

Beschäftigungstrends 2003

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2003 für das
Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel der Universität Hannover

Bearbeiter: Wolfgang Meyer und Christian Pfeifer

April 2004

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 (noch nicht überarbeitet)	2
1 Betriebspanel als Informationsquelle	5
2 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und –entwicklung	8
2.1 Entwicklung 2000 bis 2003 insgesamt.....	8
2.2 Struktur und Entwicklung nach Branchen.....	11
2.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen.....	13
2.4 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter	16
2.5 Struktur und Entwicklung nach Regionen.....	16
3 Personalstruktur	19
3.1 Tätigkeitsgruppen	19
3.2 Überblick und Entwicklung der einzelnen Beschäftigungsformen.....	21
3.3 Teilzeitbeschäftigung	24
3.4 Befristete Beschäftigung	26
3.5 Leiharbeit	27
3.6 Mini- und Midi-Jobs.....	29
4 Personalpolitik.....	31
4.1 Einstellungen, Abgänge und freie Stellen.....	31
4.2 Betriebliche Reaktionen auf Schwankungen der Geschäftstätigkeit.....	35
4.3 Betriebliche Ausbildung	39
4.4 Weiterbildung.....	51
5 Wirtschaftliche Lage	58
5.1 Geschäftsvolumen und Produktivität	58
6 Betrieb und externe Institutionen.....	66
6.1 Öffentliche Förderung.....	66
6.2 Tarifbindung.....	67

In aller Kürze (noch nicht überarbeitet)

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.

Weiterbildung:

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.

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 einneh-

men und dass die Investitionsneigung aktuell zurück geht. Allerdings war das Ausgangsniveau etwas höher als in der Vergleichsregion Westdeutschland.

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 Informationsinstruments, so dass die Zahl der insgesamt befragten Betriebe jährlich wuchs: Von ca. 4.000 im Jahr 1993 auf ca. 16.000 im Jahr 2003; 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. Nachdem im Jahr 2002 das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales einen Teil der Finanzierung der Datenerhebung übernommen hat wurde 2003 die Erstellung dieses Länderberichtes durch das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr 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. 190.000 niedersächsischen Betriebe im Juni 2002, die insgesamt rund 2,4 Millionen sozialversicherungspflichtig 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 2003 liegen von 1.041 niedersächsischen Betrieben verwertbare Interviews vor.

Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Stand 30.06.2002) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2003

Branche	Betriebe						insgesamt	Interviews
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr			
Land-, Forstwirtschaft	8581	1437	231	13	1	10263	23	
Bergbau, Energie, Wasser	317	322	184	64	7	894	22	
Verarbeitendes Gewerbe	7697	6176	3055	897	140	17965	331	
Baugewerbe	10889	7774	1674	135	2	20474	86	
Handel, Reparatur	26535	13298	3541	411	16	43801	112	
Verkehr, Nachrichten	5562	3102	1019	137	19	9839	23	
Kredit-, Versicherungsgew.	3189	979	448	145	23	4784	22	
unternehmensnahe Dienstl.	2443	2053	581	84	12	5173	123	
Erziehung, Unterricht	11263	6621	1661	320	82	19947	48	
Gesundheits-, Sozialwesen	16800	5970	1677	299	27	24773	90	
sonst. Dienstleistungen	17634	4850	917	90	3	23494	67	
Org. o.E., Öff. Verwaltung	7070	1841	1258	388	38	10595	94	
nicht zuzuordnen	117	4	0	0	0	121	0	
insgesamt	118.097	54.427	16.246	2.983	370	192.123	–	
Interviews	113	290	338	226	74		1041	

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. 61 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 (74 Prozent mit 64 Prozent der Beschäftigten), 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 der Betriebsbefragung zu Grunde liegende Stichprobe ist so strukturiert, dass durch Hochrechnungen Aussagen für die gesamte niedersächsische Wirtschaft gemacht werden können. Die ermittelten Werte sind allerdings Schätzungen der entsprechenden Merkmale in der Grundgesamtheit und daher mit einer gewissen Unschärfe behaftet. Generell gilt: Je größer die Streuung des Merkmals und je kleiner die der Schätzung zu Grunde liegende Zahl von Interviews, desto größer ist der statistische Unschärfbereich. Kontrollrechnungen für das Jahr 2001 haben gezeigt, dass z. B. bei der Zahl der Beschäftigten insgesamt mit einer Unschärfe von ± 8 Prozent gerechnet werden muss. Hochrechnungen für Teilmengen wie z. B. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes oder Kleinbetriebe mit 1-4 Beschäftigten sind – bei steigender Unschärfe – ebenfalls möglich. Für statistisch vertretbare Aussagen sollten die hochzurechnenden Werte auf der Befragung von mehr als 30 Betrieben basieren. Wie Tabelle 1 zeigt, ist diese Bedingung in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie und Wasser, Verkehr und Nachrichten sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe nicht erfüllt. In diesen Fällen werden die entsprechenden Daten mit einem Warnhinweis versehen veröffentlicht.

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 „Antworter“ und „Nichtantworter (weiß nicht/keine Angabe)“ unterschieden. Sofern nicht anders angegeben, stellen jeweils die Antworter die Basis der Prozentangaben (= 100 Prozent). Die Gruppe der Nichtantworter 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 2003 insgesamt

Im Betriebspanel werden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst. Als Beschäftigte werden alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig

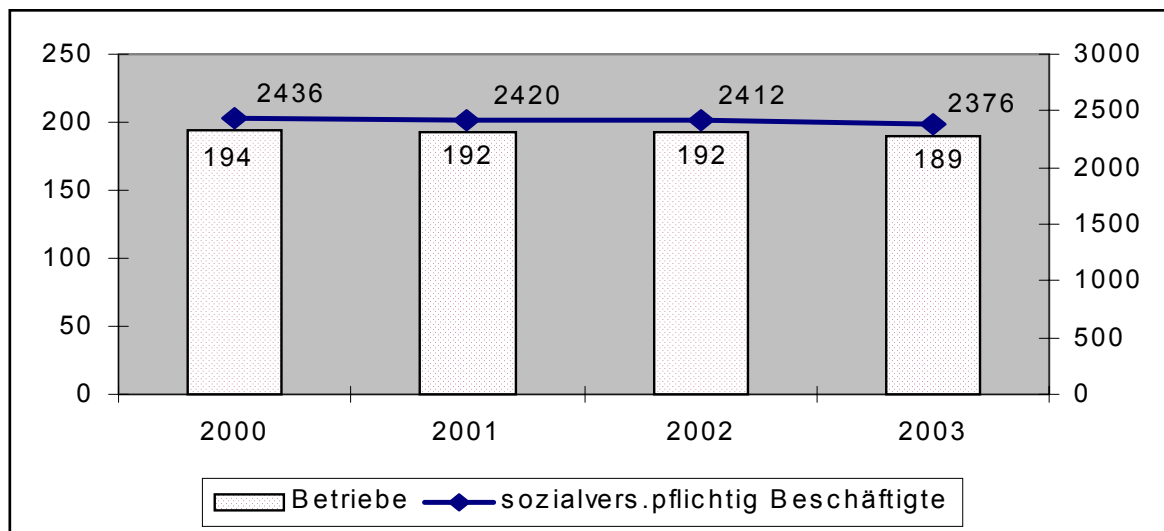
- von der Dauer der Arbeitszeit,
- davon, ob sie sozialversicherungspflichtig sind oder nicht,
- von ihrer Stellung im Beruf.

Zusätzlich zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden daher auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.¹ Da Beschäftigungsfälle registriert werden, kann es zu Doppelzählungen kommen, wenn Personen in mehreren befragten Betrieben Arbeitsverhältnisse hatten. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen muss auch beachtet werden, dass sich die Angaben im Betriebspanel auf den Stand des 30. Juni eines Jahres beziehen.

Abbildung 1 zeichnet die tatsächliche Betriebs- und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen in den Jahren 2000 bis 2003 anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach. Wie man sieht verlief die Entwicklung zwar ohne große Dynamik, aber mit einem leicht abwärts gerichteten Trend. Die Zahl der Betriebe ist über den gesamten Zeitraum von 194.000 um 2,5 Prozent auf 189.000 leicht gefallen und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ging im gleichen Maße von knapp über 2,4 Millionen auf einen knapp darunter liegenden Wert zurück. Niedersachsen liegt damit im Trend der meisten Bundesländer. In der Vergleichsregion Westdeutschland stieg die Beschäftigung von 2000 auf 2001 zwar noch geringfügig an, aber danach setzte sich auch dort der Abwärtskurs durch.

¹ Die hier ausgewiesenen Werte sind daher höher als die in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen. Da Ein-Personen-Betriebe im Panel fehlen, sind die Angaben im Vergleich zur Erwerbstätigenrechnung niedriger.

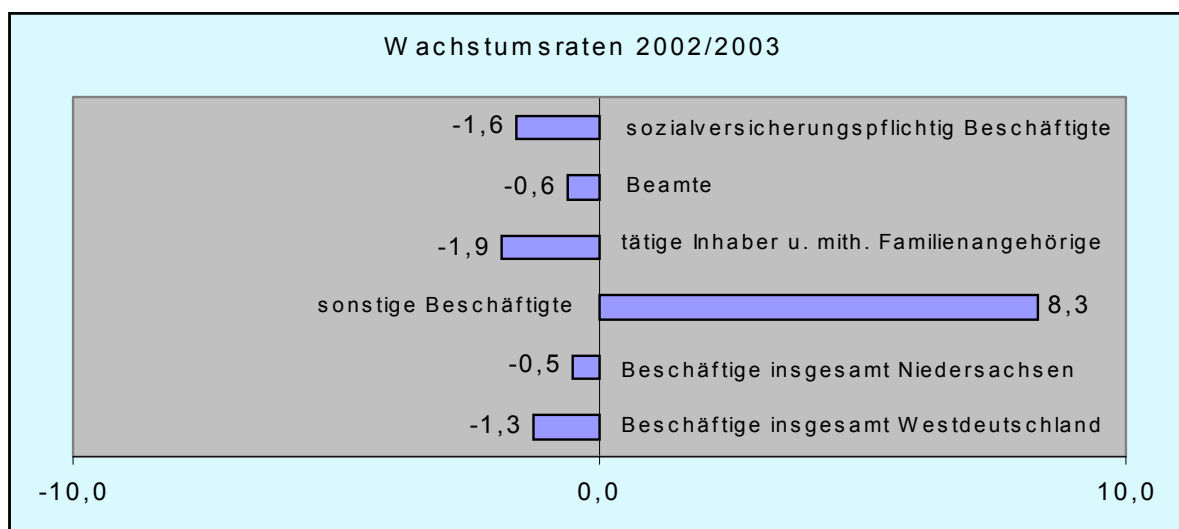
Abbildung 1: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2003, Stand: jeweils 30.06. Angaben in Tausend.



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Der in Abbildung 1 deutliche negative Trend gilt aber nicht nur für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Wie Abbildung 2 zeigt ist die Entwicklung von 2002 auf 2003 auch bei den Beamten und den tätigen Inhabern einschließlich mithelfenden Familienangehörigen rückläufig. Lediglich die sonstigen Beschäftigten, zu denen in erster Linie geringfügig Beschäftigte gehören, zeigen eine positive Entwicklung; sie steigen um 8 Prozent an. Die gesetzliche Neuregelung des Bereichs der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 1999 hatte zunächst zu einer deutlichen Verkleinerung dieser Gruppe geführt. Bereits seit 2001 setzte sich aber der alte Wachstumstrend wieder durch, der zusätzlich durch die zum 01.04.2003 in Kraft getretene Reregulierung von Mini- und Midijobs unterstützt wurde.

Abbildung 2: Wachstumsraten der Beschäftigung in Niedersachsen 2003 in Prozent



Das starke Ansteigen der geringfügigen Beschäftigung kann den Rückgang der Gesamtbeschäftigung zwar abbremsen, aber nicht umkehren; die Zahl der Beschäftigten insgesamt ging um ein halbes Prozent zurück.

Für das laufende Jahr rechnen die meisten Betriebe mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl; ca. 7 Prozent erwarten eine steigende und ca. 12 Prozent eine fallende Belegschaft. Unterstellt man für die Betriebe, die die Entwicklung nicht einschätzen können, eine Aufteilung wie bei den übrigen, führt das zu einer insgesamt um 1,1 Prozent fallenden erwarteten Beschäftigtenzahl. Zur Beurteilung der Gesamtentwicklung in Niedersachsen muss noch der Beschäftigungsbeitrag der nach der Stichprobenziehung neu gegründeten Betriebe hinzugerechnet werden, so dass insgesamt eine stabile bis leicht zurückgehende Beschäftigung wahrscheinlich ist.

Tabelle 2: Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2004 bzw. Juni 2008

Die Beschäftigung wird bis Juni voraussichtlich ...	Anteile in Prozent			
	2004		2008	
	Nieder- sachsen	West- deutschland	Nieder- sachsen	West- deutschland
etwa gleich bleiben	74	71	42	42
eher steigen	7	9	12	10
eher fallen ^{a)}	12	12	17	15
Kann man noch nicht sagen	7	8	29	33

a) Angaben für 2008 einschließlich der Kategorie „trifft nicht zu, Betrieb wird wahrscheinlich nicht mehr existieren“.

Da die Betriebe auch im Vorjahr nach ihren Beschäftigungserwartungen gefragt wurden, besteht die Möglichkeit, die Qualität der Einschätzungen zu überprüfen, in dem die im Vorjahr bestehenden Erwartungen mit der tatsächlichen Entwicklung verglichen werden. Dabei zeigt sich, dass im Jahr 2002 in 56 Prozent der Fälle der Trend richtig prognostiziert wurde. Dieser Wert erscheint einem zunächst relativ niedrig. Da aber die übrigen Betriebe die Entwicklungsrichtung zu etwa gleichen Teilen über- (24 Prozent) und unterschätzen (20 Prozent), ist die Gesamtentwicklung doch verhältnismäßig gut vorher gesagt (erwartete Wachstumsrate ohne Neugründungen – 0,9, realisiert – 0,5 Prozent).

Erfragt man die Beschäftigungserwartungen über einen Zeitraum von fünf Jahren, so bleibt die Gesamttendenz erhalten, d. h. die Betriebe rechnen auch in dieser längeren Periode mit einem leichten Rückgang der Beschäftigung. Diejenigen, die eine Tendenzaussage machen, schreiben meist die kurzfristige Erwartung fort, wie eine signifikant positive Korrelation der beiden Erwartungsreihen zeigt. In gut einem Drittel der Betriebe wird ein Richtungswechsel erwartet, d. h. dass ein Abwärts- bzw. Aufwärtstrend gestoppt oder von bisheriger Stabilität aus eingeleitet wird.

Vergleicht man anhand von Tabelle 2 die Situation in Niedersachsen mit der in Westdeutschland, dann zeigen sich weder bei den kurz- noch bei den mittelfristigen Erwartungen wesentliche Unterschiede.

2.2 Struktur und Entwicklung nach Branchen

Die meisten Betriebe und Beschäftigten finden sich in den Dienstleistungsbereichen, die in Tabelle 3 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 (22 Prozent). Im Hinblick auf die Beschäftigung sind das Verarbeitende Gewerbe (23 Prozent), Handel und Reparatur (16 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter (11 Prozent) und öffentliche Verwaltung (10 Prozent) von besonderer Bedeutung.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte in Niedersachsen 2002 und 2003 nach Branchen, Stand: jeweils 30.06.

Branche	2.002	Beschäftigte		Änderung 2002/3 in Prozent	Betriebe 2003 in Tsd.	Beschäftigte pro Betrieb 2003 Anzahl
	in Tsd.	2.003 in Tsd.	Anteile in Prozent			
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	56	57	2	3,0	10	6
Bergbau, Energie, Wasser ^{a)}	33	31	1	-6,8	1	34
Verarbeitendes Gewerbe	708	690	23	-2,5	18	38
Baugewerbe	207	201	7	-2,8	20	10
Handel, Reparatur	506	503	16	-0,6	44	11
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	208	218	7	4,3	9	24
Kredit-, Versicherungsgew. ^{a)}	94	92	3	-2,0	5	19
unternehmensnahe Dienstl.	283	290	9	2,3	25	12
Erziehung, Unterricht	107	108	4	0,7	5	21
Gesundheits-, Sozialwesen	348	351	11	0,7	20	18
sonst. Dienstleistungen	216	207	7	-4,6	24	9
Org. o.E., Öff. Verwaltung	302	304	10	0,6	11	29
insgesamt	3068	3.052	100	-0,5	192	16

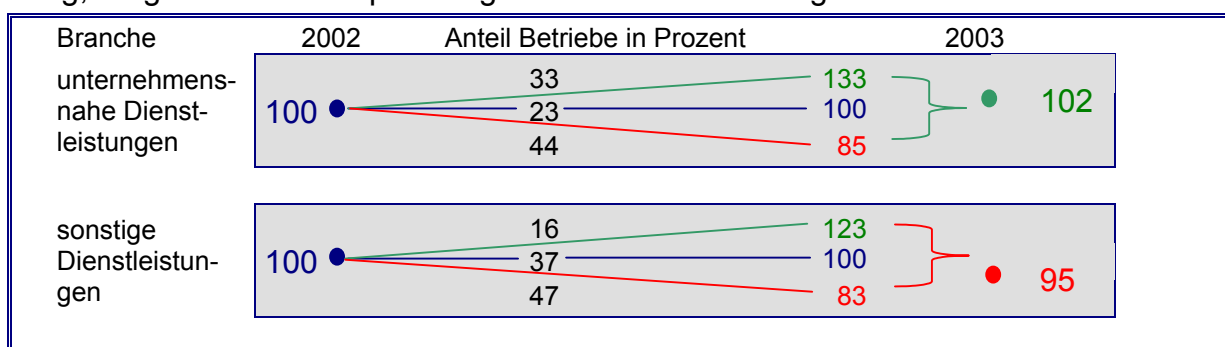
a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

Der leichte Rückgang der Beschäftigung von 2002 auf 2003 in Niedersachsen beruht auf gegenläufigen Branchenentwicklungen. Eine Zunahme der Beschäftigung ist in einigen Dienstleistungsbereichen zu verzeichnen. An der Spitze stehen dabei zwei Bereiche mit kleiner Hochrechnungsbasis (Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Land- und Forstwirtschaft) es folgen dann unternehmensnahe Dienstleistungen. Die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen haben ihre Belegschaften ebenfalls aufgestockt. Überraschend die Entwicklung bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und der öffentlichen Verwaltung, deren

Beschäftigung im vergangenen Jahr im Zuge der Haushaltskonsolidierungen deutlich zurückgegangen ist. In diesem Jahr ist die Zahl der Beschäftigten leicht gestiegen. Der Anstieg in den genannten Bereichen ist zwar zu einem großen Teil auf einen Zuwachs an Stellen für sonstige Beschäftigte zurückzuführen, aber meistens zu einem Teil auch auf zusätzliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Ausnahmen: Land- und Forstwirtschaft, Gesundheits- und Sozialwesen).

Einen relativ starken Beschäftigungsrückgang verzeichnen die Bereiche Bergbau, Energie, Wasser sowie sonstige Dienstleistungen. Fortgesetzt rückläufig ist auch die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe, in Handel und Reparatur, im Baugewerbe sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Allerdings muss sowohl bei Schrumpfung- wie auch bei Wachstumsprozessen von Branchen bedacht werden, dass diese nicht einheitlich verlaufen. Die nachfolgende Abbildung 3 verdeutlicht dies beispielhaft für je eine wachsende und eine schrumpfende Dienstleistungsbranche.

Abbildung 3: Heterogenität der Branchen in Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung, dargestellt am Beispiel ausgewählter Dienstleistungsbranchen



Das insgesamt schwache Wachstum der unternehmensnahen Dienstleistungen um 2 Prozent ergibt sich aus einer

- Beschäftigungszunahme um 33 Prozent in einem Drittel der Betriebe,
- konstanter Beschäftigung in einem knappen Viertel der Betriebe und einer
- Beschäftigungsabnahme um 15 Prozent in gut zwei Fünfteln.

Nur ein relativ kleiner Anteil der Betriebe stimmt hier in der Bewegungsrichtung mit der Beschäftigungsentwicklung der Branche überein. Noch ausgeprägter ist dieses Ungleichgewicht bei Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung, bei denen trotz Branchenwachstum etwa 60 Prozent der Betriebe schrumpfen. Deutlich homogener sind da die Verhältnisse im zweiten Beispiel, bei den sonstigen Dienstleistungen. Fast jeder zweite Betrieb zeigt – wie die Branche – einen Beschäftigungsrückgang, knapp jeder sechste wächst aber auch hier.

Die Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung bis 2003 unterscheiden sich zwischen den Branchen nicht sehr stark. In den meisten Dienstleistungsbranchen (Ausnahmen Handel und Reparatur sowie Org. o.E. und öffentliche Ver-

waltung) ist der Anteil der Betriebe mit Wachstumserwartungen etwas höher als der mit Schrumpfungserwartungen, während es im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe umgekehrt ist. Im Baugewerbe mittelfristigen Erwartungen bis 2008 bleiben auch die mittelfristigen Erwartungen bis 2008 tendenziell abwärts gerichtet, während im Verarbeitenden Gewerbe die Einschätzungen positiver werden.

2.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

Die Wirtschaft in Niedersachsen ist überwiegend kleinbetrieblich strukturiert. 87 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 3, Spalte Beschäftigte pro Betrieb). Die Größenstruktur hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht geändert.

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 2002 schlossen oder zogen in ein anderes Bundesland, andere waren nicht mehr bereit, den Fragebogen 2003 auszufüllen. Bekannt ist umgekehrt aber, wie viele Beschäftigte die 2003 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.

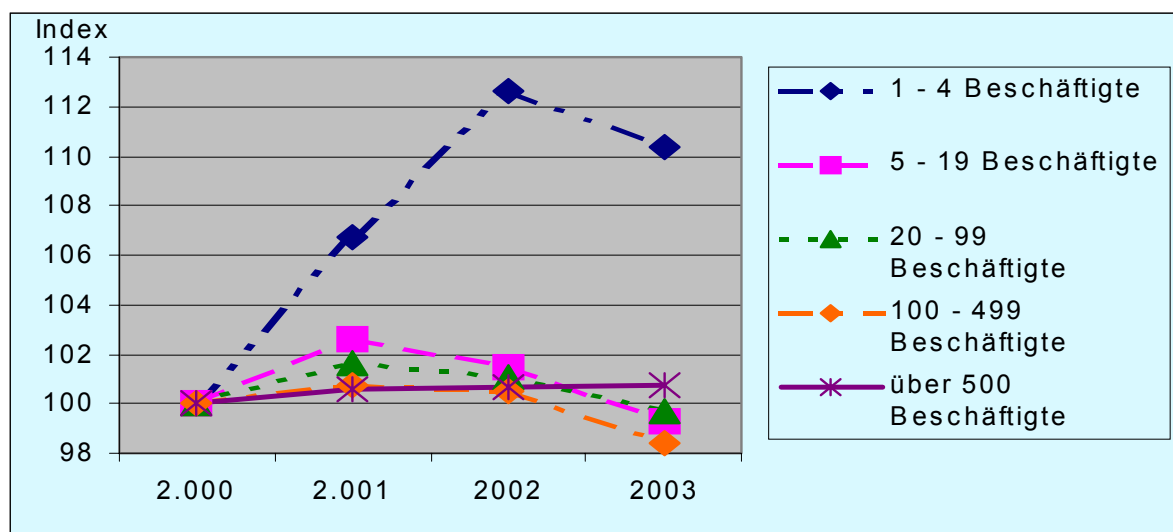
Im Hinblick auf die Beschäftigungsdynamik werden Klein- und Mittelbetriebe häufig als Keimzellen des Wachstums betrachtet, während mit Großbetrieben eher Schrumpfungsprozesse assoziiert werden. Die Ergebnisse aus Tabelle 4 passen aber – wie schon im Vorjahr – nicht zu diesem Bild. Zwar wächst die Beschäftigtenzahl in Kleinbetrieben, aber ebenso die in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, während Betriebe der mittleren Kategorien (5 bis 499 Beschäftigte) Arbeitsplatzverluste verzeichnen. Zudem muss angemerkt werden, dass das Beschäftigungswachstum weitgehend auf ein Anwachsen der Zahl der sonstigen Beschäftigten zurückzuführen ist, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dagegen in allen Größenklassen sinkt.

Tabelle 4: Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen 2003 nach Betriebsgrößenklassen (Basis: Beschäftigte insgesamt), Stand: jeweils 30.06.

Beschäftigtengrößenklasse	Beschäftigte				Betriebe 2003	
	2003		Änderung 2002 auf 2003		in Tausend	in Prozent
	in Tausend	Anteile in Prozent	in Tausend	in Prozent		
1-4 Beschäftigte insg.	225	7	2	1,1	82	43
5-19 Beschäftigte insg.	767	25	- 10	- 1,3	85	44
20-99 Beschäftigte insg.	788	26	- 13	- 1,7	20	11
100-499 Beschäftigte insg.	667	22	- 3	- 0,5	4	2
500 und mehr	604	20	8	1,3	0,5	0,2
insgesamt	3.052	100	- 16	- 0,5	192	100

In der folgenden Analyse werden nur die Betriebe betrachtet, die an allen Befragungen seit 2000 teilgenommen haben. Die Einteilung in Größenklassen erfolgt anhand der Situation im Ausgangsjahr 2000 und deren Beschäftigung wird jeweils gleich 100 gesetzt. Die in Abbildung 3 angegebenen Indexwerte für die Folgejahre beschreiben dann die Beschäftigungsentwicklung der Ausgangskohorten in der Stichprobe, da wegen großer Fehlertoleranzen auf eine Hochrechnung verzichtet wurde. Zusätzlich muss noch darauf hingewiesen werden, dass die in der Abbildung verzeichneten Trends nach oben verzerrt sind, weil sie auf der Basis überlebender Betriebe ermittelt wurden und Betriebsschließungen daher nicht berücksichtigt werden konnten. Geht man davon aus, dass die Schließungswahrscheinlichkeit mit sinkender Betriebsgröße zunimmt, dann ist die Überzeichnung bei Kleinbetrieben größer als bei Großbetrieben.

Abbildung 4: Beschäftigtenentwicklung nach Größenklassen für Panelbetriebe 2000 bis 2003 in der Stichprobe^{a)}



a) Werte nicht hochgerechnet

Von 2000 auf 2001 wächst die Beschäftigung in allen fünf Größenklassen und danach differenziert sich die Entwicklung. Im kleinbetrieblichen Bereich ist sie zunächst weiter aufwärts gerichtet und bleibt trotz eines Rückgangs von 2002 auf 2003 deutlich oberhalb des Ausgangsniveaus. Die Großbetriebe halten das 2001 erreichte Niveau, während in den mittleren Kategorien der anfängliche Zuwachs wieder verloren geht und die Betriebe 2003 unter dem Ausgangsniveau landen.

Richtet man den Fokus statt auf die zurückliegende Entwicklung auf die Erwartungen bezüglich der kommenden Jahre, dann zeigt sich ein eindeutiger Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Bei im Durchschnitt vorherrschenden Schrumpfungserwartungen sind die erwarteten Rückgänge um so kleiner, je weniger Beschäftigte die Betriebe haben. Trotz gegenwärtiger Stabilisierung rechnen die Hälfte aller Großbetriebe sowohl im Hinblick auf die Beschäftigtenentwicklung im laufenden Jahr wie auch in den kommenden fünf Jahren mit einem weiteren Abbau von Arbeitsplätzen.

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 Obergrenze 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 enger gezogen. Der Umfang des Mittelstands wird tendenziell unterschätzt, da er auf 1-Betriebs-Unternehmen eingegrenzt wird.

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 85 und 53 Prozent an. Von allen drei in Tabelle 5 betrachteten Gruppen weist der Mittelstand die schlechteste Entwicklung auf. Dies liegt daran, dass im kleinbetrieblichen Bereich (1 – 4 Beschäftigte) relativ wenig Beschäftigte konzentriert sind und die dort vorhandene Wachstumstendenz nicht ausreicht, die Schrumpfungsprozesse bei den mittleren Betrieben zu kompensieren.

Tabelle 5: Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung des Mittelstands, der privaten und öffentlichen Wirtschaft in Niedersachsen 2003, Stand: jeweils 30.06.

	Beschäftigte				Betriebe	
	2003		Änderung 2002 / 03		2003	
	in Tausend	Anteile in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteile in Prozent
private Wirtschaft insges. ^{a)}	2.467	81	- 24	- 1	168	87
Mittelstand	1.312	44	- 20	- 1,5	142	74
übrige private Wirtschaft	1.122	37	- 4	- 0,4	26	13
öffentliche Wirtschaft ^{b)}	583	19	7	1,3	24	13
insgesamt	3.052	100	- 16	- 0,5	192	100

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

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

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. Zwei Drittel aller Betriebe mit vier Fünftel der Beschäftigten wurden vor 1990 gegründet. Mit etwa 19 Beschäftigten pro Betrieb sind ältere Firmen etwas größer als die 1990 und später gegründeten, die im Durchschnitt 9 Personen beschäftigen. Entsprechend der eher kleinbetrieblichen Struktur ist auch die Beschäftigungsdynamik hier günstiger; gegenüber dem Vorjahr stieg die Beschäftigung um 1,3 Prozent, während die älteren Betriebe um 1 Prozent schrumpften.

Tabelle 6: Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen 2003 nach Betriebsalter, Stand: jeweils 30.06.

Betriebe ...	Beschäftigte				Betriebe	
	2003		Änderung 2002 / 03		2003	
	in Tausend	Anteile in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteile in Prozent
vor 1990 gegründet	2.356	80	- 24	-1,0	122	66
1990 und später gegründet	576	20	7	1,3	64	34
insgesamt	3.052	100	- 16	- 0,5	192	100

2.5 Struktur und Entwicklung nach Regionen

Die Raumstruktur des Landes wird in wirtschaftlicher Hinsicht durch die Verdichtungsräume Hannover und Braunschweig sowie die enge Verzahnung des jeweiligen niedersächsischen Umlandes mit den Stadtstaaten Bremen und Hamburg geformt. Es folgen die westlichen Städte Osnabrück und Oldenburg und Göttingen im Süden. Der übrige Raum ist stärker ländlich geprägt. Hinzu kommen im nördlichen Bereich

Besonderheiten, die aus der Küstenlage resultieren. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung sind im Prinzip bis auf Kreisebene regionalisierbar. Allerdings sind die Fallzahlen zum Teil sehr klein, so dass Hochrechnungen auf dieser Ebene nicht möglich sind. Entsprechend der Verwaltungsgliederung des Landes werden daher Regierungsbezirke als nächst höhere regionale Einheit gewählt.

Tabelle 7: Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen 2003 nach Teilregionen, Stand: jeweils 30.06.

	Beschäftigte				Betriebe	
	2003		Änderung 2002 / 03		2003	
	in Tausend	Anteile in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteile in Prozent
Regierungsbezirke						
Braunschweig	635	21	- 3	- 0,4	40	21
wachsende Betriebe		35		12,3		19
schrumpfende Betriebe		40		- 9,6		26
Hannover	814	27	- 8	- 0,9	36	19
wachsende Betriebe		41		10,8		18
schrumpfende Betriebe		41		- 10,7		26
Lüneburg	613	20	1	0,2	52	27
wachsende Betriebe		35		17,2		27
schrumpfende Betriebe		38		- 13,4		22
Weser-Ems	990	32	- 7	- 0,8	63	33
wachsende Betriebe		35		12,3		23
schrumpfende Betriebe		40		- 10,4		22
Metropolregion H-BS-GÖ ^{a)}	1.121	37	- 3	- 0,3	8	31
wachsende Betriebe		38		11,4		17
schrumpfende Betriebe		40		- 9,5		24
übriges Niedersachsen	1.931	63	- 13	- 0,7	29	69
wachsende Betriebe		37		13,7		22
schrumpfende Betriebe		39		- 11,7		25
insgesamt	3.052	100	- 16	- 0,5	192	100

a) Zur Metropolregion gehören die Region Hannover, die Städte Braunschweig, Göttingen, Salzgitter und Wolfsburg sowie die Landkreise Gifhorn, Göttingen, Goslar, Helmstedt, Holzminden, Northeim, Osterode, Peine und Wolfenbüttel.

Wirtschaftlich größter Teilraum, sowohl im Hinblick auf die Anzahl an Betrieben wie an Beschäftigten ist mit jeweils rund einem Drittel der Regierungsbezirk Weser-Ems. Ihm folgt im Hinblick auf die Beschäftigung der Bezirk Hannover und im Hinblick auf die Betriebe Lüneburg. Die bei beiden Bezirken deutlichen Unterschiede zwischen den Betriebs- und Beschäftigtenanteilen zeigen, dass der Bereich Hannover eher groß- und Lüneburg eher kleinbetrieblich strukturiert ist.

Im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung sticht der Regierungsbezirk Lüneburg positiv hervor. Während die anderen Bezirke schrumpfen, ist hier geringfügiges Wachstum festzustellen, das allerdings im wesentlichen auf einer Zunahme der ge-

ringfügigen Beschäftigung beruht. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nimmt überall ab. Da die Entwicklung in den Bezirken nicht einheitlich verläuft, ist die Analyse zusätzlich nach wachsenden und schrumpfenden Betrieben gegliedert. Im Bereich Lüneburg ist der Anteil der wachsenden Betriebe mit 27 Prozent an allen Betrieben des Bezirks am höchsten, ebenso die Wachstumsrate in diesem Segment mit 17,2 Prozent. Es handelt sich hierbei vor allem um Betriebe, die im Hamburger Umland angesiedelt sind und die von der derzeit dynamischen Entwicklung der Hafenstadt profitieren. Den Gegenpol zu diesem Bezirk mit relativ günstiger Entwicklung stellt der Regierungsbezirk Hannover dar, in dem die Wachstumselemente schwach ausgeprägt sind und der daher am stärksten schrumpft. Allerdings muss einschränkend gesagt werden, dass die Unterschiede zwischen den Bezirken insgesamt nicht sehr groß sind.

Neue Impulse in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung erhofft man sich in letzter Zeit durch die Bildung einer Metropolregion, die aus einem Zusammenschluss der Universitätsstädte Hannover, Braunschweig und Göttingen und ihres Umlandes gebildet werden soll. Die aktuelle Beschäftigungssituation dieser Metropolregion ist im Vergleich zum übrigen Niedersachsen ebenfalls in Tabelle 7 dargestellt. Ein Blick zeigt, dass sie sich bisher nicht nennenswert positiv vom Rest des Landes abhebt. Die Schrumpfrate der Beschäftigung ist zwar etwas geringer, aber der Anteil an wachsenden Betrieben ist ebenfalls kleiner. Da die Bildung der Metropolregion noch in den Anfängen steckt, sagen diese Zahlen natürlich nicht über Erfolg oder Misserfolg dieser Maßnahme.

3 Personalstruktur

3.1 Tätigkeitsgruppen

Die Einordnung der Beschäftigten nach Tätigkeitsgruppen ist eng an die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz gekoppelt. 26 Prozent der Beschäftigten sind auf Arbeitsplätzen tätig, die keine Berufsausbildung erfordern. Den Großteil davon machen un- und angelernte Arbeiter/-innen aus (20%). 21 Prozent der Beschäftigten sind als Facharbeiter tätig. Fast 47 Prozent aller Beschäftigten sind Angestellte und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten. Allerdings besitzen nur 9 Prozent aller Beschäftigten einen Fach- oder Hochschulabschluss. Der Anteil der tätigen Inhaber/-innen, Vorstände und Geschäftsführer/-innen beträgt 6 Prozent. Diese Struktur entspricht weitgehend der westdeutschen Struktur der Tätigkeitsgruppen. Frauen stellen die Mehrheit unter den Angestellten und Beamten ohne Berufsausbildung (68%) und mit abgeschlossener Lehre (58%) dar. Dagegen sind sie bei Facharbeiterinnen (12%), tätige Inhaberinnen u.ä. (20%) sowie Angestellten und Beamten mit Fach- oder Hochschulabschluss (29%) unterrepräsentativ vertreten.

Tabelle 8: Beschäftigungsstruktur nach Tätigkeitsgruppen 2003

		Anteile in Prozent	
		insgesamt	Frauen
un- und angelernte Arbeiter/-innen	a)	20	21
	b)		45
Facharbeiter/-innen	a)	21	6
	b)		12
Angestellte/Beamte, einfache Tätigkeiten	a)	6	10
	b)		68
Angest./Beamte, abgeschlossene Lehre (qualifizierte Tätigkeiten)	a)	38	52
	b)		58
Angest./Beamte, Fach-/Hochschulabschluss (qual. Tätigkeiten)	a)	9	6
	b)		29
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	a)	6	3
	b)		20

a) insgesamt: Anteil an allen Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter bzw. Anteil an allen weiblichen Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

b) Frauenanteil an den Beschäftigten der betreffenden Gruppe.

Die Aufgliederung nach Branchen offenbart erhebliche Unterschiede in der Struktur der Tätigkeitsgruppen. So beträgt der Anteil der Facharbeiter im verarbeitenden Gewerbe 39 Prozent und im Baugewerbe 51 Prozent, während er im Dienstleistungssektor und in der öffentlichen Verwaltung erwartungsgemäß sehr gering ist. Dagegen beträgt der Anteil der Angestellten und Beamten mit abgeschlossener Leh-

re im Dienstleistungssektor und in der öffentlichen Verwaltung um die 50 Prozent. Ähnliches lässt sich bei Angestellten und Beamten mit Fach- oder Hochschulabschluss beobachten. Der Anteil dieser Gruppe ist mit 31 Prozent in der Branche Erziehung und Unterricht und 26 Prozent in der öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter am höchsten.

Tabelle 9: Anteil der Tätigkeitsgruppen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

	Anteil an allen Beschäftigten o. Auszubildende und Beamtenanwärter in %					
	un- und angelernte Arbeiter/-innen	Facharbeiter/-innen	Angest./Beamte, einfache Tätigkeiten	Angest./Beamte, abgeschl. Lehre	Angest./Beamte, FH-/Hochschulabschluss	tätige Inhaber/-innen, Vorstände u.ä.
insgesamt 2003	20	21	6	38	9	6
Land- und Forstwirtschaft ^{a)}	49	15	2	12	2	21
Bergbau, Energie, Wasser ^{a)}	14	41	1	37	5	3
Verarbeitendes Gewerbe	26	39	3	22	6	3
Baugewerbe	15	51	1	19	2	12
Handel und Reparatur	19	17	11	43	2	9
Verkehr und Nachrichten ^{a)}	24	19	15	38	3	2
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	4	1	4	85	3	4
unternehmensn. Dienstleistung	23	9	4	39	15	10
Erziehung und Unterricht	11	5	3	48	31	1
Gesundheits- und Sozialwesen	11	4	8	56	9	5
sonstige Dienstleistungen	33	16	13	25	2	10
Öff. Verwaltung, Org. o. Erw.	10	9	4	50	26	0
1 bis 4 Beschäftigte	11	14	11	28	3	33
5 bis 19 Beschäftigte	19	16	11	36	6	11
20 bis 99 Beschäftigte	23	24	6	39	6	3
100 bis 499 Beschäftigte	24	19	5	41	12	1
über 500 Beschäftigte	16	26	1	39	14	0

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

Die Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass der Anteil der tätigen Inhaber u.ä. erwartungsgemäß negativ mit der Beschäftigtengrößenklasse korreliert. Der Anteil der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten – insbesondere derjenigen mit Fach- oder Hochschulabschluss – steigt mit der Größenklasse. Der Anteil der Angestellten und Beamten mit einfachen Tätigkeiten nimmt dagegen mit der Größenklasse ab.

3.2 Überblick und Entwicklung der einzelnen Beschäftigungsformen

Im Beobachtungszeitraum (2000-2003) ist der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeit nutzen um 18 Prozentpunkte auf 3 Prozent angestiegen. Dementsprechend ist auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) um 8 Prozentpunkte auf 26 Prozent gestiegen. Der stärkste Anstieg war im Jahr 2001 zu verzeichnen, d.h. nach Inkrafttreten des neuen „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ (TzBfG) zum 1.1.2001. Die neuen Regelungen (Rechtsanspruch auf Arbeitszeitverkürzung, Diskriminierungsverbot) haben somit den gewünschten Erfolg, nämlich die Ausweitung der Teilzeitarbeit. Es ist anzumerken, dass vor allem Frauen in Teilzeitarbeit beschäftigt sind und fast 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Jedoch stieg der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten von 16 Prozent im Jahr 2000 auf über 20 Prozent im Jahr 2003. Auch unter Berücksichtigung der zunehmend schlechteren Wirtschaftslage seit dem Jahr 2000, die eine Verkürzung der Arbeitszeiten in einigen Unternehmen nach sich ziehen könnte, muss der deutliche Anstieg der Teilzeitbeschäftigung den gesetzlichen Änderungen zugerechnet werden.

Die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist nicht ganz so eindeutig. Zwar ist der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt haben von 10 auf 15 Prozent angestiegen, aber der Anteil an allen Beschäftigten ist nahezu konstant bei 5 Prozent verblieben. Dies war auch Intention des Gesetzgebers, der mit dem TzBfG von 2001 zum einen eine einfache Befristung zulassen wollte, und zum anderen die Substitution dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse vermeiden wollte. Ein Teil des Anstieges könnte durch die schlechte und unsichere Wirtschaftslage begründet sein, die Befristungen für mehr Unternehmen notwendig machen.

Leiharbeit spielt weiterhin nur eine Nebenrolle unter den einzelnen Beschäftigungsformen. So nutzen gerade einmal 3 Prozent aller Betriebe Leiharbeit. Trotz des geringen Anteils ist darauf hinzuweisen, dass die Bedeutung zunimmt, da 2003 etwa ein Viertel mehr Betriebe Leiharbeiter beschäftigten als ein Jahr zuvor. Der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten liegt unter 1 Prozent und hat im Vergleich zum Vorjahr sogar leicht abgenommen. Diese Entwicklung ist etwas überraschend, da seit Januar 2003 („Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“) keine Überlassungshöchstdauer und auch kein Befristungs- und Synchronisationsverbot mehr besteht, d.h. die Beschäftigung von Leiharbeitern wurde vereinfacht. Dem wirkt jedoch entgegen, dass im Januar 2002 („Job-Aktiv-Gesetz“) ein Gleichbehandlungsgrundsatz eingeführt wurde, der ebenso, wie die im Jahr 2003 abgeschlossenen Tarifverträge, zu einer Entgelterhöhung für Leiharbeiter führt. Insgesamt entspricht die Entwicklung der Intention des Gesetzgebers, der die Substitution von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen und Diskriminierung von Leiharbeitern

vermeiden will, ohne dass den Betrieben die Einstellung von Leiharbeitern erschwert wird.

Die geringfügige Beschäftigung wurde 1999 von der Rot-Grünen Bundesregierung neu geregelt, um deren Verbreitung einzudämmen. Durch die Hartz-Reformen soll allerdings die Beschäftigung im Niedriglohnssektor wieder ausgeweitet werden („Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“). Seit April 2003 wird die geringfügige Beschäftigung als Mini-Job geführt, falls der Monatsverdienst €400 nicht übersteigt. Sowohl der Anteil der Betriebe als auch der Anteil an allen Beschäftigten ist im Jahr 2001 verglichen mit dem Vorjahr deutlich gesunken. Im Jahr 2002 ist der Anteil leicht angestiegen und hat im Jahr 2003 ungefähr wieder das Niveau von 2000 erreicht. Ein Teil der Zunahme muss den erhöhten Bemessungsgrenzen (630DM, €325, €400) für Geringfügigkeit zu gerechnet werden. Weiterhin könnte aufgrund der schlechteren Wirtschaftslage eine Arbeitszeitverkürzung in einigen Unternehmen dazu führen, dass mehr Beschäftigte unter die Bemessungsgrenze fallen. Außerdem könnte mit der gestiegenen Arbeitslosigkeit ein Zusatzarbeiter-effekt einhergehen.

Seit April 2003 besteht des Weiteren die Möglichkeit der Beschäftigung in Midi-Jobs, mit denen die „Geringfügigkeitsfalle“ ausgeschaltet werden soll. Bei einem Monatsverdienst zwischen €400,01 und €800 tritt nicht die volle Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragslast, sondern eine Gleitzone ein. Obwohl zwischen Inkrafttreten des Gesetzes und der Befragung nur drei Monate lagen, gaben 25 Prozent aller Betriebe an, Beschäftigte in Midi-Jobs zu haben, die jedoch nur 3 Prozent aller Beschäftigten ausmachen.

Der Anteil der Betriebe, die Aushilfen bzw. Praktikanten beschäftigen hat sich um 3 Prozentpunkte auf 18 Prozent im Jahr 2003 erhöht, während der Anteil der Betriebe, die freie Mitarbeiter beschäftigen, stabil bei 3 Prozent bleibt. Aushilfen bzw. Praktikanten und freie Mitarbeiter werden bei der Erfassung der Gesamtbeschäftigung nicht berücksichtigt. Daher kann für diese Beschäftigungsformen nicht der Anteil, sondern nur das Verhältnis zu allen Beschäftigten ausgewiesen werden. Das Verhältnis zu allen Beschäftigten ist sowohl für Aushilfen bzw. Praktikanten (3%), als auch für freie Mitarbeiter (1%) in etwa konstant auf niedrigem Niveau geblieben. Jedoch ist die Zahl der freien Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr um gut ein Viertel gestiegen, während die Zahl der Aushilfen bzw. Praktikanten leicht abgenommen hat.

Die oben dargestellten Beschäftigungsformen werden auch häufig als „atypisch“, nicht standardisiert, flexibel, unsicher oder prekär charakterisiert. Allerdings ist keiner der Begriffe wirklich zutreffend. Beispielsweise kann bei der starken Verbreitung von Teilzeitarbeit in den Betrieben und unter den Beschäftigten kaum von atypischen und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen gesprochen werden. Auch ist Teilzeitarbeit nicht unbedingt flexibler oder unsicherer bzw. prekärer als eine Voll-

zeitbeschäftigung – vor allem unter Berücksichtigung des hohen Frauenanteils, die häufig auf eigenen Wunsch in Teilzeitbeschäftigung sind. Des Weiteren sind die einzelnen Beschäftigungsformen nicht eindeutig zu trennen. So können Teilzeitbeschäftigte unbefristet oder befristet beschäftigt sein oder in einem Leiharbeitsverhältnis stehen. Aufgrund der geringen Arbeitsstunden kann das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten möglicherweise im Niedriglohnbereich (Mini- und Midi-Jobs) liegen. Alle dargestellten Beschäftigungsformen haben jedoch gemein, dass sie vom klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichen, das eine dauerhafte abhängige Vollzeitbeschäftigung ist, mit dem das Einkommen zum Lebensunterhalt erzielt werden kann. Die häufig vertretende Meinung einer zunehmenden Erosion des Normalarbeitsverhältnisses kann für den Beobachtungszeitraum nicht eindeutig bestätigt werden. Der einzige signifikante Anstieg ist bei dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten zu verzeichnen, die den Großteil der „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse ausmachen. Der Anteil der Betriebe, die „atypische“ Beschäftigungsformen einsetzen, ist dagegen deutlich größer und verzeichnet einen stärkeren Zuwachs. Es ist anzumerken, dass die Struktur der Beschäftigungsformen weitgehend der westdeutschen Struktur entspricht. Im Folgenden werden die Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeit sowie Mini- und Midi-Jobs genauer betrachtet.

Tabelle 10: Atypische Beschäftigungsformen im Überblick

Betriebe mit ...	2000	2001	2002	2003
	Anteil an allen Betrieben in Prozent			
Teilzeitarbeit	55	67	66	73
befristeter Beschäftigung	10	9	12	15
Leiharbeit			3	3
Mini-Jobs	44	37	40	46
Midi-Jobs				25
Aushilfen/ Praktikanten			15	18
freien Mitarbeitern			3	3
Beschäftigte in ...	Anteil an allen Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter in Prozent			
Teilzeitarbeit	18	23	25	26
Teilzeitarbeit Frauen	15	20	21	21
befristeten Arbeitsverträgen	5	4	5	5
befristeten AV Frauen	2	2	3	3
Leiharbeit			1	1
Mini-Jobs	13	9	10	12
Midi-Jobs				3
Aushilfe/ Praktikum			3	3
freier Mitarbeit			1	1

3.3 Teilzeitbeschäftigung

In etwa 73 Prozent aller Betriebe werden Teilzeitbeschäftigte beschäftigt. Eine Differenzierung nach Branchen zeigt allerdings deutliche Unterschiede, die teilweise einem Größenklasseneffekt zuzuordnen sind. Insgesamt haben 26 Prozent aller Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter ein gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis verkürzte Arbeitszeit. Eine Differenzierung nach der Größenklasse zeigt, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten negativ mit Beschäftigtenzahl korreliert ist. Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (80%). Daher ist Teilzeitbeschäftigung in Branchen mit einem höheren Anteil weiblicher Beschäftigter – vor allem Dienstleistung, Handel und Verwaltung – auch weitaus häufiger verbreitet.

Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigung

	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil TZ Frauen an allen Beschäftigten	Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten	Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten
insgesamt 2003	73	26	21	80	100
Land- und Forstwirtschaft ^{a)}	40	18	5	27	1
Bergbau, Energie, Wasser ^{a)}	34	5	4	83	0
Verarbeitendes Gewerbe	65	10	8	80	8
Baugewerbe	49	9	6	69	2
Handel und Reparatur	77	33	26	80	20
Verkehr und Nachrichten ^{a)}	91	20	17	82	6
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	37	29	28	97	3
unternehmensnahe Dienstleistungen	80	31	17	54	11
Erziehung und Unterricht	85	37	31	85	5
Gesundheits- und Sozialwesen	86	43	38	89	19
sonstige Dienstleistungen	79	48	39	82	12
Öff. Verwaltung, Org. o. Erw.	98	30	25	85	11
1 bis 4 Beschäftigte	59	34	27	77	9
5 bis 19 Beschäftigte	82	33	27	81	32
20 bis 99 Beschäftigte	90	28	23	82	27
100 bis 499 Beschäftigte	96	23	18	78	20
über 500 Beschäftigte	98	16	12	73	12

a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren..
Alle Angaben in %. Alle Beschäftigte ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

Der Anteil der Beschäftigten mit einer verkürzten Arbeitszeit an allen Beschäftigten liegt sogar noch deutlich höher als oben angegeben, da ... (Abgrenzungsproblem bei Interviewten????). So arbeiten 7 Prozent aller Beschäftigten weniger als die im Betrieb übliche Arbeitszeit, aber mehr als 24 Stunden je Woche. Der Großteil der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer arbeitet zwischen 15 und 24 Stunden. 11 Prozent aller Beschäftigten arbeiten weniger als 15 Stunden und 3 Prozent arbeiten ohne eine fest vereinbarte Stundenzahl. Die Differenzierung nach Branchen und Größenklassen entspricht in etwa der obigen Struktur der Teilzeitbeschäftigten. Jedoch sind bei Teilzeitbeschäftigten mit mehr als 24 Stunden keine Unterschiede zwischen den Größenklassen auszumachen.

Tabelle 12: Verteilung der Beschäftigten nach Länge der wöchentlichen Arbeitszeiten

	Vollzeit	Teilzeit mit mehr als 24 Stunden	Teilzeit mit 15 bis 24 Stunden	Teilzeit mit weniger als 15 Stunden	Teilzeit ohne fest vereinbarte Stunden
insgesamt 2003	67	7	13	11	3
Land- und Forstwirtschaft ^{a)}	84	0	6	9	0
Bergbau, Energie, Wasser ^{a)}	98	1	1	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	83	2	4	10	2
Baugewerbe	88	1	5	6	1
Handel und Reparatur	69	7	9	11	3
Verkehr und Nachrichten ^{a)}	66	10	17	2	6
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	86	8	5	1	0
unternehmensnahe Dienstleistungen	60	3	17	16	2
Erziehung und Unterricht	62	19	8	8	4
Gesundheits- und Sozialwesen	56	12	21	10	2
sonstige Dienstleistungen	54	5	19	18	5
Öff. Verwaltung, Org. o. Erw.	31	25	26	15	5
1 bis 4 Beschäftigte	65	7	13	13	2
5 bis 19 Beschäftigte	67	6	12	11	4
20 bis 99 Beschäftigte	73	6	11	8	2
100 bis 499 Beschäftigte	77	8	9	4	2
über 500 Beschäftigte	82	6	7	5	0

a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren..
Alle Angaben in %. Alle Beschäftigte inklusive Auszubildende und Beamtenanwärter.

Betriebliche Gründe für Teilzeitarbeit sind, nach der Betriebsbefragung im verarbeitenden Gewerbe von 1994, zum einen Mitarbeiterbindung und zum anderen die Notwendigkeit flexibel auf die Erfordernisse des Marktes reagieren zu können. Die Flexibilität wird dabei als wichtiger eingeschätzt. Allerdings beurteilten etwa die Hälfte aller Betriebe beide Gründe als unwichtig.

Tabelle 13: Gründe für Teilzeitarbeit aus Sicht der Betriebe im verarbeitenden Gewerbe (1994)

Betrieb will ...	Anteile an Betrieben mit Teilzeit in Prozent		
	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Mitarbeiter langfristig binden	25	22	54
flexibel auf Markt reagieren	36	15	49

3.4 Befristete Beschäftigung

Über 15 Prozent aller Betriebe haben Arbeitnehmer befristet beschäftigt. Der Anteil an allen Beschäftigten beträgt allerdings nur 5 Prozent. 54 Prozent der befristet Beschäftigten sind Frauen. Im 1. Halbjahr 2003 stellten 10 Prozent aller Betriebe Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen ein. Unter den Betrieben mit Neueinstellungen waren dies sogar 38 Prozent. Insgesamt wurden fast 56 Tsd. befristet Beschäftigte neu eingestellt, die 38 Prozent aller Neueinstellungen ausmachen. Der Frauenanteil bei befristeten Neueinstellungen liegt etwa 7 Prozentpunkte unterhalb des gesamten Frauenanteils an befristeten Beschäftigten.

Im ersten Halbjahr 2001 wurden fast 19 Tausend Beschäftigte, die zuvor befristet im Betrieb beschäftigt waren, übernommen. Ungefähr 4 Prozent aller Betriebe und 46 Prozent der Betriebe mit befristet Beschäftigten übernahmen somit zuvor befristet Beschäftigte. Die Mehrzahl der Befristungen im Jahr 2001 waren sachlich begründet (62%). Aber lediglich 8% der befristet Beschäftigten wurden von den Betrieben wegen einer öffentlichen Förderung beschäftigt.

Tabelle 14: Befristete Beschäftigung

	insgesamt Angaben in Prozent
Verbreitung (30.06.2003)	
Anteil an allen Betrieben	15
Anteil an allen Beschäftigten	5
Anteil befristeter Frauen an allen Beschäftigten	3
Frauenanteil an Befristung	54
Befristete Neueinstellungen (1. Halbjahr 2003)	
Anteil an allen Betrieben	10
Anteil an Betrieben mit Neueinstellungen	38
Anzahl befristete Neueinstellungen	55.933
Anteil an allen Neueinstellungen	38
Frauenanteil an befristeten Neueinstellungen	47
Übernahme nach Befristung (1. Halbjahr 2001)	
Anteil an allen Betrieben	4
Anteil an Betrieben mit befristet Beschäftigten	46
Anzahl übernommener Beschäftigter	18.767
Gründe für Befristung in % (2001)	
wg. öffentlicher Förderung	8
wg. anderem sachlichen Grund	54
ohne sachlichen Grund	38

Alle Beschäftigte ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

3.5 Leiharbeit

Nur 3,5 Prozent aller Betriebe haben im 1. Halbjahr 2003 Leiharbeitskräfte eingesetzt, die lediglich 0,7 Prozent aller Beschäftigten zum 30.6.2003 ausmachen. Die überwiegende Mehrheit der Leiharbeiter ist im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. So waren im ersten Halbjahr 2003 64 Prozent und zum 30.6.2003 sogar 72 Prozent aller Leiharbeiter im verarbeitenden Gewerbe tätig. Daher ist es wenig überraschend, dass im verarbeitenden Gewerbe 13 Prozent aller Betriebe Leiharbeitskräfte einsetzen, die in dieser Branche über 2 Prozent aller Beschäftigten zum 30.6.2003 ausmachen.

Fast 12 Prozent aller Betriebe, die Leiharbeit nutzen, übernahmen im ersten Halbjahr 2003 Leiharbeiter. Im verarbeitenden Gewerbe betrug der Anteil dagegen nur knapp 10 Prozent. Noch gravierender ist der Unterschied, wenn die Anzahl der übernommenen Leiharbeitskräfte ins Verhältnis zu den beschäftigten Leiharbeitern gesetzt

wird. So wurde insgesamt fast jeder zehnte Leiharbeiter übernommen, während dies im verarbeitenden Gewerbe noch nicht einmal jeder fünfundzwanzigste war.

Die Verteilung der Leiharbeitskräfte nach Tätigkeitsgruppen zeigt deutlich, dass vor allem un- und angelernte Arbeiter sowie Facharbeiter betroffen sind. So waren insgesamt nur 10 Prozent und im verarbeitenden Gewerbe sogar nur 4 Prozent aller Leiharbeitskräfte Angestellte. Der Anteil der Angestellten für einfache Tätigkeiten ist dabei schwindend gering.

Tabelle 15: Leiharbeit

	alle Angaben in Prozent	
	insgesamt	verarbeitendes Gewerbe
Verbreitung (2003)		
Anteil an allen Betrieben (1. Halbjahr 2003)	3,5	13,2
Anzahl Leiharbeitskräfte (1. Halbjahr 2003)	38.445	24.719
Anzahl Leiharbeitskräfte (30.6.2003)	20.042	14.529
Anteil an allen Beschäftigten (30.6.2003)	0,7	2,2
Übernahme (1. Halbjahr 2003)		
Anteil an allen Betrieben	0,4	1,3
Anteil an Betrieben mit Leiharbeit	11,7	9,6
Anzahl übernommene Leiharbeitskräfte	3.786	926
Verhältnis: Übernommene : Leiharbeiter	9,8	3,7
Verteilung nach Beschäftigtengruppen (1. Halbjahr 2003)		
un- und angelernte Arbeiter	39,2	48,4
Facharbeiter/-innen	50,4	46,6
Angestellte für einfache Tätigkeiten	0,6	0,6
Angestellte mit Berufsausbildung	4,0	2,5
Angestellte mit Studienabschluss	5,8	1,8
Verteilung nach Einsatzdauer (1. Halbjahr 2003)		
bis zu einer Woche	11,6	7,6
länger als 1 Woche bis zu 6 Wochen	38,0	32,4
länger als 6 Wochen bis zu 3 Monaten	15,7	19,8
länger als 3 Monate bis zu 1 Jahr	28,3	36,2
länger als 1 Jahr	6,4	4,0
Verteilung nach Vermittlungseinrichtungen (1. Halbjahr 2003)		
kommerzielle Leiharbeitsfirmen	88,6	92,1
nicht vorrangig gewinnorientierte Verleiher	4,9	6,5
Sonstige	6,5	1,4

Alle Beschäftigte ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

Die Verteilung der Leiharbeitskräfte nach Länge der Einsatzdauer zeigt, dass nur ein geringer Anteil kürzer als eine Woche oder länger als ein Jahr eingesetzt wird. Insgesamt liegt die Einsatzdauer von 82 Prozent der Leiharbeitskräfte zwischen einer Woche und einem Jahr, wobei die mittlere Einsatzdauer (6 bis 12 Wochen) mit nur 16 Prozentpunkten den geringsten Anteil hat. Ungefähr 90 Prozent aller Leiharbeitskräfte wurden von kommerziellen Leiharbeitsfirmen vermittelt.

3.6 Mini- und Midi-Jobs

Insgesamt beschäftigen 46 Prozent aller Betriebe Arbeitnehmer in einem Mini-Job, die 12 Prozent aller Beschäftigten ausmachen. Eine Differenzierung nach Branchen und Betriebsgröße zeigt allerdings erhebliche Unterschiede. So ist der Anteil der Betriebe mit Mini-Jobs sowie der Anteil an allen Beschäftigten in den Branchen Bergbau/ Energie/ Wasser, Baugewerbe, Verkehr/ Nachrichten, Kredit-/ Versicherungsgewerbe und Erziehung/ Unterricht unterdurchschnittlich. Im verarbeitenden Gewerbe und in der öffentlichen Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck

Tabelle 15: Mini-Jobs

	Anteil an allen Betrieben in %	Anteil an allen Beschäftigten in %	Anteil an allen Mini-Jobs in %
insgesamt 2003	46	12	100
Land- und Forstwirtschaft ^{a)}	53	25	4
Bergbau, Energie, Wasser ^{a)}	20	2	0
Verarbeitendes Gewerbe	50	5	8
Baugewerbe	33	6	3
Handel und Reparatur	50	20	27
Verkehr und Nachrichten ^{a)}	27	6	3
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	9	6	1
unternehmensnahe Dienstleistungen	42	19	15
Erziehung und Unterricht	36	5	1
Gesundheits- und Sozialwesen	64	15	14
sonstige Dienstleistungen	53	31	18
Öff. Verwaltung, Org. o. Erw.	46	5	4
1 bis 4 Beschäftigte	26	14	8
5 bis 19 Beschäftigte	60	21	45
20 bis 99 Beschäftigte	65	13	28
100 bis 499 Beschäftigte	58	8	14
über 500 Beschäftigte	38	3	5

a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren..
Alle Beschäftigte ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

liegt der Anteil der Betriebe zwar ungefähr im Durchschnitt, aber der Anteil an allen Beschäftigten in den Branchen ist mit 5 Prozent sehr gering. Die meisten Mini-Jobs finden sich in den Branchen Handel/ Reparatur und Dienstleistungen, in denen etwa 80 Prozent aller geringfügig Beschäftigten beschäftigt sind. Die Differenzierung nach Größenklassen zeigt deutlich, dass die Bedeutung der Mini-Jobs mit zunehmender Betriebsgröße abnimmt. Besonders ausgeprägt sind Mini-Jobs in Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten, in denen 45 Prozent aller geringfügig Beschäftigten tätig sind und 21 Prozent aller Beschäftigten einen Mini-Job haben.

Der Anteil an allen Betrieben, die Arbeitnehmer in Midi-Jobs beschäftigen, liegt bei 25 Prozent. Insgesamt ist der Anteil an allen Beschäftigten mit 3 Prozent allerdings noch nicht von sehr großer Bedeutung. Von allen Beschäftigten in Midi-Jobs sind 31 Prozent in einer Vollzeitstätigkeit. Des Weiteren konnten in 4 Prozent aller Betriebe Midi-Jobs nicht besetzt werden. Die Hauptgründe hierfür liegen in der mangelnden Zahl an Bewerbern generell (33%), an geeigneten Bewerbern (22%) und in den zu hohen Entgelterwartungen der Bewerber (19%).

Tabelle 16: Midi-Jobs

	insgesamt alle Angaben in Prozent
Verbreitung (30.06.2003)	
Anteil an allen Betrieben	25
Anteil an allen Beschäftigten	3
Anteil Vollzeit an allen Midi-Jobs	31
Nichtbesetzte Midi-Jobs (1. Halbjahr 2003)	
Anteil an allen Betrieben	4
Gründe für Nichtbesetzung (Mehrfachnennungen möglich)	
wg. mangelnder Zahl an Bewerbern	33
wg. mangelnder Zahl an geeigneten Bewerbern	22
wg. zu hoher Entgelterwartungen der Bewerber	19
wg. unvereinbarer AZ-Vorstellungen der Bewerber	1
wg. sonstiger Gründe	32

Alle Beschäftigte ohne Auszubildende und Beamtenanwärter. AZ: Arbeitszeit.

4 Personalpolitik

4.1 Einstellungen, Abgänge und freie Stellen

Von 2002 auf 2003 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Niedersachsen um ein halbes Prozent verringert. 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 2003 knapp 150.000 Einstellungen und 126.000 Personalabgänge, die sich jeweils auf etwa ein Viertel der Betriebe verteilten. 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 einem geringen Rückgang der Beschäftigtenzahlen von Mitte 2002 auf Mitte 2003 im ersten Halbjahr 2003 die Abgänge um 23.000 niedriger liegen als die Einstellungen, weist darauf hin, dass eine Abwärtsbewegung zum Ende des Jahres 2002 in eine Aufwärtsbewegung umschwenkte.

Tabelle 17: Personalbewegung in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2003

	Einstellungen		Personalabgänge	
	in Tausend	in Prozent a) b)	in Tausend	in Prozent c) b)
Betriebe Niedersachsen	52	27	46	24
Personen Niedersachsen	149	100	126	100
darunter Frauen	64	43	56	44
darunter befristet eingestellt	56	38		
darunter vom Arbeitsamt vermittelt	29	19		
Betriebe Westdeutschland	395	23	464	27

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

b) Anteil der Einstellungen / Abgänge an allen Beschäftigten.

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

Sowohl an den Einstellungen wie an den Abgängen sind Frauen geringfügig stärker beteiligt als Männer, denn sie stellen 42 Prozent aller Beschäftigten und 43 bzw. 44 Prozent der Ein- und Austritte. Zu den Branchen mit hoher Dynamik zählen Handel und Reparatur sowie die unternehmensnahen und die sonstigen Dienstleistungen, während umgekehrt die Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung relativ geringe Personalbewegungen aufweisen. Das Verarbeitende Gewerbe blieb ebenfalls relativ stabil. Damit korrespondierend weisen Klein- und Mittelbetriebe tendenziell eine höhere und Großbetriebe eine geringere Dynamik auf.

Bei den Einstellungen machten 28 Prozent der einstellenden Firmen von der Möglichkeit der Befristung Gebrauch. Da vor allem größere Betriebe diese Möglichkeit nutzten betraf dies immerhin 38 Prozent der eingestellten Personen. Bei den Frauen war die Situation mit 41 Prozent befristeten Einstellungen noch etwas ungünstiger.

Ein relativ hoher Teil der Einstellungen (44 Prozent) betraf das Segment der Geringqualifizierten. Dies darf aber nicht als Indiz für gute Arbeitsmarktchancen dieser Gruppe angesehen werden. Zum einen sind Geringqualifizierte auch unter den Arbeitssuchenden stark vertreten, zum anderen ist deren Beschäftigungsdauer im Durchschnitt relativ kurz, so dass sie auch einen großen Teil der Abgänge ausmachen. Spiegelbildlich zum hohen Anteil der Geringqualifizierten an den Einstellungen ist der geringe Anteil der qualifizierten Angestellten mit abgeschlossener Lehre, obwohl dies die größte Tätigkeitsgruppe unter den Beschäftigten ist. Hierin drücken sich sowohl konjunkturelle wie strukturelle Einflüsse aus, zu denen u. a. die Rationalisierungsmaßnahmen der Bürotätigkeit infolge der Verbesserungen der Informations- und Kommunikationstechnik zählen.

In der wirtschaftspolitischen Diskussion der vergangenen Jahre sind die Arbeitsämter wegen mangelnder Leistungsfähigkeit bei der Bewältigung der bestehenden Arbeitsmarktprobleme kritisiert worden. Die Betriebsbefragung des letzten Jahres hat gezeigt, dass die Betriebe vor allem mit der Unterstützung bei der Personalsuche unzufrieden sind. Sie weichen daher auf andere Rekrutierungswege aus. Dementsprechend ist bei Einstellungen der Einschaltungsgrad der Arbeitsverwaltung mit 19 Prozent relativ gering. Bei un- und angelernten Arbeiterinnen und Arbeitern ist die Unterstützung durch das Arbeitsamt noch relativ häufig (24 Prozent), während sie bei Hoch- und Fachhochschulabsolventen kaum Bedeutung hat (4 Prozent).

Die Betriebe, die im 1. Halbjahr 2003 keine Einstellungen vorgenommen haben, haben zum allergrößten Teil (95 Prozent) auch keinen Bedarf an neuem Personal. Aus Mangel an geeigneten Bewerbern verzichteten nur 5 Prozent der Firmen auf Einstellungen. Lediglich im Bereich Handel und Reparatur ist dieser Wert mit 7 Prozent etwas höher.

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 21.000. 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 suchten Organisationen ohne Erwerbscharakter und die öffentliche Verwaltung 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 Beschäf-

tigungsentwicklung aufweisen. Dabei wurden die Personalkapazitäten in einigen Bereichen etwas zu weit reduziert oder es findet eine Umstrukturierung der Arbeitsnachfrage statt, so dass Mitte 2003 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 der drängendste Personalbedarf bei hochqualifizierten Arbeitskräften (Ang./Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten, für die ein Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erforderlich ist), danach folgen Facharbeiter.

Tabelle 18: Personalsuche in Niedersachsen Mitte 2003

	Betriebe			Beschäftigte	
	in Tausend	Anteile in Prozent b)	c)	in Tausend	Anteile in Prozent d)
Niedersachsen	10	100	5	21	100
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	0	2	2	0	2
Bergbau, Energie, Wasser ^{a)}	0	0	1	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	1	11	6	3	13
Baugewerbe	1	9	4	2	9
Handel, Reparatur	3	26	6	4	19
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	0	0	0	1	5
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	0	2	4	1	3
unternehmensnahe Dienstleistungen	1	10	4	3	16
Erziehung, Unterricht	1	6	12	1	5
Gesundheits-, Sozialwesen	2	19	10	3	16
sonstige Dienstleistungen	1	12	5	3	12
Org. o.E., Öffentliche Verwaltung	0	0	0	0	2
1-4 Beschäftigte insg.	1	12	1	2	9
5-19 Beschäftigte insg.	4	35	4	5	24
20-99 Beschäftigte insg.	4	42	21	8	39
100-499 Beschäftigte insg.	1	10	27	4	20
500 und mehr	0	2	34	2	8
un- und angelernte Arbeiter/ -innen				4	19
Facharbeiter/ -innen				5	26
Angest./Beamte einfache Tätigkeiten				1	6
Angest./B. qualifizierte Tätigkeit nach Lehre				7	34
Angest./B. qual. Tätigk. nach Hochschulabschl.				3	16
Betriebe Westdeutschland	137		8	267	

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

b) Anteil an den Personal suchenden Betrieben.

c) Anteil der Personal suchenden Betriebe an allen Betrieben der Kategorie.

d) Anteil an den gesuchten Beschäftigten.

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 2003 etwas geringer als die Zugänge, so dass – wie bereits eingangs des Abschnitts festgestellt – eine leichte Belebung der Beschäftigung erfolgte. Kündigungen seitens der Arbeitnehmer sowie seitens des Betriebes sind die wichtigsten Gründe für Abgänge. Gegenüber dem Vorjahr haben Arbeitnehmerkündigungen etwas an Bedeutung verloren und Betriebskündigungen gewonnen. Das Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses und einer Ausbildung sind weitere wichtige Abgangsgründe. Bei der Kategorie Übergang des Arbeitnehmers in den Ruhestand wird jetzt differenziert zwischen Übergängen mit Erreichen der regulären Altersgrenze und solchen, die vorher eintreten. Beide Arten treten gleich häufig auf. Dies entspricht allerdings nicht ganz den Erfahrungen der Rentenversicherungsträger, die noch von einem Übergewicht der Frühverrentung berichten. Insgesamt ist die Struktur der Abgänge der in Westdeutschland sehr ähnlich.

Tabelle 19: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2003, 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)	Ruhestand mit Erreichen d. regulären Altersgrenze	Ruhestand vor Erreichen d. regulären Altersgrenze
Niedersachsen insgesamt	29	29	6	14	5	4	4
Land-, Forstwirtschaft ^{b)}	5	8	2	65	0	0	0
Bergbau, Energie, Wasser ^{b)}	12	4	4	10	2	10	8
Verarbeitendes Gewerbe	16	32	7	9	12	6	7
Baugewerbe	14	59	10	1	3	4	3
Handel, Reparatur	43	27	7	6	4	2	4
Verkehr, Nachrichten ^{b)}	46	28	0	14	2	2	2
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{b)}	21	5	29	8	0	1	6
unternehmensnahe Dienstleistungen	37	44	4	8	0	2	1
Erziehung, Unterricht	18	9	16	30	5	7	3
Gesundheits-, Sozialwesen	37	12	9	19	5	6	3
sonstige Dienstleistungen	29	50	3	5	3	1	0
Org. o.E., Öffentliche Verwaltung	11	6	3	30	6	11	15
1-4 Beschäftigte insg.	20	26	6	23	2	2	0
5-19 Beschäftigte insg.	33	38	9	8	1	1	3
20-99 Beschäftigte insg.	38	32	5	10	4	4	3
100-499 Beschäftigte insg.	21	25	5	17	8	7	7
500 und mehr	14	12	5	21	13	8	10
Westdeutschland							

a) Die Prozentsätze addieren sich nicht zu Hundert, da nicht alle Kategorien ausgewiesen sind.

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

Das Muster der Abgangsgründe unterscheidet sich zwischen den Branchen und den Betriebsgrößenklassen stark. Betriebsseitige Kündigungen dominieren als Abgangsgrund im Baugewerbe und bei den sonstigen Dienstleistungen bzw. bei den Betrieben von 5 bis 19 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 ca. 50 bis 70 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 Betriebliche Reaktionen auf Schwankungen der Geschäftstätigkeit

Treten in den Betrieben stärkere Schwankungen in der Produktion oder der Geschäftstätigkeit auf, erfordert dies von den Beschäftigten wie vom Personalmanagement erhöhte Flexibilität. Die Anforderungen sind insbesondere dann hoch, wenn es sich bei den Schwankungen nicht um regelmäßig wiederkehrende, planbare Zyklen, sondern um unerwartete Schocks handelt. In dem der Befragung vorausgehenden Jahr 2002 zeigten sich stärkere Schwankungen in gut einem Viertel der Betriebe Niedersachsens mit ebenfalls gut einem Viertel der Beschäftigten.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigen sich Schwankungen verstärkt im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und bei den sonstigen Dienstleistungen, zu denen u. a. das Gastgewerbe gehört. Wenig schwankungsanfällig sind demgegenüber Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigen sich keine starken Unterschiede. Klein- wie Großbetriebe sehen sich in etwas geringerem Maße Schwankungen gegenüber als Betriebe mittlerer Größe.

Tabelle 20: Beschäftigte in Betrieben mit stärkeren Schwankungen der Geschäftstätigkeit im Jahr 2002

	Betriebe		Beschäftigte	
	in Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent
Niedersachsen insgesamt	49	26	809	27
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	3	26	16	28
Bergbau, Energie, Wasser ^{a)}	0	51	10	33
Verarbeitendes Gewerbe	9	47	277	40
Baugewerbe	7	34	74	37
Handel, Reparatur	12	26	123	24
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	3	28	51	24
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	0	6	5	6
unternehmensnahe Dienstleistungen	6	22	101	35
Erziehung, Unterricht	1	22	13	12
Gesundheits-, Sozialwesen	1	4	42	12
sonstige Dienstleistungen	9	37	85	41
Org. o.E., Öffentliche Verwaltung	0	1	12	4
1-4 Beschäftigte insg.	16	20	42	20
5-19 Beschäftigte insg.	26	30	228	29
20-99 Beschäftigte insg.	7	32	241	31
100-499 Beschäftigte insg.	1	28	196	29
500 und mehr	0	18	102	17
Westdeutschland	464	27		

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

In Tabelle 21 ist festgehalten, mit welchen Maßnahmen die Betriebe versuchen, auf stärkere Schwankungen der Produktion oder Geschäftstätigkeit zu reagieren. Bei den Maßnahmen ist angegeben, welcher Anteil der Betriebe, in denen das Problem „Schwankungen“ besteht, das betreffende Instrument nutzt. Da die meisten Betriebe mehrere Maßnahmen einsetzen (Durchschnitt 2,2), addieren sich die Anteilswerte nicht zu Hundert. Wie man sieht, reagieren gut die Hälfte aller Betriebe in Niedersachsen mit Änderungen der Urlaubsplanung/Planung freier Tage. Dies ist auch die Maßnahme, die von den meisten Betrieben als wichtigste eingestuft wird. Es folgen Auf- bzw. Abbau von Überstunden/Sonderschichten und Einstellung bzw. Entlassung von Personal. Die letztgenannte Maßnahme wird vermutlich vor allem in den Fällen gewählt, in denen Schocks als dauerhaft erwartet werden. Da flexible Arbeitszeitmodelle nur in etwa einem Viertel der niedersächsischen Betriebe realisiert sind, ist es nicht verwunderlich, dass von dieser Reaktionsform relativ selten Gebrauch gemacht wird.

Tabelle 21: Betriebliche Maßnahmen zur Bewältigung von Schwankungen in Niedersachsen; Anteile an Betrieben mit stärkeren Schwankungen in Prozent

Priorität	Maßnahme	Nieder- sachsen	Verarb. Gewerbe / Bau- gewerbe	Dienst- leistun- gen	West- deutsch- land
1	Anpassung von Urlaub / freien Tagen	53	66	45	49
2	Auf- / Abbau v. Überstunden und Sondersch.	46	67	34	45
3	Einstellung / Entlassung von Personal	23	32	18	21
4	Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle	21	20	23	20
5	Innerbetriebliche Umsetzungen	12	7	15	16
6	Auf- / Abbau von Lagerbeständen	25	26	27	19
7	Kurzarbeit	7	15	4	7
8	Aushilfen / befristete Verträge	8	6	10	8
9	Änderung der Lieferzeiten	14	26	9	9
10	Ausweitung / Verringerung v. Unteraufträgen	5	10	3	7
11	Leih- / Zeitarbeit	3	10	1	5

Einige der Reaktionsformen auf Schwankungen werden sowohl in produzierenden Betrieben wie im Dienstleistungsbereich etwa gleichartig genutzt, wie z. B. Lagerbestandsvariationen sowie Arbeitszeitvariationen im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle. Bei anderen zeigen sich deutliche Unterschiede. Überstundenvariationen findet man wesentlich häufiger im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe als bei den Dienstleistungen. Das Gleiche gilt für Kurzarbeit, Vergabe von Unteraufträgen und den Einsatz von Leiharbeit. Umgekehrt werden innerbetriebliche Umsetzungen eher in Dienstleistungsbranchen durchgeführt, da hier die Heterogenität der Arbeitsaufgaben vermutlich geringer ist als im Bereich der Produktion.

Differenziert man die Analyse wieder nach der Betriebsgröße, so zeigt sich, dass größere Betriebe einen umfangreicheren Mix an Maßnahmen ergreifen als kleinere, die Prioritäten aber ähnlich gesetzt werden. Die vier wichtigsten Instrumenten aus Tabelle 18 werden in allen Größenklassen ähnlich beurteilt, wobei größere Betriebe eher Überstundenvariationen an die Spitze setzen als Variationen der Urlaubsplanung. Auch der Einsatz von Leiharbeitern ist eher in Großbetrieben üblich.

Die Flexibilität der Betriebe beruht, wie eben dargestellt, zu einem bedeutenden Teil auf dem Einsatz von Überstunden, der im Fragebogen jeweils für das zurückliegende Jahr, d. h. hier für 2002, erfasst wird. Da im Jahr 2002 rezessive Tendenzen vorherrschten, ging die Zahl der Betriebe mit Überstunden gegenüber dem Vorjahr deutlich zurück. Nur noch 42 Prozent der Betriebe machten von diesem Instrument Gebrauch (Tabelle 22). 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, wäh-

rend sie in den Organisationen ohne Erwerbscharakter und der öffentlichen Verwaltung in geringerem Maße auftreten.

Tabelle 22: Überstunden im Jahr 2002 in Niedersachsen, Art des Ausgleichs und betroffene Beschäftigte

Betriebe ...	in Tausend	Anteile in Prozent	
		a)	b)
ohne Überstunden	110	58	
mit Überstunden	81	42	100
darunter Ausgleich			
nicht vorgesehen	5	3	6
ausschließlich durch Freizeit	41	21	51
Vergütung und Freizeit	25	13	31
ausschließlich durch Vergütung	10	5	12
Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden	489	16	23

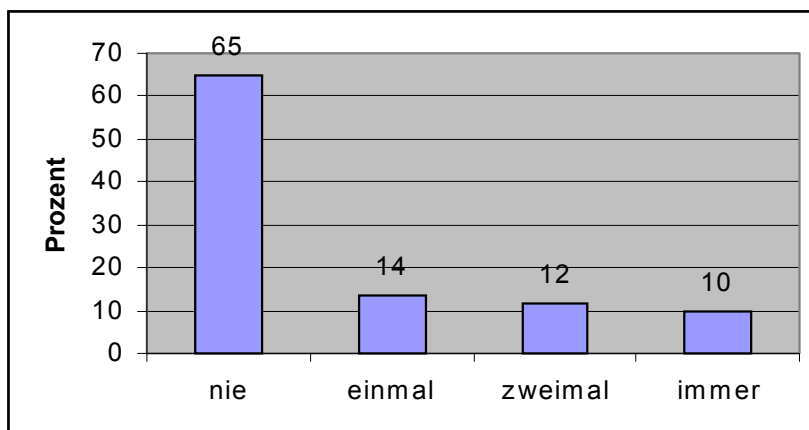
a) Anteil an allen Betrieben bzw. Beschäftigten in Prozent.

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

Während früher die Überstunden in großem Ausmaß durch Bezahlung ausgeglichen wurden, spielt diese Ausgleichsform heute keine große Rolle mehr. Mit zunehmender Verbreitung der Arbeitszeitkonten gewinnt statt dessen der Freizeitausgleich an Bedeutung. Gut die Hälfte der Betriebe gleicht Überstunden ausschließlich durch Freizeit aus, ein knappes Drittel durch einen Mix aus Freizeit und Vergütung. Unbezahlte Überstunden finden sich in 6 Prozent der Firmen; sie sind vor allem im Bereich der höher qualifizierten Beschäftigten üblich.

In der wirtschaftspolitischen Diskussion ist strittig, ob und in welchem Umfang die Zahl der Beschäftigten durch eine Reduzierung des Überstundenumfangs erhöht werden kann. Eine Substitution von Überstunden durch zusätzliche Beschäftigte ist dann möglich, wenn der Überstundenanfall dauerhaft ist und die Umwandlung keine zusätzlichen Kosten verursacht. Um zu prüfen, in welchem Umfang diese Bedingungen erfüllt sind, wird die Analyse auf Betriebe eingeschränkt, die in den letzten drei Jahren kontinuierlich an der Befragung teilgenommen haben. Legt man diese Gruppe zugrunde und prüft, in wie vielen Jahren in den Betrieben bezahlte Überstunden angefallen sind, dann zeigt sich das in Abbildung 5 dargestellte Bild.

Abbildung 5: Betriebe nach Anzahl der Perioden mit bezahlten Überstunden im Zeitraum 2000 bis 2002 in Niedersachsen; Basis: Betriebe, die sich an den Wellen 2001 bis 2003 kontinuierlich beteiligt haben.



Zwei Drittel dieser Betriebe haben in keinem der drei betrachteten Jahre bezahlte Überstunden angeordnet, darunter überproportional viele Klein- und Mittelbetriebe, bzw. Betriebe ohne stärkere Schwankungen der Geschäftstätigkeit. Ein dauerhafter Überstundeneinsatz ist dagegen in jedem zehnten Betrieb zu verzeichnen. Da darunter vor allem größere Betriebe zu finden sind, ist der Anteil der in diesen Betrieben von Überstunden betroffenen Beschäftigten mit 14 Prozent höher als der Betriebsanteil. Dieser Wert besagt allerdings nicht, dass diese Beschäftigten dauerhaft Mehrarbeit leisten. Anhand der Datenlage kann nur der Betrieb, nicht aber die Beschäftigtengruppe mit Überstunden identifiziert werden. Es ist also nicht auszuschließen, dass die Gruppe der Betroffenen in den drei Jahren jeweils unterschiedlich zusammengesetzt ist, d. h. z. B. im ersten Jahr in der Gießerei, im zweiten in der Lackiererei und im dritten Jahr im Versand Überstunden auftreten. Es ist ebenfalls möglich, dass die Überstunden nur in einigen Monaten des Jahres anfallen. Die ausgewiesenen Werte stellen daher Obergrenzen dar, die vermutlich nur in wenigen Fällen erreicht werden. Die hier vorgelegten Indizien sprechen daher zusammengefaßt nicht dafür, dass sich Überstunden zu einem größeren Maß in zusätzliche Beschäftigung umwandeln lassen.

Hier könnte noch auf Kurzarbeit eingegangen werden.

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 benö-

tigten 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 gegenüber dem Vorjahr erfreulicherweise nicht weiter gesunken (Tabelle 23), sondern geringfügig auf jetzt 57 Prozent gestiegen.² Hierzu hat entscheidend beigetragen, dass die Ausbildereignungsverordnung im Mai 2003 für fünf Jahre außer Kraft gesetzt worden ist und die Betriebe derzeit keine formale Kammerprüfung für die Ausbilder benötigen. Da ein erheblicher Teil der Betriebe diese Neuordnung bisher noch nicht zur Kenntnis genommen hat (65 Prozent), können sich hieraus auch im nächsten Jahr noch positive Impulse für die Ausbildung ergeben.

Leider ist trotz intensiver Bemühungen des Bundes, der Länder, der Kammern und der Arbeitsämter aufgrund der ungünstigen Rahmenbedingungen – Beschäftigungsabbau bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Stagnation der Wirtschaft – die Ausschöpfung des Potentials an Ausbildungsbetrieben weiter zurück gegangen. Nur noch die Hälfte aller im Jahr 2003 berechtigten Betriebe nimmt tatsächlich an der Ausbildung teil; bezogen auf alle Betriebe macht dies 28 Prozent aus.

² Da sich die Struktur der von 2002 auf 2003 aus dem Panel ausgeschiedenen Betriebe im Hinblick auf das Ausbildungsverhalten von der der neu aufgenommenen Betriebe unterscheidet, werden in die Analyse nur die Betriebe aufgenommen, die in beiden Jahren befragt wurden. Dies betrifft 77 Prozent der Grundgesamtheit.

Tabelle 23: Ausbildungsberechtigung und –beteiligung niedersächsischer Betriebe 2002 und 2003; Basis: Betriebe, die an den Befragungen 2002 und 2003 teilgenommen haben

Betriebe ...		Anteile in Prozent		
		b)	c)	d)
2002	mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
	mit Ausbildung	31	56	
2003	mit Ausbildungsberechtigung	57	100	
	wegen Aussetzung AEV	3	6	
	Ausbildungsberechtigung im Verbund	3	6	
	mit Ausbildung	28	50	
	mit Ausbildung		100	
	Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	1	3	13
	Verarbeitendes Gewerbe	5	17	39
	Baugewerbe	6	21	52
	Handel, Reparatur	7	24	28
	Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	1	2	20
	unternehmensnahe Dienstleistungen	3	12	28
	Erziehung, Unterricht ^{a)}	0	1	12
	Gesundheits-, Sozialwesen	2	7	23
	sonstige Dienstleistungen	3	10	25
	Org. o.E., öffentliche Verwaltung	1	2	8
	Bereich Handwerkskammer ^{e)}	13	45	50
	Bereich IHK ^{e)}	12	42	28
	Bereich sonstige Kammern ^{e)}	5	16	36
	keine Kammerzugehörigkeit	2	9	10
	Vor 1990 gegründet	19	68	29
	1990 oder später gegründet	9	32	26
	ohne Ausbildungsberechtigung	43	100	
	Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	3	7	50
	Verarbeitendes Gewerbe	4	10	36
	Baugewerbe	3	7	27
	Handel, Reparatur	7	17	32
	Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	2	4	55
	unternehmensnahe Dienstleistungen	5	12	46
	Erziehung, Unterricht ^{a)}	0	1	30
	Gesundheits-, Sozialwesen	4	9	43
	sonstige Dienstleistungen	6	14	54
	Org. o.E., öffentliche Verwaltung	6	14	88

- a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
b) Anteil an allen Betrieben.
c) Anteil an den Betrieben mit/ohne Ausbildungsberechtigung bzw. mit Ausbildung.
d) Anteil der ausbildenden Betriebe bzw. der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben der Branche.
e) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.

Lesebeispiel „2003 Betriebe mit Ausbildung, Verarbeitendes Gewerbe“: 7.000 Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes bilden aus. Dies sind 4 Prozent aller Betriebe bzw. 12 Prozent aller ausbildenden Betriebe. Von den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes bilden 39 Prozent aus.

Im Vergleich zu Westdeutschland fallen die Ausbildungsanstrengungen der niedersächsischen Betriebe unterdurchschnittlich aus (Westdeutschland 61 Prozent Ausbildungsberechtigung, 30 Prozent ausbildende Betriebe).

Schlusslichter im Hinblick auf die Ausbildungsanstrengungen sind wie in den Vorjahren die Bereiche Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht; nur 8 bzw. 12 Prozent bilden dort tatsächlich aus. Auch die Ausbildungsanstrengungen in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen sind unterdurchschnittlich. Denen stehen überdurchschnittliche Leistungen im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe gegenüber. Im Baugewerbe gibt es allerdings immer noch einen nicht unerheblichen Teil von Firmen, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (27 Prozent), was angesichts der wirtschaftlichen Situation dieser Branche, die eine Nachwuchsförderung aus verschiedenen Gründen erschwert, nicht überraschend ist. Einen außerordentlich hohen Anteil an Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung findet man bei Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung, sowie bei den sonstigen Dienstleistungen.

Unterteilt man die Betriebe nach der Kammerzugehörigkeit, bestätigt 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.

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. Die Ergebnisse sind aber nicht eindeutig zu interpretieren. Zwar bilden von den älteren Betrieben 29 Prozent aus, von den 1990 oder später gegründeten dagegen nur 26 Prozent, dieser Unterschied ist aber nicht besonders markant und kann auch auf Unterschiede im Branchenmix zurückzuführen sein. Die jüngeren Betriebe gehören zu einem überproportionalen Anteil zu den Dienstleistungen, die generell weniger ausbildungsstark sind.

Eine Befragung der ausbildungsberechtigten aber nicht ausbildenden Betriebe nach den Gründen für ihr Verhalten ist für die kommende Welle 2004 geplant. In der wirtschaftspolitischen Diskussion wird häufig angegeben, dass in vielen Betrieben kein aktueller Bedarf an Ausgebildeten besteht („Ausgebildete können nicht übernommen werden“ sowie „Ausbildung für betr. Tätigkeit nicht erforderlich“) bzw. die betriebliche

Ausbildung zu teuer ist. Beides wurde auch in einer früheren Befragung bestätigt. Von untergeordneter Bedeutung zeigte sich dagegen ein Verzicht auf Ausbildung auf Grund eines Mangels an geeigneten Bewerbern.

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. Ende Juni 2003 beschäftigten die Betriebe insgesamt 142.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/ -innen, davon 39 Prozent weiblichen Geschlechts. Dies entspricht nicht ganz dem Anteil der Frauen an allen Beschäftigten. Dementsprechend sind die geschlechtsspezifischen Auszubildendenquote etwas unterschiedlich; sie liegt für Frauen 0,1-Prozentpunkt unter dem Wert für die Gruppe insgesamt. Gegenüber dem Vorjahr ist der Umfang der Ausbildung sowohl absolut wie relativ gesehen etwas zurückgegangen.

Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt das Verarbeitende Gewerbe die größten Ausbildungsanstrengungen, gefolgt von Handel und Reparatur, Baugewerbe sowie vom Gesundheits- und Sozialwesen. Diese Bereiche sind mit Ausnahme des Baugewerbes, in etwas veränderter Reihenfolge, auch aktiv in der Ausbildung des weiblichen Nachwuchses. Bezieht man die Zahl der Auszubildenden auf die Beschäftigten insgesamt und bildet eine Auszubildendenquote, weist das Baugewerbe die höchsten Ausbildungsleistungen auf. Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung bilden wie im Vorjahr die Schlusslichter bei der Ausbildung insgesamt, obwohl sie im Gegensatz zu den meisten anderen Branchen ihre Ausbildungsanstrengungen nicht gesenkt, sondern z. T. sogar noch erhöht haben. Auch im Bereich Handel und Reparatur ist die Zahl der Auszubildenden gestiegen, während der stärkste Rückgang im Kredit- und Versicherungsgewerbe zu verzeichnen ist..

Im Hinblick auf den quantitativen Umfang an Ausbildung liegen IHK-Betriebe an der Spitze der Rangskala; mehr als die Hälfte aller Auszubildenden findet sich dort. Platz zwei nehmen Handwerkskammerbetriebe mit knapp zwei Fünftel ein. Die sonstigen Kammern sowie der kammerfreie Bereich spielen mit 12 bzw. 13 Prozent eine weniger wichtige Rolle. Bei weiblichen Auszubildenden ist die Verteilung über die Kammerbereiche gleichmäßiger, allerdings ragt auch hier der IHK-Bereich heraus. 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 und der kammerfreie Bereich die geringste.

Tabelle 24: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/ -innen in Niedersachsen 2002 und 2003 (Stand jeweils 30.06.); Basis: Betriebe, die an den Befragungen 2002 und 2003 teilgenommen haben

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Index 2002=100	Anteile in Prozent c)	d) ¹⁾	Index 2002=100	Anteile in Prozent c)	d)
2002 insgesamt	100	100	4,5	100	39 ^{e)} 100	4,4
2003 insgesamt	98	100	4,4	98	39 ^{e)} 100	4,3
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	92	2	5,5			2,8
Verarbeitendes Gewerbe	93	24	3,9		16	4,4
Baugewerbe	98	13	8,3		2	3,5
Handel und Reparatur	105	21	5,8		20	4,8
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	86	3	3,5		3	2,6
unternehmensnahe Dienstleist.	93	8	4,2		13	7,4
Erziehung, Unterricht ^{a)}	119	2	2,8		2	1,8
Gesundheits-, Sozialwesen	95	10	4,6		22	4,9
sonstige Dienstleistungen	100	6	4,3		8	3,3
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	100	8	3,3		12	4,2
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	95	39	7,8		21	6,7
Bereich IHK ^{b)}	99	55	4,0		44	3,8
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	95	12	8,3		22	9,9
keine Kammerzugehörigkeit	103	13	2,6		21	2,9
vor 1990 gegründet	96	80	4,3		79	4,4
1990 oder später gegründet	100	20	4,7		21	4,1
1-4 Beschäftigte insg.	89	3	2,2		4	2,7
5-19 Beschäftigte insg.	96	32	6,0		31	4,7
20-99 Beschäftigte insg.	94	31	5,1		32	4,9
100-499 Beschäftigte insg.	108	17	3,4		16	3,3
500 und mehr	103	17	3,4		17	4,5

- 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 „2003 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildung gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozent auf einen Indexwert von 98 gesunken. Es sind dort 24 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes sind 3,9 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

Die ebenfalls in der Tabelle ausgewiesene Aufteilung auf junge und alte Betriebe ergibt wieder keine klare Bestätigung der Ausbildungstraditions-Hypothese. Ältere Betriebe haben im Gegensatz dazu mit 4,3 Prozent einen geringeren Beschäfti-

gungsanteil an Auszubildenden als jüngere mit 4,7 Prozent. Bei den weiblichen Auszubildenden ist der Unterschied aber umgekehrt.

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. Die größeren Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten haben aber die Ausbildungsanstrengungen erhöht. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung nach Größenklassen sind kaum festzustellen.

Um bei einem Mangel an Ausbildungsplätzen die Ausbildungsanstrengungen der Betriebe zu steigern, ist bekanntlich die Einführung einer Ausbildungsumlage (Entwurf eines Gesetzes zur Förderung und Sicherung des Fachkräftenachwuchses und der Berufsausbildungschancen der jungen Generation – BerASichG) geplant. In einer Mangelsituation sollen Betriebe, welche die notwendige Ausbildungsquote nicht erreichen, eine Abgabe zahlen, aus deren Ertrag zusätzliche Ausbildungsplätze und überdurchschnittliche Ausbildungsleistungen gefördert werden. Gemäß dem Gesetzesentwurf der Fraktionen des Regierungsbündnisses wird die Ausbildung dabei etwas enger gefaßt als in der Betriebsbefragung, da die Beamtenanwärter nicht mit einbezogen werden. Die Ausbildungsquote wird anders als in Tabelle 21 nicht auf die Beschäftigten insgesamt, sondern nur auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezogen. Zudem wird bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl Teilzeitarbeit berücksichtigt, in dem Vollzeitäquivalente berechnet werden. Um die Konsequenzen des geplanten Gesetzes für die niedersächsischen Betriebe darstellen zu können, liegen den in Tabelle 22 ausgewiesenen Werten – soweit möglich – die Abgrenzungen des Entwurfs zugrunde. Folgende Abgrenzungsprobleme treten auf:

- Im Paneldatensatz wird die Struktur der Teilzeitbeschäftigung nur für die Beschäftigten insgesamt klassiert abgefragt, wobei die Klassengrenzen nicht mit denen des Gesetzesentwurfes übereinstimmen. Den Berechnungen von Vollzeitäquivalenten für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte liegen daher die folgenden Annahmen zu Grunde: a) Die Verteilung innerhalb der Klassengrenzen ist gleichmäßig. b) Die Zeitstruktur der Teilzeitbeschäftigung bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stimmt mit der der Beschäftigten insgesamt überein. Damit werden die tatsächlichen Vollzeitäquivalente vermutlich unter- und die berechneten Ausbildungsquoten überschätzt.
- Die Ausbildungsquoten werden hier auf der Basis der Beschäftigung Ende Juni 2003 berechnet und nicht als Jahresdurchschnitt. Damit ist der Ausbildungsumfang in Bildungsgängen mit zwei- oder dreieinhalbjähriger Dauer vermutlich unterschätzt.
- Die Ausbildungsquoten werden für Betriebe und nicht für Unternehmen ermittelt.

Tabelle 25: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen 2002 und 2003 (Stand jeweils 30.06.); Basis: Betriebe, die an den Befragungen 2002 und 2003 teilgenommen haben

	Ausbildungsquote (AQ) gemäß Gesetzentwurf			Ausbildungsquote (AQ) modifiziert ^{e)}		
	Wert	Anteil Betriebe mit AQ \geq notwendige AQ ^{c)}	Zahlungspflicht ^{d)}	Wert	Anteil Betriebe mit AQ \geq notwendige AQ ^{c)}	Zahlungspflicht ^{d)}
2003 insgesamt	6,0	24	25	8,8	27	23
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	10,6	16	10	26,8	18	8
Verarbeitendes Gewerbe	4,4	27	32	6,7	31	28
Baugewerbe	10,4	45	10	14,1	46	9
Handel und Reparatur	8,9	27	21	12,0	30	18
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	4,0	15	17	4,4	17	15
unternehmensnahe Dienstleist.	6,6	27	19	11,4	29	17
Erziehung, Unterricht ^{a)}	1,2	0	85	2,0	0	85
Gesundheits-, Sozialwesen	6,4	20	26	9,0	23	23
sonstige Dienstleistungen	8,4	21	26	15,5	23	24
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	5,0	3	59	8,1	5	57
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	10,2	45	10	14,4	45	9
Bereich IHK ^{b)}	5,0	20	29	7,3	24	26
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	14,3	47	4	21,3	49	2
keine Kammerzugehörigkeit	4,4	5	42	6,9	6	41

- a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
- b) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.
- c) Anteil der Betriebe mit einer Ausbildungsquote von mindestens 7 Prozent an allen Betrieben bzw. den Betrieben der betreffenden Teilgruppe.
- d) Anteil der Betriebe mit einer Ausbildungsquote von unter 7 Prozent und einer Zahl von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 10 an allen Betrieben bzw. den Betrieben der betreffenden Teilgruppe.
- e) Die Auszubildenden werden in Beziehung gesetzt zu Facharbeitern und Angestellten mit beruflicher Ausbildung, d.h. un- und angelernte Arbeiter und Angestellte sowie Beschäftigte mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss werden aus der Berechnung ausgeschlossen.

Lesebeispiel „2003 Verarbeitendes Gewerbe“: Das Verarbeitende Gewerbe weist eine Ausbildungsquote von 4,4 Prozent aus. Bei 27 Prozent der Betriebe ist die Ausbildungsquote größer oder gleich dem als notwendig angesehenen Wert von 7 Prozent. 32 Prozent der Betriebe müssten eine Ausbildungsplatzabgabe bezahlen. Die Angaben bei der modifizierten Ausbildungsquote sind analog zu interpretieren.

Das Gesetz hält eine Ausbildungsquote von 7 Prozent für notwendig, um einerseits den Fachkräftenachwuchs und andererseits die Berufsausbildungschancen der jungen Generation zu sichern. Wie ein Blick auf den linken Teil der Tabelle zeigt, wird dieser Wert für Niedersachsen insgesamt nicht erreicht. Die tatsächliche Ausbildungsquote blieb 2003 um einen Prozentpunkt unter diesem Wert. Etwa ein Viertel der Betriebe liegt über dieser Norm; dies sind etwa drei von vier ausbildenden Betrieben. Die Betriebe, die die notwendige Ausbildungsquote nicht erreichen, müssen

dann eine Abgabe entrichten, wenn sie 11 und mehr sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte haben. Dies trifft für 25 Prozent der Betriebe zu.³

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Branchen oder Kammern zeigt sich erneut das bekannte Muster: Überdurchschnittliche Ausbildungsanstrengungen finden sich im Baugewerbe und in Handel und Reparatur bzw. im Bereich der Handwerkskammern und der sonstigen Kammern, weit unterdurchschnittlich sind die Anstrengungen im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung bzw. Betrieben ohne Kammerzugehörigkeit. Hier finden sich dementsprechend auch hohe Anteile von Betrieben mit Zahlungspflicht. Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Situation uneinheitlich. Einerseits erfüllen gut ein Viertel der Betriebe die gesetzte Norm, andererseits unterliegt knapp ein Drittel der Abgabe.

Nach dem Gesetzentwurf bleibt bei der Berechnung der Ausbildungsquote die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten unberücksichtigt. Alternativ könnten die Auszubildenden in Beziehung zu den Beschäftigten gesetzt werden, für deren Arbeitsplätze eine betriebliche Berufsausbildung erforderlich ist. Nichtausbildende Betriebe, die nur gering- oder hochqualifizierte Arbeitskräfte einsetzen, wären dann von der Ausbildungs- und Zahlungspflicht befreit. Im rechten Teil der Tabelle 22 wird eine entsprechend modifizierte Ausbildungsquote zu Grunde gelegt. Wie zu erwarten, steigen die Werte für die Ausbildungsquote und den Anteil der Betriebe mit Ausbildungsleistungen über der Norm an, während die Anteile der Betriebe mit Zahlungspflicht zurück gehen. Die Veränderungen sind aber nicht sehr stark und das beschriebene Branchenmuster bleibt erhalten.

Während die Tabellen 21 und 22 den Gesamtumfang der Ausbildung ausweisen, 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. Der Anteil der Betriebe mit Neuabschlüssen ist ebenso rückläufig wie die

³ Alle Mehrbetriebsunternehmen werden zur Gruppe der Zahlungspflichtigen gezählt, auch wenn der befragte Betrieb weniger als 11 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hat.

Tabelle 26: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge^{a)} niedersächsischer Betriebe 2002 und 2003; Basis: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, die an den Befragungen 2002 und 2003 teilgenommen haben

	Betriebe mit Neuabschlüssen f)	Anzahl Neuabschlüsse			
		insgesamt		Frauen	
		Index 2002= 100	g)	Index 2002= 100	g)
2002 insgesamt	34	100		100	
2003 insgesamt	26	90	100	96	100
Verarbeitendes Gewerbe	23	90	19	79	13
Baugewerbe	50	108	17	143	5
Handel, Reparatur	20	63	18	51	12
übrige Dienstleistungen ^{b)}	21	104	30	105	50
Org. o.E., öffentliche Verwaltung ^{c)}	53	h)	12	h)	18
Bereich Handwerkskammer ^{d)}	37	88	37	69	18
Bereich IHK ^{d)}	28	90	52	88	42
Bereich sonstige Kammern ^{d)}	22	58	10	56	15
keine Kammerzugehörigkeit	18	g)	20	g)	33
vor 1990 gegründet ^{e)}	25	90	71	93	63
1990 oder später gegründet ^{e)}	25	94	24	108	35
1-19 Beschäftigte insg.	19	69	33	63	29
20-99 Beschäftigte insg.	50	110	36	147	39
100 und mehr	69	102	31	102	32
sozialvers. Beschäftigung abnehmend	28	78	33	78	33
sozialvers. Beschäftigung konstant	18	80	20	91	17
sozialvers. Beschäftigung zunehmend	41	108	47	116	50

- a) Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge umfassen bereits getätigte sowie beabsichtigte Neuabschlüsse.
- b) Umfasst die Bereiche Verkehr und Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.
- c) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
- d) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.
- e) Die Teilwerte addieren sich auf Grund von Betrieben ohne Angabe des Gründungsdatums nicht zu den Gesamtwerten.
- f) Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben des betrachteten Bereichs in Prozent.
- g) Anteil an allen Neuabschlüssen in Prozent.
- h) Wert nicht ausgewiesen wegen unplausibler Größenordnung.

Lesebeispiel „2003, Verarbeitendes Gewerbe“: 26 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes haben Ausbildungsverträge neu abgeschlossen bzw. beabsichtigen, dies zu tun. Die Zahl der Neuabschlüsse ist gegenüber dem Vorjahr um 10 Prozent zurückgegangen bzw. 4 Prozent bei Frauen. Von allen Neuabschlüssen / Neuabschlüssen mit Frauen entfielen 19 / 13 Prozent auf das Verarbeitende Gewerbe .

Anzahl der getätigten oder beabsichtigten Neuabschlüsse. Die quantitativen Schwerpunkte bei den Neuabschlüssen liegen je nach Betrachtungsebene wieder bei den Branchen Handel und Reparatur sowie Verarbeitendes Gewerbe bzw. bei den IHK-Betrieben gefolgt von den Handwerksbetrieben. Zu den übrigen Dienstleistungen sind verschiedene Bereiche zusammengefasst, da die statistische Basis für die Hochrechnung in den einzelnen Branchen zu klein ist. Der hohe Anteil an Betrieben mit Neuabschlüssen im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung verdeckt dessen geringe Ausbildungsleistungen. Er resultiert aus verstärkten Ausbildungsanstrengungen der insgesamt wenigen ausbildungsberechtigten öffentlichen Betriebe. In den meisten Bereichen ist die Zahl der Neuabschlüsse rückläufig, in Handel und Reparatur bzw. bei den sonstigen Kammern sogar überdurchschnittlich stark.

Die Ausbildungstraditions-Hypothese wird durch die Struktur der Neuabschlüsse nicht bestätigt. Die jungen Firmen sind sogar geringfügig ausbildungsaktiver, denn bei gleich hohen Anteilen an Betrieben mit Neuabschlüssen in beiden Gruppen ist die Entwicklung des Umfangs an Neuabschlüssen bei jungen günstiger als bei alten.

Differenziert man die Betrachtung nach der Betriebsgröße, dann zeigt sich eine besonders günstige Situation bei mittleren Betrieben. Großbetriebe erhöhen die Anzahl der Neuabschlüsse geringfügig und bei Kleinbetrieben ergibt sich ein deutlicher Rückgang. Den Zusammenhang von Neuabschlüssen und der Beschäftigungsentwicklung macht der letzte Teil der Tabelle 23 deutlich. Während bei Firmen mit konstanter oder rückläufiger Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch die Zahl der Neuabschlüsse zurück geht, steigt diese bei wachsender Beschäftigung an. Knapp die Hälfte aller Neuabschlüsse werden im wachsenden Segment getätigt, bei einem Beschäftigtenanteil von 36 Prozent.

In gut einem Fünftel aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung haben im Jahr 2003 Auszubildende ihre Ausbildung nach bestandener Prüfung beendet. Da der Umfang der betrieblichen Ausbildung in den letzten Jahren zurückgegangen ist, schlägt sich dies auch in einem deutlichen Rückgang der Zahl der Ausbildungsabsolventen nieder. 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, wie die relativ hohe Arbeitslosigkeit in der Gruppe der betrieblich qualifizierten 20 bis 25-Jährigen zeigt. Im konjunkturell günstigen Jahr 2000 konnte ein Anteil von 58 Prozent der erfolgreichen Absolventen im Betrieb verbleiben. In den beiden folgenden Jahren sank der Wert ab, ist aber 2003 wieder auf 56 Prozent angestiegen. Bemerkenswert ist, dass sich insbesondere die Situation der weiblichen Auszubildenden verbessert hat. Zwar ist auch hier die Zahl der Absolventinnen insgesamt und der übernommenen Auszubildenden zurückgegangen, aber der Anteil der Übernommenen hat sich deutlich erhöht und liegt 2003

sogar 2 Prozentpunkte über dem der männlichen Absolventen (Übernahmequote 55 Prozent).

Tabelle 27: Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben in Niedersachsen 2002 und 2003; Basis: Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventen, die an den Befragungen 2002 und 2003 teilgenommen haben

	übernommene Auszubildende insgesamt			übernommene Auszubildende Frauen		
	Index 2002= 100	Anteile in Prozent e)	f) ¹⁾	Index 2002= 100	Anteile in Prozent e)	f)
2002 insgesamt	100		53	100		49
2003 insgesamt	78	100	56	79	42 ^{g)} 100	57
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	99	27	63	99	18	64
Baugewerbe ^{a)}	127	13	57	120	3	19
Handel und Reparatur ^{a)}	41	17	52	58	16	73
übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	83	31	59	83	53	53
Org. o.E., öffentliche Verwaltung ^{c)}	85	7	50	81	10	47
Bereich Handwerkskammer ^{d)}	73	30	51	67	13	62
Bereich IHK ^{d)}	79	58	59	62	45	61
Bereich sonstige Kammern ^{d)}	82	16	45	89	30	56
keine Kammerzugehörigkeit	73	12	54	70	17	48
vor 1990 gegründet ^{a)}	91	81	59	93	84	61
1990 oder später gegründet ^{a) c)}	42	13	45	28	14	33
1-19 Beschäftigte insg.	54	30	48	75	35	52
20-99 Beschäftigte insg.	81	35	47	75	33	53
100 und mehr	102	35	71	86	32	66
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	88	19	67	70	17	58
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	76	81	53	81	83	57
Westdeutschland			57			55

- a) Die Teilwerte addieren sich auf Grund von fehlenden Kategorien nicht zu den Gesamtwerten.
b) Umfasst die Bereiche Verkehr und Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.
c) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
d) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.
e) Anteil der Teilgruppe an allen übernommenen Auszubildenden bzw. allen übernommenen weiblichen Auszubildenden.
f) Anteil der übernommenen Auszubildenden einer Branche an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen der Branche in Prozent.
g) Anteil der übernommenen weiblichen Auszubildenden an allen übernommenen Auszubildenden.
Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Anzahl der übernommenen Auszubildenden um 1 Prozent zurückgegangen. In diesem Bereich befinden sich 27 Prozent aller übernommenen Auszubildenden. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 63 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Im Verarbeitenden Gewerbe bzw. bei IHK-Betrieben sind die Übernahmequoten relativ hoch und zwar sowohl für Männer als auch für Frauen. Hohe Übernahmequoten sind zwar im Prinzip wünschenswert, aber gesamtwirtschaftlich nicht immer eindeutig positiv zu beurteilen. Sie können sich auch daraus ergeben, dass der Ausbildungsumfang im Vergleich zum eigenen Fachkräftebedarf knapp gehalten wird. Für die Absolventen resultieren daraus gute Übernahmemechancen, für die Gesellschaft vermehrt junge Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikation. Die hier betrachteten Bereiche Verarbeitendes Gewerbe bzw. IHK-Betriebe haben, gemessen an den Ausbildungsquoten, vergleichsweise geringe Ausbildungsleistungen, so dass die angesprochenen Beurteilungsprobleme hier relevant sein können. Für weibliche Absolventen bieten sich auch in Handel und Reparatur gute Übernahmemechancen, für männliche dagegen nicht. Geringe Übernahmequoten zeigen sich darüber hinaus bei Organisationen ohne Erwerbscharakter und in der öffentlichen Verwaltung bzw. im Kleinbetrieblichen Bereich. Die Übernahmemechancen steigen tendenziell mit der Betriebsgröße an.

Die Aufteilung nach dem Betriebsalter ergibt erneut keine eindeutige Antwort auf die Ausbildungstraditionshypothese. Zwar geht die Zahl der übernommenen Absolventen vergleichsweise schwach zurück, aber bei einer unterstellten Ausbildung über Bedarf sollte die Übernahmequote deutlich niedriger liegen, als in Tabelle 23 ausgewiesen ist. Die letzten beiden Zeilen der Tabelle machen noch einmal den Einfluss des Fachkräftebedarfs auf das Übernahmeverhalten deutlich. Bei Betrieben mit aktuellem Arbeitskräftebedarf liegen die Übernahmequoten höher als bei Betrieben ohne Bedarf; allerdings sind die Unterschiede bei weiblichen Auszubildenden nur gering.

4.4 Weiterbildung

Die Weiterbildung bildet einen weiteren wesentlichen Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Sie kann in Form von Lehrgängen und Kursen intern oder extern durchgeführt werden oder auch informell am Arbeitsplatz stattfinden. Aus betrieblicher Perspektive führt sie über eine erhöhte Arbeitsproduktivität und verbesserte Innovationsfähigkeiten zur langfristigen Sicherung der Wettbewerbsposition. Aus Arbeitnehmerperspektive dient sie der Verbesserung der Einkommenssituation und der Erhöhung der Beschäftigungssicherheit.

Betrachtet man zunächst pauschal die Firmen, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung fördern, so zeigt sich, dass ihr Anteil im ersten Halbjahr 2003 bei 45 Prozent liegt. Berücksichtigt man zusätzlich die Firmen, die prinzipiell Weiterbildung betreiben, aber im Bezugszeitraum (1. Halbjahr) keine Maßnahme hatten, so erhöht sich der Anteil auf 53 Prozent. Gegenüber der Befragung 2001 ist dieser Wert deutlich gestiegen. Allerdings kann daraus noch nicht auf ein trendmäßiges Ansteigen

der Weiterbildungsaktivitäten geschlossen werden, da aus anderen Untersuchungen bekannt ist, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei einer Reihe von Betrieben Schwankungen unterworfen ist.

Von allen Beschäftigten haben 22 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, bei den Frauen lag dieser Wert mit 21 Prozent in ähnlicher Größenordnung. Bezieht man die Weiterbildungsquote nur auf die Beschäftigten in den Betrieben mit Weiterbildung, so ergeben sich natürlich deutlich höhere Werte (29 bzw. 28 Prozent).

Tabelle 28: Betriebe mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2003 in Niedersachsen

	Betriebe mit Weiter- bildung	Anteile in Prozent Beschäftigte mit Weiterbildung ^{b)}			
		insgesamt		Frauen	
		c)	d)	c)	d)
insgesamt	45	100	22	40 ^{d)} 100	21
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	34	1	12	0	3
Bergbau, Energie, Wasser ^{a)}	51	1	16	0	23
Verarbeitendes Gewerbe	39	26	25	10	16
Baugewerbe	29	4	12	1	9
Handel, Reparatur	42	13	17	13	14
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	66	5	14	4	14
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	71	4	31	6	28
unternehmensnahe Dienstleistungen	52	12	27	12	28
Erziehung, Unterricht	82	6	35	8	34
Gesundheits-, Sozialwesen	63	14	27	27	28
sonstige Dienstleistungen	28	5	15	8	16
Org. o.E., Öffentliche Verwaltung	38	10	23	11	20
1-4 Beschäftigte insg.	28	5	16	5	15
5-19 Beschäftigte insg.	52	24	20	30	21
20-99 Beschäftigte insg.	70	26	22	30	23
100-499 Beschäftigte insg.	91	21	21	22	22
500 und mehr	97	24	27	12	17
nichtausbildende Betriebe	36	32	20	37	20
ausbildende Betriebe	64	68	23	63	21
Betriebe ohne Mitarbeitervertretung	40	34	17	40	18
Betriebe mit Mitarbeitervertretung	82	58	25	54	23
Westdeutschland	41		23		

- a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
- b) Sofern die Betriebe in der Befragung Teilnehmerfälle statt Personen angegeben haben, wurden diese unter Verwendung von branchen- und größenklassenspezifischen Durchschnittswerten in teilnehmende Personen umgerechnet.
- c) Anteile an allen Beschäftigten bzw. beschäftigten Frauen mit Weiterbildung.
- d) Anteil an allen Beschäftigten bzw. beschäftigten Frauen der Teilgruppe.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigt sich ein hohes Weiterbildungsengagement in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe und zwar sowohl in Bezug auf den Anteil der Betriebe mit Weiterbildung als auch auf die Weiterbildungsquote. Vom absoluten Umfang her gesehen entfallen zwar auf das Verarbeitende Gewerbe die meisten Weiterbildungsaktivitäten (Anteil 26 Prozent), aber dies ergibt sich aus der Größe der Branche und nicht aus überdurchschnittlichem Engagement. Eine weit unterdurchschnittliche Nutzung von Weiterbildung weisen das Baugewerbe und die sonstigen Dienstleistungen aus. In den sonstigen Dienstleistungen werden vor allem sogenannte Jedermannsqualifikationen benötigt, so dass sich die Branche weder an der Aus- noch an der Weiterbildung nennenswert beteiligen muss. Im Baugewerbe, welches hohe Ausbildungsleistungen im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung erbringt, liegen die Verhältnisse anders. Hier sind allgemeine berufsfachliche Qualifikationen gefragt, die vor allem in der Ausbildung vermittelt werden.

Betrachtet man Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Umfang an Weiterbildung tendenziell mit der Betriebsgröße zu. Im Hinblick auf den Anteil der Betriebe mit Weiterbildung ist dies mehr oder weniger selbstverständlich, da Großbetriebe i.d.R. eine Vielzahl von personalpolitischen Instrumenten einsetzen. Im Hinblick auf die Weiterbildungsquoten zeigt sich diese Tendenz nur bei den Beschäftigten insgesamt; bei den Frauen wird bei mittleren Betrieben ein Höchstwert mit 23 Prozent erreicht, der dann mit steigender Betriebsgröße wieder absinkt.

In vielen Fällen stehen die betriebliche Berufsausbildung und die Fort- und Weiterbildung in einem komplementären Verhältnis. In der Ausbildung steht die Vermittlung allgemeiner Berufsqualifikationen im Vordergrund, die dann durch spezifische Qualifikationen im Rahmen der Weiterbildung ergänzt werden. Die Nutzung von externen Kursen im Rahmen der Weiterbildung spricht allerdings dafür, dass die vermittelten Qualifikationen nicht ausschließlich betriebspezifisch ausgerichtet sind. Die Komplementarität der beiden Bildungsformen kommt darin zum Ausdruck, dass ausbildende Betriebe ein höheres Maß an Weiterbildung aufweisen als nichtausbildende, auch wenn die Unterschiede der in der Tabelle ausgewiesenen Werte nicht sehr groß sind.

Die Aufwendungen für die Fort- und Weiterbildung werden meist von beiden Seiten – den Unternehmen und den Arbeitnehmern – gemeinsam getragen. Die Unternehmen tragen überwiegend die direkten monetären Kosten und die Beschäftigten wenden Ressourcen in Form von Zeit und Anstrengungen auf. Beide Seiten haben dadurch Interesse an längerfristigen Beschäftigungsbeziehungen, welche durch Kündigungen und Entlassungen verhindert werden. Kollektive Mitarbeitervertretungen wie Betriebs- und Personalräte, Belegschaftssprecher oder runde Tische können über eine Verbesserung des Informationsaustausches herbeiführen und das gegenseitige

Vertrauen stärken, so dass ineffiziente Trennungen vermieden werden können. In Betrieben mit Mitarbeitervertretungen ergibt sich demnach ein höheres Maß an Weiterbildungsaktivitäten, wie die letzten beiden Zeilen der Tabelle 25 ausweisen.

An den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nehmen nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße teil. Während die oben ausgewiesenen Unterschiede zwischen den Beschäftigten insgesamt und den Frauen nicht sehr groß sind, zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen (vgl. Tab. 29). Während unqualifizierte Mitarbeiter einen Beschäftigungsanteil von 28 Prozent haben (un- und angelernte Arb. und Ang. mit einf. Tätigkeiten), stellen sie nur 13 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer. Die Weiterbildungsquote ist dementsprechend niedrig. Die Facharbeiter sind im Hinblick auf die Weiterbildung eine durchschnittliche Gruppe. Angestellte und Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten stellen die Spitzengruppe. Von den qualifizierten Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss erfordern, hat gut jeder Dritte im 1. Halbjahr 2003 an einer Weiterbildung teilgenommen. Erneut zeigt sich damit, dass Ausbildung und Weiterbildung tendenziell komplementär sind.

Tabelle 29: Personen mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2003 nach Tätigkeitsgruppen, Anteile in Prozent.

	Beschäftigte Nieder- sachsen a)	Beschäftigte mit Weiterbildungsmaßnahmen Niedersachsen		
		a)	b)	WD a)
un- und angelernte Arbeiter	21	8	8	9
Facharbeiter	22	21	22	19
Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten	7	5	18	5
Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten, Lehre	41	51	28	52
Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten, Uni-, FH-abschluss	9	15	36	15
zusammen	100	100	23	100

a) Anteil an allen Beschäftigten bzw. an allen Beschäftigten mit Weiterbildungsmaßnahmen.

b) Anteil an den Beschäftigten der entsprechenden Tätigkeitsgruppe.

Ein Teil der in Tabelle 28 dargestellten Branchenunterschiede lässt sich durch Unterschiede in der Personalstruktur erklären, es bleiben aber auch branchenstrukturelle Unterschiede bestehen. So ist das Baugewerbe über alle Tätigkeitsgruppen hinweg durch niedrige Weiterbildungsquoten gekennzeichnet und der Bereich Erziehung und Wissenschaft umgekehrt durch hohe.

Im Zusammenhang mit der vielfach diskutierten Tendenz zum lebenslangen Lernen wurde die Hypothese vertreten, dass sich nicht nur der Umfang, sondern auch die Formen der Weiterbildung ändern. Anstelle von vorwiegend institutioneller Weiterbil-

derung wie Kurse und Seminare werden verstärkt arbeitsintegrierte und selbstgesteuerte Lernformen Bedeutung gewinnen. Wenn diese Hypothese hier auch nicht direkt überprüft werden kann, da Daten nur für einen Zeitpunkt vorliegen, so sprechen doch die Angaben in Tabelle 30 nicht dafür, dass dieser Verdrängungsprozess schon eingesetzt hat. Ein Blick auf die Tabelle zeigt, dass die institutionellen Formen dominant sind. 81 Prozent der Firmen mit Weiterbildungsmaßnahmen stellten Mitarbeiter für die Teilnahme an externen Kursen und Seminaren frei bzw. übernahmen ganz oder teilweise die Kosten dafür. Fast jeder zweite Betrieb schickte Mitarbeiter zu Vorträgen, Messen oder Ausstellungen. Arbeitsplatzbezogene Lernformen wie Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisungen u.ä. hatten demgegenüber geringere Bedeutung, ebenso moderne Qualitäts- und Werkstattzirkel, die nur in 8 Prozent der Betriebe zu finden sind. Selbstgesteuertes Lernen fand in gut einen Sechstel der Firmen statt. Ergänzend wurde gefragt, welche Firmen den PC bzw. das Internet in der Weiterbildung einsetzen, z. B. im Zusammenhang mit internen Kursen oder mit selbstinitiiertem Lernen; dies trifft für ein Viertel der weiterbildenden Firmen zu.

Tabelle 30: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2003 in Niedersachsen; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

Bereich	externe Kurse	interne Kurse	Weiterbild. am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen	selbstgesteuertes Lernen	Qualitäts-/Werkstattzirkel	Nutzung PC/Internet
Niedersachsen insgesamt	81	32	35	47	17	8	25
Verarbeitendes Gewerbe	90	29	35	46	8	8	11
Baugewerbe	86	22	16	36	8	2	13
Handel, Reparatur	82	33	38	46	14	8	20
unternehmensnahe Dienstleistungen	85	21	31	49	10	1	40
Erziehung, Unterricht	85	51	32	49	29	7	68
Gesundheits-, Sozialwesen	88	46	42	48	16	17	32
sonstige Dienstleistungen	85	17	52	51	13	2	16
Org. o. E. und öffentliche Verwaltung	63	58	52	57	38	13	25
Westdeutschland	80	40	42	45	13	8	24

Betrachtet man die Weiterbildungsformen nach Branchen, so zeigen sich keine großen Unterschiede. Bildet man nach der Einsatzhäufigkeit eine Rangreihe, so beginnt sie immer mit externen Kursen und endet – mit einer geringfügigen Abweichung im Gesundheits- und Sozialwesen – mit selbstgesteuertem Lernen und Qualitätszirkeln. Die auffälligste Abweichung zeigt sich bei Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung, bei denen externe Kurse verhältnismäßig selten und

moderne Lernformen relativ häufig genutzt werden. Herausragend bei der PC-Nutzung ist der Bereich Erziehung und Unterricht.

Auf eine Untergliederung der Tabelle 30 wird verzichtet, weil das Ergebnis offenkundig ist. Je größer der Betrieb, desto vielfältiger die angewendeten Weiterbildungsformen. Besonders auffällig sind die Unterschiede zwischen großen und kleinen Firmen bei internen Kursen und Qualitäts- und Werkstattzirkeln.

Tabelle 31 gibt Auskunft über die Gründe jener Betriebe, die im 1. Halbjahr 2003 keine Weiterbildung gefördert haben (55 Prozent aller Betriebe). Von diesen fördert knapp jeder Sechste Weiterbildung prinzipiell, hat aber im Bezugszeitraum der Frage keine konkrete Maßnahme durchgeführt. Dies trifft relativ häufig für das Baugewerbe bzw. für Betriebe mittlerer Größe zu. Auf der anderen Seite ist etwa jeder zweite Betrieb grundsätzlich weiterbildungsabstinent, mit Spitzenwerten in Handel und Reparatur bzw. bei Kleinbetrieben.

Tabelle 31: Gründe für fehlende Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2003 in Niedersachsen; Basis: Betriebe ohne Weiterbildungsmaßnahmen; Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

Bereich	Betrieb fördert grundsätzlich schon, im 1. Hj. 2003 jedoch nicht	Betrieb fördert grundsätzlich keine Weiterbildungsmaßnahmen	Qualifikationsniveau derzeit ausreichend	Freistellung der Mitarbeiter aus zeitl. Gründen nicht möglich	keine finanziellen Mittel	Qualifikationsdefizite durch Neueinstellungen gedeckt	Kein Interesse bei den Mitarbeitern
Niedersachsen insgesamt	15	51	23	14	10	0	7
Verarbeitendes Gewerbe	7	71	6	18	11	0	12
Baugewerbe	22	54	15	23	11	1	15
Handel, Reparatur	15	30	39	7	12	– ^{b)}	6
übrige Dienstleistungen ^{a)}	15	52	23	14	11	– ^{b)}	5
Org. o. E. + öffentliche Verwaltung	2	68	0	16	3	– ^{b)}	4
1 - 4 Beschäftigte	10	53	27	12	9	– ^{b)}	6
5 - 19 Beschäftigte	19	47	19	16	12	– ^{b)}	7
20 - 99 Beschäftigte	30	52	5	15	13	3	15
Westdeutschland	16	56	18	11	15	0	8

a) Umfasst die Bereiche Verkehr und Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.

b) Keine Nennung dieses Grundes.

Als wichtigster konkreter Grund für fehlende Weiterbildungsmaßnahmen wird ein ausreichendes Qualifikationsniveau der Beschäftigten genannt gefolgt von zeitlichen Schwierigkeiten bei der Freistellung der Mitarbeiter. Begrenzte finanzielle Mittel gehören dagegen nicht zu den Hauptgründen für Weiterbildungsabstinentz, ebenso-

nig wie mangelndes Mitarbeiterinteresse. Letzteres tritt aber in produzierenden Betrieben häufiger auf als im Dienstleistungsbereich. Fast gar nicht als Grund genannt wurde eine Deckung von Qualifikationsdefiziten durch Neueinstellungen von Mitarbeitern. Dies ist allerdings auch nicht verwunderlich, denn diese Möglichkeit ist eher bei wachsender Beschäftigung interessant als bei der bei den meisten vorherrschenden Stagnation oder gar Schrumpfung.

Zusammenfassende Beurteilung

5 Wirtschaftliche Lage

5.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

Die folgenden Angaben stützen sich überwiegend auf das abgeschlossene Berichtsjahr 2002. Das Geschäftsvolumen kann in unterschiedlichen Einheiten gemessen werden. So ist für 13 Prozent der Betriebe, die vor allem aus den Branchen Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter stammen, das Haushaltsvolumen relevant. Das Haushaltsvolumen beträgt im Durchschnitt 2,8 Mio. €. Versicherungen messen ihr Geschäftsvolumen durch die Beitragssumme (durchschnittlich 8,5 Mio. €) und Banken durch die Bilanzsumme (durchschnittlich 355 Mio. €). Zusammengenommen sind dies aber lediglich 1,5 Prozent der Betriebe. 86 Prozent aller Betriebe messen ihr Geschäftsvolumen durch den Umsatz. Da etwa ein Viertel der Betriebe die Antwort auf diese sensible Frage verweigerten, wurden für die fehlenden Angaben die Werte geschätzt. Nichtantwortern wurden dafür die Mittelwerte aus der nach Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichteten Stichprobe zugewiesen.

Tabelle 32: Umsatz

	Perzentile (in Tsd. €)			Höhe des Umsatzvolumens in €		
	25	50	75	Mittel in Tsd.	Summe in Mrd.	Anteil in %
insgesamt in 2002	200	400	1.184	2.453	404	100
Verarbeitendes Gewerbe	280	509	2.000	6.753	122	30
Baugewerbe	244	500	893	1.073	22	5
Handel und Reparatur	250	480	1.600	3.385	149	37
Dienstleistungen	135	346	900	1.357	96	24
sonstige	180	232	600	1.303	14	3
1 bis 4 Beschäftigte	115	200	303	296	20	5
5 bis 19 Beschäftigte	335	650	1.200	1.066	83	21
20 bis 99 Beschäftigte	1.850	3.755	7.500	7.444	125	31
100 bis 499 Beschäftigte	14.500	30.000	42.944	44.272	107	26
über 500 Beschäftigte	55.670	180.000	280.000	284.697	70	17

Fehlende Angaben wurden geschätzt.

Insgesamt haben die niedersächsischen Betriebe im Jahr 2002 einen Umsatz von durchschnittlich 2,5 Mio. Euro erwirtschaftet. Der Durchschnitt wurde jedoch durch einige größere Betriebe nach oben verzerrt, so dass auch ein Ausweis nach Quartilen erfolgt. Dem Median (50%-Perzentil) zufolge befinden sich die umsatzstärksten

Betriebe im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur. Der Anteil am gesamten Umsatzvolumen in Niedersachsen ist dagegen mit 5 Prozent im Baugewerbe sehr gering und auch der Dienstleistungssektor macht nur 24 Prozent aus.

Die wirtschaftliche Lage der Betriebe kann auch durch die Kennziffer Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, d.h. die Arbeitsproduktivität, ausgedrückt werden. Gemessen am Median ist die Produktivität im Baugewerbe am höchsten. Im Mittel ist die Produktivität in der Dienstleistungsbranche am höchsten, da hier mehr höchstproduktive Betriebe vertreten sind. Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass die Produktivität in größeren Betrieben höher ist als in kleineren Betrieben. Den größten Anteil an der gesamten Bruttowertschöpfung in Niedersachsen hat das verarbeitende Gewerbe mit 38 Prozent. Obwohl der Umsatzanteil der Betriebe aus Handel und Reparatur mit 37 Prozent am höchsten war, beträgt der Anteil an der Bruttowertschöpfung lediglich 24 Prozent.

Tabelle 33: Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten (Produktivität)

	Perzentile (BWS pro Beschäftigten in Tsd. €)			BWS pro Besch.	gesamte BWS	
	25	50	75	Mittel in Tsd.	Summe in Mrd.	Anteil in %
insgesamt in 2002	18	32	63	56	139	100
Verarbeitendes Gewerbe	21	33	59	52	53	38
Baugewerbe	26	40	66	50	11	8
Handel und Reparatur	14	30	60	49	34	24
Dienstleistungen	17	31	70	64	37	27
sonstige	13	29	79	50	5	4
1 bis 4 Beschäftigte	13	32	63	56	8	6
5 bis 19 Beschäftigte	20	31	59	53	30	22
20 bis 99 Beschäftigte	25	44	68	63	37	27
100 bis 499 Beschäftigte	39	61	110	86	38	27
über 500 Beschäftigte	35	53	162	100	27	19

Fehlende Angaben wurden geschätzt.

BWS: Bruttowertschöpfung (Umsatz minus Vorleistungen dividiert durch die Anzahl aller Beschäftigten).

Die Umsatzerwartungen für das zum Befragungszeitpunkt laufende Jahr (2003) sind überwiegend pessimistisch. So wird insgesamt ein Rückgang des Umsatzes von 4 Prozent erwartet. Die Erwartungen sind somit noch schlechter als ein Jahr zuvor, in dem ein Rückgang von 2 Prozent erwartet wurde. Jedoch rechnen auch 19 Prozent

der Betriebe mit einem Umsatzanstieg von durchschnittlich 10 Prozent. Eine Differenzierung nach Branchen zeigt, dass die Erwartungen in allen Branchen negativ sind, wobei sie im Bereich Handel und Reparatur mit -2,5 Prozent nicht ganz so negativ ausfallen. In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten wird die Umsatzentwicklung etwas optimistischer eingeschätzt. Von der schlechten konjunkturellen Lage scheinen daher vor allem kleine Betriebe betroffen zu sein.

Tabelle 34: Erwartete Entwicklung des Umsatzes in 2003

	erwartete Umsatzentwicklung (Anteile in %)				Erwartete proz. Umsatzentwicklung
	etwa gleich bleibend	eher steigend	eher sinkend	weiß noch nicht	
insgesamt in 2002	39	19	33	9	-4,1
Verarbeitendes Gewerbe	45	12	32	11	-3,3
Baugewerbe	39	11	43	7	-3,9
Handel und Reparatur	31	25	32	12	-2,5
Dienstleistungen	39	22	31	8	-5,4
sonstige	64	1	33	2	-3,6
1 bis 4 Beschäftigte	40	19	30	11	-5,8
5 bis 19 Beschäftigte	37	18	37	8	-3,4
20 bis 99 Beschäftigte	45	21	30	5	-0,9
100 bis 499 Beschäftigte	47	26	23	4	-1,2
über 500 Beschäftigte	41	24	11	23	-0,7

Basis: Betriebe mit Umsatz.

Die Abhängigkeit von anderen Regionen ist für niedersächsische Betriebe recht gering. So wurden 97 Prozent des Umsatzes in Deutschland erzielt, von denen wiederum 97 Prozent auf die alten Bundesländern entfielen. Zwischen den einzelnen Branchen und Größenklassen bestehen kaum Unterschiede. Allerdings bestehen zum Teil in größeren Betrieben sowie im verarbeitenden Gewerbe, Handel und Reparatur etwas stärkere internationale Verflechtungen. Ein ähnliches Bild ergibt sich für den Bezugsort von Materialien.

Tabelle 35: Anteil der Regionen am Umsatz und am Materialbezug

	Anteil am Umsatz 2002 in %	Materialbezug 2002 in %		
		überwiegend	teilweise	gar nicht
alte Bundesländer	94	89	9	2
neue Bundesländer	3	2	24	74
EWU	2	2	20	80
übriges Ausland	1	2	10	88

5.2 Ertragslage

Die Ertragslage für das Geschäftsjahr 2002 wird von den Betrieben recht unterschiedlich eingeschätzt. Insgesamt gaben nur 2 Prozent eine sehr gute Ertragslage an. Immerhin 21 Prozent schätzen die Ertragslage gut und 28 Prozent befriedigend ein. Jedoch beurteilen 22 Prozent die Ertragslage gerade mit ausreichend und für 15 Prozent ist sie sogar mangelhaft. Insgesamt kann die Ertragslage der niedersächsischen Betriebe noch nicht einmal mit befriedigend benotet werden (3,3). Noch schlechter scheint die Ertragslage für kleinere Betriebe und Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe zu sein.

Tabelle 36: Ertragslage

	Beurteilung der Ertragslage nach Noten in %					Gesamtnote
	1	2	3	4	5	
insgesamt in 2002	2	21	28	22	15	3,3
Verarbeitendes Gewerbe	1	21	19	29	30	3,6
Baugewerbe	3	15	29	36	18	3,5
Handel und Reparatur	4	23	29	26	17	3,3
Dienstleistungen	0	27	29	17	13	3,2
sonstige	3	4	43	40	10	3,5
1 bis 4 Beschäftigte	1	23	18	27	17	3,4
5 bis 19 Beschäftigte	2	21	36	18	15	3,3
20 bis 99 Beschäftigte	1	18	31	27	10	3,3
100 bis 499 Beschäftigte	5	20	31	8	9	2,9
über 500 Beschäftigte	2	22	17	12	8	3,0

Noten sind Schulnoten mit 1:sehr gut, 2:gut, 3:befriedigend, 4:ausreichend, 5:mangelhaft.

5.3 Investitionen

Die Investitionstätigkeit von Betrieben ist notwendig, um wettbewerbsfähig zu bleiben bzw. zu werden. Im Berichtsjahr 2002 investierten insgesamt mehr als die Hälfte aller Betriebe (52%). Der Anteil der Betriebe ohne Investitionen nimmt mit der Betriebsgröße deutlich ab. Zwischen den einzelnen Branchen besteht dagegen kein nennenswerter Unterschied. Schwerpunkt der Investitionstätigkeiten waren Investitionen

in die EDV und in IuK-Technologien (70%), gefolgt von Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (57%), in Verkehrsmittel und Transportbetriebe (30%) sowie in Grundstücke und Gebäude (17%). Eine Differenzierung offenbart sowohl Größenklasseneffekte, als auch Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Beispielsweise sind technische Investitionen im Baugewerbe (60%) sowie bei Handel und Reparatur (63%) weniger häufig als in anderen Branchen. Investitionen in Anlagen und Ausstattung sind vor allem im verarbeitenden Gewerbe (70%) und im Handel und der Reparatur (81%) zu finden. In Grundstücke und Gebäude wird überdurchschnittlich häufig vom öffentlichen Dienst und Organisationen ohne Erwerbszweck investiert (37%). Dagegen erfolgen in dieser Branche selten Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme (9%).

Tabelle 37: Investitionstätigkeit nach Einsatzfeldern

	Betriebe o. Inv.		Grundstücke, Gebäude		EDV, IuK- Technik		Produktions- anlagen Be- triebs- ausstattung		Verkehrsmittel, Transport- systeme	
	a		a	b	a	b	a	b	a	b
insgesamt in 2002	48		9	17	36	70	30	57	15	30
Verarbeitendes Gewerbe	47		13	24	40	76	37	70	16	30
Baugewerbe	49		9	18	31	60	25	49	20	40
Handel und Reparatur	52		9	19	30	63	39	81	16	34
Dienstleistungen	50		6	12	40	78	25	50	14	27
Öffentl. Dienst, Org. o. E.	50		19	37	40	78	11	22	5	9
sonstige	21		11	14	36	46	40	51	24	30
1 bis 4 Beschäftigte	66		7	20	24	70	18	51	8	22
5 bis 19 Beschäftigte	39		7	12	41	67	32	52	19	31
20 bis 99 Beschäftigte	24		17	23	58	76	59	77	26	35
100 bis 499 Beschäftigte	16		35	41	78	92	70	83	36	43
über 500 Beschäftigte	14		46	54	81	94	77	89	33	38

a) Anteil an allen Betrieben in %.

b) Anteil an Betrieben mit Investitionen in %.

Im Jahr 2002 investierten die niedersächsischen Betriebe insgesamt ungefähr 19 Mrd. € und im Durchschnitt 203 Tsd. €. Hiervon entfielen 24 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen und 33 Prozent auf Investitionen in EDV und IuK-Technologie. Eine Differenzierung nach Branchen und Größenklassen zeigt deutliche Unterschiede. So entfielen 34 Prozent des Investitionsvolumens auf das verarbeitende Gewerbe, dessen Betriebe im Durchschnitt 685 Tsd. € investierten, und nur 3 Prozent auf das Baugewerbe, dessen Betriebe durchschnittlich 56 Tsd. € investierten. Auch die Art der Investitionen unterscheidet sich deutlich zwischen den Branchen. So machen Erweiterungsinvestitionen im verarbeitenden Gewerbe etwa 40 Prozent aus, während dies im Dienstleistungsbereich nur 16 Prozent sind. Bei den Investitionen in EDV und IuK-Technik dreht sich das Bild um. Die Höhe der Investitionen korreliert erwartungsgemäß mit der Größenklasse. Außerdem steigt der Anteil an den Erweiterungsinvestitionen mit der Größenklasse, während der Anteil an EDV und IuK-Technik abnimmt.

Tabelle 38: Investitionsvolumen

	Höhe des Investitionsvolumens in €			Anteil der Erweiterungsinvestitionen in %	Anteil der Investitionen in EDV, IuK in %
	Summe	Anteil	Mittel		
	In Mio.	in %	In Tsd.		
insgesamt in 2002	19.000	100	203	24	33
Verarbeitendes Gewerbe	6.500	34	685	40	27
Baugewerbe	570	3	56	23	26
Handel und Reparatur	4.500	24	225	27	23
Dienstleistungen	4.400	23	106	16	40
Öffentl. Dienst, Org. o. Erw.	1.900	10	365	36	46
sonstige	1.300	7	165	30	26
1 bis 4 Beschäftigte	2.000	11	77	19	33
5 bis 19 Beschäftigte	3.200	17	64	26	35
20 bis 99 Beschäftigte	5.200	27	355	23	27
100 bis 499 Beschäftigte	4.000	21	1.336	30	21
über 500 Beschäftigte	4.700	25	15.000	33	23

36 Prozent aller Betriebe planten bereits Investitionen für 2003. Von diesen Betrieben rechneten 46 Prozent mit einem Anstieg und 23 Prozent mit einer Abnahme des Investitionsvolumens. Vor allem im Bereich von Handel und Reparatur wird eine zunehmende Investitionstätigkeit erwartet (64%). Die Differenzierung nach Größen-

klassen zeigt, dass in kleineren Betrieben stärker von einer Zunahme der Investitionen ausgegangen wird, während in größeren Betrieben von einer abnehmenden Tendenz ausgegangen wird.

Tabelle 39: Investitionsvorhaben für 2003

	Anteil der Betrieb, die in 2003 Investi- tionen planen	Entwicklung des Investitionsvolumens für 2003 (Anteile)			
		etwa gleich bleibend	eher zu- nehmend	eher ab- nehmend	weiß noch nicht
insgesamt in 2002	36	28	46	23	3
Verarbeitendes Gewerbe	35	24	36	38	3
Baugewerbe	33	25	46	24	5
Handel und Reparatur	30	28	64	7	0
Dienstleistungen	40	33	39	23	5
Öffentl. Dienst, Org. o. Erw.	31	25	47	27	1
sonstige	48	12	50	38	0
1 bis 4 Beschäftigte	27	22	62	14	2
5 bis 19 Beschäftigte	36	29	40	26	5
20 bis 99 Beschäftigte	64	34	37	26	3
100 bis 499 Beschäftigte	81	43	24	32	2
über 500 Beschäftigte	73	41	16	39	3

Anteile in %.

Der technische Stand der Anlagen wird von den Betrieben insgesamt als recht gut eingeschätzt (2,3). Tendenziell scheint der technische Stand der Anlagen im verarbeitenden Gewerbe (2,5), dem Baugewerbe (2,4) und Handel und Reparatur (2,4) etwas schlechter zu sein. Dagegen wird in Großbetrieben der Stand deutlich positiver bewertet (2,0).

Tabelle 40: Technischer Stand der Anlagen

	Verteilung auf Skala in % (1: neuester Stand, 5: völlig veraltet)					Gesamtnote (Durchschnitt)
	1	2	3	4	5	
insgesamt in 2002	18	41	37	3	1	2,3
Verarbeitendes Gewerbe	11	29	57	4	0	2,5
Baugewerbe	12	40	47	1	0	2,4
Handel und Reparatur	14	40	41	4	1	2,4
Dienstleistungen	22	44	29	4	2	2,2
Öffentl. Dienst, Org. o. Erw.	26	33	31	9	0	2,2
sonstige	11	53	36	0	0	2,2
1 bis 4 Beschäftigte	18	38	37	5	2	2,3
5 bis 19 Beschäftigte	19	42	36	2	1	2,2
20 bis 99 Beschäftigte	12	47	39	2	0	2,3
100 bis 499 Beschäftigte	14	39	44	2	1	2,3
über 500 Beschäftigte	21	60	18	1	0	2,0

6 Betrieb und externe Institutionen

6.1 Öffentliche Förderung

Öffentliche Zuschüsse werden sowohl für Investitionen und Sachausgaben als auch für Personalausgaben gewährt. Investitions- und Sachmittelzuschüsse erhielten 4 Prozent der Betriebe und zwar in erster Linie aus Landesmitteln. Die durchschnittliche Fördersumme betrug etwa 160.000 € und das Gesamtvolumen 1,1 Mrd. €. Gegenüber dem Vorjahr ist der Umfang an Förderung zurückgegangen. 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 Verarbeitende Gewerbe relativ viel und das Baugewerbe fast keine Förderung erhält. Letzteres ist wohl dadurch zu erklären, dass hier aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage auch nur wenige Investitionen vorgenommen werden.

Lohn- und Gehaltskosten werden in etwa jedem achten Betrieb gefördert, ein Wert der 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 zur Altersteilzeit. Insgesamt werden ca. 68.000 Beschäftigte gefördert. Dies sind 6 Prozent der Belegschaft in den geförderten Betrieben bzw. 2,8 Beschäftigte pro Betrieb.

Tabelle 41: Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen 2002 , Anteile in Prozent

Zuschüsse für ...	Betriebe, Anteile in Prozent	
	Niedersachsen	Westdeutschland
Investitions- und Sachmittel	4	3
darunter		
Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der Wirtschaftsstruk.	0,4	
Mittel aus Bundesprogrammen (DtA, KfW)	1,5	
Mittel aus Landesprogrammen (z.B. Mittelstandsförderung)	1,0	
Europ. Förderprogramme	0,4	
Steuerliche Hilfen	0,9	
Lohn- und Gehaltskosten	12	9
darunter		
Zuschüsse für ABM-Beschäftigte	1,1	
Jugend-Sofortprogramm	0,9	
Eingliederungszuschuss	3,9	
Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	1,2	
Arbeit statt Sozialhilfe	0,8	
Altersteilzeitzuschuss	1,5	
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 4 Prozent geförderten Betrieben.

Eventuell Beschäftigungsentwicklung einer Kohorte von im Jahr 2000 geförderten Betrieben mit nicht geförderten Betrieben vergleichen.

6.2 Tarifbindung

Tarifverträge spielen für die niedersächsische Wirtschaft nach wie vor eine erhebliche Rolle. Zwar ist nur knapp die Hälfte der Betriebe tarifgebunden (Westdeutschland 46 Prozent), aber in diesen Firmen werden etwas mehr als drei Viertel aller Arbeitnehmer beschäftigt. Im engeren rechtlichen Sinn gilt die Tarifbindung auf Arbeitnehmerseite zwar nur für Beschäftigte, die Mitglied der den Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft sind, aber in der betrieblichen Praxis wenden tarifgebundene Firmen die tariflichen Bestimmungen auf alle Arbeitnehmer an. Gegenüber den Vorjahren ist die Tarifbindung der Betriebe wird der Anteil der betroffenen Arbeitnehmer zurückgegangen. Die tariflichen Regelungen werden aber nicht nur in den tarifgebundenen Firmen angewendet. Auch ein Teil der nicht gebundenen Betrieben orientiert sich bei der Festlegung der Arbeitszeit, der Zusatzleistungen und/oder der Löhne daran. Insofern stehen mit 31 Prozent der Betriebe und 12 Prozent der Beschäftigten nur relativ wenige ganz außerhalb des tariflichen Regelungsbereichs.

Das Ausmaß der Tarifbindung ist in den Branchen verschieden, wobei zwei Grundtendenzen wirksam sind. Zum einen steigt die Tarifbindung mit der Betriebsgröße an, zum anderen ist sie im öffentlichen Sektor höher als im privaten. Branchen mit großbetrieblicher Struktur und vielen öffentlichen Betrieben haben daher Spitzenwerte, vor allem im Hinblick auf den Anteil an Beschäftigten, auf den Tarifverträge angewendet werden. Der Bereich öffentliche Verwaltung kann als beispielhaft hierfür genannt werden. Beim Bindungsgrad der Betriebe ist der in der Tabelle ausgewiesene Wert zwar relativ gering, das liegt aber daran, dass dieser Bereich gemeinsam mit Organisationen ohne Erwerbscharakter ausgewiesen wird, für den keine Branchentarifverträge existieren. Die Bereiche unternehmensnahe sowie sonstige Dienstleistungen stellen Gegenpole dar, in denen bei vorherrschend kleinbetrieblicher Struktur die Bindungsgrade niedrig sind. Eine gewisse Sonderstellung nimmt das Baugewerbe ein, in dem es ebenfalls viele Kleinbetriebe gibt. Hier zeigt sich ein relativ hoher Bindungsgrad, da der Regelungsbereich der Tarifverträge weit über die üblichen Gegenstände hinaus geht und z. B. die Berufsausbildung tariflich geregelt ist.

Tabelle 42: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2003;
Anteile in Prozent

	Betriebe				Beschäftigte			
	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	Orien- tierung am Bran- chen- tarif	ohne Tarif	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	Orien- tierung am Bran- chen- tarif	ohne Tarif
2002 Niedersachsen insgesamt	50	3	14	33	65	11	11	13
2003 Niedersachsen insgesamt	46	3	20	31	61	13	14	12
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	50	–	20	30	55	–	16	29
Bergbau, Wasser, Energie ^{a)}	56	12	–	32	73	14	–	13
Verarbeitendes Gewerbe	47	5	25	23	55	26	13	6
Baugewerbe	72	8	7	13	85	5	5	5
Handel und Reparatur	58	2	15	25	73	5	12	10
Verkehr, Nachrichten ^{a)}	45	1	44	10	37	40	19	4
Kredit-, Versicherungsgewerbe ^{a)}	32	1	–	67	77	11	4	8
unternehmensnahe Dienstleistungen	13	0	24	63	30	5	28	37
Erziehung, Unterricht	60	8	13	19	54	5	10	31
Gesundheits-, Sozialwesen	40	8	32	20	63	8	17	12
sonstige Dienstleistungen	34	2	26	38	49	6	22	23
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	48	5	13	34	87	5	5	3
1-4 Beschäftigte insgesamt	30	3	19	48	33	3	22	42
5-19 Beschäftigte insgesamt	55	3	22	20	56	3	22	29
20-99 Beschäftigte insgesamt	68	4	16	12	69	5	14	11
100-499 Beschäftigte insgesamt	65	12	14	9	67	13	13	7
500 und mehr	78	18	1	3	60	37	1	2
Westdeutschland	43	3	23	31	62	8	16	14

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

Eventuell noch übertarifliche Bezahlung und Lohnniveau der tariforientierten Betriebe.