

Beschäftigungstrends 2002

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2002 für das
Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel der Universität Hannover

Bearbeiter: Wolfgang Meyer

Juli 2003

Forschungsstelle Firmenpanel, Universität Hannover
Prof. Dr. K. Gerlach, Prof. Dr. O. Hübler, Prof. Dr. W. Meyer

Kontaktadresse:

Königsworther Platz 1, 30167 Hannover

Telefon 0511 - 7624587

Email: meyer@mbox.vwl.uni-hannover.de

Kooperationspartner:

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	2
1 Betriebspanel als Informationsquelle	5
2 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und –entwicklung	8
2.1 Entwicklung 2000 bis 2002 insgesamt.....	8
2.2 Struktur und Entwicklung nach Branchen.....	9
2.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen.....	10
2.4 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter	13
3 Personalstruktur	14
3.1 Tätigkeitsgruppen	14
3.2 Teilzeitbeschäftigte	15
3.3 Befristet Beschäftigte.....	16
3.3 Geringfügig Beschäftigte	17
3.4 Aushilfen, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte.....	17
4 Personalpolitik.....	19
4.1 Einstellungen, Abgänge und freie Stellen.....	19
4.2 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden	23
4.3 Betriebliche Ausbildung	25
4.4 Ältere Beschäftigte.....	35
4.5 Förderung der Chancengleichheit und der Gesundheit der Beschäftigten	38
5 Wirtschaftliche Lage	40
5.1 Geschäftsvolumen und Produktivität	40
5.2 Ertragslage	43
5.3 Investitionen	44
6 Betrieb und externe Institutionen.....	47
6.1 Arbeitsamt und Betrieb	47
6.2 Öffentliche Förderung.....	49
6.3 Tarifbindung.....	50

In aller Kürze

Beschäftigung:

Die Beschäftigungsdynamik in Niedersachsen verlief von 2001 auf 2002 gedämpft. Die Zahl der Beschäftigten insgesamt stieg leicht um 0,1 Prozent an, während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 0,4 Prozent abnahm. Beschäftigungsgewinne verzeichnen die meisten Dienstleistungsbereiche, Kleinbetriebe (weniger als 5 Beschäftigte) und junge Firmen (Gründung nach 1990). Verluste zeigen sich vor allem bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung, aber auch im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in kleineren (5 bis 99) sowie älteren Betrieben. Die Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung im laufenden Jahr sind in den meisten Branchen tendenziell abwärts gerichtet. Der Umfang an freien Stellen war relativ gering. Die negativen Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung korrespondieren mit den eher pessimistischen Einschätzungen beim Geschäftsvolumen und der Ertragslage.

Personalstruktur:

Der Beschäftigungsstrukturwandel begünstigt Fachkräfte gegenüber Geringqualifizierten. Dies gilt vor allem im Angestelltenbereich, abgeschwächt aber auch für Arbeiterinnen und Arbeiter. Eine zunehmende Tendenz zeigt sich auch bei Teilzeitkräften sowie befristet und geringfügig Beschäftigten. Diese Entwicklung tritt nicht nur in Niedersachsen auf, sondern ist bundesweit zu beobachten.

Einstellungen, Abgänge und freie Stellen:

Trotz annähernd stabiler Beschäftigung haben sich im ersten Halbjahr 2002 Einstellungen und Personalabgänge im Umfang von 5 Prozent der Beschäftigten ergeben. Etwa 40 Prozent der neu eingestellten Arbeitnehmer erhielten befristete Verträge. Bei den Abgängen dominierten arbeitnehmerseitige Kündigungen als Abgangsgrund, gefolgt von betriebsseitigen Kündigungen. Der Anteil der Betriebe der Personalsuche war insgesamt gering, dementsprechend auch die Zahl der freien Stellen.

Arbeitszeitkonten und Überstunden:

Allgemein wird beklagt, dass die Betriebe auf Grund rigider Arbeitszeitregelungen auf die Herausforderungen der Märkte nicht flexibel genug reagieren können. Daher ist es etwas überraschend, dass ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument, nämlich die Arbeitszeitkonten, von relativ wenig Firmen eingesetzt wird (25 Prozent). Selbst bei Großbetrieben sind sie nicht durchgängig vorhanden. Weit stärker wird von einer Flexibilisierung durch Überstunden Gebrauch gemacht (52 Prozent der Betriebe), bei denen der Freizeitausgleich an Bedeutung gewinnt. Bezahlte Überstunden finden sich vor allem bei Facharbeiterinnen und Facharbeitern.

Ausbildung:

Sowohl für die Betriebe als auch für die Gesellschaft ist die betriebliche Berufsausbildung von großer Bedeutung. Obwohl 52 Prozent der Betriebe zur Ausbildung berechtigt sind, beteiligen sich nur 28 Prozent daran. Besonders gering sind die Ausbildungsanstrengungen im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Dominante Motive für die Nichtausbildung ergeben sich aus mangelndem Bedarf an Ausgebildeten sowie aus Kostenüberlegungen. Aufgrund der ungünstigen wirtschaftlichen Aussichten wird nur jeder zweite erfolgreiche Ausbildungsabsolvent übernommen; bei Frauen ist dieser Wert mit 46 Prozent noch geringer. Betriebe, die hohe Ausbildungsanstrengungen unternehmen, haben tendenziell geringere Übernahmequoten.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

60 Prozent der Betriebe beschäftigen Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind. Diese Altersgruppe stellt 18 Prozent der Beschäftigten. Relativ hoch ist der Anteil Älterer in Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung, gering dagegen im Baugewerbe. Der überwiegende Teil der Betriebe schätzt die Leistungsfähigkeit der Älteren im Durchschnitt über alle Leistungskomponenten etwa genauso hoch ein wie die der Jüngeren. Insbesondere die wichtigen Anforderungen Arbeitsmoral/-disziplin und Qualitätsbewusstsein werden den Älteren verstärkt zugeschrieben, während Lernfähigkeit und –bereitschaft sowie körperliche Belastbarkeit eher bei Jüngeren vermutet werden. Trotz dieser prinzipiell positiven Einschätzung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Firmen bei der Einstellung von Älteren zurückhaltend. 17 Prozent zeigen keine Einstellungsbereitschaft gegenüber Personen aus dieser Altersgruppe, 30 Prozent knüpfen die Einstellung an Vorbedingungen.

Chancengleichheit:

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit werden in 12 Prozent der Betriebe ergriffen; bei Betrieben mit hohem Frauenanteil finden sie sich knapp doppelt so häufig. Meistens wird Rücksicht auf Elternbedürfnisse bei der Zeitplanung genommen, daneben finden sich verschiedene Arten der Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Geschäftsvolumen und Ertragslage:

Die niedersächsischen Betriebe haben 2001 im Durchschnitt einen Umsatz von 2,2 Millionen Euro erwirtschaftet. Allerdings wird der Durchschnitt durch Großunternehmen nach oben verzerrt. 50 Prozent aller Betriebe haben einen Umsatz bis unter 350.000 Euro. Die Umsatzerwartungen für das laufende Jahr waren leicht pessimistisch. Die Ertragslage wird als befriedigend eingestuft.

Investitionen:

Investitionen sind für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe von großer Bedeutung. Daher ist es erfreulich, dass ein Drittel der Betriebe im Zeitraum 1999-2001 kontinuierlich investiert haben. Günstig ist auch, dass Investitionen in EDV und IuK-Technik ein wichtiges Investitionsfeld darstellen. Weniger erfreulich ist es, dass 19 Prozent im betrachteten Dreijahreszeitraum überhaupt keine Investitionen getätigt haben, dass Erweiterungsinvestitionen bei vielen Unternehmen nur einen geringen Rang einnehmen und dass die Investitionsneigung aktuell zurück geht. Allerdings war das Ausgangsniveau etwas höher als in der Vergleichsregion Westdeutschland.

Betrieb und Arbeitsamt:

Der Anteil der Betriebe mit Kontakten zum Arbeitsamt ist mit 48 Prozent nicht besonders hoch. In den meisten Fällen wird die Zusammenarbeit auch nur gelegentlich gesucht. Dabei ist Hilfe bei der Personalsuche die am häufigsten gefragte Leistung des Arbeitsamtes, mit deren Qualität aber nicht mal jeder zweite Betrieb zufrieden ist.

Öffentliche Förderung:

Investitions- und Sachmittelzuschüsse erhielten 5 Prozent der Betriebe, wobei der Förderung durch das Land relativ große Bedeutung zukam. Zuschüsse zu den Lohn- und Gehaltskosten werden häufiger gewährt (14 Prozent). In beiden Bereichen steigt die Wahrscheinlichkeit der Förderung mit der Betriebsgröße an. Der Anteil der geförderten Betriebe liegt in Niedersachsen über den Werten von Westdeutschland.

Tarifbindung:

Tarifverträge spielen für die niedersächsische Wirtschaft eine erhebliche Rolle. Zwar ist nur gut die Hälfte der Betriebe tarifgebunden, aber in diesen Firmen werden etwas mehr als drei Viertel aller Arbeitnehmer beschäftigt. Hinzu kommt, dass nicht gebundene Firmen sich zum Teil freiwillig an den Tarifverträgen orientieren.

1 Betriebspanel als Informationsquelle

Seit 1993 führt Infratest Sozialforschung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit Befragungen von Betrieben zur Erfassung aktueller Beschäftigungstrends durch. Die Stichprobe war zunächst so strukturiert, dass repräsentative Aussagen für die west- und später für die gesamtdeutsche Wirtschaft gemacht werden konnten. 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 Betriebspanels, so dass die Zahl der insgesamt befragten Betriebe jährlich wuchs: Von ca. 4.000 im Jahr 1993 auf ca. 16.000 im Jahr 2002; mit Ausnahme von Hamburg sind alle Länder 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 und innerbetriebliche Geschehen für alle Bereiche der Wirtschaft, insbesondere auch für die sonst meist schlecht erfassten Dienstleistungsbereiche. Bei neuen Interessenschwerpunkten wie z.B. IT-Wirtschaft ist eine raschere Anpassung des Fragenprogramms möglich als bei der amtlichen Statistik.
- Aufgrund der verknüpfbaren Querschnitts- und Längsschnittsinformationen können einzelwirtschaftliche und gruppenspezifische Entwicklungen analysiert werden. So lässt sich z.B. die Beschäftigungsdynamik von jungen oder kleineren Betrieben ermitteln.
- Es bestehen Vergleichsmöglichkeiten mit anderen regionalen Einheiten des Datensatzes, d.h. ein Benchmarking ist möglich.
- Kausalanalysen sind durchführbar, so dass Erfolgsfaktoren extrahiert oder Wirkungsabschätzungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen vorgenommen werden können.

Niedersachsen beteiligt sich seit dem Jahr 2000 am Betriebspanel. Finanziert wurde die Aufstockung zunächst durch die Forschungsstelle Firmenpanel der Universität Hannover, wobei diese auf finanzielle Unterstützung durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur zurück greifen konnte. Im Jahr 2002 hat das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales einen Teil der Finanzierung der Datenerhebung übernommen und die Erstellung dieses Länderberichtes ermöglicht.

Zur Auswahl der befragten Betriebe wurde die Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit, in der alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnet sind, verwendet. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 192.000 niedersächsischen Betriebe, die insgesamt rund 3 Millionen Beschäftigte haben. Aus dieser Grundgesamtheit wurde 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 gemacht. Für das Jahr 2002 liegen von 1.038 niedersächsischen Betrieben verwertbare Interviews vor.

Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Stand 30.06.2001) sowie Anzahl der realisierten Interviews

Branche	sozialversicherungspflichtige Beschäftigte					Betriebe	
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	insgesamt	Interviews
Land-, Forstwirtschaft	8.533	1.401	242	10	1	10.187	26
Bergbau, Energie, Wasser	327	323	192	70	7	919	12
Verarbeitendes Gewerbe	7.797	6.249	3.113	919	147	18.225	368
Baugewerbe	10.910	8.053	1.804	144	1	20.912	86
Handel, Reparatur	26.814	13.315	3.558	418	14	44.119	108
Verkehr, Nachrichten	5.558	3.045	994	139	21	9.757	27
Kredit-, Versicherungsgew.	3.199	951	460	151	23	4.784	30
unternehmensnahe Dienstl.	16.309	5.908	1.621	295	28	24.161	115
Erziehung, Unterricht	2.368	1.999	574	84	11	5.036	29
Gesundheits-, Sozialwesen	11.356	6.270	1.592	309	81	19.608	82
sonst. Dienstleistungen	17.521	4.829	890	90	3	23.333	67
Org. o.E., Öff. Verwaltung	7.315	1.824	1.271	387	40	10.837	88
nicht zuordenbar	423	14	2			439	–
Betriebe insgesamt	118.430	54.181	16.313	3016	377	192.317	
Interviews	166	249	324	218	81		1.038

Quelle der Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit.

Orientiert man sich an der Anzahl der Betriebe, so zeigt sich in der niedersächsischen Wirtschaft eine Dominanz von Kleinbetrieben. 62 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 9 Prozent des Personals hier beschäftigt. In den beiden oberen Größenklassen mit knapp 2 Prozent der Betriebe finden sich dagegen 43 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die meisten Betriebe gehören zum Sektor Dienstleistungen, mit Handel und Reparatur als größtem Einzelbereich. Nach wie vor bedeutsam ist auch das Verarbeitende Gewerbe, das mit 9 Prozent der Betriebe 26 Prozent des Personals absorbiert.

Die Stichprobe ist so strukturiert, dass nicht nur Aussagen für die gesamte niedersächsische Wirtschaft gemacht werden können. Repräsentative Angaben für Teilmengen wie z.B. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes oder Kleinbetriebe mit 1-4 Beschäftigten sind ebenfalls möglich. Allerdings sollten für statistisch verlässliche Aussagen die hochzurechnenden Ergebnisse auf der Befragung von mehr als 30 Betrieben basieren. Wie Tabelle 1 zeigt, ist diese Bedingung in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Energie und Wasser und drei Dienstleistungsbranchen nicht erfüllt. In vier Fällen wird die Grenze nur knapp verfehlt, so dass die entsprechenden Daten mit einem Warnhinweis versehen veröffentlicht werden können. Die Zahl der Interviews im Bereich Bergbau ist aber deutlich kleiner, so dass hier auf einen Ausweis bei einer branchenbezogenen Betrachtung verzichtet werden muss.

In den folgenden Auswertungen werden immer hochgerechnete Werte präsentiert. Die Angaben beziehen sich auf „gültige Fälle“, d.h. auf die Zahl der 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 Antwörter die Basis der Prozentangaben (= 100 Prozent). Die Gruppe der Nichtantwörter ist mit Werten um 1 bis 2 Prozent der gültigen Fälle meist sehr klein.

2 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und –entwicklung

2.1 Entwicklung 2000 bis 2002 insgesamt

Die Betriebs- und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen verlief in den letzten drei Jahren gedämpft. Die Zahl der Betriebe hat nach einem geringen Anstieg von 2000 auf 2001 im darauf folgenden Jahr in etwa gleichem Umfang abgenommen und beträgt Ende Juni 2002 ca. 192.000. Gleichgerichtet entwickelt sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die zuletzt mit 0,4 Prozent leicht zurückgegangen ist. Entgegengesetzt dazu hat sich die Zahl der insgesamt Beschäftigten im letzten Jahr auf ca. 3.039.000 geringfügig erhöht. Dies ist vor allem auf einen Anstieg der Zahl der sonstigen Beschäftigten (z.B. geringfügig Beschäftigte) zurückzuführen. Die gesetzliche Neuregelung dieses Bereichs im Jahr 1999 hatte von 2000 auf 2001 zu einer Verkleinerung dieser Gruppe geführt, aber im letzten Jahr setzte sich wieder der alte Wachstumstrend durch. Auch die Zahl der tätigen Inhaber hat im letzten Jahr wieder zugenommen. Der Anstieg bei diesen beiden Gruppen hat den gleichzeitig erfolgten Personalabbau in der Beamtschaft überkompensiert.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2002, Stand: jeweils 30.06.

	Anzahl in Tausend			Änderung 2001/2 in Prozent
	2000	2001	2002	
Betriebe	192	193	192	- 0,5
Beschäftigte insgesamt	3.154	3.037	3.039	0,1
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2.420	2.424	2.415	- 0,4
Beschäftigte insgesamt Westdeutschland	28.511	28.429	28.314	- 0,4

Für das laufende Jahr rechnen die meisten Betriebe mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl; ca. 9 Prozent erwarten eine steigende und ca. 13 Prozent eine fallende Belegschaft.

Tabelle 3: Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2003

Die Beschäftigung wird voraussichtlich ...	Anteile in Prozent	
	Niedersachsen	Westdeutschland
gleichbleiben	69	72
steigen	9	9
fallen	13	11
Kann man noch nicht sagen	9	7

Unterstellt man für die Betriebe, die die Entwicklung noch nicht einschätzen konnten, eine Aufteilung wie bei den übrigen, führt das zu einer um 0,9 Prozent fallenden

erwarteten Beschäftigtenzahl. Insgesamt wird in Niedersachsen eine etwas ungünstigere Entwicklung erwartet als in Westdeutschland. Auch ein kurzfristiger Nachfrageschub würde die Situation nur wenig bessern. Zwei Drittel der Betriebe wären in der Lage, ihre Geschäftstätigkeit ohne zusätzliches Personal und ohne zusätzliche Anlagen auszuweiten.

2.2 Struktur und Entwicklung nach Branchen

Die meisten Betriebe und Beschäftigten finden sich in den Dienstleistungsbereichen, die in Tabelle 4 von Handel und Reparatur bis zu Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung reichen. Im Hinblick auf die Zahl der Betriebe ragt der Bereich Handel und Reparatur heraus (44 Prozent). Im Hinblick auf die Beschäftigung sind das Verarbeitende Gewerbe (24 Prozent), Handel und Reparatur (16 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung (je 11 Prozent) von besonderer Bedeutung.

Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte in Niedersachsen 2001 und 2002 nach Branchen, Stand: jeweils 30.06.

Branche	2.001 in Tsd.	Beschäftigte		Änderung 2001/2 in Prozent	Betriebe 2002 in Tsd.	Beschäftigte pro Betrieb Anzahl
		2.002 in Tsd.	Anteile ^{b)} in Prozent			
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	54	56	2	2	10	5
Verarbeitendes Gewerbe	740	716	24	- 3	18	39
Baugewerbe	220	215	7	- 2	21	10
Handel, Reparatur	499	488	16	- 2	44	11
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	157	150	5	- 4	10	15
Kredit-, Versicherungsgew. ^{a)}	103	95	3	- 7	5	20
unternehmensnahe Dienstl.	256	286	9	11	24	12
Erziehung, Unterricht ^{a)}	143	162	5	13	5	32
Gesundheits-, Sozialwesen	329	332	11	1	20	17
sonst. Dienstleistungen	157	192	6	22	23	8
Org. o.E., Öff. Verwaltung	344	319	11	- 8	11	30
insgesamt	3.037	3.039	100	0,1	192	16

a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

b) Die Anteile addieren sich nicht zu Hundert, da der Bereich Bergbau, Energie und Wasser wegen zu kleiner Anzahl befragter Betriebe nicht hochgerechnet wurde.

Die annähernde Konstanz der Beschäftigung von 2001 auf 2002 in Niedersachsen beruht auf gegenläufigen Branchenentwicklungen. Eine Zunahme der Beschäftigung ist vor allem in einigen Dienstleistungsbereichen zu verzeichnen. An der Spitze stehen dabei mit 22 Prozent Wachstum die sonstigen Dienstleistungen, zu denen u.a. Gaststätten, Friseurgewerbe, Reinigung u.ä. gehören. Dieser Anstieg ist zwar zu knapp zwei Dritteln auf einen Zuwachs an Stellen für sonstige Beschäftigte zurück-

zuführen, aber eben zu einem Drittel auch auf zusätzliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Bereiche unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht haben ihre Belegschaften ebenfalls deutlich aufgestockt.

Den stärksten Beschäftigungsrückgang, sowohl absolut als auch relativ gesehen, verzeichnet der Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Dies spiegelt in erster Linie die Bemühungen der Gebietskörperschaften um eine Konsolidierung ihrer Haushalte wider. Relativ stark ist auch der Rückgang im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in dem sich ein erheblicher organisatorischer Wandel vollzieht. Nach wie vor ist daneben die Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe, in den Bereichen Handel und Reparatur, Verkehr und Nachrichten sowie im Baugewerbe rückläufig.

Die Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung bis 2003 unterscheiden sich zwischen den Branchen nicht sehr stark. Wie in der Gesamtwirtschaft sind sie meistens abwärts gerichtet. Auffällig ist das Verarbeitende Gewerbe, in dem sich eine relativ starke Umstrukturierung abzeichnet. Hier gibt es sowohl einen relativ hohen Anteil von optimistischen wie pessimistischen Erwartungen, wobei allerdings auch hier die düsteren Töne überwiegen. Ein Anstieg der Nachfrage würde vor allem im Baugewerbe positive Impulse auslösen, da der Personalabbau hier schon weit fortgeschritten ist, so dass kaum noch Reserven bestehen. In etwas schwächerem Maße gilt dies auch für das Verarbeitende Gewerbe.

2.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

Die Wirtschaft in Niedersachsen ist überwiegend kleinbetrieblich strukturiert. Knapp 90 Prozent der Betriebe beschäftigen weniger als 20 Personen. Sie haben allerdings nur einen Anteil von knapp einem Drittel an den niedersächsischen Beschäftigten. Umgekehrt entfällt auf die 2 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Personen ein Anteil von 42 Prozent an den Beschäftigten. Derartige Betriebe finden sich vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Stark kleinbetrieblich organisiert sind dagegen die sonstigen Dienstleistungen, gefolgt von den Branchen Baugewerbe, Handel und Reparatur sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen (siehe Tabelle 4, Spalte Beschäftigte pro Betrieb).

Die Erfassung der Beschäftigtendynamik nach Größenklassen ist nicht ganz einfach, da sich durch Schrumpfungen, Schließungen und Zuwächse die Zugehörigkeit zu einer Größenklasse von Jahr zu Jahr ändern kann. Es ist üblich, die Größenstruktur im Ausgangsjahr zu Grunde zu legen und dann die Beschäftigungsentwicklung zu verfolgen. Allerdings liegen diese Daten nicht vollständig vor. Einige Betriebe der Stichprobe von 2001 schlossen oder zogen in ein anderes Bundesland, andere wa-

ren nicht mehr bereit, den Fragebogen 2002 auszufüllen. Bekannt ist umgekehrt aber, wie viele Beschäftigte die 2002 befragten Betriebe im Vorjahr hatten. Basiert man die Analyse auf diese Angaben, sind die Ergebnisse etwas zum Positiven verzerrt, weil nur „überlebende“ Betriebe befragt und Betriebsschließungen u.ä. nicht berücksichtigt werden.

Tabelle 5: Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen 2002 nach Betriebsgrößenklassen (Basis: Beschäftigte insgesamt), Stand: jeweils 30.06.

Beschäftigtengrößenklasse	Beschäftigte				Betriebe 2002 in Tausend
	2002 in Tausend	Anteile in Prozent	Änderung 2001 auf 2002 ^{a)}		
			in Tausend	in Prozent	
1-4 Beschäftigte insg.	224	7	33	14	86
5-19 Beschäftigte insg.	731	24	- 12	- 2	81
20-99 Beschäftigte insg.	807	27	- 12	- 2	20
100-499 Beschäftigte insg.	700	23	3	0,4	3
500 und mehr	578	19	2	0,3	0,4
insgesamt	3.039	100	2	0,1	192

a) Beschäftigungsentwicklung der 2002 befragten Betriebe, Klassifizierung anhand der Größenklassen im Ausgangsjahr 2001.

Die Beschäftigtenentwicklung im Bereich der Betriebe mit einer Belegschaft von 100 oder mehr Personen zeigt wenig Dynamik. Beachtenswert ist allerdings, dass der längere Zeit vorherrschende Abwärtstrend hier gebrochen ist und wieder – wenn auch bescheidene – Zuwächse verzeichnet werden. Erheblich günstiger ist die Entwicklung in der kleinsten Größenklasse. Hier ist eine Steigerung von 14 Prozent zu beobachten. Allerdings sind diese Angaben wohl etwas überhöht, weil die nicht berücksichtigten Wirkungen von Betriebsschließungen in dieser Größenklasse konzentriert sind. Dem Beschäftigungsaufbau in der kleinsten Klasse stehen Verluste im Bereich der Betriebe mit 5 bis 99 Beschäftigten gegenüber.

Die hier aufgezeigte Entwicklung passt nicht zu dem in der Öffentlichkeit viel diskutierten Muster, nach dem Klein- und Mittelbetriebe Beschäftigung auf- und Großbetriebe abbauen. Zwar fügt sich noch das Verhalten der Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten in dieses Muster ein, aber von den darüber liegenden mittleren Betrieben gehen leider keine positiven Impulse auf das Beschäftigungswachstum aus.

Die Kleinbetriebe haben etwas günstigere Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigtenentwicklung bis 2003 als die Großbetriebe, von denen fast ein Drittel trotz gegenwärtiger Stabilisierung mit einem weiteren Abbau von Arbeitsplätzen rechnet.

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 dabei nach rein quantitativen Größen ab, dann ist er weitgehend identisch mit kleinen und mittleren Unternehmen. Als Ober-

grenze für mittelständische Unternehmen wird dabei häufig, einer EU-Definition folgend, eine Beschäftigung von 499 Personen und ein Umsatz von bis zu 50 Millionen Euro gesetzt. 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, eigenständiges Unternehmen unter der genannten Beschäftigungs- und Umsatzgrenze bleibt. Da im vorliegenden Datensatz der Betrieb als technisch-organisatorische und regionale Einheit und nicht das Unternehmen die Befragungseinheit darstellt, ist die hier vorgenommene Abgrenzung etwas enger gezogen. Der Umfang des Mittelstands wird tendenziell unterschätzt, da er auf 1-Betriebs-Unternehmen eingegrenzt wird.

Tabelle 6: Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung des Mittelstands, der privaten und öffentlichen Wirtschaft in Niedersachsen 2002, Stand: jeweils 30.06.

Beschäftigtengrößenklasse	Beschäftigte				Betriebe 2002 in Tausend
	2002		Änderung 2001 auf 2002 ^{c)}		
	in Tausend	Anteile in Prozent	in Tausend	in Prozent	
private Wirtschaft insges. ^{a)}	2.375	78	29	1,2	169
Mittelstand	1.340	44	22	1,7	146
übrige private Wirtschaft	1.035	34	7	0,7	23
öffentliche Wirtschaft ^{b)}	664	22	- 27	- 4	23
insgesamt	3.039	100	2	0,1	192

a) Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen durch Umsatz, Bilanzsumme oder Beitragssumme messen.

b) Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen durch einen Haushalt messen.

c) Beschäftigungsentwicklung der 2002 befragten Betriebe.

Ein Blick auf die Tabelle zeigt, dass etwa drei Viertel aller Betriebe zum Mittelstand gehören und 44 Prozent der Beschäftigten dort ihren Arbeitsplatz finden. Klammert man die öffentliche Wirtschaft aus der Betrachtung aus, steigen die entsprechenden Anteilswerte auf 86 und 56 Prozent an. Von allen drei in Tabelle 6 betrachteten Gruppen weist der Mittelstand die günstigste Entwicklung auf. Allerdings ist der Unterschied zu den privaten Großbetrieben vergleichsweise gering. Die insgesamt schwache Beschäftigungsdynamik von 0,1 Prozent ist eher auf Sparmaßnahmen im öffentlichen Sektor zurückzuführen, die zu deutlichen Beschäftigungseinbußen führten.

2.4 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter

Differenziert man die Betrachtung nach dem Alter des Betriebes und unterscheidet zwei Alterskategorien, dann zeigt sich das in Tabelle 6 dargestellte Bild. Etwa zwei Drittel aller Betriebe mit vier Fünftel der Beschäftigten wurden vor 1990 gegründet. Mit etwa 20 Beschäftigten pro Betrieb sind ältere Firmen etwas größer als die 1990 und später gegründeten, die im Durchschnitt 8 Personen beschäftigen. Entsprechend der eher kleinbetrieblichen Struktur ist auch die Beschäftigungsdynamik hier günstiger; gegenüber dem Vorjahr stieg die Beschäftigung um 6 Prozent, während die älteren Betriebe um 1 Prozent schrumpften.

Tabelle 7: Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen 2002 nach Betriebsalter, Stand: jeweils 30.06.

Betriebe ...	Beschäftigte				Betriebe 2002 in Tausend
	2002 in Tausend	Anteile in Prozent	Änderung 2001/2 in Tausend	in Prozent	
vor 1990 gegründet	2.367	81	- 23	- 1	117
1990 und später gegründet	575	19	33	6	69

3 Personalstruktur

3.1 Tätigkeitsgruppen

Im Folgenden werden die Beschäftigten nach ihren ausgeübten Tätigkeiten eingeteilt, wobei diese eng mit den Qualifikationen der Arbeitskräfte zusammen hängen. Um die Entwicklung beurteilen zu können, sind zum Vergleich die Werte für das Jahr 2000 eingetragen. Jenes Jahr war durch relativ starkes Wirtschaftswachstum gekennzeichnet, während 2002 die Wirtschaft fast stagnierte (Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts 2000: 2,4 Prozent; dto. 2002: 0,7 Prozent).

Qualifizierte Angestellte und Beamtinnen und Beamte stellen 2002 die größte Tätigkeitsgruppe, gefolgt von den Facharbeiterinnen und Facharbeitern. Diese beiden Gruppen sind sowohl absolut als auch relativ gegenüber dem Vergleichsjahr 2000 größer geworden. Dies ist umso bemerkenswerter, weil im Jahr 2000 die konjunkturelle Lage vergleichsweise gut war. Strukturelle Faktoren haben offensichtlich den konjunkturellen Abwärtstrend bei den Qualifizierten überkompensiert. Bei den gering qualifizierten Arbeitern und Angestellten wirkten Konjunktur- und Struktur Faktoren dagegen in die gleiche Richtung. Beide Gruppen wurden deutlich kleiner. Struktur und Entwicklung dieser Tätigkeitsgruppen stimmen in Niedersachsen und Westdeutschland weitgehend überein. Der Facharbeiteranteil ist in Niedersachsen geringfügig höher, der der qualifizierten Angestellten und Beamten entsprechend geringer (je 2 Prozentpunkte).

Frauen sind vom Beschäftigungsrückgang von 2000 auf 2002 etwas stärker betroffen als Männer, so dass ihr Beschäftigtenanteil um zwei Prozentpunkte auf 42 Prozent zurückging. Diese generelle Tendenz zeigt sich mit einer Ausnahme auch in den verschiedenen Tätigkeitsgruppen. Die Ausnahme betrifft den Bereich der qualifizierten Angestellten und Beamten, in dem sich eine für Frauen relativ günstige Entwicklung ergeben hat. 2002 sind etwas mehr als die Hälfte aller Frauen in dieser Tätigkeitsgruppe, und gut jede zweite Arbeitskraft dieser Gruppe ist eine Frau.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, dann zeigen sich erhebliche Unterschiede. Fasst man die un- und angelernten Arbeiter/ -innen mit den einfachen Angestellten zu den Geringqualifizierten sowie die Facharbeiter/ -innen und qualifizierten Angestellten zu den Qualifizierten zusammen, dann finden sich mit etwa einem Drittel die höchsten Anteile Geringqualifizierter in den Bereichen Handel und Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Am anderen Ende der Skala liegen das Baugewerbe sowie die Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung, wobei die Qualifizierten in erstgenannter Branche im Wesentlichen Facharbeiter und in zweitgenannter qualifizierte Angestellte sind.

Tabelle 8: Beschäftigte in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2002, Anteile bzw. Änderung in Prozent

Gruppe		Anteile in Prozent				Änderung 2000/2 in Prozent	
		2000		2002		insg.	Frauen
		insg.	Frauen	insg.	Frauen	insg.	Frauen
un- und angelernte Arbeiter/ -innen	a)	22	26	20	23	- 13	- 16
	b)		50		48		
Facharbeiter/ -innen	a)	21	8	22	7	2	- 12
	b)		16		14		
Angest./Beamte, einfache Tätigkeiten	a)	8	13	6	10	- 26	- 28
	b)		67		65		
Angest./Beamte, qualifizierte Tätigkeiten	a)	37	45	41	52	6	9
	b)		53		54		
tätige Inhaber/ -innen, Vorstände u.ä.	a)	6	3	6	3	- 1	- 8
	b)		24		23		
insgesamt	a)	100	100	100	100	- 4	- 6
	b)		44		42		

a) Anteil der Gruppe an allen Beschäftigten; Anteile addieren sich nicht zu 100.

b) Anteil der Frauen an den Beschäftigten der betreffenden Gruppe.

Lesebeispiel „un- und angelernte Arbeiter/ -innen im Jahr 2000“: 22 Prozent aller Beschäftigten bzw. 26 Prozent aller weiblichen Beschäftigten sind un- und angelernte Arbeiter/ -innen. Von der Gruppe der un- und angelernten Arbeiter/ -innen sind 50 Prozent Frauen.

Bei der Differenzierung nach Größenklassen zeigen sich weder starke Unterschiede noch ein eindeutiges Muster. Tendenziell nimmt die Beschäftigung von Geringqualifizierten mit der Betriebsgröße zunächst zu und dann wieder ab. Bei den Qualifizierten verhält es sich entsprechend umgekehrt.

3.2 Teilzeitbeschäftigte

Zwei Drittel aller Betriebe beschäftigen Teilzeitbeschäftigte. Insgesamt haben damit etwa ein Viertel aller Beschäftigten gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis verkürzte Arbeitszeiten. Diese Werte entsprechen in etwa denen der Vergleichsregion Westdeutschland (Betriebe 69 Prozent, Beschäftigte 24 Prozent) und sind gegenüber dem Vorjahr deutlich angestiegen (11 Prozent). Besonders teilzeitintensiv sind Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung sowie Handel und Reparatur, während im Baugewerbe nur relativ wenig Teilzeitbeschäftigte arbeiten.

Die Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich nach wie vor in der Gruppe der Frauen, wenn dieser Anteil auch gegenüber 2001 um einen Prozentpunkt zurück gegangen ist. Jede zweite Frau hat verkürzte Arbeitszeiten.

Tabelle 9: Teilzeitbeschäftigte in Niedersachsen 2001 und 2002, Stand: 30.06.

Teilzeitbeschäftigte	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen in Prozent
2001 Anzahl in Tausend	661	564	85
2002 Anzahl in Tausend	734	616	84
Anteil an den Beschäftigten ohne Auszubildende / Beamtenanwärter/innen 2002 in Prozent	25	50	

Für die Beurteilung des Umfangs an Teilzeitarbeit ist die Struktur der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit interessant. 25 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten mehr als 24 Stunden, 29 Prozent weniger als 15 Std. Vor allem im Handel und in den sonstigen Dienstleistungen findet sich ein deutlicher Anteil ohne fest vereinbarte Wochenstundenzahl.

Tabelle 10: Vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten 2002

Vereinbarte Wochenarbeitszeit	Anteile an Teilzeitbeschäftigten in Prozent
mehr als 24 Wochenstunden	25
15 bis 24 Wochenstunden	38
weniger als 15 Wochenstunden	29
ohne feste Wochenstunden	8

3.3 Befristet Beschäftigte

12 Prozent aller Betriebe machen von dem Instrument der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen Gebrauch. Im Vorjahr waren dies nur 9 Prozent. Die Zahl der betroffenen Beschäftigten ist ebenfalls deutlich angestiegen. Dieses Instrument wird vor allem von Großbetrieben bzw. von Betrieben im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung relativ häufig angewendet. Frauen arbeiten etwas häufiger mit befristeten Verträgen als Männer. Auf alle Beschäftigten gerechnet haben 5 Prozent von ihnen Zeitverträge, bei den Frauen sind es dagegen 6 Prozent. Die Abweichungen gegenüber den westdeutschen Werten sind sehr gering.

Tabelle 11: Befristet Beschäftigte in Niedersachsen 2001 und 2002; Stand: 30.06.

befristet Beschäftigte	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen in Prozent
2001 Anzahl in Tausend	122	68	56
2002 Anzahl in Tausend	151	78	52
Anteil an den Beschäftigten ohne Auszubildende / Beamtenanwärter/innen in Prozent	5	6	

3.3 Geringfügig Beschäftigte

40 Prozent aller Betriebe haben 2002 Mitarbeiter/ -innen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der geringfügig Beschäftigten leicht angestiegen. Jeder zehnte Beschäftigte gehört zu diesem Segment. Der Umfang entspricht etwa dem westdeutschen Durchschnittswert (45 Prozent der Betriebe, 10 Prozent der Beschäftigten).

Tabelle 12: Geringfügig Beschäftigte in Niedersachsen 2001 und 2002

geringfügig Beschäftigte	2001	2002	Änderung in Prozent
Anzahl in Tausend	294	302	+ 3
Anteil an den Beschäftigten ohne Auszubildende / Beamtenanwärter/innen in Prozent	10	10	

Geringfügige Beschäftigung findet sich relativ häufig im Bereich Handel und Reparatur (15 Prozent). Sie ist eher im kleinbetrieblichen Bereich als bei den Großbetrieben zu finden.

3.4 Aushilfen, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte

19 Prozent der Betriebe setzen über die normalen Beschäftigten hinaus Aushilfen/Praktikanten/ -innen, freie Mitarbeiter/ -innen oder Leiharbeitskräfte ein. Am häufigsten wird dabei auf Aushilfen und Praktikanten/ -innen zurückgegriffen (15 Prozent), während die beiden anderen Formen relativ selten zu finden sind. Gemessen an der Beschäftigtenzahl in den Betrieben ist der Anteil derartiger Arbeitskräfte insgesamt gesehen gering.

Tabelle 13: Aushilfen, freie Mitarbeiter/ innen und Leiharbeitskräfte in Niedersachsen 2002

Betriebe mit ...	Betriebe		Beschäftigte	
	in Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent
Aushilfen, Praktikanten/ -innen	28	15	81	3
freien Mitarbeitern/ -innen	6	3	22	1
Leiharbeitskräften	5	3	23	1
regulären Beschäftigten ^{a)}	192	100	3.039	100

a) Zu den regulären Beschäftigten zählen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die Beamten und –anwärter/ -innen, tätige Inhaber/ -innen und mithelfende Familienangehörige sowie sonstige Beschäftigte (z.B. geringfügig Beschäftigte).

Aushilfen, Praktikanten/ -innen und Leiharbeiter/ -innen werden überproportional häufig im Verarbeitenden Gewerbe eingesetzt. Den Spitzenwert bei den freien Mitarbeitern/ -innen mit Werk- und Dienstverträgen erreicht der Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung.

4 Personalpolitik

4.1 Einstellungen, Abgänge und freie Stellen

Von 2001 auf 2002 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Niedersachsen geringfügig um 2.000 erhöht. Aus den auf Landesebene annähernd stabilen Zahlen darf aber keineswegs auf eine Starrheit des Arbeitsmarktes geschlossen werden. Vielmehr verbergen die aggregierten Zahlen die dahinter liegende Personaldynamik. So gab es im 1. Halbjahr 2002 rund 150.000 Einstellungen, die sich auf ein Viertel der Betriebe verteilten und rund 170.000 Personalabgänge in knapp einem Drittel der Betriebe. Rechnet man die Werte auf das Jahr hoch, so betreffen Ein- und Austritte jeweils etwa 10 Prozent der Beschäftigten. Diese Werte entsprechen in etwa denen der Vergleichsregion Westdeutschland. Die Tatsache, dass bei annähernder Stabilität der Beschäftigtenzahlen von Mitte 2001 auf Mitte 2002 im ersten Halbjahr dieses Jahres die Abgänge um 20.000 höher liegen als die Einstellungen, weist darauf hin, dass eine Aufwärtsbewegung zum Ende des letzten Jahres in eine Abwärtsbewegung umkippte.

Tabelle 14: Personalbewegung in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2002

	Einstellungen		Personalabgänge		
	in Tausend	in Prozent a) b)	in Tausend	in Prozent c) b)	
Betriebe Niedersachsen	48	25	60	31	
Personen Niedersachsen	156	100	167	100	5
darunter Frauen	72	46	78	47	6
Betriebe Westdeutschland		26		29	

a) Anteil an allen Betrieben bzw. an allen Einstellungen.

b) Anteil der Einstellungen / Abgänge an den Beschäftigten; dto für Frauen.

c) Anteil an allen Betrieben bzw. an allen Personalabgängen.

Sowohl an den Einstellungen wie an den Abgängen sind Frauen etwas stärker beteiligt als Männer, denn sie stellen 42 Prozent aller Beschäftigten und 46 bzw. 47 Prozent der Ein- und Austritte. Zu den Branchen mit hoher Dynamik zählen die unternehmensnahen und die sonstigen Dienstleistungen, während umgekehrt die Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung relativ geringe Personalbewegungen aufweisen. Damit korrespondierend weisen Klein- und Mittelbetriebe tendenziell eine höhere und Großbetriebe eine geringere Dynamik auf.

Die Betriebe, die im 1. Halbjahr 2002 keine Einstellungen vorgenommen haben, haben zum allergrößten Teil auch keinen Bedarf an neuem Personal. Aus Mangel an geeigneten Bewerbern verzichteten nur 3 Prozent der Firmen auf Einstellungen. Lediglich im Bereich Handel und Reparatur ist dieser Wert mit 7 Prozent etwas höher.

Bei den Einstellungen machten 28 Prozent der einstellenden Firmen von der Möglichkeit der Befristung Gebrauch. Zwei von fünf neu eingestellten Personen erhielten einen befristeten Vertrag. Bei den Frauen war die Situation insgesamt ungünstiger. Fast jede zweite neu eingestellte Frau wird zunächst befristet beschäftigt.

Zusätzlich zu den vergangenen Einstellungen wurde in der Befragung auch die Zahl der Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen, erfasst. Es handelt sich dabei um eine Momentaufnahme der Situation der freien Stellen. Trotz angespannter Beschäftigungssituation sucht in Westdeutschland jeder zehnte Betrieb, in Niedersachsen aber nur jeder zwanzigste. Die Anzahl freier Stellen belief sich dabei auf 23.000. Davon entfiel der größte Teil auf die verschiedenen Dienstleistungsbereiche, insbesondere auf das Gesundheits- und Sozialwesen sowie auf unternehmensnahe und sonstige Dienstleistungen. Auch im Verarbeitenden Gewerbe war die Situation vergleichsweise günstig. Umgekehrt suchte das Kredit- und Versicherungsgewerbe fast kein zusätzliches Personal.

Die meisten freien Stellen gab es bei mittelgroßen Firmen. Dies ist in sofern etwas überraschend, als diese Firmen im Vergleich zum Vorjahr die ungünstigste Beschäftigungsentwicklung aufweisen. Dabei wurden wohl die Personalkapazitäten in einigen Bereichen etwas zu weit reduziert oder es findet eine Umstrukturierung der Arbeitsnachfrage statt, so dass Mitte 2002 relativ viele Neueinstellungen geplant waren.

Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass vor allem qualifizierte Angestellte und Beamte/ -innen gesucht werden. Auch nach Facharbeitern/ -innen wird relativ häufig Ausschau gehalten. Vergleicht man die Struktur der freien Stellen mit der Bestandsstruktur, dann besteht hier der drängendste Personalbedarf. Auch der Anteil der freien Stellen für gering qualifizierte Arbeitskräfte ist vergleichsweise hoch. Das sollte aber nicht über die insgesamt ungünstige Beschäftigungssituation in diesem Segment hinweg täuschen. Die Fluktuation ist hier relativ groß, so dass auch bei schrumpfender Segmentgröße laufend freie Stellen vorhanden sind, die aber keine günstige langfristige Perspektive aufweisen.

Tabelle 15: Personalsuche in Niedersachsen Mitte 2002

	Betriebe			Beschäftigte	
	in Tau- send	Anteile in Prozent		in Tau- send	Anteile in Prozent
		b)	c)		d)
Niedersachsen	10	100	5	23	100
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	0	4	4	1	4
Verarbeitendes Gewerbe	2	15	9	4	18
Baugewerbe	1	5	3	1	4
Handel, Reparatur	1	13	3	3	11
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	0	3	3	1	3
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	0	0	0	0	0
unternehmensnahe Dienstleistungen	1	10	4	4	18
Erziehung, Unterricht ^{a)}	0	1	1	1	3
Gesundheits-, Sozialwesen	4	35	18	5	21
sonstige Dienstleistungen	1	10	5	3	15
Org. o.E., Öffentliche Verwaltung	0	4	4	1	3
1-4 Beschäftigte insg.	1	10	1	1	5
5-19 Beschäftigte insg.	5	46	6	7	32
20-99 Beschäftigte insg.	3	32	17	8	34
100-499 Beschäftigte insg.	1	9	28	4	19
500 und mehr	0	2	51	2	10
un- und angelernte Arbeiter/ -innen				5	21
Facharbeiter/ -innen				7	30
Angest./Beamte einfache Tätigkeiten				2	7
Angest./Beamte qualifizierte Tätigkeiten				10	42
Betriebe Westdeutschland	189		11	346	

- a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
b) Anteil an den Personal suchenden Betrieben. Anteilswerte addieren sich nicht immer zu 100, da nicht alle Kategorien ausgewiesen sind.
c) Anteil der Personal suchenden Betriebe an allen Betrieben der Kategorie.
d) Anteil an den gesuchten Beschäftigten. Anteilswerte addieren sich nicht immer zu 100, da nicht alle Kategorien ausgewiesen sind.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe suchen 2.000 Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung. Dies sind 15 Prozent der personalsuchenden Betriebe bzw. 9 Prozent aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Es werden 4.000 Arbeitskräfte gesucht, was einem Anteil von 18 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht.

Die Personalabgänge waren im 1. Halbjahr 2002 etwas zahlreicher als die Zugänge, so dass – wie bereits eingangs des Abschnitts festgestellt – eine leichte Schrumpfung der Beschäftigung erfolgte. Der größte Teil der Abgänge ergibt sich aufgrund von Kündigungen seitens der Arbeitnehmer. Die Kündigung seitens des Betriebes folgt als zweitwichtigster Grund. Das Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses und einer Ausbildung sind weitere wichtige Abgangsgründe wie auch der Übergang in Rente oder der Tod des Arbeitnehmers. Die Struktur ist dabei der in Westdeutschland sehr ähnlich. In Ostdeutschland kommen dagegen arbeitnehmerseitige Kündigungen deutlich weniger oft vor.

Tabelle 16: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2002, Angaben in Prozent ^{a)}

	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebs	Abgang nach Beendigung der Ausbildung	Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch Sozialplan)	Versetzung in anderen Teil des Unternehmens	Ruhestand, Berufs-, Erwerbsunfähigkeit, Tod
Niedersachsen insgesamt	31	28	6	14	5	2	9
Land-, Forstwirtschaft ^{b)}	9	11	15	48	0	0	16
Verarbeitendes Gewerbe	25	39	2	9	9	1	10
Baugewerbe	23	46	10	1	4	0	10
Handel, Reparatur	44	35	5	4	2	0	5
Verkehr, Nachrichten ^{b)}	54	24	1	6	2	1	9
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{b)}	36	19	4	24	4	3	8
unternehmensnahe Dienstleistungen	27	31	2	18	11	1	3
Erziehung, Unterricht ^{b)}	5	1	5	40	5	20	23
Gesundheits-, Sozialwesen	37	7	19	13	6	4	11
sonstige Dienstleistungen	38	32	6	13	2	0	1
Org. o.E., Öffentliche Verwaltung	21	2	2	37	2	2	26
1-4 Beschäftigte insg.	32	43	13	0	0	0	0
5-19 Beschäftigte insg.	29	40	7	11	2	3	5
20-99 Beschäftigte insg.	40	24	5	9	7	1	9
100-499 Beschäftigte insg.	33	21	2	17	10	1	13
500 und mehr	19	7	6	37	6	3	18
Westdeutschland	34	25	4	13	7	3	9

a) Die Prozentsätze addieren sich nicht zu Hundert, da die Kategorie „sonstige Gründe“ nicht ausgewiesen ist.

b) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

Das Muster der Abgangsgründe ist zwischen den Branchen und den Betriebsgrößenklassen unterschiedlich. Betriebsseitige Kündigungen dominieren als Abgangsgrund im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe bzw. bei den Betrieben unter 20 Beschäftigten. Zählt man Abgänge auf Grund des Auslaufens einer Ausbildung oder eines befristeten Vertrages hinzu, da auch hier wohl häufig die Trennung vom Betrieb ausgeht, so sind damit 50 bis 60 Prozent der Abgänge abgedeckt. Arbeitnehmerseitige Kündigungen kommen besonders häufig in den Bereichen Verkehr und Nachrichten sowie Handel und Reparatur bzw. bei mittlerer Betriebsgröße vor. Die Bereiche Land- und Forstwirtschaft, Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung bzw. Großbetriebe bedienen sich besonders häufig der Befristung von Arbeitsverträgen. Das Auslaufen der Befristung ist daher dort der häufigste Abgangsgrund. Darüber hinaus spielen Abgänge

in Rente, zum Teil gefördert durch Vorruhestandsregelungen, hier eine große Rolle. Im Bereich Erziehung und Unterricht ist darüber hinaus Versetzung ein wichtiger Abgangsgrund.

4.2 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

Die in den niedersächsischen Betrieben vereinbarte Wochenarbeitszeit beträgt im Durchschnitt 38,9 Stunden, wobei der Großteil der Betriebe wie der Beschäftigten (etwa 92 Prozent) vereinbarte Arbeitszeiten zwischen 35 und 40 Stunden hat. Dabei ist der Anteil derjenigen, die am oberen Ende dieses Intervalls liegen, relativ hoch. Hier finden sich überproportional viele Kleinbetriebe, während Großbetriebe tendenziell eher kürzere Zeiten vereinbart haben.

Tabelle 17: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit
 niedersächsischer Betriebe 2002

Die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ... pro Woche	in Tausend	in Prozent
bis unter 35 Stunden	6	3
35 bis unter 37,5 Stunden	10	5
37,5 bis unter 38,5 Stunden	34	18
38,5 bis unter 39,5 Stunden	56	30
39,5 bis unter 40,5 Stunden	73	39
40,5 und mehr Stunden	10	5

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigen sich die längsten Arbeitszeiten in den Bereichen Verkehr und Nachrichten (40,3), unternehmensnahe Dienstleistungen (39,5) und sonstige Dienstleistungen (39,3). Relativ kurze Zeiten sind im Gesundheits- und Sozialwesen (37,9) und im Verarbeitenden Gewerbe (38,3) vereinbart; auch das Kredit- und Versicherungsgewerbe liegt unter dem Durchschnitt (38,5).

Neben der Länge der vereinbarten Arbeitszeit ist für die Betriebe wichtig, wie viel Zeitflexibilität besteht. Letzteres hängt vor allem vom Vorhandensein und der Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten ab. In etwa einem Viertel aller Betriebe werden Arbeitszeitkonten in der einen oder anderen Form geführt. Da es sich tendenziell um größere Firmen handelt, sind ungefähr die Hälfte aller niedersächsischen Beschäftigten in solche Systeme einbezogen. Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (39 Prozent) und im Baugewerbe (38 Prozent), während man sie in den Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung selten findet (11 Prozent).

Fast alle Zeitkontensysteme sehen vor, dass Überstunden verbucht werden. In drei von fünf Firmen mit Zeitkonten erschöpft sich damit allerdings auch die Zahl der erfassten Elemente. In den anderen werden relativ häufig zusätzlich Zeitzuschläge

für Überstunden bzw. Guthaben/Schulden aus einer unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit erfasst. Auch Zeitzuschläge für Nacht- und Wochenendarbeit werden häufiger berücksichtigt. Sofern ein fester Ausgleichszeitraum vereinbart ist (69 Prozent), beträgt er meist ein Jahr. Längere Ausgleichszeiträume sind nur für spezielle Langzeitkonten üblich, die für Weiterbildungszeiten (2 Prozent), Verkürzung der Lebensarbeitszeit (2 Prozent), Langzeitfreistellungen (1 Prozent) oder Freistellungen für Familienzeiten (1 Prozent) bei wenigen Firmen geführt werden.

Tabelle 18: Arbeitszeitkonten – Vorkommen und ausgewählte Regelungen in niedersächsischen Betrieben 2002

Arbeitszeitkonten sind ...	in Tausend	Betriebe	
		Anteile in Prozent	
		a)	b)
weder vorhanden noch geplant	140	72	
geplant	5	3	
vorhanden	47	25	100
verbuchbare Zeitelemente			
Überstunden	44	23	93
Zeitzuschläge für Überstunden	10	5	21
Zeitzuschläge für Nacht- oder Wochenendarbeit	9	5	19
Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung	3	2	7
Guthaben / Schulden aus ungleichmäßiger Arbeitszeit	10	5	22
Anteile aus Urlaubsansprüchen	6	3	13
spezielle Langzeitkonten (Weiterbild., Verk. Lebens-az.)	3	2	7
Ausgleichszeitraum (ohne Langzeitkonten)			
bis zu einem halben Jahr	12	6	26
bis zu einem Jahr	20	10	42
länger als ein Jahr	0	0	1
es gilt kein fester Zeitraum	15	8	31

a) Anteil an allen Betrieben in Prozent.

b) Anteil an den Betrieben mit Arbeitszeitkonten in Prozent.

Bei 58 Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten werden alle Beschäftigten in das Zeitmanagement einbezogen, bei den anderen nur Teile der Belegschaft. Im Durchschnitt sind es etwa 82 Prozent.

Die Flexibilität der Betriebe beruht ganz wesentlich auf dem Einsatz von Überstunden. Gut jeder zweite Betrieb machte im Jahr 2001 von diesem Instrument Gebrauch. Gegenüber dem Vorjahr hat dieser Wert leicht zugenommen (47 Prozent). Die Wahrscheinlichkeit, dass Überstunden gemacht werden, ist in Großbetrieben größer als in Kleinbetrieben. Sie ist auch stark branchenabhängig. Verbreitet findet man sie im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, während sie in den Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung in geringerem Maße auftreten.

Während früher die Überstunden in großem Ausmaß durch Bezahlung ausgeglichen wurden, spielt diese Ausgleichsform heute nicht mehr eine so große Rolle. Allerdings fallen immerhin noch für 57 Prozent der Beschäftigten bezahlte Überstunden an, besonders häufig im Facharbeiterbereich (25 Prozent Beschäftigtenanteil, 47 Prozent Anteil an allen bezahlten Überstunden). Mit zunehmender Verbreitung der Arbeitszeitkonten gewinnt der Freizeitausgleich immer mehr an Bedeutung. Gut 80 Prozent der Betriebe gleichen Überstunden zumindest teilweise durch Freizeit aus. Unbezahlte Überstunden finden sich in 8 Prozent der Firmen; sie sind vor allem im Bereich der höher qualifizierten Beschäftigten üblich.

Tabelle 19: Überstunden im Jahr 2001 in Niedersachsen, Art des Ausgleichs und betroffene Beschäftigte

Betriebe ...	in Tausend	Anteile in Prozent	
		a)	b)
ohne Überstunden	91	48	
mit Überstunden	100	52	100
darunter Ausgleich			
nicht vorgesehen	8	4	8
ausschließlich durch Freizeit	46	24	46
Vergütung und Freizeit	34	18	34
ausschließlich durch Vergütung	12	6	12
Anteil Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden			100
darunter			
un- bzw. angelernte Arbeiter/innen			17
Facharbeiter/innen			47
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten			4
Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten			31

a) Anteil an allen Betrieben in Prozent.

b) Anteil an Betrieben mit Überstunden bzw. Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden in Prozent.

4.3 Betriebliche Ausbildung

Die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen gehört zu den zentralen bildungspolitischen Aufgaben für Wirtschaft und Gesellschaft. Ausreichend bedeutet dabei zum einen, dass jeder ausbildungsplatzsuchende Jugendliche einen Ausbildungsplatz findet. Es verlangt zum anderen, dass die Betriebe mit den benötigten qualifizierten Arbeitskräften versorgt werden. Zur Beurteilung beider Aspekte ist die Kenntnis der betrieblichen Ausbildungssituation erforderlich. Im Folgenden werden Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung, nach anderen Ausbildungsregeln wie z. B. für sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe, für Berufe im Gesundheitswesen sowie die Ausbildung von Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern betrachtet.

Der Anteil der ausbildungsberechtigten niedersächsischen Betriebe ist seit 2000 kontinuierlich auf gut die Hälfte zurück gegangen. 6 Prozent aller oder 11 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe haben 2002 die Befugnis zur Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben oder überbetrieblichen Einrichtungen; knapp ein Drittel davon ist bei anderen Ausbildungsgängen auch allein ausbildungsberechtigt. Verbundausbildung hat gegenüber den Vorjahren deutlich zugenommen (Berechtigung im Verbund 2000: 1 Prozent aller Betriebe). Fast die Hälfte aller im Jahr 2002 berechtigten Betriebe nimmt nicht an der Ausbildung teil. Diese Betriebe bilden ein beachtliches Potenzial für ein zusätzliches Ausbildungsplatzangebot. Es ist allerdings zu bedenken, dass kleinere Betriebe, die überproportional häufig zu dieser Gruppe zählen, auf Grund ihres geringen Bedarfs oft nur in mehrjährigem Abstand ausbilden.

Im Vergleich zu Westdeutschland fallen die Ausbildungsanstrengungen der niedersächsischen Betriebe unterdurchschnittlich aus (Westdeutschland 58 Prozent Ausbildungsberechtigung, 31 Prozent ausbildende Betriebe), obwohl in Niedersachsen verstärkt die Möglichkeit zur Verbundausbildung besteht (Westdeutschland 3 Prozent). Auch im Vorjahresvergleich sieht die Ausbildungssituation nicht so günstig aus, denn der Anteil der ausbildenden Betriebe ist etwas rückläufig (1 Prozentpunkt).

Schlusslicht im Hinblick auf die Ausbildungsanstrengungen sind die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung; nur 9 bzw. 11 Prozent bilden dort tatsächlich aus. Auch die Ausbildungsanstrengungen in den Branchen unternehmensnahe sowie sonstige Dienstleistungen sind unterdurchschnittlich. Denen stehen überdurchschnittliche Leistungen im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe gegenüber. Im Baugewerbe gibt es allerdings gleichzeitig einen erheblichen Teil von Betrieben, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (27 Prozent), was angesichts der wirtschaftlichen Situation dieser Branche, die eine Nachwuchsförderung aus verschiedenen Gründen erschwert, nicht überraschend ist. Hohe Anteile von Firmen ohne Ausbildungsberechtigung finden sich bei den sonstigen Dienstleistungen und bei Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung.

Unterteilt man die Betriebe nach der Kammerzugehörigkeit, zeigt sich, dass viele Handwerksbetriebe Ausbildung betreiben. Jeder zweite bildet hier aus, während es im quantitativ ebenfalls bedeutsamen IHK-Bereich nur gut jeder vierte ist. Schlusslicht sind die kammerfreien Betriebe, zu denen u. a. die öffentliche Verwaltung gehört.

Tabelle 20: Ausbildungsberechtigung und –beteiligung niedersächsischer Betriebe
2000 bis 2002

Betriebe ...	in Tausend	Anteile in Prozent		
		b)	c)	d)
2000 mit Ausbildungsberechtigung	114	59		
mit Ausbildung	51	27		
2001 mit Ausbildungsberechtigung	103	53		
mit Ausbildung	56	29		
2002 mit Ausbildungsberechtigung	99	52		
Ausbildungsberechtigung im Verbund	11	6		
mit Ausbildung	54	28	100	
Ausbildung im Verbund	4	2	7	
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	3	1	6	27
Verarbeitendes Gewerbe	9	5	17	50
Baugewerbe	10	5	19	47
Handel, Reparatur	14	7	26	32
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	2	1	4	23
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	1	1	2	23
unternehmensnahe Dienstleistungen	4	2	7	14
Erziehung, Unterricht ^{a)}	0	0	0	9
Gesundheits-, Sozialwesen	6	3	11	31
sonstige Dienstleistungen	4	2	7	18
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	1	0	2	11
Bereich Handwerkskammer ^{e)}	22	11	41	49
Bereich IHK ^{e)}	22	11	41	27
Bereich sonstige Kammern ^{e)}	9	5	17	40
keine Kammerzugehörigkeit	5	3	9	10
vor 1990 gegründet	35	18	65	30
1990 oder später gegründet	16	8	30	23
ohne Ausbildungsberechtigung	93	48	100	
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	4	2	4	38
Verarbeitendes Gewerbe	6	3	6	32
Baugewerbe	6	3	6	26
Handel, Reparatur	19	10	20	44
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	5	3	5	54
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	2	1	2	48
unternehmensnahe Dienstleistungen	14	7	15	57
Erziehung, Unterricht ^{a)}	2	1	2	44
Gesundheits-, Sozialwesen	9	5	10	46
sonstige Dienstleistungen	18	9	19	77
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	7	4	8	66

- a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
b) Anteil an allen Betrieben.
c) Anteil an den Betrieben mit Ausbildungsberechtigung.
d) Anteil der ausbildenden Betriebe bzw. der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben der Branche.
e) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.
Lesebeispiel „2002 Betriebe mit Ausbildung, Verarbeitendes Gewerbe“: 9.000 Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes bilden aus. Dies sind 5 Prozent aller Betriebe bzw. 17 Prozent aller ausbildenden Betriebe. Von den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes bilden 50 Prozent aus.

In der öffentlichen Diskussion ist teilweise zu hören, dass es Betriebe mit einer Ausbildungstradition gibt. Diese Betriebe sind dadurch gekennzeichnet, dass sie Ausbildung als gesellschaftspolitische Aufgabe empfinden und daher unter sonst gleichen Umständen in höherem Ausmaß ausbilden als Betriebe ohne diese Tradition. Für die statistische Analyse ist es allerdings schwierig, Ausbildungstradition adäquat mit einem Indikator zu erfassen. In Tabelle 20 ist hilfsweise eine Aufteilung der Betriebe nach dem Betriebsalter vorgenommen. Obwohl diese Einteilung sicher auch andere Einflüsse widerspiegelt, ist das Ergebnis im Sinne der obigen Hypothese interpretierbar. Von den älteren Betrieben bilden 30 Prozent aus, von den 1990 oder später gegründeten sind es dagegen nur 23 Prozent. Die jüngeren Betriebe haben auch zu einem deutlich geringeren Anteil eine Ausbildungsberechtigung.

In der Welle 2000 wurden die ausbildungsberechtigten aber nicht ausbildenden Betriebe ergänzend nach den Gründen für ihr Verhalten gefragt. Am häufigsten wird angegeben, dass kein Bedarf an Ausgebildeten besteht („Ausgebildete können nicht übernommen werden“ sowie „Ausbildung für betr. Tätigkeit nicht erforderlich“) bzw. die eigene Ausbildung zu teuer ist. Das Kostenargument steht vermutlich auch bei den Betrieben im Vordergrund, die beklagen, dass die Berufsschule zu lange dauert sowie bei denen, die ihren Bedarf durch Abwerbung bei anderen Betrieben befriedigen. Daneben spielt eine Rolle, dass die erforderlichen Ausbildungsinhalte und die betrieblichen Tätigkeitsinhalte sich nicht decken. Von untergeordneter Bedeutung ist dagegen ein Verzicht auf Ausbildung auf Grund eines Mangels an geeigneten Bewerbern.

Tabelle 21: Gründe für Nichtausbildung ausbildungsberechtigter Betriebe 2000;
 Basis: ausbildungsberechtigte aber nicht ausbildende Betriebe
 (Mehrfachantworten möglich)

Wir bilden nicht aus, weil ...	Anteile in Prozent
die Ausgebildeten nicht übernommen werden können.	46
die eigene Ausbildung zu teuer ist.	46
die Berufsschule zu lang dauert.	34
eine Ausbildung für die betriebliche Tätigkeit nicht erforderlich ist.	23
die erforderlichen Fähigkeiten nicht im Betrieb vermittelt werden können.	13
die Ausbildungsinhalte nicht adäquat für den Betrieb sind.	13
der Bedarf durch Abwerbung bei anderen Betrieben gedeckt wird.	13
die Ausgebildeten abgeworben werden.	5
keine geeigneten Bewerber vorhanden sind.	4

Die Betriebe, die angegeben haben, dass sie nicht ausbilden, weil die erforderlichen Fähigkeiten nicht im Betrieb vermittelt werden können, stellen ein Potential für die Verbundausbildung dar. Man könnte erwarten, dass dies vor allem kleinere Betriebe sind. Es zeigt sich allerdings, dass es häufiger von mittleren Betrieben angegeben wird, die vermutlich relativ hoch spezialisiert sind. In der Welle 2001 wurden alle nicht

auszubildenden einschließlich der nicht ausbildungsberechtigten Betriebe gefragt, ob sie sich vorstellen können, Ausbildung im Verbund mit einem Bildungsträger oder mit anderen Betrieben anzubieten. Die Ergebnisse finden sich in der folgenden Tabelle.

Tabelle 22: Einstellung zur Verbundausbildung in nicht ausbildenden niedersächsischen Betrieben 2001, Basis: nicht ausbildende Betriebe

Betriebe mit ...	nicht vorstellbar	Anteile in Prozent Ausbildung im Verbund ist ...		
		vorstellbar ...	davon ^{a)} im Verbund mit ...	
			Bildungsträgern	anderen Betrieben
1-4 Beschäftigte insg.	80	20	58	42
5-19 Beschäftigte insg.	69	31	82	24
20-99 Beschäftigte insg.	67	33	72	41
100-499 Beschäftigte insg.	62	38	n. a. ^{b)}	n. a. ^{b)}
500 und mehr Beschäft.	n. a. ^{b)}	n. a. ^{b)}	n. a. ^{b)}	n. a. ^{b)}
Niedersachsen insgesamt	75	25	69	35

a) Mehrfachantworten möglich.

b) n. a. – nicht ausgewiesen wegen zu kleiner Gruppengröße.

Immerhin ein Viertel aller nicht ausbildenden Betriebe steht der Verbundausbildung prinzipiell offen gegenüber, wobei vor allem die Zusammenarbeit mit Bildungsträgern gesucht wird und weniger die Kooperation mit anderen Betrieben. Die Kooperationsbereitschaft nimmt dabei mit der Betriebsgröße zu. Da sich die Frage nur an nicht ausbildende Betriebe richtete und Großbetriebe zu einem hohen Prozentsatz ausbilden, ist die Antwortbasis hier zu klein für eine Hochrechnung.

Tabelle 23 gibt Auskunft über die grundsätzliche Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung, lässt aber offen, in welchem Umfang die Ausbildung erfolgt. Dies lässt sich aus der folgenden Aufstellung ersehen. 2002 beschäftigten die Betriebe insgesamt 139.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/ -innen, davon 42 Prozent weiblichen Geschlechts. Dies entspricht auch dem Anteil der Frauen an allen Beschäftigten. Dementsprechend sind die geschlechtsspezifischen Auszubildendenquoten gleich; sie liegen bei knapp 5 Prozent. Gegenüber den Vorjahren bedeutet dies sowohl absolut wie relativ gesehen einen Rückgang des Umfangs der Ausbildung.

Tabelle 23: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/ -innen in Niedersachsen 2000 bis 2002 (Stand jeweils 30.06.)

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	in Tau- send	Anteile in Prozent c)	d) ¹⁾	in Tau- send	Anteile in Prozent c)	d)
2000 insgesamt	163	100	5,2	73	100 45 ^{e)}	5,3
2001 insgesamt	150	100	5,0	70	100 47 ^{e)}	5,3
2002 insgesamt	139	100	4,6	59	100 42 ^{e)}	4,5
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	3	2	6	1	2	7
Verarbeitendes Gewerbe	32	23	4	9	15	6
Baugewerbe	17	12	8	1	2	5
Handel und Reparatur	24	18	5	7	11	3
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	5	4	3	4	7	8
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	5	4	5	2	4	4
unternehmensnahe Dienstleist.	12	9	4	6	11	5
Erziehung, Unterricht ^{a)}	4	3	2	2	3	2
Gesundheits-, Sozialwesen	18	13	5	16	27	6
sonstige Dienstleistungen	8	6	4	5	8	4
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	10	7	3	6	10	4
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	49	35	7	12	20	6
Bereich IHK ^{b)}	71	51	4	24	41	4
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	13	9	7	10	17	8
keine Kammerzugehörigkeit	25	18	3	16	27	4
vor 1990 gegründet	110	79	5	49	83	5
1990 oder später gegründet	23	17	4	8	14	3
1-4 Beschäftigte insg.	6	5	3	3	5	3
5-19 Beschäftigte insg.	39	28	5	17	29	4
20-99 Beschäftigte insg.	42	29	5	17	29	5
100-499 Beschäftigte insg.	26	19	4	10	18	4
500 und mehr	26	19	4	11	19	6

- a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
b) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.
c) Anteil an den Auszubildenden bzw. den weiblichen Auszubildenden insgesamt. Die Anteile addieren sich nicht immer zu 100, da nicht alle Kategorien ausgewiesen sind.
d) Anteil der Auszubildenden einschließlich Beamtenanwärter/ -innen insgesamt an den Beschäftigten insgesamt in Prozent bzw. analog für Branche.
e) Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden.
Lesebeispiel „2002 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe sind 32.000 Auszubildende. Dies entspricht 23 Prozent aller Auszubildenden. Von allen Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes sind 4 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

Gemessen an der absoluten Zahl unternimmt das Verarbeitende Gewerbe die größten Ausbildungsanstrengungen, gefolgt von Handel und Reparatur sowie vom Gesundheits- und Sozialwesen. Diese drei Bereiche sind, in etwas veränderter Reihenfolge, auch aktiv in der Ausbildung des weiblichen Nachwuchses. Bezieht man die Zahl der Auszubildenden auf die Beschäftigten und bildet eine Auszubildendenquote, weist das Baugewerbe hohe Ausbildungsleistungen auf. Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung bzw. Handel und Reparatur bilden die Schlusslichter bei der Ausbildung insgesamt bzw. der Ausbildung der Frauen.

Im Hinblick auf den quantitativen Umfang an Ausbildung liegen IHK-Betriebe an der Spitze der Rangskala; etwas mehr als die Hälfte aller Auszubildenden findet sich dort. Platz zwei nehmen Handwerkskammerbetriebe mit gut einem Drittel ein. Bei weiblichen Auszubildenden ist die Verteilung über die Kammerbereiche etwas gleichmäßiger. Bezieht man die Größe der Bereiche, gemessen durch die Beschäftigtenzahl, in die Betrachtung ein, dann zeigen Handwerkskammerbetriebe und Betriebe, die zu sonstigen Kammern gehören, die höchste Ausbildungsintensität.

Die ebenfalls in der Tabelle ausgewiesene Aufteilung auf junge und alte Betriebe ist wieder mit der Ausbildungstraditions-Hypothese vereinbar. Ältere Betriebe haben mit 5 Prozent einen etwas höheren Beschäftigungsanteil an Auszubildenden als jüngere mit 4 Prozent. Bei den weiblichen Auszubildenden ist der Unterschied ausgeprägter.

Differenziert man die Betrachtung nach der Betriebsgröße, wird deutlich, dass mittlere Betriebe mit 5 bis 99 Beschäftigten den Hauptteil der Ausbildung bestreiten und zwar sowohl im Hinblick auf die absoluten Zahlen als auch in Relation zu den Beschäftigten. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind nicht besonders stark. Eine gewisse Ausnahme bildet hier der Bereich der Großbetriebe mit seiner relativ hohen Quote an weiblichen Auszubildenden (6 Prozent).

Während Tabelle 23 den Gesamtumfang der Ausbildung ausweist, zeigt die folgende Aufstellung die Neuabschlüsse. Da die Interviews kurz vor Beginn des Ausbildungsjahres stattfanden, waren noch nicht alle geplanten Ausbildungsverträge schon getätigt. Die ausgewiesenen Werte umfassen daher zusätzlich zu den tatsächlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen die Zahl der von den Betrieben noch beabsichtigten Verträge. Mit der Zusammenfassung ist implizit unterstellt, dass die Bewerberlage eine Realisierung der Absichten zulässt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Entwicklung wie die aktuelle Struktur bei den Neuabschlüssen recht ähnlich ist wie beim eben vorgestellten Gesamtumfang an Ausbildung. Die Anzahl der Neuabschlüsse ist seit 2000 ebenso rückläufig wie die Anzahl der Betriebe, die Neuabschlüsse getätigt hat oder beabsichtigt. Da die Zahl

Tabelle 24: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge niedersächsischer Betriebe 2000 bis 2002; Basis: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

	Betriebe mit Neuabschlüssen		Anzahl Neuabschlüsse			
	in Tau- send	e)	insgesamt in Tau- send	f)	Frauen in Tau- send	f)
2000	35	31	71		n. e. ^{g)}	
2001	34	33	67		33	
2002	32	33	62	100	26	100
darunter tatsächliche Neuabschlüsse			57	92	24	92
beabsichtigte Neuabschlüsse ^{a)}			5	8	2	8
Land-, Forstwirtschaft ^{b)}	3	41	4	6	2	6
Verarbeitendes Gewerbe	4	30	11	18	3	12
Baugewerbe	6	39	8	13	0	0
Handel, Reparatur	8	35	14	23	6	23
Verkehr, Nachrichten ^{b)}	1	28	2	3	1	4
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{b)}	1	23	2	3	1	4
unternehmensnahe Dienstleistungen	2	23	5	8	2	9
Erziehung, Unterricht ^{b)}	0	4	0	1	0	0
Gesundheits-, Sozialwesen	3	33	8	13	7	27
sonstige Dienstleistungen	3	53	4	6	2	8
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	1	20	4	6	2	7
Bereich Handwerkskammer ^{c)}	12	38	21	34	6	23
Bereich IHK ^{c)}	13	33	30	49	10	38
Bereich sonstige Kammern ^{c)}	6	31	9	14	6	21
keine Kammerzugehörigkeit	3	25	9	15	6	23
vor 1990 gegründet ^{d)}	20	31	44	71	18	69
1990 oder später gegründet ^{d)}	9	33	14	23	7	25
1-4 Beschäftigte insg.	7	24	7	12	3	13
5-19 Beschäftigte insg.	14	27	17	27	8	30
20-99 Beschäftigte insg.	9	56	19	30	7	27
100-499 Beschäftigte insg.	2	82	10	16	4	15
500 und mehr	0	93	9	15	4	15

- a) Die Angaben der beabsichtigten Neuabschlüsse für weibliche Auszubildende sind geschätzt.
b) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
c) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.
d) Die Teilwerte addieren sich auf Grund von Betrieben ohne Angabe des Gründungsdatums nicht zu den Gesamtwerten.
e) Anteil an allen Betrieben des betrachteten Bereichs in Prozent.
f) Anteil an allen Neuabschlüssen in Prozent.
g) n. e. – In Befragung nicht ermittelt.

Lesebeispiel „2002, Verarbeitendes Gewerbe“: 4.000 Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes haben neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies sind 30 Prozent aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Die Zahl der Neuabschlüsse betrug 11.000 insgesamt bzw. 3.000 für Frauen; dies entsprach 18 bzw. 12 Prozent aller Neuabschlüsse bzw. der Neuabschlüsse für Frauen.

der ausbildungsberechtigten Betriebe noch stärker zurück gegangen ist, hat sich der Prozentanteil an den Betrieben mit Ausbildungsberechtigung stabilisiert. Die quantitativen Schwerpunkte bei den Neuabschlüssen liegen je nach Betrachtungsebene wieder bei den Branchen Handel und Reparatur sowie Verarbeitendes Gewerbe, bei den IHK-Betrieben gefolgt von den Handwerksbetrieben bzw. bei den mittelgroßen Firmen. Für Frauen ist auch der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen von großer Bedeutung. Sehr deutlich wird auf der anderen Seite, dass sich der Bereich Erziehung und Unterricht praktisch nicht an der betrieblichen Ausbildung beteiligt. Der Nachwuchs wird hier vor allem im tertiären Bildungssektor ausgebildet. Die Ausbildungstraditions-Hypothese wird durch die Struktur der Neuabschlüsse nicht bestätigt. Die jungen Firmen sind sogar geringfügig aktiver, d. h. der Anteil an Firmen mit Neuabschlüssen ist in dieser Gruppe etwas höher als bei den alten Firmen.

In knapp einem Drittel aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung haben im Jahr 2002 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet; dies betraf 54.000 Auszubildende. Eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung ist eine gute Voraussetzung für die künftigen Arbeitsmarktchancen der Arbeitskräfte. Allerdings ist sie keine Garantie für einen problemlosen Start ins Berufsleben. Im konjunkturell günstigen Jahr 2000 konnte ein Anteil von 58 Prozent der erfolgreichen Absolventen im Betrieb verbleiben. Im Jahr darauf sank der Wert aber deutlich ab und 2002 ist er noch einmal um einen Prozentpunkt gefallen. Ungünstig ist vor allem die Situation der weiblichen Auszubildenden, bei denen die Übernahmequote nur knapp 46 Prozent (Männer 56 Prozent) beträgt. Zwar haben ausgebildete Frauen auch in den anderen Bundesländern geringere Übernahmekancen, aber so ungleich wie in Niedersachsen ist die Situation weder in West- noch in Ostdeutschland (Westdeutschland insgesamt 57 Prozent, Frauen 53 Prozent; Ostdeutschland insgesamt 44 Prozent, Frauen 41 Prozent).

In Handel und Reparatur, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, bei den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie bei Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung bzw. bei IHK-Betrieben sind die Übernahmequoten relativ hoch und zwar sowohl für Männer als auch für Frauen. Dies sind zum Teil gleichzeitig Bereiche mit relativ geringen Ausbildungsanstrengungen. Für männliche Absolventen bieten sich auch im Verarbeitenden Gewerbe gute Übernahmekancen, für weibliche dagegen nicht. Schlusslicht im Hinblick auf die Übernahme ist die Land- und Forstwirtschaft und der Bereich Verkehr und Nachrichten. Geringe Übernahmequoten zeigen sich auch im kleinbetrieblichen Bereich. Die Übernahmekancen steigen deutlich mit der Betriebsgröße an.

Tabelle 25: Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben in Niedersachsen 2000 bis 2002;

Basis: Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventen

	übernommene Auszubildende insgesamt			übernommene Auszubildende Frauen		
	in Tausend	Anteile in Prozent d)	Anteile in Prozent e)	in Tausend	Anteile in Prozent d)	Anteile in Prozent e)
2000 insgesamt	29		58	n. e. g)		
2001 insgesamt	29		52	n. e. g)		
2002 insgesamt	27	100	51	12	100 43 f)	46
Land-, Forstwirtschaft a)	0	0	8	0	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	6	23	60	2	13	44
Baugewerbe	2	7	29	0	1	9
Handel und Reparatur	8	28	61	3	26	57
Verkehr, Nachrichten a)	0	1	21	0	1	10
Kredit-, Versicherungsgewerbe a)	2	8	91	1	10	95
unternehmensnahe Dienstleist.	3	11	74	2	16	81
Erziehung, Unterricht a)	0	1	30	0	1	26
Gesundheits-, Sozialwesen	2	6	26	1	12	24
sonstige Dienstleistungen	2	7	51	1	10	41
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	2	7	59	1	9	64
Bereich Handwerkskammer b)	8	29	46	3	23	43
Bereich IHK b)	15	55	58	6	53	58
Bereich sonstige Kammern b)	3	10	44	2	20	42
keine Kammerzugehörigkeit	4	16	52	2	21	45
vor 1990 gegründet c)	21	76	50	10	84	47
1990 oder später gegründet c)	5	16	52	2	15	40
1-4 Beschäftigte insg.	1	4	29	0	0	0
5-19 Beschäftigte insg.	7	26	39	3	23	28
20-99 Beschäftigte insg.	8	30	53	5	39	60
100-499 Beschäftigte insg.	5	20	66	3	22	70
500 und mehr	5	20	70	2	16	61
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	5		59	2		56
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	22		50	10		44
Westdeutschland			57			53

- a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
 b) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.
 c) Die Teilwerte addieren sich auf Grund von fehlenden Kategorien nicht zu den Gesamtwerten.
 d) Anteil an den übernommenen Auszubildenden bzw. den übernommenen weiblichen Auszubildenden. Anteile addieren sich nicht immer zu 100, da nicht alle Kategorien ausgewiesen sind.
 e) Anteil der übernommenen Auszubildenden einer Branche an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen der Branche in Prozent.
 f) Anteil der übernommenen weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden.
 g) n. e. – in der Befragung nicht ermittelt.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe sind 6.000 Auszubildende übernommen worden. Dies entspricht 23 Prozent aller übernommenen Auszubildenden. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 60 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Geht man davon aus, dass die Ausbildung den Betrieben Nettokosten verursacht, was für die meisten Ausbildungsfälle realistisch erscheint, dann haben nicht nur die Ausgebildeten, sondern auch die Betriebe ein Interesse an hohen Übernahmequoten. In einer friktionsfreien Welt mit vollkommener Information wäre eine vollständige Übernahme anzustreben. In der realen Welt ist dagegen ein bestimmter personalpolitischer Spielraum erforderlich, um auf Ausbildungsabbruch, Abwerbung und ähnliche Phänomene vorbereitet zu sein. Verschlechtern sich die wirtschaftlichen Rahmendaten gegen Ende der Ausbildung gegenüber der Situation zu Anfang, ist ein weiteres Absinken der Quoten erklärlich. Zum gleichen Ergebnis kommt es, wenn die Firmen auf Grund gesellschaftlicher Verantwortung über den Bedarf hinaus ausbilden. Der Einfluss der wirtschaftlichen Situation wird in den Daten unmittelbar deutlich. Differenziert man die Betrachtung nach Betrieben mit und ohne aktuellen Personalbedarf, so haben erstere eine um fast 10 Prozentpunkte höhere Übernahmequote. Bei Frauen ist der Unterschied mit 12 Prozentpunkten noch höher.

4.4 Ältere Beschäftigte

Drei von fünf niedersächsischen Betrieben beschäftigen Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind. Unterstellt man für die klassierten Betriebe jeweils einen Anteilswert entsprechend der Klassenmitte, so ergibt sich für Niedersachsen ein Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ca. 18 Prozent. Dies entspricht etwa dem westdeutschen Durchschnitt (19 Prozent).

Besonders häufig ist die Beschäftigung von Älteren in den Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Auch im Verarbeitenden Gewerbe finden sie sich relativ häufig, während umgekehrt die Belegschaft im Baugewerbe verhältnismäßig jung ist.

Tabelle 26: Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre an der Belegschaft in Niedersachsen 2002

Betriebe	Betriebe	
	in Tausend	Anteile in Prozent
ohne Beschäftigte ab 50 Jahre	75	40
mit Beschäftigten ab 50 Jahre	116	60
Anteil unter 10%	28	14
Anteil 10% bis unter 20%	24	13
Anteil 20% bis unter 30%	18	9
Anteil 30% bis unter 50%	17	9
Anteil 50% und mehr	29	15
Insgesamt	192	100

Ob und in welchem Maße die Betriebe das Problem einer alternden Belegschaft wahrnehmen, wurde in der Befragung des Jahres 2000 neben anderen Personalproblemen thematisiert. Dabei zeigte sich, dass 55 Prozent der Betriebe für die nächsten beiden Jahre gar keine Personalprobleme erwarteten. Von den übrigen wurden die hohe Lohnkostenbelastung (23 Prozent) und Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung (21 Prozent) relativ häufig als Probleme gesehen. Eine drohende Überalterung befürchteten aber nur 3 Prozent der Betriebe.

Ob ein höherer Anteil an älteren Arbeitnehmern als personalpolitisches Problem gesehen wird, hängt entscheidend von der Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer durch das Management ab. Um dies zu ermitteln, wurde im ersten Schritt erfragt, welche persönlichen Eigenschaften für die Mehrheit der Arbeitsplätze im Betrieb von Bedeutung sind. Im zweiten Schritt wurde ermittelt, ob diese Eigenschaften eher bei jüngeren oder älteren Personen vorkommen.

Nach Einschätzung der Betriebe sind die beiden wichtigsten Arbeitsplatzanforderungen Arbeitsmoral/-disziplin und Qualitätsbewusstsein, gefolgt von Erfahrungswissen und Flexibilität. Die ersten drei Eigenschaften werden tendenziell eher älteren Arbeitnehmern/ -innen zugeschrieben als jüngeren, bei der Flexibilität verhält es sich genau umgekehrt. Auch bei der Lernfähigkeit und Lernbereitschaft, die einen mittleren Stellenwert einnehmen, werden die jüngeren Arbeitnehmer/ -innen im Vorteil gesehen. Letzteres trifft auch auf die Leistungsparameter körperliche Belastbarkeit und Kreativität zu, die allerdings von den Betrieben als weniger wichtig eingeschätzt werden.

Tabelle 27: Leistungsparameter und deren Bedeutung und Vorkommen bei jüngeren und älteren Arbeitnehmern/ -innen in der Einschätzung der Betriebe 2002, Anteile in Prozent.

Leistungsparameter	Bedeutungsindex ^{a)}	Eigenschaft ist eher vorhanden bei ...		
		Jüngeren	gleich	Älteren
Arbeitsmoral, -disziplin	138	5	73	22
Qualitätsbewusstsein	136	4	77	19
Erfahrungswissen	128	5	53	42
Flexibilität	128	19	76	5
Lernfähigkeit	120	29	68	3
Loyalität	120	4	87	9
Lernbereitschaft	119	21	76	3
Teamfähigkeit	112	10	84	6
Psychische Belastbarkeit	111	9	80	11
Theoretisches Wissen	110	12	74	14
Körperliche Belastbarkeit	109	27	67	6
Kreativität	105	19	75	6

a) Gewichtungsschema: Sehr wichtig = 150, wichtig = 100, weniger wichtig = 50.

Vergleicht man über alle Leistungsparameter, gewichtet nach deren Bedeutung, das Vorkommen bei jüngeren und älteren Beschäftigten und setzt die Leistung der Jüngeren gleich 100, dann erhalten die Älteren mit 104 sogar einen etwas höheren Wert. Nach Einschätzung der Betriebe gibt es demnach kaum Unterschiede in der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Angesichts dieser Einschätzung ist es verständlich, dass spezifische Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, nur in knapp jedem fünften Betrieb vorkommen. Am weitesten verbreitet ist die Maßnahme Altersteilzeit, gefolgt von altersgemischten Arbeitsgruppen und der Einbeziehung in betriebliche Weiterbildung. Allerdings sehen sich auch 4 Prozent der Betriebe veranlasst, die Leistungsanforderungen herabzusetzen.

Tabelle 28: Betriebliche Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/ -innen beziehen 2002; Basis: Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren

Maßnahme	Betriebe	
	in Tausend	Anteile in Prozent
Keine Maßnahme	94	81
Altersteilzeit	13	11
Altersgemischte Arbeitsgruppen	7	6
Einbeziehung in betriebl. Weiterbildungsaktivitäten	6	5
Herabsetzung der Leistungsanforderungen	5	4
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	2	1
Spezielle Weiterbildungsangebote	0	0
Andere Maßnahmen	2	2

Die durchweg positive Einschätzung gegenüber älteren Beschäftigten aus dem eigenen Betrieb überträgt sich nur mit Einschränkungen auf ältere betriebsfremde Bewerberinnen und Bewerber vom externen Arbeitsmarkt. Zwar geben 53 Prozent der niedersächsischen Betriebe an, sie würden ältere Arbeitnehmer/ -innen einstellen, ohne dies an bestimmte Zusatzbedingungen zu knüpfen, aber 17 Prozent lehnen die Einstellung von Bewerben/ -innen ab einem Alter von 50 Jahren grundsätzlich ab. Die restlichen 30 Prozent knüpfen die Einstellung an Bedingungen.

Die meisten Betriebe, die eine Einstellungsbedingung formulieren, wollen Ältere nur als Teilzeitkraft einstellen, andere schließen mit Älteren nur befristete Verträge ab. Ein finanzieller Ausgleich durch Beihilfen wird zwar auch von einigen Betrieben gefordert, deren Anteil ist aber mit knapp 5 Prozent nicht sehr hoch.

Tabelle 29: Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber älteren Bewerbern 2002

Betriebe ...	Betriebe	
	in Tausend	Anteile in Prozent
ohne Einstellbereitschaft	32	17
mit Einstellbereitschaft		
ohne Vorbedingungen	107	53
mit Vorbedingungen	56	30
vorzugsweise als Teilzeitkräfte	24	12
nur mit befristetem Vertrag	12	7
nur wenn keine jüngeren Bewerber/ -innen vorhanden sind	12	6
nur wenn Beihilfen bezahlt werden	8	5

4.5 Förderung der Chancengleichheit und der Gesundheit der Beschäftigten

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen werden in 12 Prozent der Betriebe ergriffen (ähnlich Westdeutschland 15 Prozent). Diese Maßnahmen finden sich vor allem in Großbetrieben, bei denen vier von fünf entsprechende Anstrengungen unternehmen. Bei einer branchenmäßigen Differenzierung der Betrachtung fallen die Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung positiv ins Auge, während im Baugewerbe aufgrund der sehr einseitigen Personalstruktur eine Förderung der Chancengleichheit fast nicht vorkommt. Generell lässt sich sagen, dass Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit umso eher auftreten, je höher der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist.

Tabelle 30: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit der Beschäftigten 2002

	Betriebe	
	in Tausend	Anteile in Prozent
Keine Maßnahmen	167	88
Mindestens eine Maßnahme	23	12
Frauenanteil im Betrieb unter 25 Prozent	4	6
Frauenanteil im Betrieb 25 bis unter 75 Prozent	8	13
Frauenanteil im Betrieb 75 Prozent und mehr	11	20
Art der Maßnahme		
Rücksichtnahme auf Elternbedürfnisse	16	9
Angebote für Personen in Elternzeit	8	4
zuständige Stelle für Chancengleichheit	4	2
Beratungs- und Informationsangebote	4	2
Sponsoring von Kinderbetreuung	3	2
betriebliche Kinderbetreuungsangebote	2	1
andere Hilfe bei Kinderbetreuung	3	1
gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses	2	1

Die am weitesten verbreitete Art der Förderung besteht in einer Rücksichtnahme auf Elternbedürfnisse bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung (verschiedene Zeitmodelle und Telearbeit). Mehrere Arten von Hilfen bei der Kinderbetreuung werden ebenfalls häufiger genannt.

Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten werden von 18 Prozent der Betriebe durchgeführt. Auch diese Maßnahmen finden sich überproportional häufig in Großbetrieben. Allerdings ist das Betriebsgrößengefälle nicht ganz so ausgeprägt wie bei den Maßnahmen zur Chancengleichheit. Die Branchenverteilung ist verhältnismäßig ausgeglichen, was nicht verwunderlich ist, da ein hoher Krankenstand für alle Betriebe ein kostentreibender Faktor wäre.

Betriebsbezogene Maßnahmen wie Befragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und spezifische Krankenstandsanalysen sind am weitesten verbreitet. In etwas geringerem Maße werden allgemeine gesundheitsfördernde Maßnahmen von den Betrieben angeboten.

Tabelle 31: Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten 2002

Art der Maßnahme	Betriebe	
	in Tausend	Anteile in Prozent
Keine Maßnahmen	157	82
Mindestens eine Maßnahme, darunter	35	18
Befragungen über Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.	14	8
Krankenstandsanalysen	13	7
Kurse zum gesundheitsgerechten Verhalten	11	6
Gesundheitszirkel	6	3

5 Wirtschaftliche Lage

Die meisten Angaben zur wirtschaftlichen Lage stützen sich auf das abgeschlossene Berichtsjahr 2001. Ergänzend werden Erwartungen über das laufende Jahr erhoben.

5.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

Da die befragten Betriebe aus allen Wirtschaftsbereichen kommen, wird das Geschäftsvolumen in unterschiedlichen Einheiten gemessen. Für 12 Prozent der Firmen ist das Haushaltsvolumen relevant. Hierbei handelt es sich vor allem um Betriebe aus den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Versicherungen messen ihr Geschäftsvolumen durch die Beitragssumme und Banken tun dies durch die Bilanzsumme. Dies gilt für je 1 Prozent der befragten Betriebe. Die folgende Auswertung konzentriert sich auf die übrigen 86 Prozent, die das Geschäftsvolumen mit dem Umsatz messen. Bei einer Differenzierung nach Branchen entfallen damit die Bereiche Kredit- und Versicherungsgewerbe, Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Da auch im Verkehrs- und Nachrichtenwesen eine Reihe von Betrieben das Geschäftsvolumen nicht durch einen Umsatz sondern einen Haushalt messen, wird die bereits schmale statistische Basis für diesen Bereich weiter geschwächt und daher muss auf den Ausweis der Daten für diesen Bereich ebenfalls verzichtet werden.

Der Umsatz gehört zu den Größen, die von einem Teil der Interviewpartner als vertraulich angesehen wird. 26 Prozent der Betriebe mit Umsatz haben die Antwort auf diese Frage verweigert, darunter überproportional häufig kleine Dienstleistungsfirmen. Angaben, die sich nur auf die Gruppe der Antworter beziehen, können dadurch verzerrt sein. Daher wird für die Gruppe der Nichtantworter der Umsatz geschätzt. Dabei wird die Stichprobe nach 9 Branchen und 5 Betriebsgrößenklassen geschichtet und für jede Zelle wird ein Mittelwert ermittelt. Nichtantwortern wird dann der entsprechende Mittelwert zugewiesen.

Die niedersächsischen Betriebe haben 2001 im Durchschnitt einen Umsatz von 2,2 Millionen Euro erwirtschaftet. Allerdings wird dieser Durchschnitt durch wenige Großunternehmen stark nach oben getrieben. Zur Ergänzung sind daher in Tabelle 32 zusätzliche Werte eingetragen. Aus ihnen kann man entnehmen, dass die kleinsten 25 (50 / 75) Prozent der Betriebe einen Umsatz von maximal 180 (350 / 1.100) Tausend Euro hatten. Gemessen am Mittelwert wie am Median (50-Prozent-Punkt) finden sich die umsatzstärksten Firmen im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur. Am anderen Ende des Umsatzspektrums finden sich Betriebe aus dem Bereich sonstige Dienstleistungen. Ein niedriger Medianwert charakterisiert auch die unternehmensnahen Dienstleistungen.

Tabelle 32: Umsatz der niedersächsischen Betriebe 2001;
Basis: Betriebe mit Umsatz

Umsatz in Tausend Euro ^{a)}	Perzentile			Mittelwert
	25	50	75	
Niedersachsen	180	350	1.100	2.185
Land-, Forstwirtschaft ^{b)}	170	334	500	560
Verarbeitendes Gewerbe	250	650	2.000	6.761
Baugewerbe	233	350	738	994
Handel und Reparatur	218	450	1.337	3.043
unternehmensnahe Dienstleistungen	80	157	550	1.046
Gesundheits-, Sozialwesen	140	310	354	621
sonstige Dienstleistungen	100	150	225	380
1-4 Beschäftigte insg.	125	200	300	297
5-19 Beschäftigte insg.	300	500	1.200	894
20-99 Beschäftigte insg.	1.800	3.000	6.500	7.132
100-499 Beschäftigte insg.	15.000	24.000	38.000	37.000
500 und mehr	54.000	140.000	340.000	270.000

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

b) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich – wie zu erwarten – ein positiver Zusammenhang zwischen Betriebsgröße, gemessen durch die Anzahl der Beschäftigten, und dem Umsatz.

Die Umsatzerwartungen für das zum Befragungszeitpunkt laufende Jahr waren leicht pessimistisch. Knapp die Hälfte aller Betriebe rechnete zwar mit einer gleich bleibenden Geschäftsentwicklung, aber der Anteil der Firmen mit Steigerungserwartungen war nur halb so hoch wie der mit Senkungserwartungen. Im Durchschnitt resultiert daraus ein erwarteter Rückgang um 2 Prozent. Berücksichtigt man Preissteigerungen, dann ist die reale Entwicklung noch etwas ungünstiger. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt der erwartete Rückgang aber geringer aus.

Bei einer Differenzierung nach Branchen fällt auf, dass der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen Umsatzsteigerungen erwartet, während die übrigen Bereiche mit Rückgängen rechnen, die beim Verarbeitenden Gewerbe mit 5 Prozent auch deutlich ausfallen. Im Baugewerbe ist die wirtschaftliche Krise noch nicht überwunden; zwar erwarten zwei Drittel keine weitere Verschlechterung, aber ein gutes Viertel sieht das laufende Jahr pessimistisch. Die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen sind nicht sehr groß; kleinere Betriebe sind tendenziell etwas pessimistischer als große.

Tabelle 33: Erwartete Entwicklung des Umsatzes bei niedersächsischen Betrieben für 2002; Basis: Betriebe mit Umsatz

Betriebe	Der Umsatz wird ...				erwartete Änderung des Umsatzes in Prozent ^{b)}
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher sinken	Weiß noch nicht	
	Anteile in Prozent				
Niedersachsen	15	48	29	8	- 2
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	11	42	47	-	- 5
Verarbeitendes Gewerbe	13	33	49	5	- 2
Baugewerbe	3	63	26	8	- 5
Handel und Reparatur	11	39	40	10	- 1
unternehmensnahe Dienstl.	23	41	25	10	- 4
Gesundheits-, Sozialwesen	14	60	19	7	+ 1
sonstige Dienstleistungen	8	60	25	7	- 3
1-4 Beschäftigte insg.	11	49	29	11	- 2
5-19 Beschäftigte insg.	16	43	37	4	- 5
20-99 Beschäftigte insg.	19	48	29	5	- 2
100-499 Beschäftigte insg.	27	43	18	11	+ 1
500 und mehr	22	51	26	1	- 0
Westdeutschland	14	47	29	10	- 3

a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

b) Ohne Betriebe, die die erwartete Änderung noch nicht einschätzen können.

Die wirtschaftliche Lage der Firmen kann auch durch die Kennziffer Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, d.h. die Arbeitsproduktivität, ausgedrückt werden, da der jeweilige Vorleistungsanteil in der Befragung erhoben wurde. Auch bei dieser Größe sind die Durchschnittswerte durch wenige produktivitätsstarke Firmen nach oben gezogen, so dass zusätzlich wieder die Werte für das erste und dritte Quartil sowie für den Median ausgewiesen sind. Beurteilt nach dem Median ist die Produktivität im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen relativ hoch. Im letztgenannten Bereich gibt es allerdings mehr höchstproduktive Betriebe, so dass der Mittelwert dort höher liegt. Die höchste durchschnittliche Produktivität findet sich im Bereich Handel und Reparatur. Am geringsten ist die Produktivität bei den sonstigen Dienstleistungen.

Schaut man sich die Produktivität in Abhängigkeit von der Betriebsgröße an, so zeigt sich kein ganz strenges Muster. Tendenziell lässt sich sagen, dass die Produktivität mit der Betriebsgröße anwächst, weil größere Betriebe kapitalintensiver – bezogen auf Sach- wie Humankapital – produzieren. Allerdings sind auch Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten relativ produktivitätsstark. Da hier meistens Eigentümerunternehmen zu finden sind, könnte dies Ausdruck einer relativ hohen Produktivität des Geschäftsinhabers bzw. der Geschäftsinhaberin sein.

Tabelle 34: Bruttowertschöpfung der niedersächsischen Betriebe 2001;
Basis: Betriebe, mit Umsatz

Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten in Tausend Euro ^{a)}	Perzentile			Mittelwert
	25	50	75	
Niedersachsen	20	38	67	70
Land-, Forstwirtschaft ^{b)}	23	38	91	52
Verarbeitendes Gewerbe	27	43	60	55
Baugewerbe	24	39	70	55
Handel und Reparatur	17	34	79	65
unternehmensnahe Dienstleistungen	27	46	71	61
Gesundheits-, Sozialwesen	24	32	55	58
sonstige Dienstleistungen	13	16	27	25
1-4 Beschäftigte insg.	20	38	71	79
5-19 Beschäftigte insg.	19	33	62	52
20-99 Beschäftigte insg.	27	44	77	102
100-499 Beschäftigte insg.	44	62	108	95
500 und mehr	43	80	153	105

a) Umsatz minus Vorleistungen dividiert durch Beschäftigte insgesamt. Für Betriebe mit fehlenden Angaben ist der Wert geschätzt.

b) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

5.2 Ertragslage

Der wirtschaftliche Ertrag gehört zu den Größen, die von den Betrieben als vertraulich angesehen werden. Konkrete Kennziffern z.B. zur Höhe des Gewinns sind daher nicht in Interviews erfragbar. Die Betriebe sind aber in der Regel bereit, eine subjektive Einschätzung ihrer Ertragslage nach Kriterien wie „gut“ oder „befriedigend“ mitzuteilen.

Die Ertragslage der niedersächsischen Betriebe war 2001 differenziert. Ein Drittel schätzte sie als befriedigend ein, 28 Prozent als gut bis sehr gut. Denen stand allerdings eine relativ große Gruppe gegenüber, die Besorgnis über die Ertragslage äußerte (38 Prozent). Von diesen erwarteten für das Jahr 2002 nur 17 Prozent eine Besserung der Geschäftsentwicklung. Fasst man die Einzelbewertungen durch Be-punktung zusammen, so ergibt sich ein knappes „befriedigend“. Die Situation weicht von der in Westdeutschland nicht wesentlich ab.

Zwischen den verschiedenen Branchen sowie zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen sind Unterschiede vorhanden, die allerdings nicht stark ausgeprägt sind. Das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich sonstige Dienstleistungen haben eine etwas schlechtere Ertragslage als der Durchschnitt, das Gesundheits- und Sozialwesen einen besseren Wert. Auch die Land- und Forstwirtschaft sowie das Baugewerbe liegen über dem Durchschnitt. Dies ist überraschend, angesichts der häufigen Klagen über die schlechte wirtschaftliche Situation in beiden Branchen.

Möglicherweise wird die Einschätzung der betrieblichen Lage durch die allgemeine Branchensituation so beeinflusst, dass eine bestimmte Ertragskennziffer in einer Krisenbranche subjektiv als günstiger eingestuft wird als in einem florierenden Wirtschaftszweig. Relativ günstig sehen auch Großbetriebe die Lage.

Tabelle 35: Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2001;
Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

Die Ertragslage ist ...	Betriebe	
	in Tausend	Anteile in Prozent
sehr gut	3	2
gut	44	27
befriedigend	56	34
ausreichend	45	27
mangelhaft	18	11
zusammenfassende Bewertung Niedersachsen in Punkten ^{a)}		45
Land-, Forstwirtschaft ^{b)}		50
Verarbeitendes Gewerbe		42
Baugewerbe		47
Handel und Reparatur		46
unternehmensnahe Dienstleistungen		44
Gesundheits-, Sozialwesen		52
sonstige Dienstleistungen		43
1-4 Beschäftigte insg.		44
5-19 Beschäftigte insg.		47
20-99 Beschäftigte insg.		45
100-499 Beschäftigte insg.		44
500 und mehr		52
zusammenfassende Bewertung Westdeutschland		47

a) Bewertungspunkte: sehr gut = 100, gut = 75, befriedigend = 50, ausreichend = 25, mangelhaft = 0.

b) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

5.3 Investitionen

Für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe ist die Investitionstätigkeit von großer Bedeutung. Es ist von daher erfreulich, dass wie im Vorjahr mehr als die Hälfte aller Betriebe Investitionen vorgenommen haben. Dieser Wert liegt auch etwas über dem der Vergleichsregion Westdeutschland. Das wichtigste Investitionsfeld ist wieder der Bereich EDV und IKT, gefolgt von Investitionen in Produktionsanlagen sowie in die Betriebs- und Geschäftsausstattung. In den meisten Fällen dienen die Investitionen dem Ersatz bzw. der Rationalisierung. Lediglich bei jedem vierten Investor spielte die Kapazitätserweiterung eine nennenswerte Rolle, d.h. bei ihnen betrug der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen über 70 Prozent. Allerdings lag der entsprechende Vergleichswert in Westdeutschland noch darunter.

Tabelle 36: Investitionstätigkeit nach Einsatzfeldern der niedersächsischen Betriebe 2001; Basis: Betriebe mit Investitionen

	Betriebe mit Investitionen Anteile in Prozent	Investitionen in ...			
		Grundstücke, Gebäude	EDV, IuK-Technik	Prod.anl., Betriebsausstat.	Verkehrsm. Transportsysteme
		Anteile in Prozent			
Niedersachsen (alle = 100)	56	12	38	33	19
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	75	28	44	59	35
Verarbeitendes Gewerbe	68	15	47	46	20
Baugewerbe	46	4	34	31	24
Handel und Reparatur	66	16	40	39	28
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	18	1	10	10	12
Kredit-, Versicherungsgew. ^{a)}	56	21	54	42	21
unternehmensnahe Dienstl.	54	3	49	30	7
Erziehung, Unterricht ^{a)}	62	19	45	49	26
Gesundheits-, Sozialwesen	59	16	41	27	8
sonstige Dienstleistungen	47	4	28	24	19
Org. o. E., öffentl. Verwaltung	45	28	27	17	10
1-4 Beschäftigte insg.	39	11	29	21	17
5-19 Beschäftigte insg.	67	11	42	41	18
20-99 Beschäftigte insg.	74	15	54	49	28
100-499 Beschäftigte insg.	83	35	75	61	37
500 und mehr	92	41	88	83	36
Westdeutschland	53	8	36	30	15

a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

In der Land- und Forstwirtschaft sowie im Verarbeitenden Gewerbe ist die Investitionsneigung der Betriebe relativ hoch. Wie in der Gesamtwirtschaft zeigen sich auch hier Schwerpunkte bei den IKT-Investitionen und bei den Verbesserungen der Produktionsanlagen. Weit unterdurchschnittlich ist dagegen die Investitionstätigkeit der Firmen im Verkehrs- und Nachrichtengewerbe. Die Werte weichen stark von denen der anderen Branchen ab. Dies kann Ergebnis einer Verzerrung auf Grund der geringen Anzahl von Interviews in diesem Bereich sein.

Der Anteil der Betriebe mit Investitionen steigt mit der Betriebsgröße deutlich an. Dies gilt auch bei einer differenzierten Betrachtung nach Investitionsfeldern. Die Feststellung, dass nur ein relativ geringer Anteil der Kleinbetriebe Innovationen in 2001 vorgenommen hat, muss nicht als Zeichen für mangelnde Zukunftsorientierung gedeutet werden. Investitionen fallen hier eher diskontinuierlich an. Um diesen Aspekt zu berücksichtigen, wird die Analyse auf die Betriebe eingeschränkt, die von 2000 bis 2002 kontinuierlich an der Befragung teilgenommen haben.

Im Hinblick auf die Häufigkeit der Investitionstätigkeit in diesem Dreijahreszeitraum zeigt sich Folgendes: 32 Prozent der Betriebe haben in jedem Jahr investiert. Diese Betriebe findet man relativ häufig im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich mittlerer und größerer Betriebsgröße. Auf der anderen Seite haben 19 Prozent im gesamten Zeitraum keine Investition getätigt, was überproportional häufig auf Betriebe im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung und bei privaten Dienstleistungsfirmen zutrifft. Auch etwa jeder dritte Kleinstbetrieb (1-4 Beschäftigte) ist hier zu finden. Die Problematik verschärft sich für einen großen Teil dieser Betriebe noch, da etwa 80 Prozent von ihnen auch im Berichtsjahr keine Investitionen planen. Im Durchschnitt über alle Betriebe waren es dagegen „nur“ 49 Prozent, ein Wert der aber auch einen Rückgang der Investitionstätigkeit gegenüber dem Vorjahr beinhaltet.

6 Betrieb und externe Institutionen

6.1 Arbeitsamt und Betrieb

Klagen über eine mangelnde Leistungsfähigkeit der Arbeitsämter sind in der letzten Zeit häufig geäußert worden und zwar sowohl von den Betrieben und den Arbeitslosen als auch in den Medien. Allerdings ist nicht immer ganz klar, was von den Arbeitsämtern erwartet wird und in welchem Maße die konkreten Erwartungen erfüllt oder enttäuscht werden. Die Betriebsbefragung zeigt zunächst auf, wie der Kontakt mit dem Arbeitsamt hergestellt wird und in welchen Bereichen mit dem Arbeitsamt zusammengearbeitet wird.

Tabelle 37: Nutzung der Dienste der Arbeitsämter durch die Betriebe 2002; Mehrfachantworten möglich

Betrieb hat zum Arbeitsamt ...	Betriebe		
	in Tausend	Anteile in Prozent	
keinen Kontakt	99	52	
Kontakt (Klammerwert regelmäßiger Kontakt)	92	48	(7)
Kommunikationsweg			
persönlich (regelmäßig)	22	12	(2)
telefonisch (regelmäßig)	73	38	(5)
Informationsmaterial (regelmäßig)	36	19	(3)
Internet (regelmäßig)	31	16	(1)
im Bereich			
Personalsuche	63	33	
Suche nach Auszubildenden	27	14	
Qualifizierungsmöglichkeiten	9	5	
Arbeitsorganisation	8	4	
Informationen zu finanziellen Leistungen	42	22	
Ausschreibung offener Stellen im Internet	9	5	
Ausschreibung offener Ausbildungsplätze im Internet	7	4	

Der Anteil der Betriebe, die Kontakte zum Arbeitsamt haben, ist mit 48 Prozent nicht besonders hoch (Westdeutschland 50 Prozent). Hinzu kommt, dass in den meisten Fällen die Zusammenarbeit nur gelegentlich gesucht wird. Nur eine Minderheit von 7 Prozent unterhält regelmäßige Kontakte. Die Kontaktformen reichen von persönlichen Besuchen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitsamtes in der Firma, über Telefongespräche und schriftliche Informationsmaterialien aus den Ämtern, bis zu den modernen Serviceangeboten über das Internet. Am häufigsten ist der telefonische Kontakt, während persönliche Besuche relativ selten vorkommen.

Die am meisten gefragte Leistung des Arbeitsamtes ist die Hilfe bei der Personalsuche einschließlich der Suche nach Auszubildenden. Dies geschieht meist über Kontakte mit den Vermittlern und nur zu einem geringen Teil über die Ausschreibung von Stellen im Internet. An zweiter Stelle rangiert die Information über finanzielle Leistungen des Arbeitsamtes.

Tabelle 38: Beurteilung der Kontakte mit den Arbeitsämtern durch die Betriebe 2002, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe mit Kontakten zum Arbeitsamt

Kommunikationsweg	Erfahrungen sind		
	eher gut	eher schlecht	unterschiedlich
persönlicher Kontakt	58	8	33
telefonischer Kontakt	48	15	37
Informationsmaterial	50	9	42
Internet	44	9	47
insgesamt	45	13	42
Westdeutschland	42	16	42

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass insgesamt nicht mal jeder zweite Betrieb eher gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt gemacht hat, denen negative Beurteilungen jedes siebten Betriebs gegenüberstehen. Die übrigen haben sowohl gute als auch schlechte Erfahrungen gemacht. Allerdings sind die Werte insgesamt etwas günstiger als die entsprechenden für die Vergleichsregion Westdeutschland. Persönlicher Kontakt wird zwar noch relativ günstig beurteilt, kommt allerdings verhältnismäßig selten vor. Die vorherrschende Kommunikationsform Telefon hat umgekehrt einen relativ hohen Anteil von unzufriedenen Nutzern.

Im Hinblick auf die Kernaufgabe Arbeitsvermittlung wurden die Betriebe, die Arbeitsvermittlungsleistungen nutzen, um die Beurteilung einiger Aussagen gebeten, die ebenfalls noch einmal eine Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Arbeitsämter widerspiegeln.

Tabelle 39: Bewertung der Arbeitsvermittlung der Arbeitsämter durch die Betriebe 2002, Anteile in Prozent; Basis: Betriebe, die die Arbeitsvermittlung nutzen

Aussage: Das Arbeitsamt ...	Zustimmung zur Aussage, Anteile in Prozent	
	Niedersachsen	Westdeutschland
hat regelmäßig Kontakt zu unserem Betrieb.	14,6	15
übernimmt für uns eine gezielte Vorauswahl der Bewerber.	17,9	18
reagiert schnell auf unser Anliegen.	49,8	44
erspart uns Kosten bei der Personalsuche.	26,9	29
berät individuell und betriebsnah.	24,3	23

Relativ erfreulich ist, dass in Bezug auf die Reaktionszeit des Arbeitsamtes die Hälfte der Betriebe den Arbeitsämtern Schnelligkeit attestiert. Allerdings bedeutet dies auch, dass die andere Hälfte offensichtlich eher bürokratisch gemächliche Reaktionen erfahren hat. Alle anderen Aussagen finden aber noch deutlich weniger Zustimmung. Eine gezielte, betriebsindividuelle Vorauswahl der Bewerber, die die Kosten der betrieblichen Personalsuche senkt, findet höchstens für ein von fünf Unternehmen statt. Diese Werte weisen keine regionenspezifische Besonderheit auf.

6.2 Öffentliche Förderung

Öffentliche Zuschüsse werden sowohl für Investitionen und Sachausgaben als auch für Personalausgaben gewährt. Investitions- und Sachmittelzuschüsse erhielten 5 Prozent der Betriebe und zwar in erster Linie aus Landesmitteln. Die durchschnittliche Fördersumme betrug etwa 200.000 € und das Gesamtvolumen 1,5 Mrd. €. Kleinbetriebe, insbesondere solche mit weniger als 5 Beschäftigten, nehmen Zuschüsse deutlich weniger in Anspruch als größere. Bei einer Differenzierung nach Branchen fällt auf, dass das Baugewerbe fast keine Förderung erhält. Dies ist wohl dadurch zu erklären, dass hier aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage auch kaum Investitionen vorgenommen werden.

Lohn- und Gehaltskosten werden in jedem siebten Betrieb gefördert, ein Wert der deutlich über dem für Westdeutschland insgesamt liegt. Auch hier steigt die Wahrscheinlichkeit der Förderung mit der Betriebsgröße deutlich an. Verbreitetste Einzelmaßnahme sind Eingliederungszuschüsse, die vor allem an Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und in verschiedenen Dienstleistungsbereichen vergeben werden. An zweiter Stelle folgen Zuschüsse aus dem Jugend-Sofortprogramm. Insgesamt werden ca. 65.000 Beschäftigte gefördert. Dies sind 6 Prozent der Belegschaft in den geförderten Betrieben bzw. 2,4 Beschäftigte pro Betrieb.

Tabelle 40: Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen 2001, Anteile in Prozent

Zuschüsse für ...	Betriebe, Anteile in Prozent	
	Niedersachsen	Westdeutschland
Investitions- und Sachmittel	5	4
darunter		
Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der Wirtschaftsstruk.	0	
Mittel aus Bundesprogrammen (DtA, KfW)	1	
Mittel aus Landesprogrammen (z.B. Mittelstandsförderung)	2	
Europ. Förderprogramme	1	
Lohn- und Gehaltskosten	14	10
darunter		
Zuschüsse für ABM-Beschäftigte	2	
Jugend-Sofortprogramm	3	
Eingliederungszuschuss	4	
Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	2	
Arbeit statt Sozialhilfe	2	
Altersteilzeitzuschuss	1	
die betriebliche Ausbildung	1	1

Zuschüsse für die Förderung der betrieblichen Ausbildung – entweder als Sachmittelzuschuss oder als Personalkostenzuschuss – spielen keine große Rolle. Auch wenn man bedenkt, dass nur Ausbildungsbetriebe als Empfänger in Frage kommen und daher die Zuschüsse nur auf Ausbildungsbetriebe (=100 Prozent) bezieht, ergibt sich nur ein Wert von 3 Prozent geförderten Betrieben.

6.3 Tarifbindung

Tarifverträge spielen für die niedersächsische Wirtschaft nach wie vor eine erhebliche Rolle. Zwar ist nur gut die Hälfte der Betriebe tarifgebunden (Westdeutschland 46 Prozent), aber in diesen Firmen werden etwas mehr als drei Viertel aller Arbeitnehmer beschäftigt. Gegenüber den Vorjahren sind diese Werte leicht angestiegen. Hinzu kommt, dass sich ein Teil der nicht gebundenen Betrieben bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen ebenfalls am Tarifvertrag orientiert. Von den Firmen, die entweder tarifgebunden sind oder sich freiwillig an Tarifverträgen orientieren, zahlen ein Drittel übertariflich (Westdeutschland 29 Prozent), wobei die durchschnittliche Lohnspanne 10 Prozent beträgt.

Tabelle 41: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2002

	Branchentarifvertrag		Haustarif/Firmentarif	
	in Tausend	Anteile in Prozent	in Tausend	Anteile in Prozent
Beschäftigte in Niedersachsen	1.959	65	338	11
Betriebe in Niedersachsen	94	50	6	3
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	5	44	–	–
Verarbeitendes Gewerbe	8	43	1	3
Baugewerbe	14	77	0	1
Handel und Reparatur	24	54	1	2
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	6	65	0	1
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	3	64	0	1
unternehmensnahe Dienstlungen	6	26	0	1
Erziehung, Unterricht ^{a)}	5	97	–	–
Gesundheits-, Sozialwesen	6	29	1	3
sonstige Dienstleistungen	11	48	0	2
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	6	51	2	20
1-4 Beschäftigte insgesamt	36	43	1	1
5-19 Beschäftigte insgesamt	42	51	3	4
20-99 Beschäftigte insgesamt	14	67	2	8
100-499 Beschäftigte insgesamt	3	73	0	9
500 und mehr	0	86	0	8
Betriebe in Westdeutschland		44		2

a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

Das Ausmaß der Tarifbindung ist in den Branchen verschieden. Einen Spitzenwert von 97 Prozent erreicht der Bereich Erziehung und Unterricht, dessen Betriebe fast ausschließlich zum öffentlichen Dienst zählen und daher durch die entsprechenden Tarifverträge gebunden sind. Für den Bereich der öffentlichen Verwaltung sind ähnliche Werte zu erwarten. In den in Tabelle 41 ausgewiesenen Werten schlägt sich das allerdings nicht nieder, weil die öffentliche Verwaltung gemeinsam mit den Organisationen ohne Erwerbscharakter ausgewiesen wird und hier keine Branchentarifverträge existieren. Sofern hier Tarifbindung überhaupt vorliegt, ergibt sie sich aus Hausta-

rifverträgen. Ein geringes Maß an Tarifbindung findet sich im Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen.

Die Tarifbindung variiert ganz deutlich mit der Betriebsgröße. Während Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten nur zu 44 Prozent gebunden sind, steigt dieser Wert kontinuierlich mit der Beschäftigtenzahl an und erreicht 94 Prozent in den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten.