Beschäftigungstrends 2004

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2004 für das

Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel der Universität Hannover

Bearbeiter: Wolfgang Meyer, Juliane Parys und Christian Pfeifer

Mai 2005

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
pfeifer@mbox.vwl.uni-hannover.de

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

Inhaltsverzeichnis:

0 In aller Kürze 1
1 Betriebspanel als Informationsquelle 4
2 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und Entwicklung 8
2.1 Entwicklung 2000 bis 2004 insgesamt 8
2.2 Struktur und Entwicklung nach Branchen 11
2.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen 14
2.4 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter 18
2.5 Struktur und Entwicklung nach Regionen 19
3 Personalstruktur 22
3.1 Tätigkeitsgruppen und Führungsstruktur 22
3.2 Teilzeitbeschäftigung 24
3.3 Mini- und Midi-Jobs 25
3.4 Befristete Beschäftigung 27
3.5 Leiharbeit 28
3.6 Aushilfen, Praktikanten und freie Mitarbeiter 29
4 Personalpolitik 30
4.1 Personalprobleme 30
4.2 Einstellungen, Abgänge und freie Stellen 31
4.3 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden 36
4.4 Betriebliche Ausbildung 41
4.5 Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern 55
4.6 Förderung der Gesundheit 59
4.7 Ältere Arbeitnehmer 61
5 Wirtschaftliche Lage 65
5.1 Geschäftsvolumen und Produktivität 65
5.2 Ertragslage 68
5.3 Investitionen 69
5.4 Innovationen 72
5.5 Tarifbindung 76

0 In aller Kürze

Beschäftigung:
Die Zahl der Beschäftigten in Niedersachsen ist von Mitte 2003 auf Mitte 2004 geringfügig (0,2 Prozent) gestiegen. Nach Jahren des Rückgangs ist das prinzipiell positiv zu bewerten. Der Zuwachs ist allerdings auf einen Anstieg der geringfügigen Beschäftigung um 5,5 Prozent sowie der Zahl der tätigen Inhaber um 3,2 Prozent zurückzuführen. Die Kerngruppe des Arbeitsmarktes ist dagegen wie in den Vorjahren geschrumpft. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm um 0,7 Prozent ab. Beschäftigungsgewinne verzeichnen vor allem eine Reihe von Dienstleistungsbranchen, Kleinbetriebe (weniger als 5 Beschäftigte), junge Firmen (Gründung nach 1990) und Betriebe im Regierungsbezirk Lüneburg. Verluste zeigen sich u.a. weiterhin im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, in mittleren (5 bis 499 Beschäftigte) sowie älteren Betrieben. Die Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung im laufenden Jahr sind in den meisten Branchen weiterhin tendenziell abwärts gerichtet. Die negativen Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung korrespondieren mit den eher pessimistischen Einschätzungen beim Geschäftsvolumen.

Personalstruktur:
Der Beschäftigungsstrukturwandel schreitet weiter fort und führt vor allem zu einem Abbau von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte. Dies gilt vor allem im Angestelltenbereich. Hochqualifizierte werden dagegen vom Wandel begünstigt. Eine zunehmende Tendenz zeigt sich auch bei Teilzeitkräften, von denen ein Großteil weiblich ist, und bei geringfügig sowie befristet Beschäftigten. Diese Entwicklung tritt nicht nur in Niedersachsen auf, sondern ist bundesweit zu beobachten und überwiegend den Gesetzesänderungen der letzten Jahre zuzuschreiben.

Personalprobleme:
Gut die Hälfte der Betriebe hatte im Jahr 2004 keine Personalprobleme. Von den übrigen wurde vor allem über zu hohe Lohnkosten geklagt (31 Prozent). Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen und vergleichbare Probleme bestehen zwar auch noch bei etwa einem Fünftel der Betriebe, aber im Vergleich zum Jahr 2000 hat dieses Problem heute deutlich weniger Bedeutung. Die Gefahr einer Überalterung der Belegschaft wird nur von wenigen Betrieben gesehen.

Einstellungen, Abgänge und freie Stellen:
Trotz annähernd stabiler Beschäftigung haben sich 2004 Einstellungen und Personalabgänge im Umfang von 10 bzw. 8 Prozent der Beschäftigten ergeben. Die Personalbewegung betraf Frauen etwas stärker als Männer. 46 Prozent der neu eingestellten Arbeitnehmer erhielten befristete Verträge. Die Arbeitsagenturen waren nur bei 14 Prozent der Einstellungen eingeschaltet. Bei den Abgängen haben betriebsseitige Kündigungen den früher häufigsten Abgangsgrund „Arbeitnehmerkündigun-

gen“ an der Spitzenposition abgelöst. Weiterhin bedeutsam ist das Auslaufen befristeter Verträge. Der Anteil der Betriebe, der Personal suchte, war insgesamt gering, dementsprechend auch die Zahl der freien Stellen.

Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten und Überstunden:
In den niedersächsischen Betrieben wird mit durchschnittlich 38,7 Stunden um 0,3 Stunden länger gearbeitet als in Westdeutschland insgesamt. Gegenüber dem Vorjahr ist in 3 Prozent der Betriebe die vertragliche Arbeitszeit verlängert und in 1 Prozent verkürzt worden. In zwei Drittel der Fälle erfolgte dies ohne bzw. mit partiellem Lohnausgleich. Arbeitszeitkonten werden in knapp einem Viertel der Betriebe für 40 Prozent der Beschäftigten geführt; dies ist nicht wesentlich mehr als 2002. Überstunden sind das wichtigste Instrument der Arbeitszeitsteuerung.

Ausbildung:
Sowohl für die Betriebe als auch für die Gesellschaft ist die betriebliche Berufsausbildung von großer Bedeutung. Obwohl 56 Prozent der Betriebe zur Ausbildung berechtigt sind, beteiligt sich nur gut die Hälfte der berechtigten daran. Die ausbildungsberechtigten, aber nichtausbildenden Betriebe begründen ihre Abstinenz in erster Linie mit Kostenargumenten und dem mangelnden Bedarf. Im vergangenen Ausbildungsjahr blieben etwa 9.000 Ausbildungsplätze unbesetzt, zum größten Teil weil nicht genügend geeignete Bewerber verfügbar waren. Die Anzahl der in Ausbildung befindlichen jungen Leute und der Anteil der Betriebe mit Neuabschlüssen ist rückläufig. Besonders gering sind die Ausbildungsanstrengungen im Bereich Erziehung und Unterricht. Positiv hervorzuheben ist das Baugewerbe. Der Anteil der übernommenen erfolgreichen Auszubildenden ist gegenüber dem Vorjahr weiter abgesunken auf jetzt 50 Prozent. Da viele Betriebe über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, ist von vornherein klar, dass nicht alle einen Arbeitsvertrag bekommen können.

Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Gesundheit:
Frauen sind in Führungspositionen auf allen Leitungsebenen unterrepräsentiert. Zur Förderung der Chancengleichheit gibt es in 8 Prozent der Betriebe institutionelle Vereinbarungen und in 10 Prozent konkrete Maßnahmen. In Betrieben des öffentlichen Sektors sowie in Betrieben mit einer Personalvertretung (Betriebs- oder Personalrat) ist das Engagement etwas stärker ausgeprägt. Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit werden in jedem fünften Betrieb ergriffen.

Ältere Arbeitnehmer:
Ältere Arbeitnehmer werden von den Betrieben als genauso leistungsfähig eingeschätzt wie jüngere, bei allerdings unterschiedlichem Leistungsprofil. Trotz dieser positiven Einschätzung stellen sich den Älteren in der Praxis bei Einstellungen erheblich Hemmnisse entgegen. Ein größerer Teil der Betriebe wird gar nicht mit Bewerbungen Älterer konfrontiert, darunter nur wenige, die das durch eine altersbegrenzte

Ausschreibung selbst herbei geführt haben. Diejenigen Betriebe, die ältere Bewerber abgelehnt haben, führen vor allem konkrete, in der Person des Bewerbers oder der Stelle liegende Gründe für die Ablehnung an.

Geschäftsvolumen und Ertragslage:
Die niedersächsischen Betriebe haben 2003 (das letzte abgeschlossene Berichtsjahr) im Durchschnitt einen Umsatz von 2,5 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 recht pessimistisch. Die Ertragslage wird als befriedigend bis ausreichend eingestuft.

Investitionen:
Investitionen sind für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe von großer Bedeutung. Gut die Hälfte der niedersächsischen Betriebe investierte im Jahr 2003. Dies führt zu einem gesamten Investitionsvolumen von 18 Milliarden Euro in Niedersachsen, von denen 33 Prozent in Erweiterungsinvestitionen und 8 Prozent in Investitionen für EDV und IuK-Technologie flossen. Die Investitionen werden zu zwei Dritteln mit Eigenmitteln finanziert und zu 2 Prozent durch Fördermittel.

Innovationen:
Der Anteil innovativer Betriebe liegt bei 41 Prozent, wobei der Anteil der Betriebe mit echten Marktneuheiten 4 Prozent beträgt. Bei den organisatorischen Neugestaltungen steht die Verbesserung der Qualitätssicherung im Vordergrund. In 11 Prozent der Betriebe wurden geplante Investitionen nicht realisiert, vor allem wegen hoher Investitionskosten und unsicherer Ertragsperspektive. 3 Prozent der Betriebe befassen sich mit F&E-Aktivitäten.

Tarifbindung und übertarifliche Bezahlung:
Tarifverträge spielen für die niedersächsische Wirtschaft eine erhebliche Rolle. Zwar ist nicht ganz die Hälfte der Betriebe tarifgebunden, aber in diesen Firmen werden knapp drei Viertel aller Arbeitnehmer beschäftigt. Hinzu kommt, dass nicht gebundene Firmen sich zum Teil freiwillig an den Tarifverträgen orientieren. Übertarifliche Bezahlung ist sowohl hinsichtlich der Häufigkeit als auch der Höhe nach zurückgegangen.

1 Betriebspanel als Informationsquelle

Seit 1993 führt Infratest Sozialforschung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt bzw. Bundesagentur 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 ständig wuchs: Von ca. 4.000 im Jahr 1993 auf ca. 16.000 im Jahr 2004; 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 Geschehen für alle Bereiche der Wirtschaft, insbesondere auch für die sonst schlecht erfassten Dienstleistungsbereiche. Bei neuen Interessenschwerpunkten ist eine raschere Anpassung des Fragenprogramms möglich als bei der amtlichen Statistik.
- Aufgrund der verknüpfbaren 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 wirtschaftspolitischer Maßnahmen vorgenommen werden können.

Ziel dieser Befragungen ist es, Daten über die aktuelle Beschäftigungssituation in Deutschland insgesamt sowie in den einzelnen Bundesländern einschließlich deren wichtige Bestimmungsgrößen zu erheben, um eine verlässliche Basis für die wirtschaftspolitische Diagnose und Therapie zu gewinnen. Die Befragung des Jahres 2004 konzentrierte sich dabei unter anderem auf das betriebliche Innovationsgeschehen.

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

Zur Auswahl der befragten Betriebe wurde die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnet sind, verwendet. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 187.000 niedersächsischen Betriebe im Juni 2003, die insgesamt rund 2,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben. Aus dieser Grundgesamtheit wurde entsprechend dem Prinzip der optimalen Schichtung eine nach Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe gezogen. In den ausgewählten Betrieben wurden auf der Grundlage einheitlicher Fragebögen mündliche Interviews mit Inhabern, Geschäftsführern oder personalverantwortlichen leitenden Mitarbeitern durchgeführt. Für das Jahr 2004 liegen von 1.080 niedersächsischen Betrieben verwertbare Interviews vor.

Orientiert man sich an der Anzahl der Betriebe, so zeigt sich in der niedersächsischen Wirtschaft wie auch in der deutschen Wirtschaft insgesamt eine Dominanz von Kleinbetrieben. 62 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 10 Prozent des Personals hier beschäftigt. In den beiden oberen Größenklassen mit knapp 2 Prozent der Betriebe finden sich dagegen 44 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die meisten Betriebe gehören zum Sektor Dienstleistungen (73 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 Struktur ist gegenüber dem Vorjahr nur marginal verändert.

Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Stand 30.06.2003) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2004

Branche	Betriebe mit ..... Beschäftigten					Niedersachsen insgesamt		Inter-views
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	absolut	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft	8.320	1.402	242	11	1	9.976	5,3	19
Bergbau, Energie, Wasser	330	290	184	58	7	869	0,5	26
Verarbeitendes Gewerbe	7.514	5.888	2.849	875	131	17.257	9,2	336
Baugewerbe	10.793	7.235	1.397	110	2	19.537	10,4	92
Handel, Reparatur	25.424	12.682	3.318	388	14	41.826	22,4	138
Verkehr, Nachrichten	5.273	2.930	1.032	136	18	9.389	5,0	19
Kredit-, Versicherungsgew.	3.463	927	417	145	20	4.972	2,7	29
unternehmensnahe Dienst.	2.516	2.041	617	87	11	5.272	2,8	120
Erziehung, Unterricht	11.283	6.687	1.755	334	81	20.140	10,8	44
Gesundheits-, Sozialwesen	16.946	5.864	1.713	315	30	24.868	13,3	97
sonst. Dienstleistungen	17.307	4.518	892	85	3	22.805	12,2	64
Org. o.E., öff. Verwaltung[a)]	3.923	1.704	1.235	384	36	7.282	3,9	96
nicht zuzuordnen	2.828	37	4	3	1	2.873	1,5	-
Niedersachsen insgesamt	115.920	52.205	15,655	2.931	355	187.066	100,0	
Anteil in Prozent	62,0	27,9	8,4	1,6	0,2	100,0		
Interviews	133	281	324	250	92			1.080

a) Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung.
Quelle der Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

Die der Betriebsbefragung zu Grunde liegende Stichprobe ist so strukturiert, dass durch Hochrechnungen Aussagen für die gesamte niedersächsische Wirtschaft gemacht werden können. Die ermittelten Werte sind allerdings Schätzungen der entsprechenden Merkmale in der Grundgesamtheit und daher mit einer gewissen Unschärfe behaftet. Generell gilt: Je größer die Streuung des Merkmals und je kleiner die der Schätzung zu Grunde liegende Zahl von Interviews ist, desto größer ist der statistische Unschärfebereich. 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 zwar ausgewiesen, aber im Regelfall nicht kommentiert.

In den folgenden Auswertungen werden – mit wenigen Ausnahmen – hochgerechnete Werte präsentiert. Die Angaben beziehen sich auf „gültige Fälle“, d. h. auf die Betriebe, die auf eine Frage prinzipiell antworten können; z. B. bei Fragen nach Details des betrieblichen Ausbildungsverhaltens bilden alle ausbildenden Betriebe die Gruppe der gültigen Fälle. Innerhalb dieser Gruppe werden „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 2004 insgesamt

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

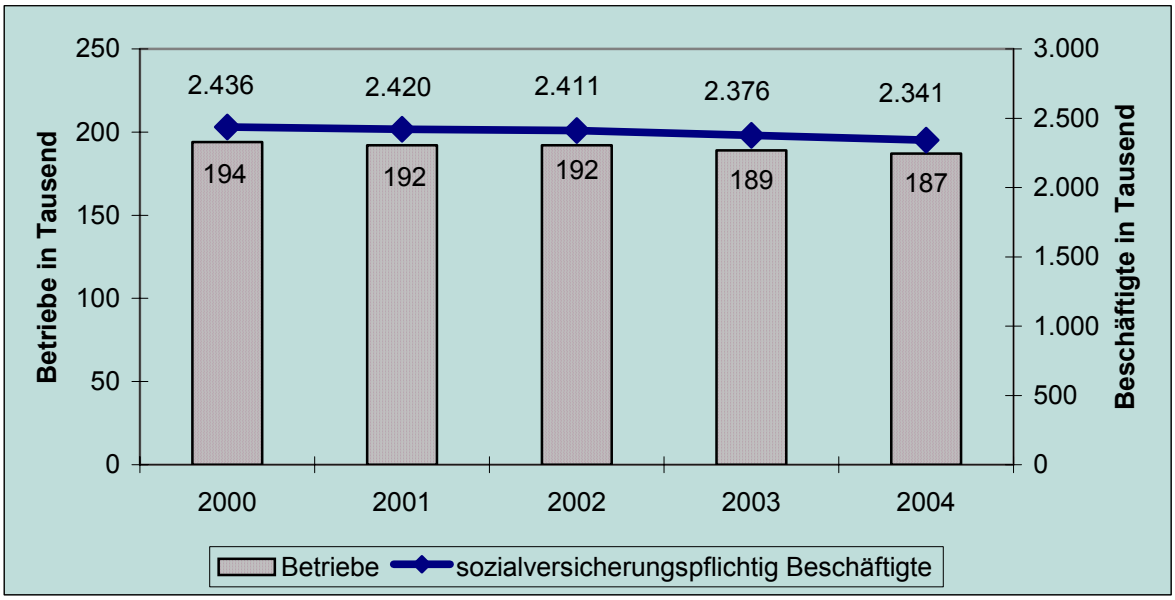
- davon, ob sie sozialversicherungspflichtig sind oder nicht,
- von der Dauer der Arbeitszeit,
- von ihrer Stellung im Beruf.

Zusätzlich zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden daher auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.[1] Da im Betriebspanel 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 2004 anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach. Wie man sieht, verlief die Entwicklung zwar ohne große Dynamik, aber mit einem immer noch abwärts gerichteten Trend. Die Zahl der Betriebe ist über den gesamten Zeitraum von 194.000 um 4,1 Prozent auf 187.000 gefallen und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ging im gleichen Maße von etwas über 2,4 Millionen um knapp 100.000 oder 3,7 Prozent 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 und war von 2003 auf 2004 mit minus 1,5 Prozent ausgeprägter als in Niedersachsen mit minus 1,1 Prozent.

[1] Die hier ausgewiesenen Werte sind dementsprechend höher als die in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen. Im Vergleich zur Erwerbstätigenrechnung sind die Angaben niedriger, da Ein-Personen-Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Panel fehlen.

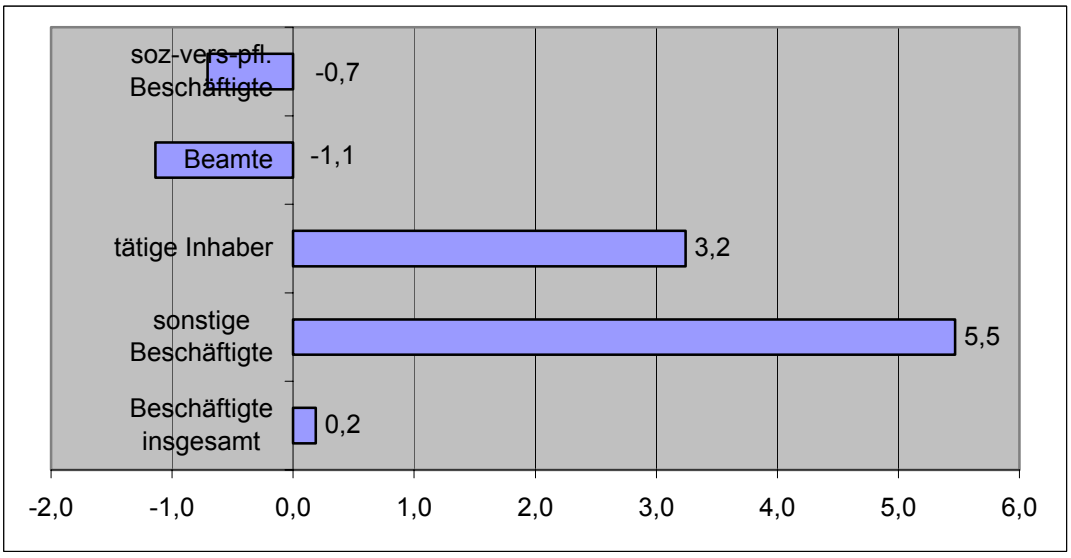
Abbildung 1: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2004, Stand: jeweils 30.06.



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Der in Abbildung 1 dargestellte negative Trend gilt nicht nur für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sondern auch für die Beamten. Wie Abbildung 2 zeigt ist ihre Zahl von 2003 auf 2004 sogar etwas stärker zurück gegangen als die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Genau umgekehrt verläuft die Entwicklung bei der Gruppe der sonstigen Beschäftigten, zu denen in erster Linier geringfügig Beschäftigte gehören. Ihre Zahl steigt seit Jahren an, zuletzt um 5,5 Prozent. Die gesetzliche Neuregelung des Bereichs der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 1999

Abbildung 2: Wachstumsraten der Beschäftigung in Niedersachsen 2004 in Prozent



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 Reform von Mini- und Midijobs unterstützt wurde. Gemeinsam mit der positiven Entwicklung bei der Gruppe der tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen führt das starke Ansteigen der geringfügigen Beschäftigung sogar zu einem schwachen Anstieg der Gesamtbeschäftigung. Im Hinblick auf die Struktur ähnelt die Entwicklung in Niedersachsen der der Vergleichsregion Westdeutschland. Die positiven Impulse waren allerdings in Westdeutschland insgesamt etwas schwächer, so dass die Gesamtzahl der Beschäftigten stagnierte.

Die Tatsache, dass die Zahl der Beschäftigten insgesamt von 2003 auf 2004 nicht weiter gesunken ist, kann aber nicht als Indiz für eine generelle Trendwende am Arbeitsmarkt gedeutet werden. Von der positiven Entwicklung werden vor allem Nichterwerbspersonen (z. B. Rentner, Schüler, Studenten, Hausfrauen) begünstigt, die im Bereich der Minijobs Beschäftigung finden. Für die Kerngruppen des Arbeitsmarktes und insbesondere für die längerfristig Arbeitslosen bieten diese Jobs kaum eine Perspektive, unter anderem auf Grund der ungünstigen Anreizstruktur bei Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Die zu Beginn des Jahres 2005 erfolgte Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe hat die Anreizstruktur jetzt verändert. Ob dadurch eine stärkere Reintegration der Arbeitslosen erreicht wird, lässt sich noch nicht eindeutig sagen.

In der öffentlichen Diskussion spielt eine große Rolle, dass Arbeitsplätze in großem Umfang durch Schließungen von Betriebsteilen, Ausgründungen oder Ausgliederungen verloren gehen. Dies bestätigt die Befragung aber nicht. Von solchen negativen organisatorischen Änderungen sind nur 1,4 Prozent aller Firmen betroffen und es gehen in diesen Firmen ca. 14.000 Arbeitsplätze verloren. Dieser negativen Entwicklung stehen allerdings bei etwa gleich viel Betrieben Eingliederungen von anderen Betrieben oder Unternehmensteilen gegenüber mit ca. 15.000 zusätzlichen Beschäftigten. Der Nettoeffekt ist damit auf gesamtwirtschaftlicher Ebene vernachlässigbar. Auf Branchenebene ist er allerdings bedeutsam und für einen Teil der Schrumpfung des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Wachstums der unternehmensnahen Dienstleistungen verantwortlich.

Für das laufende Jahr rechnen die meisten Betriebe mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl; ca. 8 Prozent erwarten eine steigende und ca. 11 Prozent eine fallende Belegschaft (Tabelle 2). Unterstellt man für die Betriebe, die die Entwicklung noch nicht einschätzen konnten, eine Aufteilung wie bei den übrigen, führt das bei den im Sommer 2004 existierenden Betrieben zu einer insgesamt um 1,0 Prozent fallenden erwarteten Beschäftigtenzahl. Zur Beurteilung der Gesamtentwicklung in Niedersachsen muss noch der Beschäftigungsbeitrag der nach der Stichprobenziehung neu gegründeten Betriebe hinzugerechnet werden. Dieser Beitrag ist positiv

aber wertmäßig schwer einzuschätzen. Insgesamt ist erneut eine leicht zurückgehende bis stabile Beschäftigung wahrscheinlich.

Tabelle 2 weist auch aus, dass sich die Erwartungen gegenüber dem Vorjahr kaum geändert haben. Auch im Vergleich zu Westdeutschland bestehen keine nennenswerten Unterschiede.

Tabelle 2: Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2004 bzw. Juni 2005

Die Beschäftigung wird bis Juni ..... voraussichtlich ...	Anteil an allen Betrieben in Prozent			
	Situation Vorjahr 2004		2005	
	Niedersachsen	Westdeutschland	Niedersachsen	Westdeutschland
etwa gleich bleiben	74	71	73	71
eher steigen	7	9	8	9
eher fallen	12	12	11	11
Kann man noch nicht sagen	7	8	8	9

Da auch im Vorjahr Erwartungen gebildet wurden, können diese mit der tatsächlichen Entwicklung verglichen werden. Dabei zeigt sich wie beim entsprechenden Test im letzten Bericht, dass nur etwa die Hälfte der Betriebe die Entwicklungstendenz (konstant, wachsend, schrumpfend) richtig vorher gesehen hat. Die beiden Gruppen, die die Entwicklung unter- oder überschätzt haben, sind allerdings etwa gleich groß, so dass die tendenzielle Entwicklung des Aggregats relativ gut getroffen wurde.

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 (23 Prozent). Im Hinblick auf die Beschäftigung sind das Verarbeitende Gewerbe (22 Prozent), Handel und Reparatur (17 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (11 Prozent) sowie unternehmensnahe Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung (jeweils 10 Prozent) von besonderer Bedeutung.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte in Niedersachsen 2003 und 2004 nach Branchen, Stand: jeweils 30.06.

Branche	Beschäftigte insgesamt				Betriebe 2004	Beschäftigte pro Betrieb 2004
	2003	2004		Änderung 2003/4 in Prozent	Anteil in Prozent	Anzahl
	in Tausend	in Tausend	Anteil in Prozent			
Land-, Forstwirtschaft [a)]	66	63	2	-4,3	5	6
Bergbau, Energie, Wasser [a)]	33	34	1	1,0	0	38
Verarbeitendes Gewerbe	654	649	22	-0,8	9	37
Baugewerbe	199	187	6	-6,4	11	9
Handel, Reparatur	505	520	17	2,8	23	12
Verkehr, Nachrichten [a)]	175	178	6	1,5	5	19
Kredit-, Versicherungsgewerbe [a)]	85	88	3	3,2	3	18
unternehmensnahe Dienstleistungen	295	303	10	2,9	13	12
Erziehung, Unterricht	104	104	3	0,0	3	19
Gesundheits-, Sozialwesen	349	355	12	1,7	11	18
sonstige Dienstleistungen	229	225	8	-1,8	13	10
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	292	288	10	-1,4	4	39
Niedersachsen insgesamt	2988	2993	100	0,2	100	16

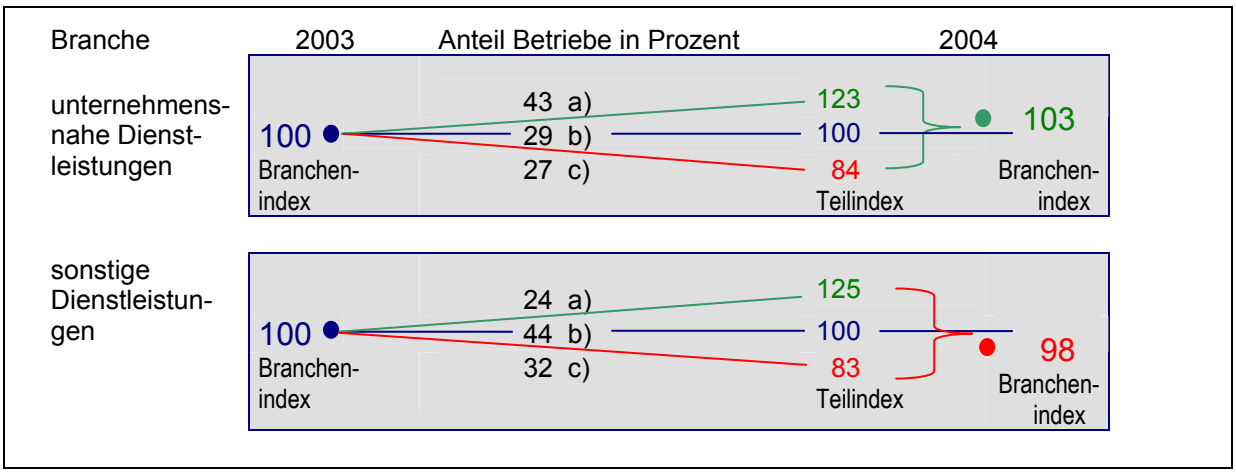
a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

Der leichte Anstieg der Beschäftigung von 2003 auf 2004 in Niedersachsen beruht auf gegenläufigen Branchenentwicklungen. Eine Zunahme der Beschäftigung ist in einigen Dienstleistungsbereichen zu verzeichnen. An der Spitze steht dabei ein Bereich mit kleiner Hochrechnungsbasis (Kredit- und Versicherungsgewerbe), es folgen dann unternehmensnahe Dienstleistungen und Handel und Reparatur. Der letztgenannte Bereich hat damit einen längeren Abwärtstrend gebrochen. Das Gesundheits- und Sozialwesen hat seine Belegschaft ebenfalls aufgestockt. Der Anstieg in den genannten Wirtschaftsbereichen ist zwar zu einem großen Teil auf einen Zuwachs an Stellen für sonstige Beschäftigte, aber immer zu einem Teil auch auf zusätzliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zurückzuführen.

Einen relativ starken Beschäftigungsrückgang verzeichnet erneut das Baugewerbe sowie die Land- und Forstwirtschaft. Da die Hochrechnungsbasis für Land- und Forstwirtschaft relativ klein ist, sind die Ergebnisse hier mit großer Vorsicht zu interpretieren. Fortgesetzt rückläufig ist auch die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe. Seit dem Jahr 2000 haben die produzierenden Bereiche der Wirtschaft mehr als 4 Prozentpunkte an Beschäftigung verloren. Allerdings muss sowohl bei Schrumpfungs- 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, Indexwerte: 2003=100



a) wachsende Betriebe; b) Betriebe mit konstanter Beschäftigung; c) schrumpfende Betriebe

Das Wachstum der unternehmensnahen Dienstleistungen von ca. 3 Prozent (Branchenindex steigt von 100 auf 103) ergibt sich aus einer

a) Beschäftigungszunahme um durchschnittlich 23 Prozent (Teilindex steigt auf 123) in 43 Prozent der Betriebe,
b) konstanter Beschäftigung in 29 Prozent der Betriebe und einer
c) Beschäftigungsabnahme um durchschnittlich 16 Prozent (Teilindex sinkt auf 84) in gut einem Viertel der Betriebe.

Weniger als die Hälfte der Betriebe stimmt hier in der Bewegungsrichtung mit der Beschäftigungsentwicklung der Branche überein. Noch ausgeprägter ist der Unterschied zwischen der Mehrheit der Betriebe und der Branche insgesamt im zweiten Beispiel, bei den sonstigen Dienstleistungen. Nur knapp ein Drittel der Betriebe zeigt – wie die Branche – einen Beschäftigungsrückgang, fast jeder vierte wächst aber auch hier.

Die Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung bis 2003 unterscheiden sich zwischen den Branchen nicht sehr stark. Die Erwartungen der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und in Handel und Reparatur liegen sehr nahe an den gesamtwirtschaftlichen Durchschnittserwartungen. Bei einigen Dienstleistungsbranchen (Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, sonstige Dienstleistungen) ist der Anteil der Betriebe mit Wachstumserwartungen etwas höher als der mit Schrumpfungserwartungen, während es bei anderen (Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung) umgekehrt ist. Im Baugewerbe rechnet praktisch kein Betrieb mit steigender Beschäftigung.

In der wirtschaftspolitischen Diskussion des letzten Jahres wurde häufig vermutet, dass erhebliche Beschäftigungsverluste durch Produktionsverlagerungen in die mittel- und osteuropäischen Beitrittsländer der Europäischen Union eintreten. In der Betriebsbefragung 2004 wurden die Firmen daher gefragt, ob sie derartige Verlagerungen für die nächsten zwei Jahre planen. Die Befragungsergebnisse finden sich in Tabelle 4.

Tabelle 4: Geplante Produktionsverlagerungen in die mittel- und osteuropäischen Beitrittsländer der EU, Anteile in Prozent

Betriebe, deren Produktion prinzipiell ...	alle Wirtschafts-bereiche	Verarbei-tendes Gewerbe	unterneh-mensnahe Dienstleis-tungen
standortgebunden ist	69	27	71
verlagerbar ist	31	73	29
Verlagerung insgesamt oder von Teilen geplant	2	4	1
Verlagerung nicht geplant	29	69	28

Die Tabelle zeigt, dass die meisten Betriebe ihre Produktion als standortgebunden ansehen und von denen, die eine Verlagerung prinzipiell für möglich halten, nur ein kleiner Teil eine solche Maßnahme innerhalb der nächsten zwei Jahre plant. Auch wenn man berücksichtigt, dass Produktionsverlagerungen eher von größeren Betrieben vorgenommen werden, erscheint der daraus resultierende Beschäftigungsverlust gesamtwirtschaftlich nicht sehr bedeutsam zu sein. Für einzelne Standorte, insbesondere von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, können die geplanten Verlagerungen gleichwohl die schon vorhandenen Arbeitsmarktprobleme noch verschärfen. In kleinem Umfang sind auch Verlagerungen aus dem Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen geplant.

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 gut einem Drittel an den niedersächsischen Beschäftigten. Umgekehrt entfällt auf die 2 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Personen ein Anteil von 40 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 Dienstleis-

tungen (siehe Tabelle 3, Spalte Beschäftigte pro Betrieb). Die Größenstruktur hat sich gegenüber dem Vorjahr nur wenig 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 2003 schlossen oder zogen in ein anderes Bundesland, andere waren nicht mehr bereit, den Fragebogen 2004 auszufüllen. Bekannt ist umgekehrt aber, wie viele Beschäftigte die 2004 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. Dieses Bild passte auch schon in den Vorjahren nicht mehr vollständig zur tatsächlichen Entwicklung. Zwar wuchs die Beschäftigtenzahl in den Kleinbetrieben, aber die Beschäftigungsverluste traten weniger in den Großbetrieben, sondern eher im mittleren Bereich auf. Ein Blick auf Tabelle 5 zeigt, dass dies Entwicklungsmuster weiterhin aktuell ist.

Tabelle 5: Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen 2004 nach Betriebsgrößenklassen (Basis: Beschäftigte insgesamt), Stand: jeweils 30.06.

Betriebsgrößenklasse[a)]	Beschäftigte insgesamt				Betriebe 2004	
	2004		Änderung 2003/4			
	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteil in Prozent
1-4 Beschäftigte insg.	228	8	26	12,9	75	40
5-19 Beschäftigte insg.	768	26	-16	-2,1	88	47
20-99 Beschäftigte insg.	811	27	-2	-0,2	20	11
100-499 Beschäftigte insg.	676	23	-4	-0,6	4	2
500 und mehr	509	17	2	0,4	0,4	0,2
Niedersachsen insgesamt	2993	100	6	0,2	187	100

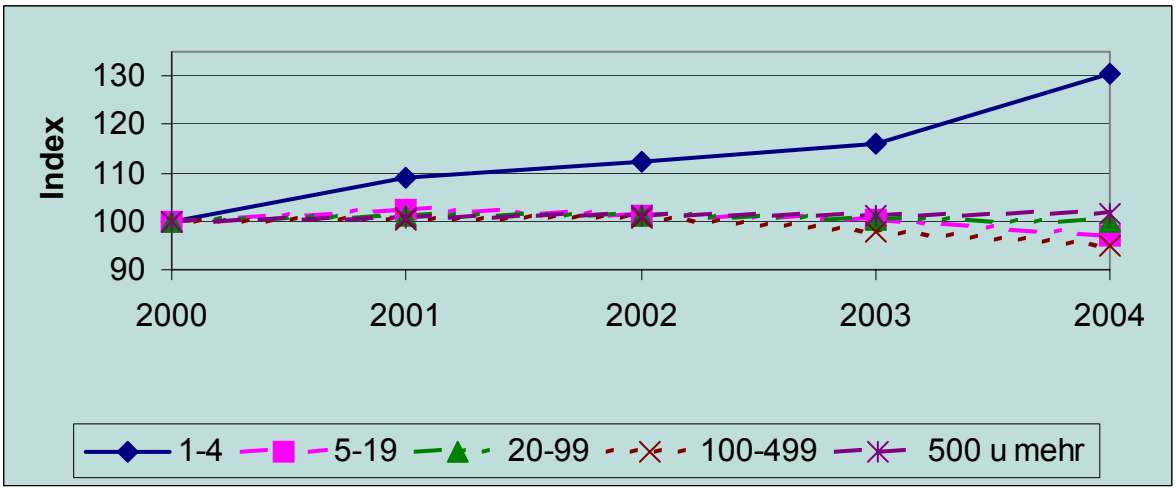
a) Die Einteilung in Größenklassen erfolgt anhand der Zahl Beschäftigten insgesamt am 30.06.2003.

Die Kleinbetriebe wachsen kräftig um ca. 13 Prozent und auch die Großbetriebe erhöhen die Beschäftigung, wenn auch nur in geringem Maße. Erfreulicherweise ist in beiden Betriebsgrößenklassen nicht nur die Zahl der geringfügig Beschäftigten, sondern auch die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gestiegen. Alle anderen Größenklassen verzeichnen schwache bis mittlere Schrumpfungsprozesse (-0,2 bis -2,1 Prozent). Allerdings zeigt sich auch hier – wie bei den Branchen – erheb-

liche Heterogenität, d. h. in allen Größenklassen koexistieren wachsende und schrumpfende Betriebe.

Um die Entwicklung über einen etwas längeren Zeitraum verfolgen zu können, werden im folgenden Schritt 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 4 angegebenen Indexwerte für die Folgejahre beschreiben dann die Beschäftigungsentwicklung der Ausgangskohorten in der Stichprobe, da wegen großer Fehlertoleranzen auf eine Hochrechnung verzichtet wird. 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 werden und Betriebsschließungen daher nicht berücksichtigt werden können. Geht man davon aus, dass die Schließungswahrscheinlichkeit mit sinkender Betriebsgröße zunimmt, dann ist die Überzeichnung bei Kleinbetrieben größer als bei Großbetrieben.

Abbildung 4: Beschäftigtenentwicklung 2000 bis 2004 für Panelbetriebe in der Stichprobe nach Größenklassen, Stand: jeweils 30.06.



Von 2000 auf 2002 wächst die Beschäftigung in allen fünf Größenklassen, wenn auch meist nur sehr schwach. Danach differenziert sich die Entwicklung. Im kleinbetrieblichen Bereich ist sie weiter deutlich aufwärts gerichtet. Die Großbetriebe halten das 2001 erreichte Niveau, während in den mittleren Kategorien der anfängliche Zuwachs wieder verloren geht und die Betriebe mit 5 bis 19 bzw. 100 bis 499 Beschäftigte im Jahr 2004 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

von ca. minus 1 Prozent sind die erwarteten prozentualen Rückgänge um so kleiner, je weniger Beschäftigte die Betriebe haben. Trotz gegenwärtiger Stabilisierung rechnen zwei von fünf Großbetriebe im laufenden Jahr mit einem erneuten 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 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. Bei einer solchen Abgrenzung gehören ca. 99 Prozent aller Unternehmen zum Mittelstand. Für den Mittelstand ist in qualitativer Hinsicht darüber hinaus die enge Verbindung von Unternehmen und Inhaberin bzw. Inhaber von zentraler Bedeutung. Die enge Verbindung führt im Idealfall zu einer Einheit von Eigentum, Leitung und Haftung. Hier werden beide Aspekte miteinander verknüpft, d. h. von Mittelstand soll gesprochen werden, wenn ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen unter der genannten Beschäftigungs- und Umsatzgrenze bleibt. Allerdings kann dieses Konzept nicht „eins-zu-eins“ umgesetzt werden, da im vorliegenden Datensatz der Betrieb als technisch-organisatorische und regionale Einheit und nicht das Unternehmen die Befragungseinheit darstellt. Umsatz und Beschäftigung von Mehrbetriebsunternehmen sind daher nicht bekannt. Für diese wird pauschal unterstellt, dass sie oberhalb der relevanten Schwellen liegen. Der Umfang des Mittelstands wird damit auf 1-Betriebs-Unternehmen, die unterhalb der Beschäftigungs- bzw. Umsatzobergrenze bleiben, eingegrenzt. Dies führt zu vergleichsweise geringen Werten.

Ein Blick auf Tabelle 6 zeigt, dass gut drei Viertel aller Betriebe zum Mittelstand gehören und 46 Prozent der Beschäftigten dort ihren Arbeitsplatz finden. Klammert man die öffentliche Wirtschaft aus der Betrachtung aus, steigen die entsprechenden Anteilswerte auf 87 und 58 Prozent an. Von allen drei in Tabelle 6 betrachteten Gruppen weist der Mittelstand die beste Entwicklung auf, der Bereich der öffentlichen Wirtschaft dagegen die stärkste Schrumpfung.

Tabelle 6: Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung des Mittelstands, der privaten und öffentlichen Wirtschaft in Niedersachsen 2004, Stand: jeweils 30.06.

Bereich	Beschäftigte insgesamt				Betriebe 2004	
	2004		Änderung 2003/4			
	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	Anteil in Prozent
Private Wirtschaft insges. [a)]	2.403	80	9	0,4	164	88
Mittelstand	1.382	46	10	0,8	142	76
übrige private Wirtschaft	1.021	34	-1	-0,1	22	12
öffentliche Wirtschaft [b)]	590	20	-3	-0,6	23	12
Niedersachsen insgesamt	2.993	100	6	0,2	187	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 seit mehreren Jahren ein konstantes Entwicklungsmuster. Gut drei Fünftel aller Betriebe mit knapp vier Fünftel der Beschäftigten wurden vor 1990 gegründet. Mit etwa 21 Beschäftigten pro Betrieb sind ältere Firmen größer als die 1990 und später gegründeten, die im Durchschnitt 9 Personen beschäftigen. Entsprechend der eher kleinbetrieblichen Struktur ist die Beschäftigungsdynamik hier günstiger; gegenüber dem Vorjahr stieg die Beschäftigung um 4,3 Prozent, während die älteren Betriebe um 0,9 Prozent schrumpften.

Tabelle 7: Beschäftigte und Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen 2004 nach Betriebsalter, Stand: jeweils 30.06.

Betriebe …	Beschäftigte				Betriebe 2004	
	2004		Änderung 2003/4			
	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteil in Prozent
vor 1990 gegründet	2364	79	-20	-0,9	114	61
1990 und später gegründet	629	21	26	4,3	72	39
Niedersachsen insgesamt	2993	100	6	0,2	187	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. Wirtschaftlich bedeutsam sind auch die westlichen Städte Osnabrück und Oldenburg sowie Göttingen im Süden. Der übrige Raum ist stärker ländlich geprägt. Hinzu kommen im nördlichen Bereich Besonderheiten, die aus der Küstenlage resultieren. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung sind im Prinzip bis auf Kreisebene regionalisierbar. Allerdings sind die Fallzahlen zum Teil sehr klein, so dass Hochrechnungen auf dieser Ebene nicht möglich sind. Entsprechend der Verwaltungsgliederung des Landes werden daher Regierungsbezirke als nächst höhere regionale Einheit gewählt.

Wirtschaftlich größter Teilraum sowohl im Hinblick auf die Anzahl an Betrieben wie auf die 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 wie bereits im Vorjahr der Regierungsbezirk Lüneburg positiv hervor. Während die anderen Bezirke nur schwach wachsen oder gar schrumpfen, ist hier deutliches Wachstum festzustellen, das zudem nicht nur auf einer Zunahme der geringfügigen Beschäftigung beruht. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nimmt hier zu. Da die Entwicklung auch innerhalb der Bezirke nicht einheitlich verläuft, ist die Analyse zusätzlich nach wachsenden und schrumpfenden Betrieben gegliedert. Im Bereich Lüneburg ist der Anteil der wachsenden Betriebe mit 24 Prozent an allen Betrieben des Bezirks nur durchschnittlich. Diese Betriebe haben einen Anteil von 39 Prozent an den Beschäftigten und die Wachstumsrate in diesem Segment ist mit 21,6 Prozent sehr hoch. 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 Weser-Ems dar, in dem die Wachstumselemente erneut schwach ausgeprägt sind und der wie im Vorjahr schrumpft.

Tabelle 8: Beschäftigte und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen 2003 nach Regionen, Stand: jeweils 30.06.

Region	Beschäftigte 2004 in Tausend	Beschäftigte 2004 Anteil in Prozent		Änderung 2003 / 04 in Tausend	Änderung 2003 / 04 in Prozent	Betriebe 2004 in Tausend	Betriebe 2004 Anteil in Prozent	
Regierungsbezirke								
Braunschweig	562	19	100	2	0,4	32	17	100
wachsende Betriebe			48		8,9			22
schrumpfende Betriebe			32		– 9,9			19
Hannover	856	29	100	6	0,7	45	24	100
wachsende Betriebe			35		13,6			24
schrumpfende Betriebe			40		– 8,0			14
Lüneburg	617	21	100	18	3,0	49	26	100
wachsende Betriebe			39		21,6			24
schrumpfende Betriebe			28		– 13,0			21
Weser-Ems	958	32	100	– 21	– 2,1	61	33	100
wachsende Betriebe			34		11,2			23
schrumpfende Betriebe			42		– 11,7			31
Metropolregion H-BS-GÖ [a)]	1.063	37	100	6	0,6	59	32	100
wachsende Betriebe			40		11,2			23
schrumpfende Betriebe			37		– 8,6			17
übriges Niedersachsen	1.930	63	100	– 0	– 0,0	127	68	100
wachsende Betriebe			37		14,7			24
schrumpfende Betriebe			36		– 11,5			25
Niedersachsen insgesamt	2.993	100		6	0,2	187	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.

Lesebeispiel „Regierungsbezirk Braunschweig“: Die Zahl der Beschäftigten beträgt 562.000 oder 19 Prozent aller niedersächsischen Beschäftigten. Gegenüber 2003 ist die Zahl um 2.000 oder 0,4 Prozent gestiegen. Die Zahl der Betriebe beträgt 32.000 oder 17 Prozent aller niedersächsischer Betriebe. 22 Prozent aller Betriebe mit 48 Prozent aller Beschäftigten im Regierungsbezirk haben eine um 8,9 Prozent wachsende Beschäftigung, denen in 19 Prozent der Betriebe mit 32 Prozent der Beschäftigten Schrumpfungen um 9,9 Prozent gegenüberstehen.

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 wird. Sie deckt etwa ein Drittel der Betriebe und der Beschäftigten im Lande ab. Im vergangenen Jahr hob sich die wirtschaftliche Lage dieser Region nicht vom Durchschnitt ab. Im laufenden Jahr ist sie demgegenüber besser geworden, wie der untere Teil der Tabelle 8 zeigt. Die – allerdings insgesamt geringen – Beschäftigungsgewinne des Landes konzentrieren sich auf die Metropolregion. Die gegenüber

dem übrigen Niedersachsen günstigere Situation ist eher auf schwächere Schrumpfung als auf stärkeres Wachstum zurückzuführen. Da die Bildung der Metropolregion noch in den Anfängen steckt, kann der Erfolg aber wohl kaum der Regionsbildung zugeschrieben werden.

3 Personalstruktur

3.1 Tätigkeitsgruppen und Führungsstruktur

Die Aufteilung der Beschäftigten nach Tätigkeitsgruppen, die Tabelle 9 wieder gibt, ist eng an die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz gekoppelt. Ein Viertel der Beschäftigten ist 2004 auf Arbeitsplätzen tätig, die keine Berufsausbildung erfordern. Den Großteil davon machen un- und angelernte Arbeiter/-innen aus, der Rest entfällt auf Angestellte mit einfachen Tätigkeiten. 21 Prozent der Beschäftigten sind als Facharbeiter tätig. Fast die Hälfte aller Beschäftigten sind Angestellte und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten. Der größte Teil davon hat eine betriebliche Ausbildung durchlaufen, der kleinere einen Fach- oder Hochschulabschluss. Der Anteil der tätigen Inhaber/-innen, Vorstände und Geschäftsführer/-innen beträgt 6 Prozent. Frauen stellen die Mehrheit unter den Angestellten und Beamten mit einfachen Tätigkeiten (72 Prozent) und mit abgeschlossener Lehre (58 Prozent). Dagegen sind sie als Facharbeiterinnen (15 Prozent), tätige Inhaberinnen u.ä. (21 Prozent) sowie Angestellte und Beamtinnen mit Fach- oder Hochschulabschluss (33 Prozent) in der jeweiligen Gruppe unterrepräsentiert. Vergleicht man die Tätigkeitsgruppenstruktur in Niedersachsen mit der von Westdeutschland, entdeckt man nur geringfügige Unterschiede. Lediglich der Facharbeiteranteil ist in der Teilregion etwas höher.

Tabelle 9: Beschäftigte in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2000 und 2004; Stand: jeweils 30.6.

Tätigkeitsgruppe	Anteile in Prozent		
	Anteil an Beschäftigten [a]		Anteil
	2000	2004	Frauen [b]
un- und angelernte Arbeiter/-innen	24	20	47
Facharbeiter/-innen	22	21	15
Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten	9	5	72
Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten, abgeschlossene Lehre	39	38	58
Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten, Fach-/Hochschulabschluss		10	33
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	6	6	21
Beschäftigte ohne Auszubildende/Beamtenanwärter	100	100	43

a) Anteil an allen Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

b) Anteil weiblicher Beschäftigter an den Beschäftigten der betreffenden Gruppe.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigen sich hohe Anteile an Geringqualifizierten in verschiedenen Dienstleistungsbereichen (sonstige Dienstleistungen, Handel und Reparatur) sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie die Bereiche Erziehung / Unterricht und öffentliche

Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbscharakter verfügen demgegenüber über einen hohen Anteil gut- bis hochqualifizierter Arbeitnehmer. Der Schwerpunkt der Facharbeitertätigkeiten liegt erwartungsgemäß in den produzierenden Bereichen.

Zur Verdeutlichung des Beschäftigtenstrukturwandels ist in Tabelle 9 auch die Aufteilung auf Tätigkeitsgruppen im Jahr 2000 wieder gegeben. Es wird deutlich, dass der Strukturwandel vor allem zu Lasten der wenig qualifizierten Beschäftigten geht. Ihr Anteil geht sowohl bei den Arbeitern wie bei den Angestellten innerhalb der betrachteten fünf Jahre um 4 Prozentpunkte zurück; bei letzteren entspricht das fast einer Halbierung des Ausgangsniveaus. Gleichzeitig steigt der Anteil der qualifizierten Angestellten und Beamten um 9 Prozentpunkte an. Leider wurde im Jahr 2000 noch nicht zwischen der Qualifizierung durch eine Lehre und der durch eine Fachhochschul- oder Hochschulausbildung getrennt, so dass aus der Tabelle nicht zu erkennen ist, dass ein wesentlicher Teil des Zuwachses im Bereich der Hochqualifizierten entstanden ist. Dies ist aber aus anderen Quellen bekannt. Bei der Gruppe der Facharbeiter und der der tätigen Inhaber usw. haben sich keine großen Änderungen ergeben; ihre Anteile sind mehr oder weniger unverändert geblieben.

Hochqualifizierte Arbeitskräfte werden häufig in Führungspositionen eingesetzt. Während kleinere Betriebe i.d.R. nur eine Führungsebene besitzen, können dies in Großbetrieben durchaus mehrere hierarchisch gestaffelte sein. Allerdings ist die Zahl der Ebenen in vielen Unternehmen im Zuge einer Abflachung der Hierarchien verringert worden. Über die Bedeutung der beiden obersten Führungsebenen informiert Tabelle 10. Sie zeigt, dass fast alle Betriebe eine oberste Führungsebene haben. Die Führungskräfte dieser Ebene machen etwa 8 Prozent aller Beschäftigten aus. Nur 23 Prozent der Betriebe besitzen darüber hinaus eine zweite Führungsebene, die in diesen Betrieben 6 Prozent aller Beschäftigten ausmachen. Der Anteil an allen Beschäftigten in Niedersachsen liegt bei 4 Prozent. Fachliche Leitungspositionen in zeitlich befristeten Projekten existieren lediglich in 3 Prozent der Betriebe, so dass der Anteil an allen Beschäftigten in Niedersachsen mit 1 Prozent recht gering ausfällt. Betrachtet man aber nur den Anteil an den Beschäftigten in Betrieben, die solche fachlichen Leitungspositionen besetzt haben, so liegt der Anteil bei 7 Prozent.

Tabelle 10: Führungsstruktur in Niedersachsen 2004, Anteile in Prozent

	Betriebe	Beschäftigte [a)]	Beschäftigte [b)]	Frauenanteil [c)]
Oberste Ebene	99	8	8	25
Zweite Ebene	23	4	6	32
Fachliche Leitungsposition in zeitlich befristeten Projekten	3	1	7	38

a) Alle Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter. Basis alle Betriebe.
b) Alle Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter. Basis alle Betriebe mit Angabe der jeweiligen Anzahl von Führungskräften.
c) Anteil weiblicher Führungskräfte an allen Führungskräften.

Frauen sind in Führungspositionen eindeutig unterrepräsentiert. Der Anteil weiblicher Führungskräfte an allen Führungskräften der obersten Ebene beträgt lediglich 25 Prozent. In der zweiten Führungsebene liegt der Anteil mit 32 Prozent etwas höher. Fachliche Leitungspositionen in befristeten Projekten werden dagegen immerhin zu 38 Prozent mit Frauen besetzt. Die Führungsstruktur in Niedersachsen unterscheidet sich kaum von der in Westdeutschland. Der einzig nennenswerte Unterschied besteht hinsichtlich des Frauenanteils an fachlichen Führungspositionen, der in Niedersachsen höher liegt als in Westdeutschland.

3.2 Teilzeitbeschäftigung

Im Beobachtungszeitraum (2000-2004) ist der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeit nutzen, deutlich angestiegen. Über 70 Prozent aller Betriebe haben 2004 Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt. Dementsprechend ist auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) von 18 auf 26 Prozent bzw. von 23 auf 29 Prozent gestiegen. Der stärkste Anstieg war im Jahr 2001 zu verzeichnen, d. h. nach Inkrafttreten des neuen „Gesetzes 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. Auch unter Berücksichtigung der zunehmend schlechteren Wirtschaftslage seit dem Jahr 2000, die eine Verkürzung der Arbeitszeiten in einigen Unternehmen nach sich gezogen haben könnte, muss der deutliche Anstieg der Teilzeitbeschäftigung überwiegend den gesetzlichen Änderungen zugerechnet werden. Es ist anzumerken, dass vor allem Frauen in Teilzeitarbeit beschäftigt sind und über 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Daher ist Teilzeitbeschäftigung in Branchen mit einem höheren Anteil weiblicher Beschäftigter – vor allem sonstige Dienstleistungen, Handel und öffentliche Verwaltung – weitaus häufiger verbreitet.

Tabelle 11: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2004, Stand: jeweils 30.06.

	2000	2001	2002	2003	2004
Anteil an Betrieben	55	67	66	73	71
Anteil an Beschäftigten [a)]	18	23	25	26	26
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Nutzung [a)]	23	27	29	29	29
Frauenanteil	85	85	84	80	82

a) Alle Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

Etwa 10.000 Beschäftigte äußerten im 1. Halbjahr 2004 den Wunsch ihre Arbeitszeit zu reduzieren. In 98 Prozent aller Fälle wurde diesem Wunsch stattgegeben. Der Einfluss des neuen TzBfG, das einen Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung enthält, auf die Entscheidung des Betriebes scheint allerdings nicht sonderlich groß zu sein. Denn nur in 3 Prozent wäre dem Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit ohne das neue Gesetz nicht entsprochen worden. Es ist jedoch denkbar, dass zum einen kritische Wechsel bereits in den Vorperioden stattfanden und zum anderen das neue Gesetz stärkere Wirkung auf die Entscheidung eines Arbeitnehmers hat, einen Wechsel zu beantragen, als auf die Entscheidung des Arbeitgebers diesem Wechsel stattzugeben. Auch bei den etwa 8.000 Wechseln von Teilzeit auf Vollzeit gab es fast keine Fälle, denen ohne das neue Gesetz nicht stattgegeben worden wäre.

Tabelle 12: Wirkung des neuen Teilzeit- und Befristungsgesetzes in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2004

	Anzahl in Tsd.	Anteil in Prozent
Beschäftigte mit Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung	10	100
davon nicht stattgegeben	-	2
davon stattgegeben	-	98
Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit	10	100
nur aufgrund des neuen TzBfG stattgegeben	-	3
Frauenanteil	-	85
Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit	8	100
nur aufgrund des neuen TzBfG stattgegeben	-	0

3.3 Mini- und Midi-Jobs

Die geringfügige Beschäftigung wurde 1999 neu geregelt, um deren Verbreitung einzudämmen. Durch die Hartz-Reformen soll allerdings die Beschäftigung im Niedriglohnsektor 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. Im Jahr 2001 ist sowohl der Anteil der Betriebe als auch der Anteil an allen Beschäftigten verglichen mit dem Vorjahr deutlich gesunken. In den darauf folgenden Jahren sind die Anteile wieder gestiegen. So beschäftigen im Jahr 2004 etwa die Hälfte aller Betriebe geringfügig Beschäftigte. Der Anteil an allen Beschäftigten liegt, wie bereits im Jahr 2000, bei 13 Prozent. In Betrieben, die auch geringfügig Beschäftigte haben, liegt der Anteil mit 22 Prozent deutlich höher. Jedoch ist hier ein geringerer Anstieg seit der Einführung der Mini-Jobs zu verzeichnen. Ein Teil der Zunahme muss den erhöhten Bemessungsgrenzen (630 DM, € 325, € 400) für Geringfügigkeit zu gerechnet wer-

den. 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 Zusatzarbeitereffekt einhergehen.

Tabelle 13: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2004, Stand: jeweils 30.06.

	2000	2001	2002	2003	2004
Anteil an Betrieben	44	37	40	46	51
Anteil an Beschäftigten [a)]	13	9	10	12	13
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Nutzung [a)]	24	18	21	23	22

a) Alle Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

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. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten in Midi-Jobs im Jahr 2004 um 4 Prozentpunkte auf 21 Prozent gesunken. Der Anteil an allen Beschäftigten in Niedersachsen (3 Prozent) sowie an den Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs (11 Prozent) ist dagegen recht konstant geblieben. Die größte Veränderung ist beim Anteil der vollzeitbeschäftigten Midi-Jobs zu verzeichnen. War 2003 fast jeder dritte Beschäftigte in einem Midi-Job vollzeitbeschäftigt, so war dies 2004 nur noch jeder zehnte. Dieser Befund lässt vermuten, dass ein Teil der Vollzeitbeschäftigten aus Midi-Jobs in Normalbeschäftigung gewechselt ist, da die Midi-Jobs für sie wohl wenig attraktiv waren. Eine ähnliche Entwicklung ist auch in Westdeutschland zu beobachten.

Tabelle 14: Entwicklung der Midi-Jobs in Niedersachsen 2003 bis 2004, Stand: jeweils 30.06.

	2003	2004
Anteil an Betrieben	25	21
Anteil an Beschäftigten [a)]	3	3
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Nutzung [a)]	11	11
Anteil in Vollzeit	31	10

a) Alle Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

3.4 Befristete Beschäftigung

Die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Beobachtungszeitraum (2000-2004) ist nicht ganz eindeutig. Zwar ist der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt haben, von 10 auf 18 Prozent angestiegen, aber der Anteil an allen Beschäftigten ist nahezu konstant bei etwa 5 Prozent bzw. 10 Prozent verblieben. Dies war auch Intention des Gesetzgebers, der mit dem TzBfG von 2001 zum einen die Befristungspraxis vereinfachen 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 macht. Die Gründe für befristete Beschäftigungsverhältnisse haben sich seit 2001 kaum verändert. Lediglich 8 Prozent der Betriebe gaben als Grund eine öffentliche Förderung an. 52 Prozent gaben einen sachlichen Grund für die Befristungen an, während 40 Prozent Befristungen ohne sachlichen Grund vornahmen. Im Vergleich zu Westdeutschland erfolgen Befristungen in Niedersachsen häufiger mit sachlichem Grund und seltener ohne sachlichen Grund.

Der Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen hat im Vergleich zum Vorjahr einen deutlichen Sprung gemacht. Betrug der Anteil in den Jahren 2001 bis 2003 etwa 38 Prozent, so ist er nun auf 46 Prozent angestiegen. Der Anteil in Betrieben, die auch befristete Neueinstellungen vorgenommen haben, liegt mit 75

Tabelle 15: Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2004, Stand: jeweils 30.06.

	2000	2001	2002	2003	2004
Anteil an Betrieben	10	9	12	15	18
Anteil an Beschäftigten [a)]	5	4	5	5	6
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Nutzung [a)]	10	9	11	9	11
Frauenanteil	53	56	52	54	51
Befristete Neueinstellungen [b)]					
Anteil an Neueinstellungen	-	37	39	38	46
Anteil an Neueinstellungen in Betrieben mit befristeten Neueintellungen	-	72	72	75	75
Gründe für Befristungen					
Öffentliche Förderung	-	8	-	-	8
Anderer sachlicher Grund	-	54	-	-	52
Ohne sachlichen Grund	-	38	-	-	40

a) Alle Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

b) Bezug: 1. Halbjahr

Prozent noch deutlich höher. Jedoch ist hier im Vergleich zu den Vorjahren keine so deutliche Zunahme zu finden. Insgesamt kann festgehalten werden, dass fast die Hälfte aller Neueinstellungen in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2004 über befristete Verträge erfolgte. Dies spricht dafür, dass die Betriebe zunehmend Unsicherheitsfaktoren auf die Beschäftigten abwälzen. Diese Unsicherheitsfaktoren bestehen nicht nur hinsichtlich der Geschäftaussichten, sondern auch bezüglich der Qualität der Bewerber. Befristete Beschäftigung dient daher auch als Screening Instrument, um geeignete Bewerber herauszufiltern.

3.5 Leiharbeit

Leiharbeit spielt weiterhin nur eine Nebenrolle unter den einzelnen Beschäftigungsformen. So nutzen gerade einmal 2 Prozent aller Betriebe Leiharbeit. Der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten in Niedersachsen liegt unter 1 Prozent und für Betriebe mit Leiharbeit immerhin bei 5 Prozent. 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 vereinfacht wurde. Dem wirkt jedoch entgegen, dass im Januar 2002 („Job-Aqtiv-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. Ein weiterer Grund für die anhaltende Bedeutungslosigkeit der Leiharbeit könnte die schlechte Wirtschaftslage sein, die Zusatzpersonal in den Betrieben unnötig macht.

Tabelle 16: Entwicklung der Leiharbeit in Niedersachsen 2002 bis 2004,
Stand: jeweils 30.06.

	2002	2003	2004
Anteil an Betrieben	3	2	2
Anteil an Beschäftigten [a)]	1	1	1
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Nutzung [a)]	4	5	5

a) Alle Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

3.6 Aushilfen, Praktikanten und freie Mitarbeiter

Der Anteil der Betriebe, die Aushilfen bzw. Praktikanten beschäftigen, hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht verringert und liegt nunmehr bei 17 Prozent, während der Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern auf 4 Prozent gestiegen ist. 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 Prozent) als auch für freie Mitarbeiter (1 Prozent) in etwa konstant auf niedrigem Niveau geblieben. In Betrieben mit Nutzung der jeweiligen Beschäftigungsform ist das Verhältnis von Aushilfen bzw. Praktikanten leicht gestiegen und beträgt 8 Prozent. Das Verhältnis von freien Mitarbeitern ist dagegen deutlich von 7 Prozent im Jahr 2002 auf 12 Prozent angestiegen.

Tabelle 17: Entwicklung der Beschäftigung von Aushilfen, Praktikanten und freien Mitarbeitern in Niedersachsen 2002 bis 2004, Stand: jeweils 30.06.

	2002	2003	2004
Aushilfen/ Praktikanten			
Anteil an Betrieben	15	18	17
Verhältnis zu Beschäftigten [a)]	3	3	3
Verhältnis zu Beschäftigten in Betrieben mit Nutzung [a)]	7	7	8
Freie Mitarbeiter			
Anteil an Betrieben	3	3	4
Verhältnis zu Beschäftigten [a)]	1	1	1
Verhältnis zu Beschäftigten in Betrieben mit Nutzung [a)]	7	9	12

a) Alle Beschäftigten ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

4 Personalpolitik

4.1 Personalprobleme

Im vergangenen Jahr wurden die Betriebe wie bereits im Jahr 2000 gebeten, Personalprobleme zu nennen, von denen sie erwarten, dass sie innerhalb der nächsten zwei Jahre auftreten. Erfreulich ist, dass 54 Prozent der Betriebe angeben, überhaupt keine Personalprobleme zu erwarten, ein Wert der gegenüber der Vorbefragung praktisch unverändert geblieben ist. Auf der anderen Seite heißt das allerdings, dass doch fast jede zweite Firma mit entsprechenden Problemen rechnet. Im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe sowie generell in größeren Betrieben werden mit größerer Wahrscheinlichkeit Personalprobleme erwartet. Am häufigsten – und mit steigender Tendenz – wird die Lohnkostenbelastung genannt. Die übrigen Nennungen verteilen sich auf relativ viele Einzelprobleme. An zweiter Stelle liegt der Fachkräftemangel einschließlich der ähnlich gelagerten Probleme Personal- und Nachwuchsmangel. Gegenüber dem in wirtschaftlicher Hinsicht relativ guten Jahr 2000 ist allerdings die Dringlichkeit dieses Problems deutlich zurück gegangen. Umgekehrt hat die Zahl der Nennungen für das Problem „zu hoher Personalbestand“ sich mehr als verdoppelt.

Tabelle 18: Im Jahr 2000 bzw. 2004 erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren

Art des Problems	Anteil der Betriebe in 2000	Anteil der Betriebe in 2004
zu hoher Personalbestand	4	10
hohe Personalfluktuation	2	3
Personalmangel, Nachwuchsmangel	20	8
Abwanderung von Fachkräften	6	3
Schwierigkeiten Fachkräfte zu bekommen	21	10
Überalterung	3	5
Altersteilzeit	nicht erfragt	1
Mutterschaft, Erziehungsurlaub	3	4
großer Bedarf an Weiterbildung	4	6
mangelnde Arbeitsmotivation	5	9
hohe Fehlzeiten/Krankenstand	3	4
hohe Lohnkosten	23	31
Teilzeit- u. Befristungsgesetz	nicht erfragt	4
keine Personalprobleme	55	54
keine Personalprobleme Westdeutschland	50	56

Die anderen Personalprobleme sind offensichtlich nicht von allgemeiner Bedeutung, werden sie doch nur jeweils von fünf Prozent der Firmen oder weniger genannt. Hierzu gehört auch die in der öffentlichen Diskussion als Zukunftsproblem erwartete „Überalterung“ der Belegschaft. Im Verarbeitenden Gewerbe erwartet allerdings etwa jede achte Firma Probleme aus der Altersstruktur der Belegschaft.

4.2 Einstellungen, Abgänge und freie Stellen

Von 2003 auf 2004 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Niedersachsen nur unwesentlich um 0,2 Prozent erhöht. Aus den auf Landesebene annähernd stabilen Zahlen darf aber keineswegs auf eine Starrheit des Arbeitsmarktes geschlossen werden. Vielmehr verbergen die aggregierten Zahlen die dahinter liegende Personaldynamik. So gab es im 1. Halbjahr 2004 145.000 Einstellungen und 131.000 Personalabgänge, die sich jeweils auf rund ein Viertel der Betriebe verteilten. Rechnet man die Werte auf das Jahr hoch, so betreffen Eintritte ca. 10 Prozent und die Austritte ca. 8 Prozent der Beschäftigten. Diese Werte entsprechen in etwa denen der Vergleichsregion Westdeutschland. Die Tatsache, dass bei Konstanz der Beschäftigtenzahlen von Mitte 2003 auf Mitte 2004 im ersten Halbjahr 2003 die Abgänge um 14.000 niedriger liegen als die Einstellungen, weist darauf hin, dass eine Abwärtsbewegung zum Ende des Jahres 2003 in eine Aufwärtsbewegung umschwenkte.

Tabelle 19: Personalbewegung in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2004

	Einstellungen			Personalabgänge		
	in Tausend	in Prozent a)	b)	in Tausend	in Prozent c)	b)
Betriebe Niedersachsen	52	28		45	24	
Personen Niedersachsen	145	100	5	131	100	4
darunter Frauen	67	47	5	60	46	5
darunter befristet eingestellt	66	46				
darunter vom Arbeitsamt vermittelt	20	14				
Betriebe Westdeutschland	408	25		429	26	

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 etwas stärker beteiligt als Männer, denn sie stellen 43 Prozent aller Beschäftigten und 47 bzw. 46 Prozent der Ein- und Austritte. Zu den Bereichen mit hoher Dynamik – d. h. gleichzeitig vielen Zu- und Abgängen – zählen Handel und Reparatur und in etwas geringerem Maße auch das Baugewerbe. Ein hohes Maß an Abgängen ist für das Baugewerbe angesichts des fortwährenden Beschäftigungsabbaus plausibel, während die vielen

Einstellungen auf den ersten Blick überraschen. Allerdings ist zu bedenken, dass das 1. Halbjahr die Bezugsperiode bildet und in diesem Zeitraum finden saisonbedingt relativ viele Bauarbeiter eine neue Beschäftigung. Relativ geringe Personalbewegungen weisen umgekehrt die Branchen Erziehung und Unterricht sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe auf. Damit korrespondierend sind Klein- und Mittelbetriebe tendenziell durch eine höhere und Großbetriebe durch eine geringere Dynamik gekennzeichnet.

Bei den Einstellungen machen 41 Prozent der einstellenden Firmen von der Möglichkeit der Befristung Gebrauch. Da vor allem größere Betriebe diese Möglichkeit nutzten, betrifft dies immerhin 46 Prozent der eingestellten Personen. Bei den Frauen ist die Situation mit 49 Prozent befristeten Einstellungen noch etwas ungünstiger.

In der wirtschaftspolitischen Diskussion der vergangenen Jahre sind die Arbeitsämter wegen mangelnder Leistungsfähigkeit bei der Bewältigung der bestehenden Arbeitsmarktprobleme kritisiert worden. Die Betriebsbefragung des Jahres 2002 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 14 Prozent relativ gering. Dies unterscheidet sich kaum von der Situation im Vergleichsraum Westdeutschland (13 Prozent). Nur in Ostdeutschland ist der Einschaltungsgrad mit 33 Prozent deutlich höher.

Der Verzicht auf Einstellungen überhaupt oder auf Einstellung weiterer Mitarbeiter ist zum größten Teil darauf zurückzuführen, dass die Betriebe keinen weiteren Bedarf haben. Nur 9 Prozent der einstellenden und 7 Prozent der nicht einstellenden Betriebe wären gerne über den realisierten Einstellungsumfang hinaus gegangen. Die Einstellungshemmnisse, denen diese Firmen unterliegen, können dabei vielfältig sein. Ein Mangel an geeigneten Bewerbern ist eine Möglichkeit, fehlende Nachhaltigkeit des Bedarfs bei hohen Anpassungskosten eine andere, beschränkte Finanzmittel eine dritte. Letzteres spielt wohl vor allem im Bereich der öffentlichen Wirtschaft eine Rolle, in dem fast jeder Fünfte nicht einstellende Betrieb Bedarf bekundet.

Tabelle 20: Wer hätte gern mehr eingestellt?

	in Tausend	in Prozent
Einstellende Betriebe in Niedersachsen in 2004 [a)]	52	28
davon hätten gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt	5	9
Nicht einstellende Betriebe	133	72
davon hätten gern eingestellt	9	7
darunter Bereich öffentliche Wirtschaft [b)]	3	18

a) Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.
b) Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen durch einen Haushalt messen.

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. Entsprechend der allgemein schlechten Beschäftigungssituation suchen nur 12.000 Betriebe in Niedersachsen insgesamt 22.000 Arbeitskräfte (Tabelle 21). Dies ist etwas günstiger als im Vorjahr, aber immer noch etwas schlechter als in der Vergleichsregion Westdeutschland. Der größte Teil der freien Stellen entfiel auf das Verarbeitende Gewerbe, die sonstigen Dienstleistungen und auf Handel und Reparatur. Auch die Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen waren etwas stärker an der Personalsuche beteiligt. Umgekehrt suchten das Baugewerbe und die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie die öffentliche Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbscharakter fast kein zusätzliches Personal.

Die meisten freien Stellen gab es wie im Vorjahr bei mittelgroßen Firmen. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößen (Tabelle 5) mit der entsprechenden Verteilung der freien Stellen (Tabelle 21), so fällt auf, dass die kleineren und mittleren Betriebe überproportional viele freie Stellen aufweisen, während es bei den beiden oberen Größenklassen bei einem Beschäftigtenanteil von 40 Prozent nur 28 Prozent der freien Stellen sind. Dies kann zum einen auf einen höheren Beschäftigungszuwachs (insbesondere bei Kleinstbetrieben), zum anderen auf kürzere Betriebszugehörigkeitsdauern (bei mittleren Betrieben) zurückzuführen sein.

Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass vor allem Facharbeiter/-innen gesucht werden. Ein relativ drängender Personalbedarf besteht auch bei hochqualifizierten Arbeitskräften (Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten, für die ein Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erforderlich ist). Bei beiden Gruppen liegt der Anteil an freien Stellen deutlich über den entsprechenden Bestandswerten (Tabelle 9). Dies zeigt sich auch bei ungelernten Arbeitern/Arbeiterinnen, was angesichts des längerfristigen Beschäftigungsabbaus erstaunlich erscheinen mag. Auf Grund der hohen Fluktuation in diesem Beschäftigungssegment kann es auch bei Schrumpfungsprozessen relativ viele offene Stellen geben. Nach qualifizierten Angestellten und Beamten/-innen mit einer Lehre wird zwar absolut gesehen häufig Ausschau gehalten, bedenkt man aber, dass knapp zwei von fünf Beschäftigten zu dieser Gruppe gehören, relativiert sich die Zahl der offenen Stellen deutlich. Noch ungünstiger ist die Situation für die einfachen Angestellten.

Tabelle 21: Personalsuche in Niedersachsen Mitte 2004

	Betriebe			Beschäftigte	
	in Tausend	Anteile in Prozent b)	c)	in Tausend	Anteile in Prozent d)
Niedersachsen insgesamt	12	100	6	22	100
Land-, Forstwirtschaft [a)]	0	4	5	2	10
Bergbau, Energie, Wasser [a)]	0	1	17	0	1
Verarbeitendes Gewerbe	2	18	12	4	19
Baugewerbe	0	3	2	1	3
Handel, Reparatur	3	25	7	3	15
Verkehr, Nachrichten [a)]	1)	5	6	2	8
Kredit-, Versicherungsgewerbe [a)]	0)	3	7	1	4
unternehmensnahe Dienstleistungen	0	3	2	1	7
Erziehung, Unterricht	0	1	3	1	4
Gesundheits-, Sozialwesen	1	13	7	2	9
sonstige Dienstleistungen	2	17	8	4	16
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	1	6	10	1	5
1-4 Beschäftigte insg.	2	20	3	2	11
5-19 Beschäftigte insg.	6	48	7	7	31
20-99 Beschäftigte insg.	3	24	14	7	30
100-499 Beschäftigte insg.	1	6	22	3	15
500 und mehr	0	2	51	3	13
un- und angelernte Arbeiter/ -innen				6	26
Facharbeiter/ -innen				7	30
Angestellte/Beamte					
einfache Tätigkeiten				0	1
qualifizierteTätigkeit nach Lehre				7	29
qual.Tätigkeit nach Hochschulabschluss				3	14
Westdeutschland insgesamt	112		7	219	

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 18 Prozent der personalsuchenden Betriebe bzw. 12 Prozent aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Es werden 4.000 Arbeitskräfte gesucht, was einem Anteil von 19 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht.

Die Struktur der 131.000 Personalabgänge ist aus Tabelle 22 zu ersehen. Die anhaltende Arbeitsmarktschwäche hat dazu geführt, dass freiwillige Arbeitnehmerkündigungen seit 2000 von 44 Prozent kontinuierlich zurückgegangen sind und in diesem Jahr mit 22 Prozent das erste Mal hinter den betriebsseitigen Kündigungen (29 Prozent) rangieren. Unterstellt man, dass das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertra-

ges ebenfalls betriebsseitig bestimmt ist, so sind damit schon mehr als die Hälfte aller Abgänge betrieblich bedingt. Im Jahr 2000 waren das erst rund 30 Prozent. Die übrigen Abgänge verteilen sich relativ gleichmäßig auf die anderen Abgangskategorien. Vergleicht man die Struktur der Abgänge in Niedersachsen mit der in Westdeutschland, fallen zwei Unterschiede auf. Zum einen sind arbeitnehmerseitige Kündigungen im Vergleichsraum häufiger und Abgänge nach Auslaufen eines befristeten Vertrages treten umgekehrt weniger häufig auf.

Tabelle 22: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2004, Anteile in Prozent aller Betriebe mit Abgängen [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	22	29	4	22	5	5	4
Land-, Forstwirtschaft [b)]	49	38	0	13	0	0	0
Bergbau, Energie, Wasser [b)]	27	15	8	12	7	9	9
Verarbeitendes Gewerbe	17	34	5	16	6	8	5
Baugewerbe	10	55	2	6	14	7	3
Handel, Reparatur	38	33	5	7	2	3	0
Verkehr, Nachrichten [b)]	25	26	4	14	12	4	15
Kredit-, Versicherungsgewerbe [b)]	13	26	9	14	6	20	10
unternehmensnahe Dienstleistungen	13	23	2	54	1	4	1
Erziehung, Unterricht	7	8	0	60	0	1	12
Gesundheits-, Sozialwesen	24	17	8	27	6	4	4
sonstige Dienstleistungen	30	31	0	16	1	2	0
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	10	5	0	21	18	13	14
1-4 Beschäftigte insg.	18	53	0	6	14	0	0
5-19 Beschäftigte insg.	26	40	2	8	4	5	1
20-99 Beschäftigte insg.	28	30	6	14	4	4	6
100-499 Beschäftigte insg.	20	26	5	27	5	6	5
500 und mehr	12	4	3	56	6	10	5
Westdeutschland insgesamt	27	28	4	15	6	5	4

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. Arbeitnehmerseitige Kündigungen kommen besonders häufig in den Bereichen Verkehr und Nachrichten sowie Handel und Reparatur bzw. bei mittlerer Betriebsgröße vor. Betriebsseitige Kündigungen dominieren als Abgangsgrund im Baugewerbe und bei den sonstigen Dienstleistungen bzw. bei den Betrieben mit bis zu 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 60 Prozent der Abgänge abgedeckt. Die Bereiche 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. Im Bereich öffentliche Verwaltung ist darüber hinaus die einvernehmliche Aufhebung und im Bereich Erziehung und Unterricht die Versetzung ein wichtiger Abgangsgrund (beides nicht ausgewiesen in Tabelle 22).

4.3 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

In den niedersächsischen Betrieben beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit 38,7 Std., wobei der Großteil der Betriebe wie der Beschäftigten vereinbarte Arbeitszeiten zwischen 35 und 40 Stunden hat. Dabei ist der Anteil der Betriebe, die am oberen Ende des Intervall liegen, relativ hoch. In diesem Bereich finden sich eher Kleinbetriebe, während Großbetriebe tendenziell kürzere Zeiten vereinbart haben. Insgesamt ist der Unterschied zwischen den Größenklassen aber nicht sehr groß (37,7 – 38,8 Std.).

Tabelle 23: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe 2004

Die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ... pro Woche	in Tausend	in Prozent
bis unter 35 Stunden	9	5
35 bis unter 37,5 Stunden	9	5
37,5 bis unter 38,5 Stunden	32	18
38,5 bis unter 39,5 Stunden	55	31
39,5 bis unter 40,5 Stunden	63	36
40,5 und mehr Stunden	10	5
durchschnittliche Wochenarbeitszeit Niedersachsen	38,7 Stunden	
durchschnittliche Wochenarbeitszeit Westdeutschland	38,4 Stunden	

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigen sich die längsten Arbeitszeiten in der Land- und Forstwirtschaft (41,5 Std.). Auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe liegt sie über 40 Stunden. Relativ niedrig liegt sie im Bereich Erziehung und Unterricht (38,0 Std.) und im Verarbeitenden Gewerbe.

Während sich die vereinbarte Wochenarbeitszeit über viele Dekaden hinweg nur in eine Richtung bewegt hat – nämlich in Richtung Verkürzung – wird in der aktuellen wirtschaftspolitischen Debatte insbesondere von Arbeitgebervertretern und Wirtschaftssachverständigen eine Verlängerung bei unveränderter Entlohnung gefordert. Die Protagonisten dieser Maßnahme versprechen sich dadurch eine Kostenentlastung, sehen daher Spielräume für Preissenkungen und darüber für erhöhte Produktion und erhöhte Beschäftigung. Die Kritiker argumentieren stattdessen mit einer konstanten Güternachfrage und rechnen infolge dessen mit sinkender Beschäftigung. Für eine methodische gesicherte Evaluation dieser Maßnahme ist die Zeitspanne noch zu kurz und die verfügbaren Daten sind nicht ausreichend, aber erste Hinweise können bereits anhand der nachfolgenden Tabelle gegeben werden.

Tabelle 24: Veränderungen der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gegenüber dem Vorjahr in Niedersachsen nach Branchen und Größenklassen in Prozent

	Veränderungen der Wochenarbeitszeit		
	gleich geblieben	verlängert	verkürzt
Verarbeitendes Gewerbe	96	4	0
Baugewerbe	91	7	2
Handel und Reparatur	95	5	-
Dienstleistungen	98	1	1
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	100	0	-
1-4 Beschäftigte insg.	96	2	2
5-19 Beschäftigte insg.	96	3	1
20-99 Beschäftigte insg.	98	2	0
100-499 Beschäftigte insg.	95	5	0
500 und mehr	96	3	1
Niedersachsen insgesamt	96	3	1
darunter mit sinkender Beschäftigung	22	33	61
darunter mit konstanter Beschäftigung	54	42	38
darunter mit steigender Beschäftigung	24	25	1
Westdeutschland insgesamt	96	3	1

Im Großteil der Betriebe ist die vereinbarte Wochenarbeitszeit gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben, für einen kleinen Teil (3 Prozent) hat sie sich verlängert und für einen noch kleineren verkürzt (1 Prozent). Dies Muster gilt mit kleinen Modifikationen über alle Branchen und Größenklassen, für Niedersachsen wie West-

deutschland. Relativ viel Bewegung in beiden Richtungen hat es im Baugewerbe gegeben, praktisch keine in der öffentlichen Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbscharakter. Sofern es Veränderungen der Arbeitszeit gegeben hat, wurde in gut einem Drittel dieser Betriebe die Entlohnung der Arbeitszeitänderung vollkommen angepasst, in einem weiteren knappen Fünftel teilweise. Damit verbleiben 46 Prozent der Betriebe ohne Lohnausgleich und erfüllen damit die Forderung der Protagonisten einer Arbeitszeitverlängerung.

Die wenigen Betriebe, die die Arbeitszeit verkürzt haben, wenden die Maßnahme offensichtlich im Sinne eines Krisenmanagements ein. Knapp die Hälfte davon schätzt die Ertragslage im Ausgangsjahr als mangelhaft ein, die Beschäftigung schrumpft in knapp zwei Drittel der Firmen. Eine Beschäftigungssteigerung wird nur in 1 Prozent dieser Betriebe erreicht. Bei denen, die die Arbeitszeit verlängert haben, sieht die Situation insgesamt etwas günstiger aus. In Bezug auf die Ertragseinschätzung ähneln sie den Betrieben mit konstanter Arbeitszeit und hier zeigen sich neben Betrieben mit sinkender Beschäftigung auch solche mit steigender. Ob tatsächlich ein Ursache-Wirkungszusammenhang besteht, kann allerdings anhand dieser bivariaten Betrachtung nicht gesagt werden.

Zur Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an das betrieblich geforderte Volumen steht den Betrieben eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung, über deren Einsatzhäufigkeit Tabelle 25 informiert. Überstunden stellen danach das wichtigste Gestaltungsmittel dar. Gut jeder zweite Betrieb greift hierauf zurück. Bedarfsabhängige sowie regelmäßige Samstagsarbeit sind weitere häufig benutzte Instrumente gefolgt von der eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung der Mitarbeiter und der Variation der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. In der Bedeutungsrangfolge entspricht dies auch der Situation im Gesamtraum Westdeutschland.

Betrachtet man die Situation nach Branchen differenziert, so zeigt sich, dass Überstunden in allen Branchen das wichtigste Instrument sind, das allerdings in unterschiedlichem Maße eingesetzt wird und zwar besonders häufig im Verarbeitenden Gewerbe und besonders wenig in der öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbscharakter. Samstagsarbeit in der ein oder anderen Form folgt in den meisten Fällen in der Prioritätenskala. Lediglich im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen ist die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung das am zweithäufigsten genutzte Instrument. Großbetriebe machen tendenziell von allen Instrumenten mehr Gebrauch als kleine und mittlere Betriebe.

Tabelle 25: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in niedersächsischen Betrieben 2004, Anteile in Prozent [a)]

	Betriebe mit Überstunden [c)]	Ständige/regelmäßige Samstagsarbeit	Bedarfsabhängige Samstagsarbeit	Veränderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten	Eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung	Arbeitszeitkorridore
Niedersachsen insgesamt	52	25	30	10	14	5
Land-, Forstwirtschaft [b)]	80	60	42	5	2	11
Bergbau, Energie, Wasser [b)]	71	1	41	11	6	37
Verarbeitendes Gewerbe	64	10	46	10	7	8
Baugewerbe	52	1	47	1	8	6
Handel, Reparatur	44	41	26	9	6	2
Verkehr, Nachrichten [b)]	57	55	29	14	41	2
Kredit-, Versicherungsgewerbe [b)]	67	18	28	10	43	20
unternehmensnahe Dienstleistungen	48	5	24	11	30	3
Erziehung, Unterricht	64	2	28	17	12	10
Gesundheits-, Sozialwesen	46	12	22	19	23	7
sonstige Dienstleistungen	53	51	27	12	9	3
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	28	3	22	10	5	5
1-4 Beschäftigte insg.	41	24	21	2	13	2
5-19 Beschäftigte insg.	55	25	37	15	14	6
20-99 Beschäftigte insg.	69	35	34	19	17	11
100-499 Beschäftigte insg.	84	27	51	27	20	23
500 und mehr	87	26	34	32	28	35
Westdeutschland insgesamt	48	20	28	9	15	4

a) Die Prozentsätze addieren sich nicht zu Hundert, da mehrere Gründe genannt werden konnten.
b) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
c) Die Überstundenangaben beziehen sich auf 2003.

Die herausragende Bedeutung der Überstunden als Anpassungsinstrument wurde auch in der letztjährigen Befragung deutlich, als die Betriebe angeben sollten, welche Maßnahmen sie zur Bewältigung von Schwankungen in der Produktion einsetzen. Welche Kostenkonsequenzen aus dem Einsatz von Überstunden resultieren, hängt davon ab, ob diese vergütet werden und ob Zuschläge anfallen oder nicht. Als günstig erweist es sich dabei, wenn Betriebe über ein Zeitmanagementsystem mit Arbeitszeitkonten verfügen. Dies ist in einem knappen Viertel aller Betriebe der Fall. Da es sich dabei tendenziell um größere Firmen handelt, arbeitet ungefähr die Hälfte aller niedersächsischen Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten. Allerdings

sind nur in 56 Prozent davon alle Beschäftigten in das Zeitmanagement einbezogen, in den anderen nur Teile der Belegschaft (im Durchschnitt 77 Prozent). Dies führt dazu, dass insgesamt für 40 Prozent aller Beschäftigten Arbeitszeitkonten geführt werden. Gegenüber der Befragung 2002 hat sich die Situation nicht nennenswert verändert. Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (65 Prozent der Beschäftigten) und in der öffentlichen Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbscharakter (53 Prozent der Beschäftigten), während man sie im Gesundheits- und Sozialwesen und den sonstigen Dienstleistungen selten findet (je 20 Prozent der Beschäftigten).

Tabelle 26: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in niedersächsischen Betrieben 2004

	Betriebe mit Arbeitszeitkonten	Betriebe mit geplanten Arbeitszeitkonten	Beschäftigte mit vorhandenen Arbeitszeitkonten	
	a)		b)	c)
Niedersachsen insgesamt	24	3	1197	40
Land-, Forstwirtschaft [d]	8	2	7	12
Bergbau, Energie, Wasser [d]	69	1	23	69
Verarbeitendes Gewerbe	41	2	424	65
Baugewerbe	31	1	77	41
Handel, Reparatur	16	4	138	27
Verkehr, Nachrichten [d]	35	0	71	40
Kredit-, Versicherungsgewerbe [d]	30	9	52	60
unternehmensnahe Dienstleistungen	23	4	114	38
Erziehung, Unterricht	23	7	22	21
Gesundheits-, Sozialwesen	16	2	70	20
sonstige Dienstleistungen	25	0	46	20
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	26	2	152	53
1-4 Beschäftigte insg.	11	1	23	11
5-19 Beschäftigte insg.	25	4	158	20
20-99 Beschäftigte insg.	54	5	338	41
100-499 Beschäftigte insg.	75	5	387	58
500 und mehr	69	6	291	57
Westdeutschland insgesamt	21	2	11579	42

a) Anteil an allen Betrieben der Kategorie
b) Anzahl der betroffenen Beschäftigten in Tsd.
c) Anteil an allen Beschäftigten der Kategorie
d) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

In der Befragung des Jahres 2002 wurde zusätzlich ermittelt, welche Zeitelemente auf Konten verbucht werden können, wobei Überstunden das wichtigste Element bildeten, mit Abstand gefolgt von „Guthaben/Schulden aus ungleichmäßiger Arbeitszeit“, „Zeitzuschlägen aus Überstunden“ und „Zeitzuschlägen aus Nacht- und Wochenendarbeit“. Der Ausgleichszeitraum betrug bei zwei Fünftel der Betriebe ein Jahr und in knapp einem Drittel war kein Ausgleichszeitraum vereinbart.

4.4 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung hat einerseits die Aufgabe, die Wirtschaft mit den benötigten qualifizierten Arbeitskräften zu versorgen und andererseits den jungen Menschen einen zukunftsträchtigen Einstieg ins Arbeits- und Berufsleben zu geben. Angesichts der anhaltenden Wachstumsschwäche ist seit Jahren der Personalbedarf der Wirtschaft trotz gelegentlich auftauchender Qualifikationsengpässe relativ zufriedenstellend gedeckt, die zweite Teilaufgabe aber nur unzureichend erfüllt worden. Zwischen Bewerbern und angebotenen Ausbildungsplätzen klafft in vielen Regionen und Berufen eine Lücke. Politik und Wirtschaft sind daher seit Jahren um Verbesserungen bemüht und haben eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe eingeleitet, so z. B. die Förderung von Verbundausbildungen oder die im Jahr 2003 in Kraft getretene Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung für fünf Jahre. Im Jahr 2004 drohte die Regierung zunächst mit der Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe für Betriebe, die nicht im erforderlichen Maße ausbilden. Nach massiver Kritik aus der Wirtschaft, vielen Wirtschaftswissenschaftlern und auch aus den eigenen Reihen wurde diese Absicht zu Gunsten einer konsensualen Lösung wieder fallen gelassen. Die gemeinsamen Bemühungen von Bundes- und Landesregierungen sowie Wirtschaftsverbänden gipfelten im Ausbildungspakt 2004, in dem sich die Beteiligten verpflichteten, allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein betriebliches oder schulisches Ausbildungsangebot zu unterbreiten. Die Wirkungen dieses Paktes können aber noch nicht abschließend anhand der vorliegenden Ergebnisse beurteilt werden, weil die Befragung bereits im Sommer des vergangenen Jahres stattgefunden hat und die konzentrierten Bemühungen erst im Herbst ihren Höhepunkt hatten.

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 folgte im letzten Jahr wieder dem Trend, d. h. er ist erneut gesunken (Tabelle 27). Etwas mehr als

jeder zweite Betrieb darf ausbilden, ein kleiner Teil davon durch eine Verbundausbildung. Im Jahr zuvor hatte sich der Anteil der Ausbildungsberechtigten stabilisiert, was möglicherweise auf die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung im Mai 2003 zurückzuführen war. Die Hoffnung, dass sich daraus mittelfristig positive Impulse entwickeln, ist aber nicht im erwünschten Maße eingetreten. Allerdings ist es erfreulicherweise gelungen, das Ausbildungspotential besser auszuschöpfen, so dass sich 2004 insgesamt ein größerer Teil der Betriebe an der Ausbildung beteiligt hat als im Vorjahr. Knapp drei von fünf Ausbildungsberechtigten bzw. jeder dritte Betrieb bildete aus.

Im Vergleich zu Westdeutschland gibt es zwar in Niedersachsen einen geringeren Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben, aber die Ausbildungsanstrengungen der niedersächsischen Firmen liegen über denen der Vergleichsregion (Westdeutschland 58 Prozent Ausbildungsberechtigung, 30 Prozent ausbildende Betriebe).

Schlusslicht im Hinblick auf die Ausbildungsanstrengungen ist wie in den Vorjahren der Bereich Erziehung und Unterricht mit 10 Prozent ausbildenden Betrieben. Allerdings ist hier auch nur ein kleiner Teil der Ausbildung auf betrieblicher Ebene angesiedelt; der größere Teil konzentriert sich auf das tertiäre Bildungssystem. Die Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung, die ebenfalls generell als ausbildungsschwach angesehen werden müssen, haben den Abstand zu den privatwirtschaftlichen Bereichen nicht nur verkleinert, sondern z. B. die Branche sonstige Dienstleistungen überholt (26 gegenüber 22 Prozent). Die höchsten Anteile ausbildender Betriebe finden sich im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. Im Baugewerbe gibt es allerdings immer noch einen nicht unerheblichen Teil von Firmen, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (26 Prozent), was angesichts der wirtschaftlichen Situation dieser Branche, die eine Nachwuchsförderung aus verschiedenen Gründen erschwert, nicht überraschend ist. Auch im Bereich Handel und Reparatur nimmt ein überdurchschnittlich großer Teil der Betriebe an der Ausbildung teil.

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 dritte ist. Der höchste Anteil an ausbildenden Betrieben findet sich aber im Zuständigkeitsbereich der sonstigen Kammern (z. B Ärzte-, Apotheker und Rechtsanwaltskammer), während die kammerfreien Betriebe Schlusslicht sind.

Tabelle 27: Ausbildungsberechtigung und –beteiligung niedersächsischer Betriebe 2003 und 2004, Anteile in Prozent

		b)	c)	d)
2003	alle Betriebe	100		
	mit Ausbildungsberechtigung	59	100	
	mit Ausbildung	30	52	
2004	alle Betriebe	100		
	mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
	Ausbildungsberechtigung im Verbund	4	6	
	mit Ausbildung	33	59	
	alle Bereiche		100	33
	Land-, Forstwirtschaft [a)]	2	5	30
	Verarbeitendes Gewerbe	4	12	42
	Baugewerbe	5	14	42
	Handel, Reparatur	9	27	39
	Verkehr und Nachrichten [a)]	1	3	22
	Kredit-, Versicherungsgewerbe [a)]	1	3	37
	unternehmensnahe Dienstleistungen	4	11	28
	Erziehung, Unterricht	0	1	10
	Gesundheits-, Sozialwesen	4	13	39
	sonstige Dienstleistungen	3	8	22
	Organisationen o.E., öffentliche Verwaltung	1	3	26
	Bereich Handwerkskammer[e)]	10	32	50
	Bereich IHK[e)]	17	51	33
	Bereich sonstige Kammern [e)]	8	24	59
	keine Kammerzugehörigkeit	2	6	10
	Vor 1990 gegründet	22	65	35
	1990 oder später gegründet	11	35	29
	ohne Ausbildungsberechtigung	44	100	
	Land-, Forstwirtschaft[a)]	2	4	32
	Verarbeitendes Gewerbe	3	7	31
	Baugewerbe	2	5	22
	Handel, Reparatur	9	21	40
	Verkehr und Nachrichten [a)]	4	8	71
	Kredit-, Versicherungsgewerbe[a)]	1	3	45
	unternehmensnahe Dienstleistungen	6	14	46
	Erziehung , Unterricht	1	3	51
	Gesundheits-, Sozialwesen	5	12	47
	sonstige Dienstleistungen	8	17	60
	Organisationen o.E., öffentliche Verwaltung	3	6	65

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 „2004 Betriebe mit Ausbildung, Verarbeitendes Gewerbe“: Ausbildende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes machen 4 Prozent aller Betriebe bzw. 12 Prozent aller ausbildenden Betriebe aus. Von den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes bilden 42 Prozent aus.

In der öffentlichen Diskussion ist teilweise zu hören, dass es Betriebe mit einer Ausbildungstradition gibt. Diese Betriebe sind dadurch gekennzeichnet, dass sie Ausbildung als gesellschaftspolitische Aufgabe empfinden und daher unter sonst gleichen Umständen in höherem Ausmaß ausbilden als Betriebe ohne diese Tradition. Für die statistische Analyse ist es allerdings schwierig, Ausbildungstradition adäquat mit einem Indikator zu erfassen. In Tabelle 27 ist hilfsweise eine Aufteilung der Betriebe nach dem Betriebsalter vorgenommen. Die Ergebnisse sind aber nicht eindeutig zu interpretieren. Zwar bilden von den älteren Betrieben 35 Prozent aus, von den 1990 oder später gegründeten dagegen nur 29 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 Unterteilung nach der Betriebsgröße ist in der Tabelle nicht ausgewiesen, da hier ein offenkundiger Zusammenhang besteht: Je größer der Betrieb, umso wahrscheinlicher die Beteiligung an der Ausbildung. Allerdings sagt dies über das Ausmaß der Ausbildungsanstrengungen nicht viel aus. In dieser Hinsicht ist Tabelle 29, in der der Umfang der Ausbildung verzeichnet ist, aussagekräftiger.

Wenn man das Potential der ausbildungsberechtigten Betriebe noch besser ausschöpfen will, muss man die Gründe kennen, die einen nicht unerheblichen Teil dieser Betriebe davon abhalten, auch tatsächlich auszubilden. Entsprechende Informationen enthält Tabelle 28.

Am häufigsten wird die Höhe der Ausbildungskosten als Hinderungsgrund genannt, welche nach Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung durchschnittlich zur Hälfte aus den Personalkosten der Auszubildenden (direkte Vergütung und Personalzusatzkosten) bestehen. Je nach Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb zeigten sich sowohl bei den Kosten wie bei den Nutzen erhebliche Unterschiede. Besonders häufig wird das Kostenargument im Bereich Handel und Reparatur bzw. im Bereich der Industrie- und Handelskammern genannt, während es im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe nicht an der Spitze der Nennungen liegt. Hier ist die fehlende Möglichkeit einer Übernahme der Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung der wichtigste Grund. Bei anhaltend geringem Fachkräftebedarf im Baugewerbe ist dies durchaus verständlich. Plausibel ist es auch, dass die fehlende Übernahmemöglichkeit in den übrigen Dienstleistungsbranchen eine relativ geringe Rolle spielt, da ein Teil dieser Wirtschaftszweige relativ günstige Beschäftigungsentwicklungen zeigt. Die übrigen Gründe spielen eine vergleichsweise geringe Rolle. Am wenigsten häufig werden Besetzungsschwierigkeiten auf Grund ungeeigneter oder fehlender Bewerber genannt, allerdings ist dies im Verarbeitenden Gewerbe doch für 29 Prozent der ausbildungsberechtigten aber nicht ausbildenden Betriebe ein Problem. Etwas abweichend ist auch die Situation bei den Betrieben, die keiner

Kammerzuständigkeit unterworfen sind wie z. B die öffentliche Verwaltung. Hier erfordern die betrieblichen Verhältnisse in gut einem Drittel der betreffenden Betriebe keine eigene betriebliche Ausbildung.

Tabelle 28: Gründe für die Nichtbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe an der Ausbildung 2004, Mehrfachnennungen möglich, Anteile in Prozent

	Gründe [d]					
	A	B	C	D	E	F
Niedersachsen insgesamt	16	32	43	15	17	8
Verarbeitendes Gewerbe	24	36	25	8	14	29
Baugewerbe [a]	25	42	33	16	19	4
Handel und Reparatur [a]	12	26	68	6	19	8
Übrige Dienstleistungen [b]	16	18	39	14	22	5
Bereich Handwerkskammer [c]	15	37	46	9	22	12
Bereich IHK [c]	22	30	57	10	13	6
keine Kammerzugehörigkeit	13	33	37	34	12	3
vor 1990 gegründet	9	31	40	14	17	9
1990 oder später gegründet	33	35	50	17	18	5
1-4 Beschäftigte insg.	13	43	42	17	19	7
5-19 Beschäftigte insg.	18	24	46	13	15	9
20-99 Beschäftigte insg.	25	27	29	19	18	6
Westdeutschland insgesamt	12	34	41	12	13	10

a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren. Für Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung sowie Großbetriebe sind wegen zu geringer Besetzung keine Werte ausgewiesen.
b) Umfasst die Bereiche Verkehr und Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.
c) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich. Sonstige Kammern wegen zu geringer Besetzung nicht ausgewiesen.
d) Gründe
A: Wir können nicht alle im Berufsbild geforderten Fähigkeiten vermitteln.
B: Wir können die Ausgebildeten nach Abschluss der Ausbildung nicht übernehmen.
C: Die eigene Ausbildung ist zu aufwändig/teuer.
D: Unsere betrieblichen Anforderungen erfordern keine eigene Ausbildung.
E: Wir decken den Bedarf eher durch Anwerbung von Fachkräften.
F: Wir würden gerne ausbilden, finden aber keine geeigneten Bewerber.

Tabelle 27 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 Tabelle 29 ersehen. Ende Juni 2004 beschäftigten die Betriebe insgesamt 135.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/ -innen, davon 45 Prozent weiblichen Geschlechts. Dies liegt etwas über dem Anteil der Frauen an allen Beschäftigten, der 43 Prozent beträgt. Dementsprechend sind die geschlechtsspezifischen Auszubildendenquote etwas unterschiedlich; sie liegt für Frauen 0,2

Prozentpunkte über dem Wert für die Gruppe insgesamt. Gegenüber dem Vorjahr ist der Umfang der Ausbildung sowohl absolut wie relativ gesehen zurückgegangen, bei Frauen etwas schwächer als bei Männern.

Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Handel und Reparatur die größten Ausbildungsanstrengungen, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie vom Baugewerbe. Der erstgenannte Bereich spielt sowohl in der Ausbildung des männlichen wie des weiblichen Nachwuchses eine große Rolle. Frauen sind sehr stark im Gesundheits- und Sozialwesen vertreten, während sie im Verarbeitenden Gewerbe und vor allem im Baugewerbe unterrepräsentiert sind. Bezieht man die Zahl der Auszubildenden auf die Beschäftigten insgesamt und bildet eine Auszubildendenquote, so zeigt sich, dass nach wie vor das Baugewerbe die höchsten Ausbildungsleistungen aufweist. Schlusslicht sind die sonstigen Dienstleistungen, in denen in relativ starkem Umfang gering qualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt werden. Der Bereich öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter, der lange Zeit als ausbildungsschwach charakterisiert werden musste, hat seine Ausbildungsanstrengungen erneut verstärkt und im Hinblick auf die Ausbildungsquote beim weiblichen Nachwuchs bereits einen durchschnittlichen Wert erreicht.

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 zwar nach wie vor Handwerkskammerbetriebe ein, aber in diesem Bereich ist die Ausbildung stark zurückgegangen. Der Rückgang ist dabei sowohl auf eine Schrumpfung der Zahl der Handwerkskammerbetriebe als auch der Ausbildungsleistung pro Betrieb zurückzuführen.[2] Die sonstigen Kammern sowie der kammerfreie Bereich spielen mit 16 bzw. 14 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 die Betriebe, die zu sonstigen Kammern gehören, und Handwerkskammerfirmen die höchste Ausbildungsintensität und der kammerfreie Bereich die geringste.

Die ebenfalls in der Tabelle ausgewiesene Aufteilung auf junge und alte Betriebe ergibt wieder keine klare Bestätigung der Ausbildungstraditions-Hypothese. Ältere Betriebe haben mit 4,5 Prozent einen etwa gleich hohen Beschäftigungsanteil an Auszubildenden wie jüngere mit 4,4 Prozent. Bei den weiblichen Auszubildenden ist der Unterschied sogar umgekehrt.

[2] Bei der Hochrechnung wird nur für die Branche und die Betriebsgröße kontrolliert, nicht aber für die Kammerzugehörigkeit. Es ist möglich, dass in der aktuellen Stichprobe Handwerkskammerbetriebe unterrepräsentiert sind und daher die geringe Ausbildungsleistung resultiert.

Tabelle 29: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/ -innen in Niedersachsen 2003 und 2004 (Stand jeweils 30.06.)

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Index	Anteile in Prozent		Index	Anteile in Prozent	
	2003=100	c)	d)[)]	2003=100	c)	d)
2003 Niedersachsen insgesamt	100	100	4,8	100	46 [e)] 100	4,8
2004 Niedersachsen insgesamt	93	100	4,5	97	45 [e)] 100	4,7
Land-, Forstwirtschaft [a)]	95	2	5,3		2	6,9
Verarbeitendes Gewerbe	93	19	3,9		11	4,4
Baugewerbe	88	11	8,2		2	3,4
Handel und Reparatur	87	20	5,1		18	4,1
Verkehr und Nachrichten [a)]	106	3	2,5		3	5,5
Kredit-, Versicherungsgewerbe [a)]	121	3	5,1		5	5,9
unternehmensnahe Dienstleist.	92	9	3,8		12	5,6
Erziehung, Unterricht [a)]	92	4	5,7		3	3,0
Gesundheits-, Sozialwesen	99	13	5,1		27	6,1
sonstige Dienstleistungen	68	5	2,8		6	2,5
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	113	9	4,1		11	4,8
Bereich Handwerkskammer [b)]	72	27	7,3		12	4,7
Bereich IHK [b)]	103	57	4,3		49	4,4
Bereich sonstige Kammern [b)]	115	16	8,4		27	10,4
keine Kammerzugehörigkeit	97	14	2,7		21	3,1
vor 1990 gegründet	102	80	4,5		75	4,5
1990 oder später gegründet	85	20	4,4		25	5,2
1-4 Beschäftigte insg.	72	5	3,1		7	4,5
5-19 Beschäftigte insg.	88	29	5,1		30	4,7
20-99 Beschäftigte insg.	99	30	4,9		30	4,7
100-499 Beschäftigte insg.	106	22	4,5		21	4,7
500 und mehr	83	14	3,6		12	4,7
2004 Westdeutschland insgesamt	98	100	4,7	97	100	4,8

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 Teilbereiche.
e) Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden.

Lesebeispiel „2004 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildung gegenüber dem Vorjahr um 7 Prozent auf einen Indexwert von 93 gesunken. Es sind dort 19 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes sind 3,9 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

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 bis 499 Beschäftigten haben aber die Ausbildungsanstrengungen erhöht. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung nach Größenklassen sind praktisch nicht festzustellen.

Es ist denkbar, dass der Umfang an Ausbildung höher ausgefallen wäre, wenn es den Betrieben im vergangenen Ausbildungsjahr gelungen wäre, alle Ausbildungsplätze zu besetzen. Um diesem Aspekt Rechnung tragen zu können, wurde in der aktuellen Befragungswelle erstmals auf repräsentativer Basis untersucht, wie hoch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen der Betriebe tatsächlich ist. Über das Ergebnis informiert Tabelle 30.

Tabelle 30: Angebotene, gemeldete und unbesetzte Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2003/2004 in Niedersachsen

	ausbildungsberechtigte Betriebe		angebotene Ausbildungsstellen		
	mit Ausbildungsplatzangebot in Prozent	Anteil mit unbesetzten Stellen [d] in Prozent	in Tausend	Anteil unbesetzter Stellen in Prozent	Anteil der der Arbeitsagentur gemeldeten Stellen in Prozent
Niedersachsen insgesamt	36	19	72	12	59
Verarbeitendes Gewerbe	37	30	12	19	62
Baugewerbe	42	11	11	8	31
Handel und Reparatur	43	29	17	19	53
übrige Dienstleistungen [a]	28	14	24	9	68
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	56	8	5	5	87
Bereich Handwerkskammer [b]	47	22	22	17	46
Bereich IHK [b]	39	22	27	13	61
sonstige Kammern [b]	31	16	8	12	52
keine Kammerzugehörigkeit	20	4	7	2	79
5-19 Beschäftigte insg. [c]	37	17	25	16	51
20-99 Beschäftigte insg.	55	21	20	13	61
100-499 Beschäftigte insg.	80	10	13	4	77
500 und mehr	84	14	8	2	60
Westdeutschland insgesamt	31	16	601	10	62

a) Umfasst die Bereiche Verkehr und Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.
b) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.
c) Für Betriebe mit 1-4 Beschäftigten sind wegen zu geringer Besetzung keine Werte ausgewiesen.
d) Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen an den Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot.

Ein gutes Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe hatte im vergangenen Jahr Ausbildungsplätze angeboten und zwar hochgerechnet 72.000. Gut vier Fünftel aller anbietenden Betriebe konnte alle Plätze besetzen, knapp ein Fünftel dagegen nicht. Insgesamt bleiben in Niedersachsen 9.000 Ausbildungsstellen unbesetzt, was 12 Prozent des Angebots entspricht. Die Arbeitsagentur war über vier Fünftel der angebotenen Ausbildungsstellen informiert. Gemessen am Einschaltungsgrad bei normalen Arbeitsplätzen ist dies relativ hoch.

Die Verteilung der angebotenen Ausbildungsstellen auf Branchen, Kammern und Beschäftigungsgrößenklassen entspricht in etwa der der Ausbildung insgesamt und braucht daher nicht näher kommentiert zu werden. Überdurchschnittliche Besetzungsprobleme zeigen sich im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur, bei denen jeweils knapp ein Fünftel unbesetzt blieb. In der Tendenz ähnlich, aber quantitativ etwas schwächer ausgeprägt, war die Situation in Betrieben der Handwerkskammern bzw. in kleineren Betrieben. Über relativ geringe Anteile unbesetzter Stellen berichten Großbetriebe, zu denen häufig Betriebe der öffentlichen Verwaltung gehören, die gleichzeitig keiner Kammer angehören.

Die Befunde machen deutlich, dass auch in Zeiten eines angespannten Ausbildungsstellenmarktes, zu denen das Ausbildungsjahr 2003/2004 gehörte, eine vollständige Markträumung nicht erreicht wird. Um zu einer höheren Ausschöpfung des Angebots zu kommen, sind zusätzlich Informationen über die Gründe der Nichtbesetzung erfragt worden.

Tabelle 31: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen sowie für die Ablehnung von Bewerbern im Ausbildungsjahr 2003/2004 in Niedersachsen

	Anteile in Prozent	
Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen	100	
häufigster Grund für Nichtbesetzung		
weniger Bewerber als Ausbildungsplätze	4	
Bewerber sind kurzfristig abgesprungen	4	
keine geeigneten bzw. nicht genügend geeignete Bewerber	92	
Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben	73	100
häufigster Grund für die Ablehnung		
Bewerber hatten nicht die notwendige schulische Vorbildung		70
Bewerber hatten nicht die notwendigen sozialen Kompetenzen		7
Bewerber entsprachen nicht den berufsspezifischen Anforderungen		13
Bewerber waren gesundheitlich / körperlich nicht geeignet		2
Bewerber haben die betrieblichen Auswahltests nicht bestanden		5

In einem kleinen Teil der Fälle ist die Nichtbesetzung darauf zurückzuführen, dass nicht genügend Bewerber zur Verfügung standen oder dass zur Besetzung vorgesehene Bewerber ihre Bewerbung kurzfristig zurückgezogen haben und kein entsprechender Ersatz rechtzeitig gefunden werden konnte. Der dominante Grund liegt aber darin, dass nicht genügend geeignete Bewerber verfügbar waren. Wenn Bewerber von den Betrieben abgelehnt wurden, wird dies vor allem mit gravierenden Defiziten in der schulischen Vorbildung begründet. Klagen der Wirtschaft und ihrer Verbände über mangelnde Grundqualifikationen im Rechnen, Schreiben und Lesen sind seit langem bekannt. Zwar steigen im allgemeinen die Anforderungen an die Ausbildungsreife der Jugendlichen mit der Anspannung am Ausbildungsstellenmarkt, aber die Ergebnisse internationaler Leistungstests wie Pisa bestätigen die Kritik der Betriebe in gewisser Weise. An zweiter Stelle wird bemängelt, dass die Bewerber nicht dem berufsspezifischen Anforderungsprofil entsprechen, danach folgt Kritik an den sozialen Kompetenzen der Bewerber. In seltenen Fällen wurden Bewerber abgelehnt, weil sie körperlich oder gesundheitlich nicht für den Ausbildungsberuf geeignet waren. Die letzte Antwortkategorie „Nichtbestehen von Auswahltests“ umfasst vermutlich die vorgenannten Gründe, weil in diesen Tests die Übereinstimmung der schulischen, sozialen und körperlichen Fähigkeiten mit dem Stellenprofil überprüft wird. Solche Tests finden sich vor allem in größeren Betrieben.

Während die Tabellen 27 und 29 den Gesamtumfang der Ausbildung ausweisen, zeigt die folgende Aufstellung die aktuelle Situation im Hinblick auf die Neuabschlüsse. Angegeben ist der Anteil der Betriebe, die bereits neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2004/2005 geschlossen haben oder dies noch beabsichtigen. Da die Interviews vor Beginn des Ausbildungsjahres stattfanden, handelt es sich bei Angaben zu letzteren eher um Orientierungsgrößen als um präzise Werte.

17 Prozent aller Betriebe haben bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und 4 Prozent beabsichtigen, dies noch bis zum Beginn des Ausbildungsjahres zu tun. Dies bedeutet, dass 37 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze anbieten, ein Wert, der vergleichbar ist mit dem des Vorjahres, bei allerdings etwas geringerer Zahl an Ausbildungsberechtigten. Hat ein Bereich einen hohen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, dann ist die Differenz zwischen den beiden Anteilswerten c) und d) gering. Dies zeigt sich im Baugewerbe, im Bereich der Handwerkskammerbetriebe und bei Großbetrieben. Genau umgekehrt verhält es sich im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung, keine Kammerzugehörigkeit und bei Kleinbetrieben. Überraschend ist, dass Betriebe, die gegenüber dem Vorjahr die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöht haben, zu einem geringeren Anteil Ausbildungsplätze anbieten als Betriebe mit schrumpfender Beschäftigung.

Tabelle 32: Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2004, Anteile in Prozent

	Betriebe mit Abschluss neuer Ausbildungsverträge			
	bereits realisiert		noch beabsichtigt	
	c)	d)	c)	d)
Niedersachsen insgesamt	17	30	4	7
Verarbeitendes Gewerbe	25	36	10	15
Baugewerbe	16	20	6	7
Handel, Reparatur	17	27	6	9
übrige Dienstleistungen [a]	15	32	2	4
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	14	40	5	16
Bereich Handwerkskammer [b]	25	29	4	5
Bereich IHK [b]	16	31	1	3
Bereich sonstige Kammern [b]	35	40	3	3
keine Kammerzugehörigkeit	5	16	1	3
vor 1990 gegründet	19	31	3	6
1990 oder später gegründet	14	28	5	11
1-19 Beschäftigte insg.	12	24	3	6
20-99 Beschäftigte insg.	42	49	9	11
100 und mehr	72	80	16	19
sozialvers. Beschäftigtigung abnehmend	23	33	7	11
sozialvers. Beschäftigtigung zunehmend	21	29	6	9
Westdeutschland insgesamt	13	23	4	7

a) Umfasst die Bereiche Verkehr und Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.
b) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.
c) Anteil an allen Betrieben.
d) Anteil an den ausbildungsberechtigten Betrieben.

In knapp einem Drittel aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung haben im Jahr 2004 Auszubildende ihre Ausbildung nach bestandener Prüfung beendet. Dabei ist die Zahl der erfolgreichen Absolventen gegenüber dem Vorjahr angestiegen. 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 folgenden Jahren sank der Wert mit einer kurzen Unterbrechung im Jahr 2003 ab, und hat 2004 ein Niveau von 50 Prozent erreicht. Die Situation bei den weiblichen Absolventen ist mit einer Übernahmequote von 47 Prozent noch etwas ungünstiger.

Tabelle 33: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen 2004

	erfolgreiche Ausbildungsabsolventen insgesamt			erfolgreiche Ausbildungsabsolventen Frauen		
	in Tausend	Anteile in Prozent d)	e)	in Tausend	Anteile in Prozent d)	e)
Niedersachsen insgesamt	56	100	50	28	47[f] 100	47
Verarbeitendes Gewerbe [a]	9	17	65	3	10	62
Baugewerbe [a]	6	10	54	1	2	71
Handel und Reparatur [a]	11	20	58	7	18	57
übrige Dienstleistungen [a] [b]	23	41	43	16	60	41
Org. o.E., öffentliche Verwaltung [a]	4	7	42	2	9	45
Bereich Handwerkskammer [c]	15	27	56	5	18	55
Bereich IHK [c]	31	55	54	13	49	50
Bereich sonstige Kammern [c]	9	15	30	3	23	36
keine Kammerzugehörigkeit	7	12	47	5	17	46
vor 1990 gegründet	43	76	55	19	70	55
1990 oder später gegründet	13	24	34	9	30	28
1-19 Beschäftigte insg.	25	44	37	13	46	36
20-99 Beschäftigte insg.	15	27	57	7	26	61
100-499 Beschäftigte insg.	10	18	56	5	18	49
500 Beschäftigte und mehr	6	11	73	3	10	57
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	8	15	65	5	18	53
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	48	85	47	23	81	46
Westdeutschland insgesamt		100	54		100	53

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) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.
d) Anteil der Teilgruppe an allen erfolgreichen Auszubildenden bzw. allen erfolgreichen weiblichen Auszubildenden.
e) Anteil der übernommenen erfolgreichen Auszubildenden einer Branche an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen der Branche in Prozent.
f) Anteil der erfolgreichen weiblichen Auszubildenden an allen erfolgreichen Auszubildenden.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 9.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 17 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 65 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Im Verarbeitenden Gewerbe und bei Großbetrieben 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 Übernahmechancen. Für die Gesellschaft bedeutet es eine verstärkte Knappheit an Ausbildungsplätzen und eventuell vermehrt junge Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikation. Der hier betrachtete Bereich Verarbeitendes Gewerbe und Großbetriebe haben, gemessen an den Ausbildungsquoten, vergleichsweise geringe Ausbildungsleistungen, so dass die angesprochenen Beurteilungsprobleme hier relevant sein können. Für weibliche Absolventen bieten sich überraschenderweise im Baugewerbe gute Übernahmechancen, allerdings betrifft dies nur vergleichsweise wenige Absolventinnen. Geringe Übernahmequoten zeigen sich bei Organisationen ohne Erwerbscharakter und in der öffentlichen Verwaltung bzw. im kleinbetrieblichen Bereich. Die Übernahmechancen für Männer steigen mit der Betriebsgröße an, bei den Frauen ist die Entwicklung weniger einheitlich.

Die Aufteilung nach dem Betriebsalter ergibt erneut keine eindeutige Antwort auf die Ausbildungstraditionshypothese. Bei einer unterstellten Ausbildung über Bedarf sollte die Übernahmequote für ältere Betriebe deutlich niedriger liegen als in Tabelle 32 ausgewiesen. 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.

In der Vergleichsregion Westdeutschland ist der Anteil übernommener Absolventen sowohl bei den Männern wie bei den Frauen etwas höher als in Niedersachsen.

Eine Nichtübernahme der Auszubildenden im ausbildenden Betrieb kann mehrere Gründe und verschiedene Folgen haben. Sie kann auf keinen Fall gleichgesetzt werden mit einem Übergang in die Arbeitslosigkeit. Ausbildungsabsolventen können ins tertiäre Bildungssystem überwechseln, eine Arbeitsstelle in einem anderen Betrieb finden oder auch zur Bundeswehr oder zum Zivildienst gehen. Welche Gründe aus betrieblicher Sicht zu unterscheiden sind, darüber informiert Tabelle 34. Wie man sieht, übernehmen zwei von fünf Betrieben alle erfolgreichen Ausbildungsabsolventen, während umgekehrt drei von fünf nur einem Teil oder auch gar keinem einen Anschlussarbeitsvertrag bieten. Besonders gering ist die Übernahme in der öffentlichen Verwaltung und bei den übrigen Dienstleistungen. Zum letztgenannten Bereich gehört auch der Teilbereich Erziehung und Unterricht, dem außerbetriebliche Ausbildungsstätten für Jugendliche zugeordnet werden; hier ist die Übernahmequote naturgemäß Null. Da diese Ausbildungsstätten kammerfrei sind, ist auch der dortige

hohe Wert für Nichtübernahme plausibel. Kleinbetriebe haben ebenfalls einen höheren Anteil an Betrieben, die nicht alle Absolventen übernehmen.

Tabelle 34: Gründe für die Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen in Niedersachsen, Anteile in Prozent

	Betriebe, die nicht alle Absolventen übernahmen	Gründe der Nichtübernahme			
		Ausbildung über Bedarf	Übernahme nur der Erfolgreichsten	Absolvent wollte keine Übernahme	Sonstiges
Niedersachsen insgesamt	58	59	8	7	37
Verarbeitendes Gewerbe	54	42	25	14	35
Baugewerbe	42	58	5	14	36
Handel und Reparatur	43	81	6	1	12
übrige Dienstleistungen [a]	69	68	7	7	30
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	61	53	3	9	59
Bereich Handwerkskammer [b]	47	69	14	7	19
Bereich IHK [b]	58	63	7	11	35
sonstige Kammern [b]	77	50	4	0	46
keine Kammerzugehörigkeit	48	43	3	4	53
1-19 Beschäftigte insg.	66	62	4	5	38
20-99 Beschäftigte insg.	42	45	14	9	36
100-499 Beschäftigte insg.	54	60	24	17	25
500 und mehr	46	70	26	23	9
Westdeutschland insgesamt	56	50	10	16	33

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

Als dominanter Grund für die Nichtübernahme wird genannt, dass die Ausbildung von vornherein über den Bedarf hinaus angelegt war. Im Bereich Handel und Reparatur geben 81 Prozent der Betriebe dies als Ursache an. Ein Großteil der betreffenden Betriebe wird auf die anhaltende Ausbildungsplatzknappheit und die Appelle von Kammern, Verbänden und Politik reagiert haben und dementsprechend zusätzliche Ausbildungsplätze angeboten haben. Eine Ausbildung über den eigenen Bedarf liegt auch bei der zweiten Antwortkategorie vor. Hier wird allerdings systematisch über den eigenen Nachwuchsbedarf ausgebildet, um eine Selektion der Besten vornehmen zu können. Diese Strategie wird vor allem von größeren Unternehmen und im Verarbeitenden Gewerbe verfolgt. 7 Prozent der Betriebe geben an, dass sie die Absolventen gern übernommen hätten, diese aber von sich aus den Betrieb verlassen haben. Dass auch diese Antwort relativ häufig von Großbetrieben gegeben wird, mag auf den ersten Blick überraschen, da diese meist gute Ausbildungs- und Be-

schäftigungsbedingungen bieten. Allerdings muss bedacht werden, dass in Großbetrieben mit einer höheren Anzahl von Ausbildungsabsolventen das Spektrum von Gründen naturgemäß breiter sein wird als in einem Betrieb mit einem oder zwei Nichtübernommenen. Hinzu kommt, dass von dort auch relativ viele freiwillige Übergänge von guten Auszubildenden auf universitäre Ausbildungsgänge erfolgen.

Die Vielfältigkeit der Gründe für die Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen wird auch dadurch betont, dass die Sammelkategorie „sonstige Gründe“ von mehr als einem Drittel der Betriebe angekreuzt wurde. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Betriebe ohne Kammerzugehörigkeit ist dies jeweils sogar der stärkste Anteil.

4.5 Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird in Politik und Gesellschaft als wichtige Aufgabe angesehen, in den Betrieben aber – zumindest in institutionalisierter Form – nur zögernd umgesetzt. Lediglich 8 Prozent der Firmen hatten 2004 in Niedersachsen wie in Westdeutschland insgesamt entsprechende Vereinbarungen oder Maßnahmen getroffen. Gegenüber der Situation vor zwei Jahren ist dies allerdings eine Steigerung um immerhin 2 Prozentpunkte. Ein Zuwachs hat sich vor allem bei den freiwilligen Initiativen ergeben, während betriebliche und tarifliche Vereinbarungen stagnierten. Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit sind in Betrieben der öffentlichen Wirtschaft noch vergleichsweise häufig zu finden, im privatwirtschaftlichen Bereich dagegen eher marginal. Dementsprechend fallen bei einer branchenmäßigen Differenzierung vor allem solche Bereiche auf, die einen hohen Anteil öffentlicher Betriebe haben, wie z. B. Erziehung und Unterricht sowie öffentliche Verwaltung.

Die Feststellung, dass im Baugewerbe Fördermaßnahmen nicht vorkommen, mag angesichts der überwiegend männlichen Belegschaften nicht weiter überraschen, für den Bereich Handel und Reparatur kann diese Erklärung aber nicht gelten. Eine institutionalisierte Förderung der Chancengleichheit findet man auch überproportional häufig in Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat sowie in Großbetrieben. Da Betriebsräte vor allem in größeren Betrieben vorhanden sind, ist nicht von vornherein klar, dass beide Merkmale – Personalvertretung und Betriebsgröße – tatsächlich einen eigenen Einfluss haben. Bei einer multivariaten Analyse wird dies aber bestätigt. Selbst in Großbetrieben mit Personalvertretung bleibt allerdings ein nicht unerheblicher Anteil von Betrieben ohne Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit.

Tabelle 35: Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in niedersächsischen Betrieben 2002 und 2004, Anteile in Prozent

	Anteil der Betriebe mit Vereinba-rungen		darunter (Mehrfachnennungen möglich)					
			betriebliche Vereinba-rungen		tarifliche Vereinba-rungen		freiwillige Initiativen	
	2004	2002	2004	2002	2004	2002	2004	2002
Niedersachsen insgesamt	8	6	2	2	2	2	5	2
Betriebe m. geringem Frauenant. [b)]	3		1		1		2	
Betriebe m. hohem Frauenanteil[b)]	10		3		2		7	
private Wirtschaft	6		1		1		4	
öffentliche Wirtschaft[a)]	27		8		9		11	
Betriebe ohne Personalvertretung	5		1		1		4	
Betriebe mit Personalvertretung	31		13		13		12	
Land-, Forstwirtschaft [c)]	2		0		0		2	
Bergbau, Energie, Wasser [c)]	7		0		2		5	
Verarbeitendes Gewerbe	5		2		2		1	
Baugewerbe	0		0		0		0	
Handel, Reparatur	3		0		0		3	
Verkehr, Nachrichten [c)]	17		2		0		15	
Kredit-, Versicherungsgewerbe [bc)]	19		6		5		8	
unternehmensnahe Dienstleist.	7		1		0		6	
Erziehung, Unterricht	45		10		23		12	
Gesundheits-, Sozialwesen	16		1		0		15	
sonstige Dienstleistungen	8		4		1		3	
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	34		16		16		2	
1-4 Beschäftigte insg.	7		2		0		5	
5-19 Beschäftigte insg.	8		2		1		5	
20-99 Beschäftigte insg.	15		4		7		4	
100-499 Beschäftigte insg.	29		8		12		9	
500 und mehr	57		28		12		17	
Westdeutschland insgesamt	9		3		2		4	

a) Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen durch einen Haushalt messen.
b) Betriebe mit einem Frauenanteil von über 75 bzw. unter 25 Prozent.
c) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

In Tabelle 36 finden sich Angaben zur Art der Fördermaßnahme. Dabei mag auf den ersten Blick überraschen, dass der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen sowohl nach oben wie nach unten vom Anteil der Betriebe mit Vereinbarungen abweichen kann. Im ersten Fall werden offensichtlich konkrete Projekte ohne formale Festlegungen durchgeführt. Dies ist kennzeichnend für die Gesamtsituation des Landes und z. B. für das Baugewerbe. Im zweiten Fall werden getroffene Vereinbarungen auf betrieb-

licher Ebene nicht mit konkretem Leben ausgefüllt und dies zeigt sich vor allem in Bereichen mit vorwiegend öffentlichen Betrieben. Allerdings bleiben die Betriebe aus Erziehung und Wissenschaft und öffentlicher Verwaltung trotz der Umsetzungseinschränkungen auch im Hinblick auf konkrete Maßnahmen auf den Spitzenplätzen.

Tabelle 36: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in niedersächsischen Betrieben 2004, Anteile in Prozent

	Anteil der Betriebe mit Maßnahmen	darunter (Mehrfachnennungen möglich)			
		Betriebliche Kinderbetreuung	Betriebliche Angebote bei Elternteilzeit	Gezielte Frauenförderung	Andere Maßnahmen
Niedersachsen insgesamt	10	1	6	2	3
Land-, Forstwirtschaft [a)]	2	0	0	2	2
Bergbau, Energie, Wasser [a)]	6	1	6	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	5	1	4	1	1
Baugewerbe	4	0	1	0	3
Handel, Reparatur	8	1	4	2	5
Verkehr, Nachrichten [a)]	19	0	2	0	17
Kredit-, Versicherungsgewerbe [a)]	11	0	11	0	0
unternehmensnahe Dienstleist.	12	2	7	1	4
Erziehung, Unterricht	36	5	20	13	1
Gesundheits-, Sozialwesen	11	0	7	3	2
sonstige Dienstleistungen	8	2	8	1	1
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	26	1	23	8	2
1-4 Beschäftigte insg.	6	0	2	0	4
5-19 Beschäftigte insg.	10	2	7	2	3
20-99 Beschäftigte insg.	19	2	13	4	3
100-499 Beschäftigte insg.	37	3	29	16	3
500 und mehr	78	19	58	39	10
Westdeutschland insgesamt	9	1	5	2	3

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

Die in den Betrieben getroffenen Maßnahmen reichen von Angeboten zur Kinderbetreuung über Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, bis zur gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses (Mentoringprogramme, bevorzugte Stellenbesetzung/Quotierung, ...). Die beiden erstgenannten Maßnahmearten richten sich zwar nicht nur an Frauen, werden aber nach wie vor in erster Linie von diesen in Anspruch genommen. Am häufigsten finden sich betriebliche Angebote bei Elternzeiten. Gezielte Frauenförderung findet in nennenswertem Umfang nur in Großbetrieben bzw. in Betrieben des öffentlichen Dienstes statt.

Die Erfassung der Führungsstruktur der Betriebe (vgl. Tabelle 10) erlaubt es, zu überprüfen, ob in Betrieben, die in überproportionalem Maße Aktionen zur Karriereförderung durchführen, bereits Erfolge in Form von überproportionalen Frauenanteilen an Führungspositionen festzustellen sind. Insgesamt gesehen ist die Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen etwas ungünstiger als die der Männer. Sie haben zwar etwa gleich viel Qualifizierte mit einer Lehre (f 56, m 57 Prozent), aber einen geringeren Anteil an Hochqualifizierten mit Fachhochschul- oder Hochschulausbildung (f 7, m 11 Prozent). Unterstellt man, dass für Führungspositionen nur Hochqualifizierte in Frage kommen, müsste der Frauenanteil bei gleichen Chancen bei etwa einem Drittel liegen. Kommen – etwa ab der zweiten Ebene – auch durch Lehre qualifizierte Beschäftigte in Frage, wären knapp 50 Prozent zu erwarten.

Tabelle 37: Führungsstruktur in Niedersachsen 2004, Anteile in Prozent

	Führungsebene		
	Oberste Ebene	Zweite Ebene	Leitungsposition in zeitlich befristeten Projekten
Niedersachsen insgesamt	25	32	38
Betriebe m. geringem Frauenanteil [b)]	6	10	5
Betriebe m. hohem Frauenanteil [b)]	52	72	83
Betr. m. geringem Frauenant. an HQ [c)]	9	11	8
Betr. m. hohem Frauenanteil. an HQ [c)]	52	75	83
private Wirtschaft	23	32	28
öffentliche Wirtschaft [a)]	42	32	62
Betriebe mit Personalvertretung	26	20	26
Betriebe ohne Personalvertretung	25	42	43

a) Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen durch einen Haushalt messen.
b) Betriebe mit einem Frauenanteil unter 25 Prozent bzw. 75 Prozent und mehr.
c) Betriebe mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss unter 25 Prozent bzw. 75 Prozent und mehr.

Ein Blick auf die Tabelle 37 bestätigt noch mal, dass Frauen in den Führungsgremien unterrepräsentiert sind. Dies ist in Betrieben mit geringem Frauenanteil ganz ausgeprägt, aber auch noch in Betrieben mit einem Frauenanteil von mindestens 75 Prozent noch bis zur zweiten Ebene festzustellen. Das Muster bleibt im Prinzip gleich, wenn man die Betriebe nach dem Frauenanteil unter den hochqualifizierten Beschäftigten einteilt. Auch Betriebe mit mindestens 75 Prozent Frauen unter den Hochqualifizierten haben auf der ersten Leitungsebene nur einen Anteil von knapp über 50 Prozent. Die Einteilung der Betriebe nach der Zugehörigkeit zum öffentlichen bzw. privaten Bereich der Wirtschaft zeigt, dass bei der obersten Führungsebene und den zeitlich begrenzten Projekten Frauen im öffentlichen Dienst zu einem größeren Anteil in Leitungspositionen kommen. Überraschend ist dann das Ergebnis der Differenzie-

rung nach der Existenz einer Personalvertretung (Betriebs- oder Personalrat). In Betrieben mit einer Personalvertretung werden tendenziell mehr Frauenfördermaßnahmen ergriffen. Bei gleicher Ausgangssituation sollte in ihnen dann auch der Anteil der mit Frauen besetzten Führungspositionen höher sein. Abgesehen von der ersten Ebene, auf der die Relationen praktisch gleich sind, ist es aber genau umgekehrt. Dies kann zum einen daran liegen, dass die Ausgangssituation in Betriebsratsbetrieben aus der Sicht der Frauen ungünstiger war oder zum anderen daran, dass die Fördermaßnahmen – noch? – nicht ihre Wirkung entfaltet haben.

Bei der Interpretation der Zusammenhänge auf der Basis von Tabelle 37 muss man allerdings vorsichtig sein, da sich die verschiedenen Einflüsse überlappen. Eine multivariate Analyse bestätigt aber die eben vorgestellten Ergebnisse im wesentlichen. Die zentrale Einflussgröße für den Frauenanteil in Führungspositionen stellt der Frauenanteil im Betrieb dar. Die Existenz einer Personalvertretung und die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst sind auf den ersten beiden Ebenen weitere wichtige Faktoren. Bezieht man zusätzlich Maßnahmen der gezielten Karriereförderung der Frauen in die Schätzung ein, haben diese auf den ersten beiden Leitungsebenen keinen Einfluss. Lediglich bei den zeitlich begrenzten Projektleitungen zeigt sich ein schwach signifikant positiver Zusammenhang.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der niedersächsischen Wirtschaft – wie in den anderen Bundesländern – keinen hohen Stellenwert haben. Die ergriffenen Maßnahmen sind bisher nicht geeignet, die Repräsentanz der Frauen in Führungspositionen zu verbessern.

4.6 Förderung der Gesundheit

Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit werden im Jahr 2004 von 20 Prozent der Betriebe durchgeführt. Da sich diese Maßnahmen überproportional häufig in Großbetrieben finden lassen, ist der Anteil der begünstigten Beschäftigten deutlich höher (54 Prozent). Gegenüber der Befragung im Jahr 2002 hat sich die Situation noch etwas verbessert. Am weitesten verbreitet sind Krankenstandsanalysen. Die intensivere betriebliche Auseinandersetzung mit dem Krankenstand und die verstärkte Förderung von Gesundheitszirkeln wird auch mit dazu beigetragen haben, dass der Krankenstand in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen ist, wenngleich auch exogene Faktoren wie die schlechte Arbeitsmarktlage hierauf einen Einfluss gehabt haben werden. Allgemeine Mitarbeiterbefragungen haben etwas an Bedeutung verloren.

Tabelle 38: Maßnahmen zum Schutz bzw. zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in niedersächsischen Betrieben 2002 und 2004, Anteile in Prozent

	Anteil der Betriebe mit Maßnahmen		darunter (Mehrfachnennungen möglich)							
			Krankenstandanalysen		Mitarbeiterbefragung		Gesprächskreise/ Gesundheitszirkel		Kurse zum gesundheitsgerechten Verhalten	
	2004	2002	2004	2002	2004	2002	2004	2002	2004	2002
Niedersachsen insgesamt	20	18	9	7	7	8	5	3	6	6
Land-, Forstwirtschaft [a]	2		0		0		0		0	
Bergbau, Energie, Wasser [a]	62		19		4		25		7	
Verarbeitendes Gewerbe	26		18		10		3		6	
Baugewerbe	13		9		6		0		4	
Handel, Reparatur	18		9		7		4		5	
Verkehr, Nachrichten [a]	34		26		17		14		16	
Kredit-, Versicherungsgewerbe [a]	19		6		4		0		10	
unternehmensnahe Dienstleistung.	11		5		3		2		3	
Erziehung, Unterricht	37		10		20		10		18	
Gesundheits-, Sozialwesen	37		10		4		9		16	
sonstige Dienstleistungen	18		9		11		6		2	
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	20		6		4		2		8	
1-4 Beschäftigte insg.	4		0		2		2		0	
5-19 Beschäftigte insg.	25		11		9		5		8	
20-99 Beschäftigte insg.	50		30		14		10		18	
100-499 Beschäftigte insg.	70		49		24		14		28	
500 und mehr	88		64		41		37		63	
Westdeutschland insgesamt	19		8		8		4		6	

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

Besonders gesundheitsbewusst sind die Branchen Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Letzteres widerspricht der altbekannten Regel, dass der Schuster die schlechtesten Schuhe trägt. Besonders hoch ist auch der Wert für den Bereich Bergbau, Energie, Wasser (geringe Zahl von Interviews!). Wegen der besonderen körperlichen Belastungen der Arbeiten ist man hier seit längerem im Hinblick auf Gesundheitsfragen sensibilisiert. Aufgrund der ebenfalls großen Belastungen in der Land- und Forstwirtschaft und im Baugewerbe hätte man hier ebenfalls einen hohen Anteil an Betrieben mit Gesundheitsmaßnahmen erwartet. Die ausgeprägt kleinbetriebliche Struktur dieser beiden Branchen erschwert allerdings die Institutionalisierung solcher Maßnahmen.

4.7 Ältere Arbeitnehmer

In den nächsten Dekaden wird für Deutschland ein spürbarer demographischer Wandel erwartet. Wenn auch ein großer Teil der damit verbundenen Probleme erst nach der Erwerbsphase der Menschen auftreten wird, werden die Auswirkungen dieser Entwicklung auch in den Betrieben spürbar. Während im Jahr 2002 gut 60 Prozent aller Betriebe Beschäftigte mit 50 und mehr Jahren beschäftigten, wird dieser Anteil sukzessiv steigen. Ob ein höherer Anteil an älteren Arbeitnehmern dabei als personalpolitisches Problem oder als Chance gesehen wird, hängt entscheidend von der Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Älteren durch das Management ab. Die Betriebsbefragung 2002 ergab in dieser Hinsicht ein relativ günstiges Bild für die Älteren, wie Tabelle 39 zeigt. Um dies zu ermitteln, wurde im ersten Schritt erfragt, welche persönlichen Eigenschaften für die Mehrheit der Arbeitsplätze im Betrieb von Bedeutung sind. Im zweiten Schritt wurde ermittelt, ob diese Eigenschaften eher bei jüngeren oder älteren Personen vorkommen.

Tabelle 39: Leistungsparameter und deren Bedeutung und Vorkommen bei jüngeren und älteren Arbeitnehmern/ -innen in der Einschätzung der Betriebe 2002, Anteile in Prozent.

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

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

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

Kreativität zu, die allerdings von den Betrieben als weniger wichtig eingeschätzt werden.

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

Die durchweg positive Einschätzung gegenüber älteren Beschäftigten aus dem eigenen Betrieb überträgt sich aber nur mit Einschränkungen auf ältere betriebsfremde Bewerberinnen und Bewerber vom externen Arbeitsmarkt. Zwar gaben im Jahr 2002 53 Prozent der niedersächsischen Betriebe an, sie würden ältere Arbeitnehmer/ -innen einstellen, ohne dies an bestimmte Zusatzbedingungen zu knüpfen, aber 17 Prozent lehnten die Einstellung von Bewerben/ -innen ab einem Alter von 50 Jahren grundsätzlich ab. Die restlichen 30 Prozent knüpften die Einstellung an Bedingungen.

Die Befragung des Jahres 2004 bietet nun die Möglichkeit, das Einstellungsverhalten der Betriebe in Bezug auf ältere Bewerber etwas genauer zu analysieren. Um nicht generelle Einstellungen des Managements, sondern tatsächliches Verhalten zu erfassen, wurden die Personalverantwortlichen gebeten, die Antworten auf die letzte von ihnen vorgenommene Stellenbesetzung zu beziehen. Daraus ergibt sich zwar nur eine Momentaufnahme, aber es spricht nichts gegen die Vermutung, dass wichtige Tendenzen darin widergespiegelt werden.

Im ersten Halbjahr 2004 nahmen 52.000 Betriebe Einstellungen vor (Tabelle 19), von denen 11.000 bzw. 21 Prozent Bewerber hatten, die älter als 50 Jahre waren (Tabelle 40). In einem Drittel dieser Fälle ist es tatsächlich auch zu einer Besetzung der Stelle mit einem älteren Arbeitnehmer gekommen. In den Betrieben ohne ältere Bewerber hat ein kleiner Teil durch eine Altersbegrenzung der Stellenausschreibung solche Bewerbungen von vornherein ausgeschlossen, beim größten Teil hat sich dies aber auf Grund der Angebotssituation so ergeben. Viele ältere Arbeitslose verzichten vermutlich auf Grund eigener Erfahrungen oder Situationsschilderungen in den Medien über den „Jugendwahn“ in den Betrieben auf eigene Bewerbungen.

Tabelle 40: Letzte Stellenbesetzung von Betrieben in Niedersachsen

	in Tausend	in Prozent	
		a)	b)
Einstellende Betriebe mit Bewerbern, die älter als 50 Jahre waren	11	100	21
Besetzung der Stelle mit einem dieser Bewerber	4	33	8
Einstellende Betriebe ohne Bewerber über 50 Jahre	41	100	79
Altersbegrenzte Stellenausschreibung	2	5	4

a) Anteil an allen Betrieben der Kategorie.
b) Anteil an allen einstellenden Betrieben in Niedersachsen.

Diejenigen Betriebe, die altersbegrenzte Stellenausschreibungen vorgenommen hatten und die, die ältere Bewerber abgelehnt hatten, wurden näher nach ihren Gründen befragt, die aus der nachfolgenden Tabelle zu ersehen sind. Als häufigster spezifischer Ablehnungsgrund wurde eine Nichtübereinstimmung des Bewerberprofils mit dem Anforderungsprofil der Stelle genannt. Eine mangelnde Einpassung in die Altersstruktur der Belegschaft folgt an zweiter Stelle.

Tabelle 41: Gründe für die Nichteinstellung über 50 Jähriger einstellender Betriebe

Bewerbung altersbegrenzt bzw. älteren Bewerber abgelehnt, weil...	Betriebe mit altersbegrenzter Stellenausschreibung		Betriebe, die über 50 jährige Bewerber ablehnten	
	a)	b)	a)	b)
Tätigkeit nur für Jüngere geeignet	15	1	Nicht erfragt	
Qualifikationsprofil/Persönlichkeit passte nicht	Nicht erfragt		81	12
passen nicht in die Altersstruktur des Betriebs	40	1	12	2
konkrete frühere Erfahrungen dagegensprechen	40	2	1	0
altersbedingte Probleme auch ohne konkrete Erfahrungen erwartet werden	5	0	6	1
Ablehnungsgründe				
zu hohe Lohnkosten [c)]	84			
hohe Fehlzeiten/krankheitsbedingte Ausfälle [c)]	8			
eingeschränkte Kündbarkeit [c)]	4			
geringe Flexibilität und Einsatzfähigkeit [c)]	57			
keine langfristige Perspektive [c)]	56			
eingeschränkte Belastbarkeit [c)]	56			

a) Anteil an allen Betrieben der Kategorie
b) Anteil an allen einstellenden Betrieben
c) Anteil an allen Betrieben, welche die Gründe vier und fünf nannten (Nennung mehrerer Gründe möglich)

Diejenigen Firmen, die aufgrund konkreter Erfahrungen mit älteren Mitarbeitern oder auf Grund allgemeiner Erwartungen von einer Einstellung abgesehen haben, wurden darüber hinaus um eine Präzisierung ihrer Gründe gebeten. Wie im unteren Teil der Tabelle zu sehen ist dominieren dabei die erwarteten höheren Lohnkosten für ältere Arbeitnehmer. Auch geringe Flexibilität und Einsatzfähigkeit wie eine altersbedingt eingeschränkte Belastbarkeit werden von mehr als der Hälfte dieser Firmen genannt. Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Probleme des Kündigungsschutzes werden dagegen kaum thematisiert.

Zusammenfassend zeigt sich ein differenziertes Bild der Situation der älteren Arbeitnehmer im Betrieb. Auf der einen Seite liegt eine relativ positive Einschätzung ihrer Leistungsfähigkeit vor, die sich aber vor allem auf die mit betriebsspezifischem Humankapital ausgestatteten, bereits im eigenen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer stützt. Bei Einstellungen werden nur in wenigen Fällen Ältere bewusst prinzipiell ausgegrenzt, z. B. durch eine Altersbegrenzung der Ausschreibung, in den meisten Fällen liegen gar keine entsprechenden Bewerbungen vor. Bei Ablehnung von älteren Bewerbern werden zum größten Teil „nachvollziehbare“ Gründe angegeben, die in der Person des Bewerbers (Defizite bei Qualifikation oder sozialer Kompetenz) oder der Situation des Betriebs (Altersstruktur) liegen. Es ist allerdings nicht auszuschließen, dass in einer Reihe von Fällen diese Gründe „vorgeschoben“ sind, weil Altersdiskriminierung nicht politisch korrekt ist. Allerdings ist dies mit dem Instrument der Betriebsbefragung nicht aufzudecken.

5 Wirtschaftliche Lage

5.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

Da die Betriebsbefragung im Sommer 2004 durchgeführt wurde, stützen sich die folgenden Angaben überwiegend auf das abgeschlossene Berichtsjahr 2003. Das Geschäftsvolumen kann in unterschiedlichen Einheiten gemessen werden. So ist für 12 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 5 Millionen € je Betrieb und 199 Tausend € je Erwerbstätigen. Versicherungen messen ihr Geschäftsvolumen durch die Beitragssumme (durchschnittlich 11 Millionen € je Betrieb, 1.069 Tausend € je Erwerbstätigen) und Banken durch die Bilanzsumme (durchschnittlich 274 Millionen € je Betrieb, 5.067 Tausend € je Erwerbstätigen). Zusammengenommen sind dies aber lediglich 14 Prozent der Betriebe. 86 Prozent aller Betriebe messen ihr Geschäftsvolumen durch den Umsatz. Da fast ein Viertel der Betriebe die Antwort auf diese sensible Frage verweigerte, wurden für die Betriebe mit fehlenden Angaben die Werte geschätzt. Nichtantwortern wurden dafür die Mittelwerte aus der nach Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichteten Stichprobe zugewiesen.

Tabelle 42: Umsatz der niedersächsischen Betriebe 2003;
Basis: Betriebe mit Umsatz[a)]

Bereich	Perzentile in Tausend €			Umsatzvolumen		
	25	50	75	Mittelwert in Tausend €	Summe in Milliarden €	Anteil in Prozent
Niedersachsen insgesamt	181	350	1.142	2.554	408	100
Verarbeitendes Gewerbe	298	550	2.050	6.581	115	29
Baugewerbe	181	430	912	1.102	22	5
Handel und Reparatur	348	580	2.070	2.737	116	29
übrige Dienstleistungen [b)]	120	260	569	1.957	136	34
1-4 Beschäftigte insg.	100	178	312	226	15	4
5-19 Beschäftigte insg.	320	552	1.200	1.590	105	29
20-99 Beschäftigte insg.	1.900	3.700	8.428	6.723	113	28
100-499 Beschäftigte insg.	14.000	28.000	40.200	38.206	93	23
500 und mehr	98.000	254.000	370.000	315.355	68	17

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

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

Insgesamt haben die niedersächsischen Betriebe im Jahr 2003 einen Umsatz von durchschnittlich 2,6 Millionen € erwirtschaftet. Der Durchschnitt wird jedoch durch einige umsatzstarke Betriebe nach oben verzerrt, so dass auch ein Ausweis nach Quartilen erfolgt. Dem Median (50 Prozent-Perzentil) zufolge befinden sich die umsatzstärksten Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur. Im Baugewerbe gibt es relativ wenig „Umsatzriesen“, so dass die Differenz zwischen Mittelwert und Median nicht so groß ist.

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 in der Branche übrige Dienstleistungen am geringsten (23 Tausend €). Nach dem Mittelwert ist die Produktivität in der Branche Handel und Reparatur am höchsten (69 Tausend €), da hier mehr höchstproduktive Betriebe vertreten sind. Den größten Anteil an der gesamten Bruttowertschöpfung in Niedersachsen haben das Verarbeitende Gewerbe und die übrigen Dienstleistungen mit jeweils 24 Prozent. Die Baubranche hat – ebenso wie beim Umsatz – den geringsten Anteil (6 Prozent). Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass die Produktivität in größeren Betrieben höher ist als in kleineren.

Tabelle 43: Bruttowertschöpfung der niedersächsischen Betriebe 2003;
Basis: Betriebe mit Umsatz[a)]

Bereich	Perzentile der BWS [c)] pro Beschäftigten in Tausend €			BWS [c)] pro Beschäftigten	gesamte BWS [c)]	
	25	50	75	Mittelwert in Tausend €	Summe in Mrd. €	Anteil in Prozent
Niedersachsen insgesamt	19	33	58	80	180	100
Verarbeitendes Gewerbe	23	44	63	54	43	24
Baugewerbe	21	36	48	46	11	6
Handel und Reparatur	26	41	78	69	37	21
übrige Dienstleistungen [b)]	14	23	52	41	43	24
1-4 Beschäftigte insg.	17	30	54	43	6	3
5-19 Beschäftigte insg.	19	33	56	51	30	17
20-99 Beschäftigte insg.	27	43	63	68	39	22
100-499 Beschäftigte insg.	42	61	111	87	38	21
500 und mehr	60	94	174	115	29	16

a) Für Betriebe mit fehlenden Angaben ist der Wert geschätzt.
b) Umfasst die Bereiche Verkehr und Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.
c) BWS: Bruttowertschöpfung = Umsatz minus Vorleistungen

Die Umsatzerwartungen für das zum Befragungszeitpunkt laufende Jahr (2004) sind überwiegend pessimistisch. So wird insgesamt ein Rückgang des Umsatzes von 3 Prozent erwartet. Die Erwartungen sind genauso schlecht wie ein Jahr zuvor. Eine Differenzierung nach Branchen zeigt, dass die Erwartungen in allen Branchen eher negativ sind. Im Baugewerbe wird mit einer besonders stark negativen Umsatzentwicklung gerechnet (minus 5 Prozent). Die Geschäftsaussichten werden in kleineren Betrieben schlechter beurteilt als in größeren Betrieben. In Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten werden sogar um 2 Prozent wachsende Umsätze erwartet.

Tabelle 44: Erwartete Entwicklung des Umsatzes der niedersächsischen Betriebe für 2004; Basis: Betriebe mit Umsatz [a)]

Bereich	erwartete Umsatzentwicklung (Anteile in Prozent)				Erwartete proz. Umsatzentwicklung
	etwa gleich bleibend	eher steigend	eher sinkend	weiß noch nicht	
Niedersachsen insgesamt	42	18	30	10	– 3
Verarbeitendes Gewerbe	48	16	27	9	– 2
Baugewerbe	42	16	33	9	– 5
Handel und Reparatur	35	22	36	7	– 2
übrige Dienstleistungen [b)]	43	19	28	10	–3
1-4 Beschäftigte insg.	43	18	27	12	– 4
5-19 Beschäftigte insg.	41	15	34	9	– 3
20-99 Beschäftigte insg.	44	27	25	3	0
100-499 Beschäftigte insg.	45	24	23	8	0
500 und mehr	34	34	18	14	2
Westdeutschland insgesamt	46	15	27	12	– 2

a) Ohne Betriebe, die die erwartete Änderung noch nicht einschätzen können.
b) Umfasst die Bereiche Verkehr und Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.

Die Region ist für viele niedersächsische Betriebe vor allem im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur sowie den meisten Dienstleistungsbranchen das dominante Absatzgebiet. Ein Großteil des Umsatzes (fast 80 Prozent) wurde durch Verkauf an Firmen in Westdeutschland erzielt. Auf Ostdeutschland entfielen ungefähr 7 Prozent und auf das Ausland ungefähr 14 Prozent. Die stärkste überregionale Orientierung findet sich im Verarbeitenden Gewerbe.

5.2 Ertragslage

Die Ertragslage für das Geschäftsjahr 2003 wurde von den Betrieben recht unterschiedlich eingeschätzt. Insgesamt gaben nur 3 Prozent eine sehr gute Ertragslage an und lediglich 15 Prozent schätzen die Ertragslage als gut ein. Die Mehrheit der Betriebe äußert sich befriedigend über die Ertragslage (34 Prozent). Demgegenüber beurteilen 26 Prozent die Ertraglage gerade mit ausreichend und 22 Prozent sogar mit mangelhaft. Zusammengefasst kann die Ertraglage der niedersächsischen Betriebe kaum noch wie im Vorjahr mit befriedigend benotet werden (2002: 3,3), sondern sie liegt mit einer Note von 3,5 nunmehr zwischen befriedigend und ausreichend. Noch schlechter scheint die Ertragslage für kleinere Betriebe und Betriebe aus dem Baugewerbe zu sein. Die Ertragslage der niedersächsischen Betriebe stimmt in etwa mit der der Betriebe in der Vergleichsregion Westdeutschland überein.

Tabelle 45: Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2003;
Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

Bereich	Beurteilung der Ertragslage in Prozent					Gesamtnote
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	
Niedersachsen insgesamt	3	15	34	26	22	3,5
Verarbeitendes Gewerbe	7	11	35	29	19	3,5
Baugewerbe	3	8	31	38	20	3,6
Handel und Reparatur	2	17	36	22	22	3,4
übrige Dienstleistungen [a)]	3	18	36	23	21	3,4
1-4 Beschäftigte insg.	1	11	33	30	25	3,7
5-19 Beschäftigte insg.	4	17	33	24	21	3,4
20-99 Beschäftigte insg.	5	21	40	20	14	3,2
100-499 Beschäftigte insg.	3	26	39	18	14	3,1
500 und mehr	0	32	34	29	5	3,0
Westdeutschland insgesamt	2	19	37	25	17	3,4

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

5.3 Investitionen

Um wettbewerbsfähig zu bleiben bzw. zu werden, müssen die Betriebe investieren. Im Berichtsjahr 2003 taten dies insgesamt mehr als die Hälfte aller Betriebe (51 Prozent). Der Anteil der Betriebe ohne Investitionen nimmt mit der Betriebsgröße deutlich ab. Betriebe aus dem Baugewerbe sowie aus dem öffentlichen Sektor investieren seltener als Betriebe aus anderen Branchen. Schwerpunkt der Investitionstätigkeiten waren Investitionen in die EDV und in IuK-Technologien (60 Prozent), gefolgt von Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (53 Prozent), in Verkehrsmittel und Transportbetriebe (30 Prozent) sowie in Grundstücke und Gebäude (17 Prozent). Eine Differenzierung offenbart Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Beispielsweise sind technische Investitionen im Baugewerbe sowie in der öffentlichen Verwaltung weniger häufig als in anderen Branchen. Dafür wird im Baugewerbe wesentlich häufiger in Verkehrsmittel und Transportsysteme investiert. In Grundstücke und Gebäude wird überdurchschnittlich häufig vom öffentlichen Dienst und Organisationen ohne Erwerbszweck investiert.

Tabelle 46: Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe in 2003 nach Einsatzfeldern

Bereich	Betriebe ohne Inv.	Grundstücke, Gebäude		EDV, IuK-Technik		Produktionsanlagen, Betriebsausstattung		Verkehrsmittel, Transportsysteme	
	b)	b)	c)	b)	c)	b)	c)	b)	c)
Niedersachsen insgesamt	49	9	17	30	60	27	53	15	30
Verarbeitendes Gewerbe	45	9	17	34	61	34	62	19	35
Baugewerbe	61	6	15	21	54	15	40	23	60
Handel und Reparatur	53	8	17	29	61	23	50	17	36
übrige Dienstleistungen [a)]	46	8	15	35	66	28	52	12	23
Org. o.E., öff. Verwaltung	58	33	80	20	49	12	28	4	9
1-4 Beschäftigte insg.	58	10	23	17	42	22	53	11	26
5-19 Beschäftigte insg.	46	6	11	35	65	25	47	16	31
20-99 Beschäftigte insg.	32	15	21	51	75	46	68	22	33
100-499 Beschäftigte insg.	20	28	35	69	86	59	74	30	38
500 und mehr	15	50	59	73	86	72	86	32	37
Westdeutschland insgesamt	53		13		66		53		28

a) Umfasst die Bereiche Verkehr und Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.
b) Anteil an allen Betrieben in Prozent.
c) Anteil an Betrieben mit Investitionen in Prozent.

Im Jahr 2003 investierten die niedersächsischen Betrieb insgesamt ungefähr 18 Milliarden Euro und im Durchschnitt 198.000 Euro. Dies zeugt von einem leichten Rückgang der Investitionen im Vergleich zum Vorjahr, in dem die Summe etwa 19 Milliarden Euro und der Mittelwert 203.000 Euro betrugen. Von den gesamten Investitionen entfielen 33 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen und 8 Prozent auf Investitionen in EDV und IuK-Technologie. Eine Differenzierung nach Branchen und Größenklassen zeigt deutliche Unterschiede. So entfielen 26 Prozent des Investitionsvolumens auf das Verarbeitende Gewerbe, dessen Betriebe im Durchschnitt 523.000 Euro investierten, und nur 3 Prozent auf das Baugewerbe mit einer durchschnittlichen Investitionssumme von 68.000 Euro. Auch die Art der Investitionen unterscheidet sich deutlich zwischen den Branchen. So machen Erweiterungsinvestitionen in der Branche Handel und Reparatur 60 Prozent, im übrigen Dienstleistungsbereich 43 Prozent, im Verarbeitenden Gewerbe etwa 35 Prozent und im Baugewerbe nur 19 Prozent aus. Bei den Investitionen in EDV und IuK-Technik beträgt der Anteil im Verarbeitenden Gewerbe lediglich 6 Prozent, im Baugewerbe 9 Prozent, in Handel und Reparatur 10 Prozent und im Bereich der übrigen Dienstleistungen sogar 18 Prozent. Die Höhe der Investitionen korreliert erwartungsgemäß mit der Größenklasse.

Tabelle 47: Investitionsvolumen niedersächsischer Betriebe in 2003;
Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitionsvolumen			Anteil der Erweiterungs-investitionen in Prozent	Anteil der Investitionen in EDV und IuK in Prozent
	Summe in Millionen €	Anteil in Prozent	Mittelwert in Tausend €		
Niedersachsen insgesamt	18.000	100	198	33	8
Verarbeitendes Gewerbe	4.800	26	523	35	6
Baugewerbe	520	3	68	19	9
Handel und Reparatur	3.500	20	192	60	10
übrige Dienstleistungen [a)]	5.900	33	128	43	18
Org. o.E., öff. Verwaltung [b)]	2.200	12	736	50	36
1-4 Beschäftigte insg.	1.900	10	64	24	5
5-19 Beschäftigte insg.	2.500	14	55	32	14
20-99 Beschäftigte insg.	5.600	31	419	45	6
100-499 Beschäftigte insg.	4.100	23	1.568	29	10
500 und mehr	3.900	22	11.733	25	9

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

b) Aufgrund sehr geringer Fallzahl sind die Angaben vorsichtig zu interpretieren.

Tabelle 48: Finanzierungsquellen der Investitionen der Betriebe in 2003; Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitions-volumen in Millionen € (=100%)	Anteil durch Eigenmittel finanziert in Prozent	Anteil durch Darlehen und Kredite finanziert in Prozent	Anteil durch Fördermittel finanziert in Prozent
Niedersachsen insgesamt	18.000	65	33	2
Verarbeitendes Gewerbe	4.800	77	20	3
Baugewerbe	520	69	30	1
Handel und Reparatur	3.500	46	52	2
übrige Dienstleistungen [a)]	5.900	64	33	3
Org. o.E., öff. Verwaltung [b)]	2.200	84	16	0
1-4 Beschäftigte insg.	1.900	55	44	1
5-19 Beschäftigte insg.	2.500	46	51	3
20-99 Beschäftigte insg.	5.600	65	34	1
100-499 Beschäftigte insg.	4.100	61	35	4
500 und mehr	3.900	86	9	5

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

b) Aufgrund sehr geringer Fallzahl sind die Angaben vorsichtig zu interpretieren.

Tabelle 48 enthält die unterschiedlichen Finanzierungsquellen, die die Betriebe für ihre Investitionen heranziehen. Es überwiegt mit 65 Prozent die Finanzierung durch Eigenmittel (z.B. Eigenkapitalerhöhung, Partner, stille Teilhaber, Beteiligungen), gefolgt von Darlehen und Krediten (33 Prozent). Der Anteil der Investitionen, die mit Fördermitteln finanziert wurden, ist dagegen mit 2 Prozent vergleichsweise gering. Die Differenzierung nach Branchen zeigt, dass in der Branche Handel und Reparatur Eigenmittel eine geringere (46 Prozent) und Fremdmittel eine größere Rolle spielen (52 Prozent). Zudem finanzieren Großbetriebe einen größeren Anteil mit Eigenmitteln (86 Prozent) und nur einen geringen Anteil mit Fremdmitteln (9 Prozent). Auch scheinen größere Betriebe stärker Fördermittel zu nutzen.

5.4 Innovationen

Die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Region hängt maßgeblich vom Innovationsverhalten der Betriebe ab. Tabelle 49 gibt Auskunft über die Art und das Ausmaß von Produktinnovationen in Niedersachsen im Zeitraum 2002 bis 2003. Unter Produktinnovationen werden die Weiterentwicklung von Produkten, Sortimentserweiterungen sowie Marktneuheiten zusammengefasst. Weiterentwicklungen fanden in 23 Prozent der Betriebe statt und machen den Großteil der Produktinnovationen aus. Sortimentserweiterungen wurden in 14 Prozent der Betriebe vorgenommen und hatten dort einen Anteil von 14 Prozent am Umsatz. Marktneuheiten gab es nur in wenigen Betrieben (4 Prozent). Allerdings ist der Anteil der Marktneuheiten am Umsatz in diesen Betrieben mit 28 Prozent recht hoch. Eine Aufgliederung nach Branchen und Größenklassen zeigt einige Unterschiede. So sind Produktinnovationen in größeren Betrieben häufiger zu finden, aber der Umsatzanteil ist in kleineren Betrieben größer. Dies lässt darauf schließen, dass kleinere innovierende Betriebe stärker von ihren Produktinnovationen abhängig sind als größere innovierende Betriebe. Weiterentwicklungen und Sortimentserweiterung sind überdurchschnittlich häufig im Verarbeitenden Gewerbe anzutreffen, wobei auffällt, dass der Anteil am Umsatz unterdurchschnittlich ist. Dem Produktangebot entsprechend sind Sortimentserweiterungen und Markneuheiten kaum in der öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck vorzufinden.

Neben Produktinnovationen können Betriebe auch Verfahrensinnovationen im Sinne organisatorischer Änderungen durchführen (Tabelle 50). Etwa jeder dritte Betrieb führte im Zeitraum 2002 bis 2003 organisatorische Änderungen durch, von denen die Verbesserung der Qualitätssicherung besonders häufig genutzt (18 Prozent) und auch als wichtigstes Instrument angesehen wird (25 Prozent). Weiterhin kommt der Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege sowie der Reorganisation von Abteilungen und Funktionsbereichen größere Bedeutung zu.

Tabelle 49: Produktinnovationen der Betriebe im Zeitraum 2002 bis 2003

Bereich	Weiterentwicklung	Sortimentserweiterung		Marktneuheiten	
	b)	b)	c)	b)	c)
Niedersachsen insgesamt	23	14	14	4	28
Verarbeitendes Gewerbe	39	21	8	4	5
Baugewerbe	14	13	18	2	9
Handel und Reparatur	22	14	17	8	21
übrige Dienstleistungen [a]	25	14	15	4	42
Org. o.E., öff. Verwaltung	20	2	1	0	0
1-4 Beschäftigte insg.	14	11	20	2	56
5-19 Beschäftigte insg.	26	15	13	5	24
20-99 Beschäftigte insg.	40	19	6	8	12
100-499 Beschäftigte insg.	52	25	6	7	6
500 und mehr	57	20	9	10	6
Westdeutschland insgesamt	22	13	12	4	17

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

b) Anteil Betriebe mit Innovationen in den Jahren 2002 und 2003 in Prozent.

c) Anteil der Umsätze mit Innovationen am Geschäftsvolumen 2003 in Prozent.

Tabelle 50: Organisatorische Änderungen im Zeitraum 2002 bis 2003; Anteil der Betriebe in Prozent

	Organisatorische Änderungen [a]	Wichtigste Änderung [b]
Verbesserung der Qualitätssicherung	18	25
Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswege	10	18
Reorganisation von Abteilungen/ Funktionsbereichen	10	11
Mehr Eigenfertigung/ Eigenleistung	7	12
Verlagerung von Verantwortung/Entscheidungen nach unten	7	5
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	5	8
Gruppenarbeit/ eigenverantwortlicher Gruppenarbeit	3	4
Einheiten mit eigener Kosten-/ Ergebnisermittlung	3	2
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	3	4
Sonstige	4	6
Keine organisatorischen Änderungen	67	

a) Basis: Alle Betriebe. Mehrfachnennungen möglich.

b) Basis: Betriebe mit organisatorischen Änderungen.

Eine besondere Rolle spielt die Finanzierung von Innovationen (Tabelle 51). Ein Großteil der Innovationen wird ausschließlich mit Eigenkapital finanziert (54 Prozent). Eine Finanzierung ausschließlich mit Fremdkapital findet nur in 4 Prozent der Betriebe statt. 41 Prozent nutzen beide Finanzierungsquellen. Insgesamt kommt also der Eigenkapitalfinanzierung eine Schlüsselrolle zu. Die Finanzierungsstruktur entspricht der der Vergleichsregion Westdeutschland.

Tabelle 51: Finanzierung von Innovationen in den Betrieben; Basis: nur Betriebe mit durchgeführten Innovationen; Anteil der Betriebe in Prozent

Bereich	Ausschließlich Eigenkapital	Ausschließlich Fremdkapital	Beides
Niedersachsen insgesamt	54	4	42
Verarbeitendes Gewerbe	57	1	42
Baugewerbe	48	4	48
Handel und Reparatur	52	4	44
übrige Dienstleistungen [a)]	64	2	34
Org. o.E., öff. Verwaltung	50	1	49
1-4 Beschäftigte insg.	62	2	36
5-19 Beschäftigte insg.	53	3	44
20-99 Beschäftigte insg.	57	1	42
100-499 Beschäftigte insg.	54	3	43
500 und mehr	59	0	41
Westdeutschland insgesamt	57	4	39

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

Von den Betrieben, die Fremdkapital für die Finanzierung der Innovationen nutzen, hatten ein Viertel Schwierigkeiten die notwendigen Mittel von Kreditinstituten zu erhalten. Diese Schwierigkeiten wirkten sich in 72 Prozent der Betriebe auf die Innovationsaktivitäten aus. So führten 86 Prozent dieser Betriebe Innovationen in geringerem Ausmaß durch als geplant. In 14 Prozent der Betriebe hat sich die Markteinführung der Innovationen verzögert. Zudem planen 42 Prozent in der Zukunft weniger Innovationsaktivitäten.

Etwa jeder zehnte Betrieb, der Innovationen geplant hatte, konnte diese nicht durchführen. Als wesentliche Innovationshemmnisse sehen die Betriebe hohe Investitionskosten (39 Prozent), hohes wirtschaftliches Risiko (37 Prozent) und Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital (27 Prozent). Weitere Hemmnisse werden in organisatorischen Problemen (14 Prozent), Mangel an Fachpersonal (9 Prozent), mangelnder Kundenakzeptanz (13 Prozent) und langen Genehmigungsphasen (12 Prozent) gesehen. Diese Aufteilung entspricht in etwa den westdeutschen Hemmnissen. Aber

in Niedersachsen ist ein selteneres Auftreten der einzelnen Hemmnisse zu vermerken.

Tabelle 52: Innovationshemmnisse in den Betrieben

	Anteile in Prozent
Innovationen geplant, aber nicht durchgeführt [a)]	11
Hemmnisse [b)]	
Hohe Investitionskosten	39
Hohes wirtschaftliches Risiko	37
Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital	27
Organisatorische Probleme	14
Mangelnde Kundenakzeptanz	13
Lange Genehmigungsverfahren	12
Mangel an Fachpersonal	9

a) Basis: alle Betriebe

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

Eine wichtige Determinante des Innovationsverhaltens sind Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in den Betrieben (Tabelle 53). Aber lediglich 3 Prozent der Betriebe in Niedersachsen befassen sich mit Forschung und Entwicklung, während es 5 Prozent der Betriebe in Westdeutschland sind.

Tabelle 53: Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in den Betrieben

	Anteile in Prozent
Betrieb befasst sich mit FuE [a)]	3
Kooperation mit anderen Betrieben [b)]	56
Kooperation mit Universitäten/ Fachhochschulen [b)]	52
Kooperation mit externen Beratern [b)]	38
Keine Kooperation [b)]	17
Anteil Beschäftigte ausschließlich FuE [b)]	9
Anteil Beschäftigte zeitweise FuE [b)]	4

a) Basis: alle Betriebe

b) Basis: Betriebe, die FuE betreiben

Im Vergleich zu Westdeutschland setzen niedersächsische Betriebe häufiger auf Kooperationen. So kooperieren 56 Prozent der Betriebe mit Forschungs- und Entwicklungsabteilungen mit anderen Betrieben, 52 Prozent mit Hochschulen und 38 Prozent mit externen Beratern. Der Anteil der Beschäftigten, die sich ausschließlich mit Forschung und Entwicklung befassen, an allen Beschäftigten in Betrieben mit

FuE beträgt 9 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten, die sich nur zeitweise mit Forschung und Entwicklung befassen, liegt mit 4 Prozent deutlich niedriger.

5.5 Tarifbindung

Der trendmäßige Rückgang im Umfang der Tarifbindung hielt auch 2004 an. Kritik am Branchentarifvertrag hat wieder mehr Firmen zum Rückzug aus Arbeitgeberverbänden bewogen als neue hinzugekommen sind. Gleichwohl spielen Tarifverträge auch heute noch für die niedersächsische Wirtschaft eine erhebliche Rolle. Zwar ist nicht ganz die Hälfte der Betriebe tarifgebunden (Westdeutschland 43 Prozent), aber in diesen Firmen werden 71 Prozent aller Arbeitnehmer beschäftigt. In Niedersachsen spielen dabei Haustarifverträge eine größere Rolle als in der Vergleichsregion. Im engeren rechtlichen Sinn gilt die Tarifbindung auf Arbeitnehmerseite zwar ausschließlich 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 und der Anteil der betroffenen Arbeitnehmer zurückgegangen. Die tariflichen Regelungen werden aber nicht nur in den tarifgebundenen Firmen angewendet. Auch ein Teil der nicht gebundenen Betriebe orientiert sich bei der Festlegung der Löhne, der Arbeitszeit und/oder der Zusatzleistungen daran. Insofern stehen mit etwa einem Drittel der Betriebe und 15 Prozent der Beschäftigten 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 nicht so hoch, das liegt aber daran, dass dieser Bereich gemeinsam mit Organisationen ohne Erwerbscharakter ausgewiesen wird, für den kaum Branchentarifverträge existieren. Die Bereiche unternehmensnahe sowie sonstige Dienstleistungen stellen Gegenpole dar, in denen bei vorherrschend kleinbetrieblicher Struktur privater Betriebe 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. Dies macht den Beitritt zum Arbeitgeberverband und damit die Tarifbindung attraktiv.

Tabelle 54: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2004; Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe				Beschäftigte			
	mit Branchentarif	mit Haustarif/ Firmentarif	ohne Tarif insgesamt	ohne Tarif mit Orientierung am Branchentarif	mit Branchentarif	mit Haustarif/ Firmentarif	ohne Tarif insgesamt	ohne Tarif mit Orientierung am Branchentarif
2002 Niedersachsen insgesamt	50	3	47	30	65	11	24	46
2003 Niedersachsen insgesamt	46	3	51	39	61	13	26	53
2004 Niedersachsen insgesamt	45	3	52	38	60	11	29	50
Land-, Forstwirtschaft [a]	39	0	61	24	45	0	55	25
Bergbau, Wasser, Energie [a]	59	4	37	0	56	25	19	0
Verarbeitendes Gewerbe	55	3	42	65	58	21	21	66
Baugewerbe	69	2	28	23	79	4	17	51
Handel und Reparatur	49	1	49	39	67	5	28	48
Verkehr, Nachrichten [a]	49	8	43	53	46	27	27	76
Kredit-, Versicherungsgewerbe [a]	32	0	68	19	81	6	13	37
unternehmensnahe Dienstleist.	15	1	84	28	35	11	54	36
Erziehung, Unterricht	62	8	30	70	68	4	28	50
Gesundheits-, Sozialwesen	45	7	48	48	59	10	31	60
sonstige Dienstleistungen	35	4	61	41	47	3	50	41
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	62	8	30	34	82	9	9	69
1-4 Beschäftigte insgesamt	32	2	66	28	35	1	64	34
5-19 Beschäftigte insgesamt	51	3	45	47	52	4	44	51
20-99 Beschäftigte insgesamt	63	6	31	55	64	6	30	62
100-499 Beschäftigte insgesamt	69	12	19	44	69	13	18	46
500 und mehr	75	19	7	30	64	32	4	39
2004 Westdeutschland insgesamt	41	2	57	39	61	7	32	50

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

Die tariflichen Regelungen haben den Charakter von Mindestbedingungen, von denen zu Gunsten der Beschäftigten abgewichen werden kann (Günstigkeitsprinzip). Im Bereich der Entlohnung führt das zur übertariflichen Bezahlung. Dass auch in Zeiten anhaltender Arbeitslosigkeit und andauernder Klagen der Betriebe über „zu hohe Lohnkosten“ (siehe Abschnitt 3.1 Personalprobleme) 28 Prozent der Betriebe, die sich in der Entlohnung an tariflichen Normen orientieren, übertariflich bezahlen, liegt vor allem daran, dass die tarifliche Lohnstruktur aus betrieblicher Sicht häufig weiter differenziert werden muss und die übertarifliche Entlohnung als Instrument zur Leistungsmotivation benutzt wird. Da auch hier Großbetriebe das Instrument tenden-

ziell häufiger benutzen, ist der Anteil der begünstigten Beschäftigten mit 39 Prozent deutlich höher. Bei einer Branchendifferenzierung fällt auf, dass übertarifliche Bezahlung auf den privaten Sektor der Wirtschaft beschränkt ist und relativ weit im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Verarbeitenden Gewerbe verbreitet ist. Auch im Bereich Handel und Reparatur sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistungen hat übertarifliche Bezahlung größere Bedeutung.

Tabelle 55: Übertarifliche Bezahlung nach Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2000 und 2004; Anteile in Prozent

	Betriebe		Beschäftigte	
	2000	2004	2000	2004
Entlohnung an Tarifverträgen orientiert [a)]	100	100	100	100
übertariflich zahlend	42	28	43	39
alle	100	100	100	100
bis 5 %	24	37	30	34
über 5 bis 10 %	43	39	40	37
über 10 %	33	24	30	28

a) Tarifgebundene Betriebe und Betriebe, die sich in der Entlohnung an Tarifverträgen orientieren.

Im Vergleich zum Jahr 2000 hat das Ausmaß an übertariflicher Bezahlung abgenommen und zwar im Hinblick auf die Betriebe stärker als im Hinblick auf die Beschäftigten, weil insbesondere kleinere und mittlere Betriebe die übertarifliche Entlohnung aufgegeben haben. Gleichzeitig ist auch die Höhe der übertariflichen Bezahlung zurückgegangen. Zwar liegen die jeweils höchsten Anteile an Betrieben und Beschäftigten nach wie vor im Bereich von „über 5 bis 10 Prozent über Tarif“, aber die darunter liegende Klasse ist 2004 stärker und die darüber liegende schwächer besetzt als 2000.

Auf Grund der anhaltenden Arbeitsmarktschwäche hat in den letzten Jahren eine Diskussion darüber begonnen, ob nicht auch eine untertarifliche Entlohnung oder eine „übertarifliche“ Arbeitszeit für den Arbeitnehmer „günstig“ sein kann, und zwar dann, wenn er dadurch seinen Arbeitsplatz erhalten kann. Die Arbeitsgerichte sperren sich bisher noch gegen eine solche Erweiterung des Günstigkeitsprinzips, die Tarifparteien haben sich in Einzelfällen aber bereits darauf eingelassen, in dem sie der Anwendung von tariflichen Öffnungsklauseln zugestimmt haben. In welchem Ausmaß dies der Fall ist, wird in der laufenden Betriebsbefragung 2005 erhoben. Darüber wird im nächsten Jahr zu berichten sein.