Betriebe mit fehlenden Angaben die Werte geschätzt. 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, generelle Antwortverweigerung und die dadurch notwendige Neuaufnahme) die aggregierten Umsatzangaben im Zeitverlauf verhältnismäßig stark schwanken.

²⁷ Die konjunkturelle Entwicklung Niedersachsens wird regelmäßig im „Konjunkturletter“ des Niedersächsischen Instituts für Wirtschaftsforschung analysiert und kommentiert.

Die niedersächsischen Betriebe haben im Jahr 2012 im Durchschnitt einen Umsatz von 2,2 Millionen Euro erwirtschaftet; ein Wert, der unter dem des Vorjahres liegt.²⁸ (**Tabelle 41**). Wegen der Verzerrung des Durchschnitts nach oben durch einige umsatzstarke Betriebe erfolgt auch ein Ausweis nach Quartilen, die ebenfalls gesunken sind. 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“, sodass hier Mittelwert und Median verhältnismäßig ähnlich sind, während im Verarbeitenden Gewerbe der Mittelwert um eine vielfaches höher ist als der Median. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ist klar, dass die Werte mit der Betriebsgröße steigen. Den größten Beitrag zum niedersächsischen Gesamtumsatz leistet der Bereich Handel und Kfz-Reparatur, dicht gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe, das früher meist an der Spitze stand.

Tabelle 41: Umsatzvolumen der niedersächsischen Betriebe 2005 bis 2012; Basis: Betriebe mit Umsatz^{a)}

Bereich	Perzentile in Tausend €			Umsatzvolumen		
	25	50	75	Mittelwert in Tausend €	Summe in Milliarden €	Anteil in Prozent
2005 Niedersachsen	176	440	1.100	2.700	431	
2006 Niedersachsen	180	400	1.035	3.114	500	
2007 Niedersachsen	180	508	1.500	2.788	431	
2008 Niedersachsen	163	450	1.200	1.688	276	
2009 Niedersachsen	127	350	950	2.096	351	
2010 Niedersachsen	189	380	900	2.391	407	
2011 Niedersachsen	200	445	1.200	2.511	430	100
2012 Niedersachsen	196	400	1.100	2.164	372	100
Verarbeit. Gewerbe	220	900	2.700	8.035	119	32
Baugewerbe	200	400	1.100	1.217	24	7
Handel u. Kfz-Reparatur	299	510	1.573	2.973	121	33
Dienstleistungen	150	260	478	973	82	22
1-4 Erwerbstätige	110	196	299	249	18	5
5-19 Erwerbstätige	305	478	1.150	922	71	19
20-99 Erwerbstätige	1.600	2.700	7.000	5.418	110	30
100 und mehr ^{b)}	12.700	22.039	47.500	47.333	173	47

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

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

²⁸ 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.

Die Region Westdeutschland ist für viele niedersächsische Betriebe vor allem im Baugewerbe, im Bereich Handel und Kfz-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 90 Prozent der niedersächsischen Betriebe 2012 überhaupt keinen Umsatz verzeichneten. Die stärkste überregionale Orientierung findet sich traditionell im Verarbeitenden Gewerbe (31 Prozent mit Auslandsumsatz).

Die eingangs 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 42**). Gemessen am Median ist die Produktivität in Niedersachsen seit 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. 2010 war dies nicht zu beobachten und 2011 wie 2012 nur für den Mittelwert, d.h. nur für Betriebe in der oberen Hälfte des Produktivitätsspektrums.

Bei einer branchenspezifischen Unterteilung ergibt sich ein differenziertes Bild: Das Verarbeitende Gewerbe weist sowohl auf der Basis des Medians als auch des Mittelwerts die höchste Arbeitsproduktivität auf. Die niedrigsten Werte erhält man im Bereich Dienstleistungen (Median und Mittelwert). Den größten Anteil an der gesamten Bruttowertschöpfung in Niedersachsen hat der Bereich Dienstleistungen. 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.

Tabelle 42: Bruttowertschöpfung (BWS = Umsatz minus Vorleistungen) der niedersächsischen Betriebe 2005 bis 2012; Basis: Betriebe mit Umsatz ^{a)}

Bereich	Perzentile der BWS pro Erwerbstätigen in Tausend €			BWS pro Erwerbstätigen Mittelwert in Tausend €	gesamte BWS	
	25	50	75		Summe in Mrd. €	Anteil in Prozent
2005 Niedersachsen	20	34	60	57	132	
2006 Niedersachsen	19	35	60	49	127	
2007 Niedersachsen	19	36	68	63	139	
2008 Niedersachsen	21	36	63	52	101	
2009 Niedersachsen	20	34	53	45	121	
2010 Niedersachsen	19	34	56	45	133	
2011 Niedersachsen	22	34	57	49	143	
2012 Niedersachsen	21	34	55	50	121	100
Verarbeitendes Gewerbe	21	41	70	63	36	30
Baugewerbe	27	38	60	56	11	10
Handel und Kfz-Reparatur	22	34	71	60	24	20
Dienstleistungen	16	31	47	41	39	32
1-4 Erwerbstätige	19	32	50	49	7	6
5-19 Erwerbstätige	21	33	54	47	26	22
20-99 Erwerbstätige	28	47	73	60	40	33
100 und mehr ^{b)}	32	56	87	70	49	40

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

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

Falls es 2012 zu einem Ansteigen der Nachfrage nach den in den Betrieben produzierten Waren und Dienstleistungen gekommen wäre, hätten Beschäftigung und Investitionstätigkeit nur beschränkt positive Impulse erhalten. Wie **Tabelle 43** ausweist, wären dann nämlich drei Fünftel aller Betriebe mit den vorhandenen Ressourcen ausgekommen. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Kfz-Reparatur ist dieser Anteil sogar noch größer. Bei den anderen ist die Personaldecke vielfach in den letzten Jahren ausgedünnt worden, sodass es hier häufiger zu Engpässen und zusätzlicher Nachfrage käme. Insgesamt 37 (27+10) Prozent der Betriebe hätten zusätzliche Arbeitskräfte bei einem Nachfrageschub am Markt für Waren und Dienstleistungen benötigt. Im Baugewerbe hätte dies für fast jeden zweiten Betrieb gegolten. Zusätzliche Investitionen wären weniger häufig erforderlich gewesen. In Westdeutschland ist die Lage im Großen und Ganzen ähnlich.

Tabelle 43: Möglichkeit zur Erzielung eines höheren Umsatzes in Betrieben in Niedersachsen 2007 bis 2012, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Umsatz

	Bei erhöhter Nachfrage wäre eine Umsatzsteigerung			
	möglich mit vorhandenen Ressourcen	zusätzlichem Personal	nur möglich mit ... zusätzlichen Anlagen	zusätzlichem/n Personal & Anlagen
2007 Niedersachsen	60	26	4	10
2008 Niedersachsen	61	27	3	9
2009 Niedersachsen	68	25	3	4
2010 Niedersachsen	62	28	3	7
2011 Niedersachsen	58	31	3	8
2012 Niedersachsen	60	27	3	10
Verarbeitendes Gewerbe	70	19	2	8
Baugewerbe	51	37	-	12
Handel, Kfz-Reparatur	73	20	2	6
Dienstleistungen	56	32	2	10
1-4 Erwerbstätige	67	25	3	6
5-19 Erwerbstätige	54	31	2	13
20-99 Erwerbstätige	59	24	3	14
100 und mehr ^{a)}	56	31	1	13

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

In der Befragung wurde wie in den Vorjahren auch erfasst, wie die weitere Entwicklung der Geschäftstätigkeit von den Betrieben eingeschätzt wird (**Tabelle 44**). Konkret heißt das hier, welche Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung laufende Geschäftsjahr 2013 erwartet wird. Da das konjunkturelle Klima sich gegenüber 2012 weiter verschlechtert hat, wird die Entwicklung wesentlich verhaltener eingeschätzt als im Vorjahr. Zwar sind die „Optimisten“, die mit einem steigenden Geschäftsvolumen rechnen (23 Prozent), noch etwas zahlreicher als die „Pessimisten“ (18 Prozent), im Durchschnitt wird aber ein leichter Rückgang der Umsätze erwartet. In der Referenzregion Westdeutschland wird die Entwicklung dagegen etwas günstiger eingeschätzt.

Tabelle 44: Erwartete Entwicklung des Umsatzes der niedersächsischen Betriebe für 2008 bis 2013 jeweils gegenüber dem Vorjahr; Basis: Betriebe mit Umsatz

Bereich	erwartete Umsatzentwicklung, Anteile in Prozent				erwartete prozentuale Umsatzentwicklung ^{a)}
	etwa gleich bleibend	eher steigend	eher sinkend	weiß noch nicht	
2008 Niedersachsen	51	28	14	7	2,3
2009 Niedersachsen	51	17	22	10	-3,8
2010 Niedersachsen	54	27	12	7	3,0
2011 Niedersachsen	55	30	9	6	3,5
2012 Niedersachsen	59	22	14	5	0,3
2013 Niedersachsen	52	23	18	6	-0,1
Verarbeit. Gewerbe	51	25	22	1	1,2
Baugewerbe	51	26	20	2	0,1
Handel u.Kfz-Reparatur	52	20	22	5	-0,8
Dienstleistungen	54	23	16	7	-1,3
1-4 Erwerbstätige	56	20	18	6	-2,2
5-19 Erwerbstätige	51	25	17	7	-1,8
20-99 Erwerbstätige	44	30	21	4	-1,1
100-499 Erwerbstätige	54	21	20	4	2,6
500 und mehr	56	19	12	13	-1,3
2013 Westdeutschland	55	22	13	10	

a) Durchschnittliche Wachstumsrate in Prozent.

5.2 Ertragslage

Die Ertragslage gehört auch zu den sensiblen Größen, über die bei nicht publizitätspflichtigen Unternehmen meist keine genauen Angaben zu erhalten sind. Es wird daher nur abgefragt, ob das Jahresergebnis (Reingewinn) positiv, ausgeglichen oder negativ ist und die Betriebe werden zusätzlich um eine subjektive Bewertung der Ertragslage gebeten. **Abbildung 16** zeigt, dass 78 Prozent der Betriebe 2012 ein positives und 8 Prozent ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet haben. Die Situation ist damit ähnlich wie im Vorjahr und auch vergleichbar mit der in Westdeutschland.

Abbildung 16: Jahresergebnis niedersächsischer und westdeutscher Betriebe 2011 und 2012, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

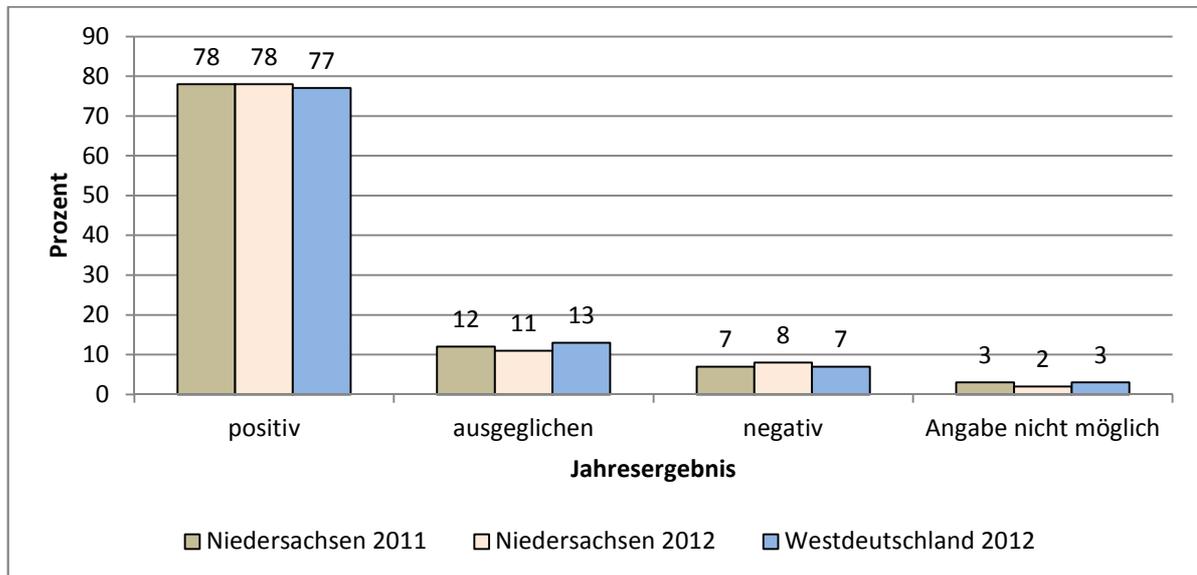


Tabelle 45: Subjektive Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2003 bis 2012; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

Bereich	Beurteilung der Ertragslage, Anteile in Prozent					durchschnittliche Note
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	
2003 Niedersachsen	3	15	34	26	22	3,5
2004 Niedersachsen	4	20	32	27	17	3,3
2005 Niedersachsen	3	25	36	22	14	3,2
2006 Niedersachsen	6	31	35	20	8	2,9
2007 Niedersachsen	4	31	35	20	10	3,0
2008 Niedersachsen	6	32	37	16	9	2,9
2009 Niedersachsen	5	29	36	20	10	3,0
2010 Niedersachsen	6	34	40	14	6	2,8
2011 Niedersachsen	6	43	30	15	5	2,7
2012 Niedersachsen	6	40	34	13	6	2,8
Verarbeit. Gewerbe	4	41	34	12	9	2,9
Baugewerbe	9	30	41	17	4	2,9
Handel u. Kfz-Reparatur	2	36	42	15	5	2,9
Dienstleistungen	8	46	27	12	7	2,8
1-4 Erwerbstätige	5	40	36	12	8	2,9
5-19 Erwerbstätige	6	41	32	15	5	2,8
20-99 Erwerbstätige	8	40	37	10	5	2,8
100 und mehr ^{a)}	10	40	28	18	3	2,8
2012 Westdeutschland	6	39	35	14	6	2,8

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

46 Prozent der Betriebe schätzen dabei die Ertragslage als „gut“ bis „sehr gut“ ein (**Tabelle 45**). Dies ist immer noch ein hoher Anteil zufriedener Betriebe, er reicht aber nicht ganz an den Spitzenwert des Vorjahres heran. Das gleiche Muster ergibt sich, wenn man die subjektive Einschätzung der Ertragslage in einer durchschnittlichen Schulnote zusammenfasst. Mit 2,8 wird eine relativ gute Note erzielt, gegenüber dem Vorjahr ist sie aber um einen Zehntel-Punkt schlechter. Wie in den Vorjahren herrschen die positivsten Einschätzungen im Dienstleistungssektor vor. Hier beurteilen mehr als die Hälfte aller Betriebe die Ertragslage mit gut oder sehr gut. Insgesamt sind aber sowohl die Branchen- wie die Betriebsgrößenunterschiede nicht sehr ausgeprägt.

5.3 Investitionen

Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe hängt u. a. vom technischen Stand der Anlagen ab. Mit modernen Anlagen lässt sich leichter die für Erfolg am Markt notwendige Flexibilität sicherstellen. Wie **Tabelle 46** zeigt, sehen 14 Prozent der Betriebe ihre Anlagen auf dem neuesten Stand und 41 Prozent sagen dies mit einer kleinen Einschränkung (Note 2 auf einer fünfstufigen Skala). Eine überwiegend negative Einschätzung der Anlagen (Note 4 oder 5) liegt nur bei 4 Prozent vor. Die Einschätzungen unterscheiden sich 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 nur schwach mit den Investitionsanstrengungen der Firmen im Vorjahr.

Tabelle 46: Technischer Stand der Anlagen 2008 bis 2013 und Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe 2012, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Die technischen Anlagen sind				
	auf dem neuesten Stand Note 1 Note 2	durch- schnittlich Note 3 Note 4	völlig veraltet Note 5
2008 Niedersachsen	14	46	37	3	0
2009 Niedersachsen	21	40	36	3	0
2010 Niedersachsen	15	44	37	4	0
2011 Niedersachsen	16	44	35	4	1
2012 Niedersachsen	18	42	34	4	0
2013 Niedersachsen	14	41	40	4	0
darunter mit Investitionstätigkeit 2012	16	44	38	2	0
2013 Westdeutschland	17	45	33	4	0

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2012 haben wieder weniger Betriebe als im Vorjahr Investitionen vorgenommen. Der Anteil investierender Betriebe stieg 2011 mit 61 Prozent auf den höchsten Wert in Niedersachsen seit der Jahrtausendwende, ist 2012 aber um 2 Prozentpunkte zurückgegangen (**Tabelle 47**).

Tabelle 47: Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe in den Jahren 2005 bis 2012 nach Einsatzfeldern, Anteile in Prozent^{a)}; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Betrie- be mit Inv. b)	Grundstücke, Gebäude		EDV, IuK- Technik		Produktions- anlagen, Be- triebsaus- stattung		Verkehrs- mittel, Transport- systeme	
		b)	c)	b)	c)	b)	c)	b)	c)
2005 Niedersachsen	56	10	18	40	71	31	55	18	32
2006 Niedersachsen	52	9	17	36	68	30	56	18	34
2007 Niedersachsen	52	10	20	32	62	32	60	20	37
2008 Niedersachsen	59	12	21	40	68	38	64	17	29
2009 Niedersachsen	60	12	20	36	59	33	55	19	32
2010 Niedersachsen	56	11	19	36	64	31	56	19	34
2011 Niedersachsen	61	13	21	37	60	37	61	23	38
2012 Niedersachsen	59	15	25	35	60	36	60	20	35
Verarbeitendes Gewerbe	61	17	27	38	62	51	83	17	28
Baugewerbe	61	7	12	21	34	34	56	37	60
Handel, Kfz-Reparatur	55	7	13	40	74	36	67	21	40
Dienstleistungen	59	15	26	38	65	32	54	17	28
Org. o. E., öff. Verwaltung	45	25	55	34	77	22	48	11	24
1-4 Erwerbstätige	51	13	26	27	52	30	59	15	30
5-19 Erwerbstätige	61	13	21	38	63	37	60	21	35
20-99 Erwerbstätige	74	23	31	47	64	44	60	30	42
100 und mehr ^{d)}	83	37	44	73	88	63	75	35	42
2012 Westdeutschland	56	9	16	33	60	35	63	18	32

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.

Der Anteil der Betriebe mit Investitionstätigkeit nimmt dabei mit der Betriebsgröße deutlich zu. Überdurchschnittlich investitionsfreudig waren die Firmen im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, während sich der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sehr viel verhaltener zeigte. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren wie in den Vorjahren Investitionen in EDV/IuK-Technologien (60 Prozent der Betriebe mit Investitionen) und Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (60 Prozent). In Ver-

kehrsmittel und Transportsysteme (35 Prozent) sowie in Grundstücke und Gebäude (25 Prozent) wurde deutlich weniger häufig investiert. Eine Differenzierung nach Branchen macht deutlich, dass Investitionen in IuK-Technologien sowie in Produktionsanlagen/Betriebsausstattung in allen Bereichen eine große Rolle spielen. Bei den anderen Investitionsfeldern zeigten sich dagegen große Unterschiede. So spielten im Baugewerbe Investitionen in Grundstücke und Gebäude nur eine geringe Rolle, während im Bereich Organisationen ohne Erwerbzweck und öffentliche Verwaltung mehr als die Hälfte aller investierenden Betriebe in diesem Feld aktiv waren. Bei Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme verhält es sich genau umgekehrt.

In der vorhergehenden Tabelle wurde nur erfasst, ob Investitionen getätigt wurden oder nicht. Die **Tabelle 48** informiert nun über deren quantitatives Ausmaß. Im Jahr 2012 investierten die niedersächsischen Betriebe insgesamt knapp 17 Milliarden Euro und im Durchschnitt pro Betrieb 169.000 Euro. Die Investitionssumme insgesamt ist etwas zurückgegangen, der Durchschnitt gestiegen. Beide Werte liegen wie in den Vorjahren deutlich unter dem Vorkrisenniveau 2008, trotz allgemein akzeptabler wirtschaftlicher Lage im Berichtsjahr. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen beträgt 35 Prozent und ist damit erneut höher als in der Vergleichsregion Westdeutschland.

Eine Differenzierung nach Branchen und Größenklassen zeigt wieder deutliche Unterschiede. So entfielen 36 Prozent des Investitionsvolumens auf den Bereich Dienstleistungen. Der hohe Anteilswert ergibt sich aber vor allem aufgrund der Größe des Bereichs, denn die Investitionssumme pro Betrieb fällt dort unterdurchschnittlich aus. Dem Verarbeitenden Gewerbe, dessen Betriebe im Durchschnitt mit 535.000 Euro relativ viel investierten, kommt ebenfalls große Bedeutung zu. Auf der anderen Seite war das Investitionsvolumen im Baugewerbe gering, und zwar sowohl im Hinblick auf den Branchenanteil wie auf den Wert pro Betrieb. Hier fällt zusätzlich der niedrige Wert für den Anteil an Erweiterungsinvestitionen auf. Ähnlich ist die Situation in Handel und Kfz-Reparatur.

Tabelle 48: Investitionsvolumen niedersächsischer Betriebe in den Jahren 2005 bis 2012; Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitionsvolumen			Anteil der Erweiterungsinvestitionen in Prozent
	Summe in Millionen €	Anteil in Prozent	Mittelwert in Tausend €	
2005 Niedersachsen	16.855		164	48
2006 Niedersachsen	16.995		187	47
2007 Niedersachsen	17.308		189	36
2008 Niedersachsen	21.730		210	35
2009 Niedersachsen	18.234		167	43
2010 Niedersachsen	16.879		169	39
2011 Niedersachsen	16.978		153	38
2012 Niedersachsen	16.552	100	169	35
Verarbeit. Gewerbe ^{a)}	4.806	29	535	42
Baugewerbe ^{a)}	761	5	63	28
Handel, Kfz-Reparatur ^{a)}	1.601	10	77	27
Dienstleistungen ^{a)}	5.969	36	110	36
Org. o. E., öff. Verwaltung ^{a)}	1.609	10	513	38
1-4 Erwerbstätige	1.196	7	31	33
5-19 Erwerbstätige	2.871	17	57	32
20-99 Erwerbstätige	5.300	32	335	32
100 und mehr ^{b)}	7.892	48	2.243	39
2012 Westdeutschland	158.295	100	173	33

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, Forschung und Entwicklung

Für die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Region ist neben der Investitionstätigkeit das Innovationsverhalten der Betriebe bedeutsam. **Tabelle 49** gibt Auskunft über die Art und das Ausmaß von Produkt- und Prozessinnovationen in Niedersachsen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2012. Unter Produktinnovationen werden Weiterentwicklungen von Produkten, Sortimentserweiterungen sowie Marktneuheiten zusammengefasst. Nicht ganz drei Fünftel der Betriebe haben im Berichtsjahr keine Produktinnovationen eingeführt. Allerdings ist das im Vergleich zu den Vorjahren ein relativ geringer Wert. Verstärkt wurde vor allem die Weiterentwicklung von Produkten, die in 36 Prozent der Betriebe vorgenommen wurde. Sortimentserweiterungen ergaben sich in 20 Prozent der Betriebe, Marktneuheiten immerhin in 7 Prozent.

Für die Beschäftigungsentwicklung ist auch die letzte in **Tabelle 49** angegebene Innovationskategorie – Prozessentwicklung – wichtig, da sich in ihr der meist arbeitsparend wirkende technische Fortschritt niederschlägt. Knapp jeder achte Betrieb nimmt derartige Innovationen vor. Produkt- und Prozessinnovationen zusammengekommen sind in Niedersachsen etwas häufiger vorzufinden als in Westdeutschland.

Tabelle 49: Produkt- und Prozessinnovationen der Betriebe im Jahr 2007 bis 2012, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Produktentwicklung im letzten Geschäftsjahr ^{a)}				Prozessentwicklung
	keine	Weiterentwicklung von Produkten	Sortimentserweiterung	Marktneuheiten	
2007 Niedersachsen	61	35	18	6	13
2008 Niedersachsen	54	38	24	8	15
2009 Niedersachsen	61	32	20	6	12
2010 Niedersachsen	64	30	19	5	11
2011 Niedersachsen	61	30	22	8	13
2012 Niedersachsen	57	36	20	7	13
Verarbeitendes Gewerbe	37	52	27	14	22
Baugewerbe	68	28	11	1	4
Handel, Kfz-Reparatur	53	32	32	11	12
Dienstleistungen	58	36	18	7	14
Org. o. E., öff. Verwaltung	65	34	10	5	16
1-4 Erwerbstätige	61	31	19	5	8
5-19 Erwerbstätige	56	36	20	8	15
20-99 Erwerbstätige	51	42	23	8	22
100-499 Erwerbstätige	33	62	33	14	26
500 und mehr	24	76	34	13	49
2012 Westdeutschland	61	32	20	6	11

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

Auch hier ist eine Differenzierung der Analyse nach Branchen und Größenklassen interessant. So sind Prozessinnovationen in größeren Betrieben häufiger zu finden, aber auch bei den anderen Innovationstypen ergeben sich tendenziell positive Korrelationen mit der Beschäftigtenzahl. Bei einer branchenmäßigen Aufgliederung zeigt sich das Verarbeitende Gewerbe am innovationsfreudigsten. Gut jeder zweite Betrieb entwickelt Produkte weiter, Marktneuheiten finden sich in keiner anderen Branche so häufig wie hier. Relativ wenige Produktneuheiten finden sich demgegenüber in Handel und Kfz-Reparatur sowie 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 Pro-

duktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessern. Hier sticht das Verarbeitende Gewerbe (22 Prozent) sowohl im Branchenvergleich als auch im Vergleich mit Westdeutschland hervor.

In **Tabelle 49** liegt der Fokus auf den Innovationen im jeweils letzten Geschäftsjahr. Nun ist nachvollziehbar, dass in vielen Betrieben Innovationen nicht in jährlichem Rhythmus, sondern in etwas größeren Zeiträumen durchgeführt werden. In den Beschäftigungstrends 2012 wurde daher die Analyse auf einen Fünf-Jahres-Zeitraum erweitert. In der erweiterten Periode ist der Anteil der Betriebe ohne Produktinnovationen deutlich kleiner. Jeweils grob gerechnet ein Drittel der Betriebe erneuern ihre Produkte gar nicht, gelegentlich (ein- oder zweimal in fünf Jahren) oder häufig (drei- bis fünfmal in fünf Jahren). Prozessinnovationen treten auch bei diesem längeren Betrachtungszeitraum in knapp zwei Drittel der Betriebe nicht auf. Jährliche Verbesserungen des Produktionsprozesses oder der Bereitstellung von Dienstleistungen berichten nur 1 Prozent der Betriebe.

Jeder dreizehnte Betrieb in Niedersachsen konnte im Geschäftsjahr 2012 geplante Innovationen nicht durchführen (**Tabelle 50**). Dies ist deutlich mehr als in den Vorjahren und liegt auch über dem Vergleichswert für Westdeutschland. Als wesentliche Innovationshemmnisse sehen diese Betriebe hohe Investitionskosten (42 Prozent), organisatorische Probleme (36 Prozent) und hohe wirtschaftliche Risiken (19 Prozent). Lange Genehmigungsverfahren haben gegenüber 2010 als Investitionshemmnis weiter an Bedeutung verloren, ebenso Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital und mangelnde Kundenakzeptanz. Umgekehrt ist der Mangel an Fachpersonal zum dritthäufigsten Investitionshemmnis aufgestiegen (21 Prozent).

Tabelle 50: Innovationshemmnisse in den niedersächsischen Betrieben 2006, 2008, 2010 und 2012, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

	Niedersachsen				West- deutschland 2012
	2006	2008	2010	2012	
Innovationen geplant, aber nicht durchgeführt	7	4	6	8	6
Art der Hemmnisse ^{a) b)}					
Hohe Investitionskosten	33	47	43	42	42
Organisatorische Probleme	39	22	36	36	35
Hohes wirtschaftliches Risiko	31	38	25	19	23
Lange Genehmigungsverfahren	25	18	23	20	15
Beschaffungsprobleme bei Fremdkapital	17	31	22	13	14
Mangelnde Kundenakzeptanz	10	21	16	4	9
Mangel an Fachpersonal	19	27	13	21	24

a) Mehrfachantworten sind möglich.

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

In Westdeutschland ist die Reihenfolge der Investitionshemmnisse ganz ähnlich wie in Niedersachsen, wenn auch teilweise mit etwas unterschiedlichen Anteilen. Größere Abweichungen liegen beim Hemmnis „lange Genehmigungsverfahren“ vor, das in der Vergleichsregion weniger häufig genannt wird (5 Prozentpunkte). Umgekehrt verhält es sich bei der „mangelnden Kundenakzeptanz“ und der „Fachkräfteknappheit“, die in Niedersachsen weniger häufig genannt werden.

Eine wichtige Determinante des Innovationsverhaltens sind Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in den Betrieben (**Tabelle 51**). 6 Prozent der Betriebe in Niedersachsen befassen sich mit Forschung und Entwicklung. In mittelfristiger Perspektive ist dieser Wert in etwa stabil und auch mit dem Westdeutschlands vergleichbar. Misst man das Ausmaß der FuE-Anstrengungen durch den Anteil der Beschäftigten, die sich ausschließlich oder zeitweise mit FuE-Aktivitäten befassen, ist die Situation in Niedersachsen aber ungünstiger, da die Zahl der Forscher und Entwickler in den FuE-Betrieben geringer ist als in der Vergleichsregion. Auch dies gilt gleichermaßen für die mittlere Frist.

Tabelle 51: Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in niedersächsischen Betrieben 2007, 2009, 2011 und 2013; Basis: Alle Betriebe

	Niedersachsen				Westdeutschland 2013
	2007	2009	2011	2013	
Betrieb befasst sich mit FuE, Anteile in Prozent	5	8	5	6	5
Anzahl Beschäftigte/Betrieb ausschließlich FuE ^{a)}	5,9	4,2	5,5	4,2	6,8
Anzahl Beschäftigte/Betrieb zeitweise FuE ^{a)}	2,1	2,5	2,8	2,2	3,5
Art der Kooperation ^{a)b)} , Anteile in Prozent					
Keine Kooperation	22	14	30	30	20
Kooperation mit anderen Betrieben	57	53	38	46	47
Kooperation m. Universitäten/Fachhochschulen	35	43	40	37	45
Kooperation mit externen Beratern	34	33	29	24	30
Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen	c)	c)	c)	10	21

a) Basis: Betriebe, die FuE betreiben.

b) Mehrfachantworten sind möglich.

c) Item wurde nicht abgefragt.

Der Anteil der Betriebe, der auf Kooperation bei Forschung und Entwicklung ganz verzichtet, ist unter den niedersächsischen Betrieben aktuell erneut ziemlich hoch und zwar sowohl im Vergleich zu 2007 und 2009 als auch zu Westdeutschland. Die kooperierenden Betriebe nennen andere Betriebe als wichtigsten Kooperationspartner, gefolgt von Universitäten bzw. Fachhochschulen 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 forschenden 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 Kfz-Reparatur spielt Forschung und Entwicklung nur eine sehr untergeordnete Rolle (1 bzw. 2 Prozent Betriebe mit FuE).

5.5 Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung, Beschäftigungssicherung sowie Kapital- und Gewinnbeteiligung

In den letzten drei Jahren wurde an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass Fragen der Tarifbindung in der aktuellen wissenschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Diskussion nur eine geringe Rolle spielten. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Sparten- und Berufsgewerkschaften, die durch Streiks partielle Vorteile für einzelne Gruppen von Beschäftigten erreichen können, hat sich die Diskussion intensiviert. Ein zunehmendes Interesse an tariflichen Entwicklungen ergibt sich auch aus der gegenwärtigen Diskussion um die Zunahme der prekären Beschäftigung, um die geringen Chancen Langzeitarbeitsloser bei der Arbeitsplatzsuche und vor allem um die Einführung von Mindestlöhnen, von der eine zumindest partielle Lösung des Problems einer zu geringen Entlohnung erwartet wird. Hinzu kommt, dass sich die wichtigsten Gewerkschaften verstärkt darum bemühen, den Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads aufzuhalten und sie gleichzeitig in den tariflichen Lohnverhandlungen wieder höhere Lohnabschlüsse anstreben.

Tabelle 52 dokumentiert die wesentlichen Informationen zur Tarifbindung. Die Branchentarifbindung von Betrieben hat sich auf einem niedrigen Niveau stabilisiert und liegt bei 31 Prozent. Der im letzten Jahr angestiegene Anteil der Betriebe mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag ist um einen Prozentpunkt auf das Niveau der Jahre 2007 - 2011 gefallen. Mit 65 Prozent hat der Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung wieder den Spitzenwert des Jahres 2011 erreicht, wobei sich knapp die Hälfte davon, allerdings an einem Branchentarifvertrag orientiert. Es verbleibt ein gutes Drittel aller Betriebe, für die Tarifverträge bei der Festlegung von Arbeitsbedingungen keine Rolle spielen. Die Entwicklungen auf der Betriebsebene spiegeln sich auf der Beschäftigtenebene in den Anteilen der Erwerbstätigen mehr oder weniger wider. Auffällig ist, dass nur noch 45 Prozent der Erwerbstätigen in Betrieben mit einem Branchentarifvertrag arbeiten, ein Rückgang um 6 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. In Betrieben ohne Tarifvertrag sind 40 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt, der höchste Wert seit 2003. Von diesen Erwerbstätigen sind allerdings 53 Prozent zu Konditionen beschäftigt, die sich an Branchentarifregelungen anlehnen. Für etwa 21 Prozent der Erwerbstätigen in tarifungebundenen Betrieben bilden somit tarifliche Konditionen eine Richtschnur. Die Abweichungen der Erwerbstätigenanteile

von den Anteilen der tarifgebundenen Betriebe verdeutlichen, dass es vor allem größere Betriebe sind, die entweder tarifgebunden sind oder sich an einem Tarifvertrag orientieren. Branchentarifverträge setzen mithin weiterhin lohn- und arbeitszeitpolitische Maßstäbe für mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen, wenn auch mit einer rückläufigen Tendenz.

Die Differenzierung nach Branchen zeigt zunächst, dass das Baugewerbe weiterhin einen sehr hohen Tarifbindungsgrad (52 Prozent) und einen im Vorjahresvergleich konstanten Wert aufweist. Seine frühere Spitzenposition hat es jedoch bereits im Vorjahr an den Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung abgegeben, und zwar sowohl beim Betriebs- als auch beim Erwerbstätigenanteil. Immerhin arbeiten in diesem Bereich 83 Prozent der Erwerbstätigen zu Bedingungen, die in Branchentarifverträgen ausgehandelt werden. In Handel und Kfz-Reparatur sowie im Bereich der Dienstleistungen belaufen sich die entsprechende Bindungsgrade nur auf 34 bzw. 43 Prozent, im Vergleich zum Vorjahr mit Verlusten um 5 bzw. 4 Prozentpunkte. Besonders auffällig sind die Rückgänge im Verarbeitenden Gewerbe. Sie belaufen sich auf 3 Prozentpunkte bei den tarifgebundenen Betrieben und 10 Prozentpunkten bei den Erwerbstätigen mit einer Branchentarifbindung. Die Kluft zwischen den Tarifbindungsgraden des öffentlichen und des privaten Sektors wächst und ist für die Zukunft dieses zentralen Systems der Lohnfindung nicht unproblematisch.

Eine Aufschlüsselung nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten weiterhin am häufigsten Branchentarifverträge anwenden. Allerdings ist der Rückgang zum Vorjahr sowohl bei den Betrieben (minus 4 Prozentpunkte) als auch bei den Erwerbstätigen (minus 11 Prozentpunkte) deutlich und zeigt, dass sich die bereits im Vorjahr belegte Entwicklung verstärkt hat. Interessant ist, dass sich auch für die meisten anderen Größenklassen Rückgänge der Bindungswirkung feststellen lassen. Nur in der zweitkleinsten Größenklasse (5 – 19 Erwerbstätige) ist eine Zunahme der Tarifbindung zu beobachten.

Erklärungen für den Rückgang der tariflichen Bindungswirkung nach der im letzten Bericht festgestellten schwachen Stabilisierung liegen nicht auf der Hand. Sollte sich diese auch in den nächsten Erhebungswellen nachweisen lassen, wäre eine detailliertere und multivariate Analyse dieser Entwicklung wünschenswert. Es wäre dann zu untersuchen, warum sich die schon erwähnte intensive gewerkschaftliche Strategie zur Gewinnung neuer Mitglieder bislang nicht in erhöhter Bindungswirkung von Tarifverträgen niederschlägt. Auch scheinen die in neueren Forschungsbeiträgen nachgewiesenen privaten Erträge einer Gewerkschaftsmitgliedschaft keine große Anreizwirkung zu entfalten. Diese Erträge beruhen vor allem auf einem geringeren Entlassungsrisiko von Gewerkschaftsmitgliedern im Vergleich zu Nichtorganisierten

und darauf, dass Gewerkschaftsmitglieder längere krankheitsbedingte Fehlzeiten aufweisen als ihre Kollegen.

Tabelle 52: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2003 bis 2013, Anteile in Prozent

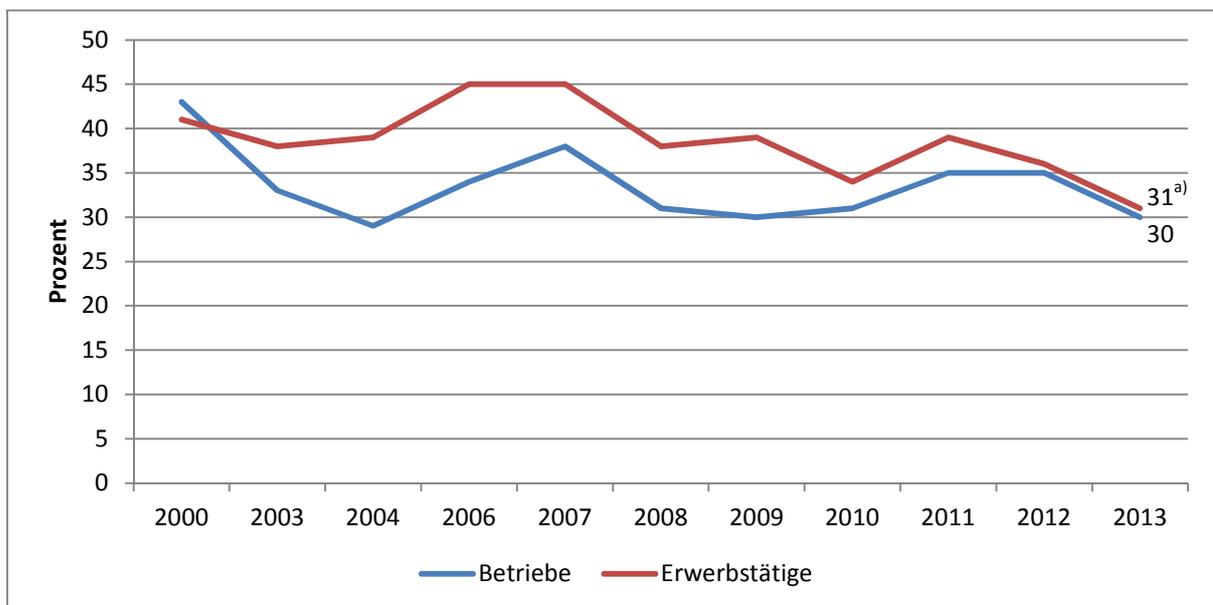
Bereich	Betriebe				Erwerbstätige			
	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Ori-entierung am Branchen-tarif	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Ori-entierung am Branchen-tarif
2003 Niedersachsen	46	3	51	39	61	13	26	53
2004 Niedersachsen	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
2011 Niedersachsen	31	4	65	47	49	12	38	56
2012 Niedersachsen	32	5	63	46	51	12	37	58
2013 Niedersachsen	31	4	65	46	45	14	40	53
Verarbeitendes Gewerbe	27	10	63	64	36	36	28	54
Baugewerbe	52	-	47	59	65	-	35	78
Handel, Kfz-Reparatur	27	3	69	56	34	6	60	57
Dienstleistungen	26	3	71	39	43	10	48	50
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	54	22	23	a)	83	10	7	a)
1-4 Erwerbstätige	23	2	75	33	24	2	74	37
5-19 Erwerbstätige	35	3	62	57	37	4	60	58
20-99 Erwerbstätige	40	10	50	58	40	13	47	56
100-499 Erwerbstätige	48	17	36	61	51	15	34	56
500 und mehr	72	11	14	a)	63	31	7	a)
2013 Westdeutschland	30	2	67	43				

a) Wegen zu geringer Besetzung nicht ausgewiesen.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe sind 27 Prozent der Betriebe durch einen Branchentarifvertrag tarifgebunden, 10 Prozent haben einen Haustarifvertrag geschlossen. Von den 63 Prozent nichttarifgebundener Betriebe orientieren sich 64 Prozent in der Entlohnung an dem entsprechenden Branchentarifvertrag. Von den Erwerbstätigen fallen 36 Prozent unter den Geltungsbereich von Branchentarifverträgen und 36 Prozent von Haustarifverträgen. Für 28 Prozent der Erwerbstätigen gelten keine Tarifverträge direkt, aber für 54 Prozent von diesen wenden die Betriebe Tarifverträge freiwillig an.

Über die Höhe der übertariflichen Entlohnung in tarifgebundenen Betrieben informieren die **Abbildungen 17** und **18**. Auffällig ist zunächst, dass der Anteil der über Tarif entlohnenden Betriebe im Krisenjahr 2009 ein relatives Minimum (30 Prozent) erreichte, der Erwerbstätigenanteil im gleichen Jahr aber ein relatives Maximum (39 Prozent). Auch 2010 entwickelten sich die beiden Anteile noch gegenläufig. 2011 stieg die Verbreitung übertariflicher Entlohnung nach beiden Anteilen an, in den beiden Folgejahren ging sie aber wieder zurück und erreichte bei dem Erwerbstätigenanteil, den geringsten Wert seit 2000. Die im letzten Bericht geschilderte Beobachtung, dass Betriebe nach der ertragsschwachen Periode der schweren Rezession versuchen, Kosten durch eine Verringerung der Lohnzuschläge im Aufschwung zu senken, setzt sich mithin in der Zeit einer schwachen Konjunktur bis Mitte 2013 fort.

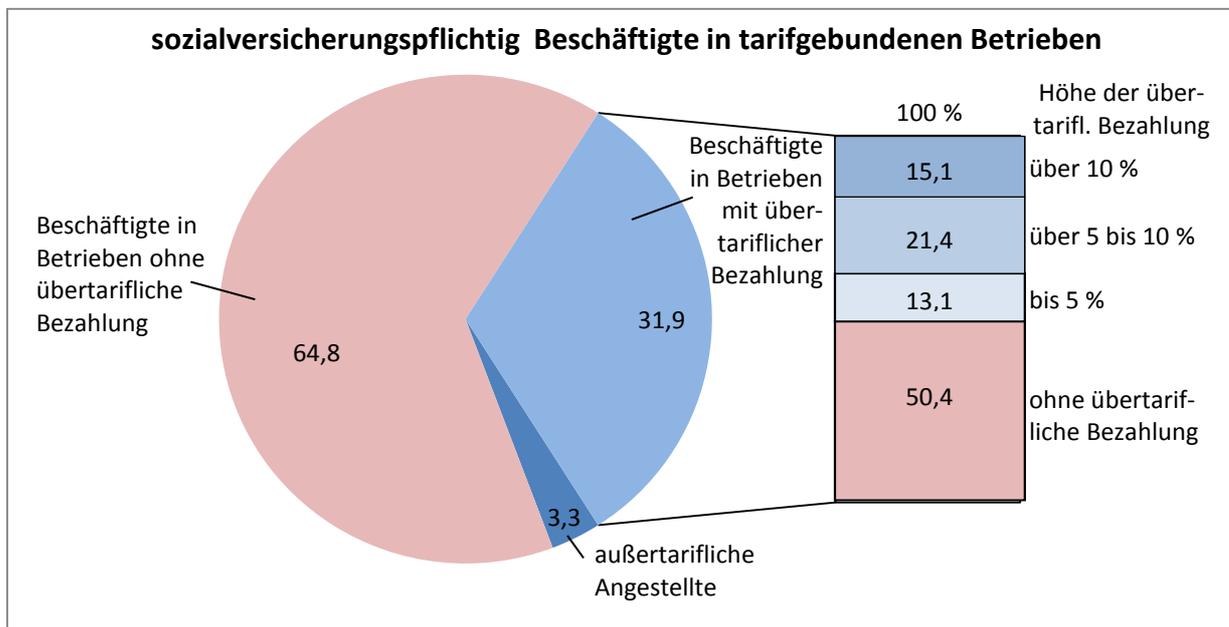
Abbildung 17: Übertarifliche Bezahlung nach Betrieben und Erwerbstätigen in Niedersachsen 2000 bis 2013, Anteile in Prozent; Basis: Tarifgebundene Betriebe



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

Abbildung 18 zeigt sehr deutlich, dass tarifgebundene Betriebe die übertarifliche Entlohnung durchaus selektiv verwenden, wahrscheinlich mit den Zielen Anreize zu setzen und die Betriebsbindung zu erhöhen. Immerhin kommen knapp über 50% der Mitarbeiter nicht in den Genuss dieser Lohnzuschläge, wohingegen 15,1% (2012 20%) der Belegschaft Lohnzuschläge von über 10% erhalten. Leider erlaubt es die Datenlage nicht, die Verteilung der Lohnzuschläge auf die Mitarbeiter nach Berufen, Stellung im Betriebe, Ausbildung, Qualifikation und Dauer der Betriebszugehörigkeit zu differenzieren.

Abbildung 18: Übertarifliche Bezahlung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen 2013, Anteile in Prozent; Basis: Tarifgebundene Betriebe



In den „Beschäftigungstrends für Niedersachsen 2008“ wurden Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung (Bündnisse für Arbeit, Öffnungsklauseln) eingehend diskutiert. Wir nehmen diese Diskussion hier auf und analysieren besonders die wesentlichen Änderungen zwischen 2008 und 2013. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass Öffnungsklauseln das System der Branchentarifverträge durch eine Flexibilisierung stützen können. Rechtsgrundlage von Öffnungsklauseln ist § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes, wonach vom Tarifvertrag abweichende Regelungen, die für die Beschäftigten ungünstiger ausfallen, dann zulässig sind, wenn diese im Tarifvertrag explizit vorgesehen sind. Die Tarifvertragsparteien verzichten damit auf einen Teil ihrer Regelungskompetenz und delegieren sie an die betrieblichen Verhandlungspartner. Diese können damit den besonderen Bedingungen des jeweiligen Betriebs Rechnung tragen. Die Tarifpartner behalten sich häufig das Recht vor, die Realisierung der betrieblichen Regelungen von ihrer Zustimmung abhängig zu machen. Öffnungsklauseln spielten anfänglich eine große Rolle bei der Regelung der Arbeitszeiten und der Arbeitszeitflexibilisierung. In den letzten Jahren werden sie auch zunehmend für betriebliche Abweichungen bei den tariflichen Entgelten vereinbart.

Wie auch in dem Bericht für das Jahr 2008 verzichten wir auf eine Hochrechnung und berücksichtigen stattdessen die Stichprobenergebnisse. Bei der Hochrechnung wird die Situation der Betriebe abgebildet, die stark durch Kleinbetriebe geprägt wird. Hier steht aber die Situation der Beschäftigten im Vordergrund, die besser durch die

Stichprobenergebnisse dargestellt wird, da dort die großen Betriebe überproportional vertreten sind.

Tabelle 53: Häufigkeit von Vereinbarungen zur Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung in Niedersachsen 2006, 2008 und 2013; Basis: Alle Betriebe der Stichprobe

	Beschäftigungssicherungsvereinbarung			
	N=100%	Anteile in %		
		ja	nein	weiß nicht
2006 Niedersachsen	1041	9	91	0
2008 Niedersachsen	1040	9	90	1
2013 Niedersachsen	1085	6	94	0
darunter mit früherer, ausgelaufener Vereinbarung	47	45	55	--
Betriebe mit Branchentarifvertrag	461	7	93	0
Betriebe mit Haustarifvertrag	96	20	75	--
Betriebe ohne Tarifbindung	459	2	98	0
Betriebe mit Betriebsrat/Personalrat	369	14	86	0
Betriebe m. anderer Form der Mitbestimmung	101	6	94	--
Betriebe ohne Mitbestimmung	548	1	99	0
Verarbeitendes Gewerbe	206	12	82	--
Baugewerbe	79	--	100	--
Handel und Kfz-Reparatur	178	1	98	1
übrige Dienstleistungen	473	5	95	0
öff. Verwaltung und Org. o. Erwerbs.	84	6	94	--
private Wirtschaft	918	6	94	0
öff. Wirtschaft + Org.o.Erwerbszw. ^{a)}	161	4	88	--
1 bis 4 Erwerbstätige	187	1	99	--
5 bis 19 Erwerbstätige	299	1	98	0
20 bis 99 Erwerbstätige	316	5	95	0
100 bis 499 Erwerbstätige	218	11	89	1
500 und mehr	65	23	77	--

a) Betriebe die ihr Geschäftsvolumen mit einem Haushalt messen bzw. zu den Organisationen ohne Erwerbszweck gehören.

2013 hatten 7 Prozent aller Betriebe mit einem Branchentarifvertrag (**Tabelle 53**) ein Bündnis für Arbeit vereinbart (2008: 13 Prozent, 2006: 10 Prozent). Von allen Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat waren es 14 Prozent (2008: 22, 2006: 18,8 Prozent). Die Anteile der Bündnisbetriebe haben mithin in den vergangenen 5 Jahren deutlich abgenommen, nach Wachstum in der Periode 2006 bis 2008. Bündnisbetriebe konzentrieren sich weiterhin auf das Verarbeitende Gewerbe. Wie auch in den Jahren 2006 und 2008 spielen sie in Kleinbetrieben keine Rolle und sind besonders stark in Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) vertreten. In dieser Größenklas-

se ist der Anteil der Bündnisbetriebe zunächst von 24 (2006) auf 30 (2008) Prozent gestiegen, um dann im aktuellen Jahr auf 23 Prozent zu fallen. Betriebliche Bündnisse finden sich, wenn auch mit fallender Tendenz, mithin vor allem in größeren, tarifgebundenen Betrieben mit betrieblicher Mitbestimmung.

Die Existenz eines Betriebsrats ist eine wichtige Voraussetzung für ein Bündnis für Arbeit. Ein Grund hierfür ist, dass es den Tarifvertragsparteien leichter fällt, einem Bündnis zuzustimmen, wenn es zwischen Management und Betriebsrat ausgehandelt wurde. Es wurde bereits thematisiert, dass sich das tarifliche Lohnsetzungsregime polarisiert, d. h. kleinere Betriebe verstärkt aus diesem Regime ausscheiden, wohingegen es für größere Betriebe attraktiv bleibt, auch wenn die Attraktivität etwas rückläufig ist. Diese Anziehungskraft könnte damit zusammenhängen, dass größere Betriebe über Bündnisse für Arbeit einen Weg gefunden haben, erforderliche betriebliche Anpassungen vorzunehmen. Offensichtlich sind die Kombination von Tarifverträgen, die während der Laufzeit der Verträge Streiks verbieten (Friedenspflicht) und die Vereinbarung von betrieblichen Bündnissen für Arbeit für größere Betriebe weiterhin attraktiv. Betriebliche Bündnisse ermöglichen die Einführung verschiedener Arbeitszeitregime, die Durchsetzung betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen und insbesondere die Kontrolle und Senkung von Lohnkosten und dies bei einer Beibehaltung der durch Tarifverträge garantierten Friedenspflicht. Kleinere Betriebe, insbesondere auch solche ohne Tarifbindung, verfügen über weniger formalisierte Wege, um auf negative externe Schocks zu reagieren.

Als Schlussfolgerung lässt sich festhalten, dass sich das tarifliche Lohnsetzungsregime auf zwei Wegen flexibilisiert. Im Bereich der kleineren Betriebe verliert es an Bedeutung, für größere Betriebe ist es weiterhin von Bedeutung, da diese Betriebe es mit dem neuen Instrument der Bündnisse für Arbeit flexibilisieren können. Wie gezeigt wurde, verwenden größere Betriebe dieses Instrument jedoch in der letzten Untersuchungsperiode deutlich zurückhaltender. Dies könnte dadurch zu erklären sein, dass betriebliche Bündnisse für Arbeit ihr zentrales Ziel einer Stabilisierung und Erhöhung der Beschäftigung in der kurzen Frist nicht erreichen, wie neuere Forschungsergebnisse zeigen. Da sie jedoch positiv auf Investitionen einwirken bleiben Bündnisse in gewissem Maße interessant.

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 54: Betriebe mit Kapital- und Gewinnbeteiligung in Niedersachsen 2001 bis 2013; ausgewählte Jahre, Anteile in Prozent; Basis: Alle Betriebe

Bereich	Anteile in Prozent			
	Kapitalbeteiligung Betriebe	Beschäftigte ^{a)}	Gewinnbeteiligung Betriebe	Beschäftigte ^{a)}
Niedersachsen 2001	3	6	6	11
Niedersachsen 2005	2	3	9	12
Niedersachsen 2007	2	n.a.	8	n.a.
Niedersachsen 2009	2	2	8	13
Niedersachsen 2011	2	1	8	16
Niedersachsen 2013	2	1	9	16
Verarbeitendes Gewerbe	2	1	17	39
Baugewerbe	0	0	7	6
Handel, sKfz-Reparatur	3	1	13	13
Dienstleistungen	2	1	7	10
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	-	-	5	4
1-4 Erwerbstätige	3	2	5	3
5-19 Erwerbstätige	1	1	8	7
20-99 Erwerbstätige	2	1	20	12
100-499 Erwerbstätige	5	0	27	17
500 und mehr	2	1	26	34
Kapitalgesellschaften (AG, GmbH, GmbH & Co.KG)	6	2	22	25
übrige Rechtsformen	1	0	3	3
tarifgebundene Betriebe	3	7	8	17
ohne Tarifvertrag, mit Orientierung an TV	2	4	8	11
ohne Tarifvertrag, ohne Orientierung an TV	1	2	11	14
Westdeutschland 2013	1		8	

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

Tabelle 54 informiert über die Verbreitung von Kapital- und Gewinnbeteiligungsmodellen. In Niedersachsen verfügten im Berichtsjahr 2 Prozent der Betriebe über eine Kapitalbeteiligung, während 9 Prozent eine Gewinnbeteiligung eingeführt hatten. Diese Anteile sind seit längerem annähernd konstant. Bei den Erwerbstätigenanteilen haben sich dagegen Änderungen ergeben. Der Anteil der Erwerbstätigen, der am Kapital seines Betriebs beteiligt ist, hat seit 2001 abgenommen. Für die Beschäftigtenanteile mit einer Gewinnbeteiligung hingegen ist eine Zunahme zu verzeichnen, die im Jahr 2011 mit 3 Prozentpunkten besonders markant ausfiel. Aktuell sind aber beide Entwicklungen zum Stillstand gekommen. 1 Prozent der Beschäftigten erhalten 2013 eine Kapital- und 16 Prozent eine Gewinnbeteiligung. Die umfassendere Nutzung der Gewinnbeteiligung kann damit zusammenhängen, dass die staatliche Förderung der Mitarbeiterbeteiligung 2009 ausgeweitet wurde. Außerdem hat die bislang

skeptische IG Metall ihre Position revidiert und setzt sich für eine Ausweitung der Mitarbeiterbeteiligung und eine neue Beteiligungskultur ein. 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.