
Beschäftigungstrends 2005

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2005 für das
Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel der Universität Hannover

Bearbeiter: Knut Gerlach, Vanessa Lange, Wolfgang Meyer und Christian Pfeifer

April 2006

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
E-Mail: meyer@sopo.uni-hannover.de

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

Inhaltsverzeichnis:

0	In aller Kürze	1
1	Betriebspanel als Informationsquelle	5
2	Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und Entwicklung	9
2.1	Entwicklung 2000 bis 2005 insgesamt	9
2.2	Struktur und Entwicklung nach Branchen	13
2.3	Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen	16
2.4	Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, Betriebstyp und Rechtsform.	20
2.5	Struktur und Entwicklung nach Regionen	22
3	Personalstruktur	25
3.1	Tätigkeitsgruppen und Abbau einfacher Tätigkeiten	25
3.2	Teilzeitbeschäftigung	27
3.3	Mini-, Midi- und „1-Euro“-Jobs.....	28
3.4	Befristete Beschäftigung	30
3.5	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte	31
4	Personalpolitik.....	33
4.1	Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs und Grundlagen der Personalplanung.....	33
4.2	Einstellungen, Abgänge und freie Stellen	36
4.3	Betriebliche Ausbildung.....	44
4.4	Fort- und Weiterbildung.....	58
5	Wirtschaftliche Lage	65
5.1	Geschäftsvolumen und Produktivität.....	65
5.2	Ertragslage.....	68
5.3	Investitionen.....	69
5.4	Öffentliche Förderung	75
5.5	Produkte und Dienstleistungen im Umweltschutz	76
5.6	Tarifbindung, tarifliche Öffnungsklauseln, übertarifliche Bezahlung, Kapital- und Gewinnbeteiligung	78

0 In aller Kürze

Erwerbstätigkeit:

Zwei gegenläufige Trends bestimmen seit einiger Zeit die Entwicklung der Erwerbstätigkeit, nämlich ein Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und ein Aufbau der geringfügigen. Beide Entwicklungen wirken auch im Berichtsjahr weiter und führen von Juni 2004 auf Juni 2005 zu einem geringfügigen Sinken der Zahl der Erwerbstätigen (– 0,1 Prozent). Diese annähernde Stabilität ergibt sich aus unveränderter Beschäftigung in etwa der Hälfte der niedersächsischen Betriebe sowie Wachstums- und Schrumpfungsprozessen in je einem Viertel. Beschäftigungsgewinne verzeichneten wie in den Vorjahren einige Dienstleistungsbranchen, unter denen die unternehmensnahen Dienstleistungen einen Spitzenplatz einnehmen. Positiv ist die Entwicklung auch in Kleinbetrieben (1-4 Erwerbstätige), bei jungen Betrieben und im Regierungsbezirk Braunschweig. Im Baugewerbe herrscht nach wie vor Beschäftigungsabbau vor. Im Bereich Erziehung und Unterricht ist die Entwicklungsrichtung ebenfalls abwärts gerichtet, allerdings nach vorherigem positiven Trend. Die meisten Betriebe rechnen sowohl für die kurze wie die mittlere Frist mit einem weiteren Beschäftigungsabbau. Für den Fall eines unerwarteten Nachfrageschubs könnten 68 Prozent der Betriebe die Umsatzsteigerung mit den vorhandenen Ressourcen bewältigen, 25 Prozent benötigten aber zusätzliches Personal.

Personalstruktur:

Die Personalstruktur verschiebt sich langsam aber stetig zu Gunsten der Beschäftigten mit höheren allgemeinen und beruflichen Qualifikationen. Zwar ist auch 2005 noch ein Viertel der Erwerbstätigen auf Arbeitsplätzen tätig, die keine Berufsausbildung erfordern, aber im Jahr 2000 betrug dieser Anteil noch ein Drittel. Deren Tätigkeiten wurden überwiegend ersatzlos gestrichen bzw. in die Tätigkeitsprofile anderer Arbeitsplätze integriert. Parallel dazu steigt der Anteil der qualifizierten Angestellten um ca. 10 Prozentpunkte. In langfristiger Perspektive nimmt Vollzeitbeschäftigung von Arbeitskräften zugunsten anderer Formen wie Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeit u. ä. ab, von 2004 auf 2005 hat diese Entwicklung aber eher stagniert. Beschäftigte in „1-Euro-Jobs“ werden zum ersten Mal erfasst.

Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs:

Etwa drei von fünf Betrieben rechnen mit zusätzlichem Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren, für dessen Deckung ihnen verschiedene Wege offen stehen. Die wichtigste Strategie ist die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter gefolgt von der Neueinstellung ausgebildeter Kräfte mit Berufserfahrung. Die eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften steht erst an dritter Stelle. Möglicherweise angestoßen durch die öffentliche Diskussion um die Arbeitsmarktprobleme älterer Arbeitnehmer hält auch etwa jeder siebte Betrieb eine Verlängerung der Beschäftigungsdauer älterer Fachkräfte für wichtig.

Einstellungen, Abgänge und freie Stellen:

Einstellungen und Abgänge haben sich im ersten Halbjahr 2005 die Waage gehalten. Der Personalumschlag ist im Trend und am aktuellen Rand zurückgegangen. Etwa 30 Prozent der Einstellungen erfolgen auf Stellen, die durch Wachstum oder Reorganisation neu geschaffen wurden. Bei den Einstellungen von Arbeitnehmern für qualifizierte Tätigkeiten mussten bei 20 Prozent der Stellen Kompromisse auf Grund von Besetzungsproblemen gemacht werden; ein gleich großer Anteil von Stellen konnte gar nicht besetzt werden, vor allem weil die Bewerber fachlich oder persönlich nicht geeignet waren. Bei den Personalabgängen haben arbeitnehmerseitige Kündigungen weiter an Bedeutung verloren. Der Anteil der Betriebe, der zum Befragungszeitpunkt Personal suchte, war insgesamt gering, dementsprechend auch die Zahl der freien Stellen.

Ausbildung:

Im Bereich der betrieblichen Ausbildung hat sich angebotsseitig eine gewisse Stabilisierung der Situation ergeben. Einige Indikatoren haben sich verbessert, wie z. B. der Anteil der ausbildenden Betriebe, der um 2 Prozentpunkte auf 35 Prozent gestiegen ist, sowie die Ausbildungsquote, die die Zahl der Auszubildenden auf die Erwerbstätigen bezieht. Andere Indikatoren haben sich aber auch verschlechtert. Da die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen auf Grund steigender Schulabgängerzahlen gestiegen ist, ist die Gesamtsituation nach wie vor schwierig. Die Anspannung zeigt sich auch in einem gesunkenen Anteil unbesetzter Stellen. Die Arbeitsagenturen, die bei der Stellenbesetzung allgemein relativ wenig eingeschaltet werden, werden im Ausbildungsbereich von deutlich mehr als der Hälfte der Betriebe informiert. Die Anzahl erfolgreicher Ausbildungsabsolventen hat wohl auf Grund der seit längerem rückläufigen Ausbildungsanstrengungen der Betriebe abgenommen, die Chancen auf deren Übernahme in den Betrieb haben sich verbessert. Zum ersten Mal seit mehreren Jahren ist dabei die Situation der weiblichen Absolventen nicht schlechter als die ihrer männlichen Kollegen. Sofern Betriebe erfolgreiche Ausbildungsabsolventen nicht übernehmen, geschieht dies meistens plangemäß, vor allem wenn von vornherein über Bedarf ausgebildet wird. Zum Teil hatten die Auszubildenden aber selbst andere Pläne und waren an einer Übernahme nicht interessiert.

Fort- und Weiterbildung:

Die Fort- und Weiterbildung bildet einen wesentlichen Eckpfeiler für die Deckung des Bedarfs an Fachqualifikationen. Gut jeder zweite Betrieb führt entsprechende Maßnahmen durch. Etwa jeder fünfte Arbeitnehmer wird in diese Maßnahmen einbezogen und zwar Männer im gleichen Ausmaß wie Frauen. Besonders häufig nehmen qualifizierte Angestellte an den Maßnahmen teil, nicht nur weil sie die größte Tätigkeitsgruppe stellen, sondern auch weil ein überproportional großer Anteil dieser Gruppe die Qualifikationen verbessert. Fort- und Weiterbildung findet sehr häufig in externen Kursen statt, mit der Betriebsgröße steigt aber auch die Neigung zu ver-

schiedenen Formen interner Qualifikationsvermittlung. In etwa zwei Drittel der Firmen finden die Maßnahmen normalerweise während der Arbeitszeit statt, jeder zwanzigste Betrieb geht aber davon aus, dass die Beschäftigten hierzu ihre Freizeit opfern. Auch die monetären Kosten werden in den meisten Fällen von den Betrieben vollständig übernommen. Rückzahlungsvereinbarungen im Falle einer arbeitnehmerseitigen Kündigung bestehen in 15 Prozent der Firmen.

Geschäftsvolumen und Ertragslage:

Die niedersächsischen Betriebe haben im Geschäftsjahr 2004 – dem letzten abgeschlossenen Jahr vor der Befragung – im Durchschnitt einen Umsatz von 2,5 Millionen Euro erwirtschaftet. Großbetriebe verzerren diesen Wert allerdings kräftig nach oben. Auf Grund der überwiegend kleinbetrieblichen Struktur haben 50 Prozent aller Betriebe einen Umsatz unter 400.000 und 75 Prozent unter 1 Million Euro. Für das zum Befragungszeitpunkt laufende Geschäftsjahr 2005 werden etwas geringere Umsätze erwartet. Die Ertragslage der Wirtschaft wird von den Betrieben gerade noch als „befriedigend (3,3)“ eingeschätzt. Größere Betriebe scheinen mit der schwierigen wirtschaftlichen Lage besser zurechtzukommen als kleinere, denn sie geben der Ertragslage durchweg bessere Noten.

Investitionen:

Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe hängt u. a. vom technischen Stand der Anlagen ab, der von etwas mehr als der Hälfte als „gut“ bis „sehr gut“ eingeschätzt wird. Verbesserungen sind durch Investitionen erreichbar, die von 56 Prozent der Betriebe im Geschäftsjahr 2004 vorgenommen wurden. Bei einer durchschnittlichen Investitionssumme von knapp 200.000 Euro dienten etwa 80.000 der Erweiterung der Kapazitäten und der Rest hatte den Charakter von Ersatz- oder Rationalisierungsinvestitionen. Zur Finanzierung wurden etwa zu zwei Dritteln Eigenmittel herangezogen, 9 Prozent stammten aus Fördermaßnahmen. Bei 6 Prozent der investierenden Betriebe traten Probleme bei der Fremdkapitalbeschaffung auf.

Öffentliche Förderung:

Investitions- und Sachmittelzuschüsse erhielten 4 Prozent der Betriebe, wobei die Mittel aus Landes-, Bundes- und EU-Programmen stammten. Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten werden an etwa jeden elften Betrieb vergeben. Insgesamt werden ca. 50.000 Beschäftigte gefördert. Dies sind 5 Prozent der Belegschaften in den geförderten Betrieben.

Produkte und Dienstleistungen im Umweltschutz:

Der Umweltschutz wird häufig zwiespältig gesehen, einerseits als Jobkiller, wenn z. B. verschärfte Umweltstandards eingeführt werden, und andererseits als Wachstumsmotor für Firmen, die Umweltschutzgüter anbieten. Die Befragung konzentrierte sich auf den zweiten Aspekt und zeigt, dass Produkte und Dienstleistungen für den Umweltschutz noch keine sehr große Bedeutung für die niedersächsische Wirtschaft

haben. Nur 2 Prozent vom Umsatz werden mit derartigen Gütern erwirtschaftet, vornehmlich in den Bereichen Luftreinigung und Klimaschutz sowie Gewässerschutz und Abwasserbehandlung. Allerdings verzeichnen Betriebe mit Angeboten im Umweltschutz abweichend vom vorherrschenden Muster steigende Beschäftigtenzahlen, und zwar auch im Kernbereich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Tarifbindung, tarifliche Öffnungsklauseln und übertarifliche Bezahlung:

Das Ausmaß der Tarifbindung geht seit einigen Jahren zurück. Nur noch 43 Prozent der Betriebe sind verpflichtet, Tarifverträge anzuwenden, allerdings sind in ihnen 68 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt. Vor allem Kleinbetriebe haben Probleme mit den branchenweiten Regelungen. Um hier mehr Flexibilität zuzulassen, werden zunehmend Öffnungsklauseln in Tarifverträge aufgenommen, wobei dadurch vor allem Abweichungen bei der vereinbarten Arbeitszeit zugelassen werden. Durch die Nutzung von Öffnungsklauseln verbessert sich die betriebliche Lage tendenziell. Zum ersten Mal sind in die Befragung auch Informationen zum Umfang der außertariflichen Beschäftigung aufgenommen.

Kapital- und Gewinnbeteiligung:

Kapital- und Gewinnbeteiligungsmodelle werden aus verschiedenen Gründen von den Unternehmen eingeführt. Sie können z. B. Finanzierungsquelle oder Instrument der Anreizpolitik sein. 5 Prozent der Betriebe praktizieren Kapital- und 7 Prozent Gewinnbeteiligung. Davon werden 4 bzw. 14 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten begünstigt.

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. Diese Basisstichprobe, die nach wie vor vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finanziert wird, ist 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 seit 2003. Im Jahr 2005 ist erneut nur Hamburg nicht im Panel 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 2005 konzentrierte sich dabei unter anderem auf den betrieblichen Fachkräftebedarf und Problemen bei seiner Deckung.

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 zurückgreifen konnte. Nachdem im Jahr 2002 das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales einen Teil der Finanzierung der Datenerhebung übernommen hatte, wird die Erstellung des Länderberichtes seit dem Jahr 2003 durch das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr ermöglicht.¹

Zur Auswahl der befragten Betriebe wurde die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnet sind, verwendet. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 187.000 niedersächsischen Betriebe im Juni 2004, 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 2005 liegen wie im Vorjahr 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 Arbeitsplätze bietet. Die Struktur ist gegenüber dem Vorjahr nur marginal verändert.

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

Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2004 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2005

Branche	Betriebe mit Beschäftigten 2004						Niedersachsen insgesamt		Interviews 2005
	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	24	
Bergbau, Energie, Wasser	330	290	184	58	7	869	0,5	25	
Verarbeitendes Gewerbe	7.514	5.888	2.849	875	131	17.257	9,2	292	
Baugewerbe	10.793	7.235	1.397	110	2	19.537	10,4	83	
Handel, Reparatur	25.424	12.682	3.318	388	14	41.826	22,4	151	
Verkehr, Nachrichten	5.273	2.930	1.032	136	18	9.389	5,0	39	
Kredit-, Versicherungsgew.	3.463	927	417	145	20	4.972	2,7	31	
unternehmensnahe Dienst.	2.516	2.041	617	87	11	5.272	2,8	113	
Erziehung, Unterricht	11.283	6.687	1.755	334	81	20.140	10,8	46	
Gesundheits-, Sozialwesen	16.946	5.864	1.713	315	30	24.868	13,3	114	
sonst. Dienstleistungen	17.307	4.518	892	85	3	22.805	12,2	70	
Org. o. E., öff. Verwaltung ^{a)}	3.923	1.704	1.235	384	36	7.282	3,9	92	
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 2005	144	284	325	239	88			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 Unschärfbereich. Kontrollrechnungen für das Jahr 2001 haben gezeigt, dass z. B. bei der Zahl der Erwerbstätigen mit einer Unschärfe von ± 8 Prozent gerechnet werden muss. Hochrechnungen für Teilmengen wie z. B. Betriebe des 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 sowie Bergbau, Energie und Wasser nicht erfüllt. In diesen Fällen werden die entsprechenden Daten mit einem Warnhinweis versehen, teilweise 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 „Antwörter“ und „Nichtantwörter (weiß nicht/keine Angabe)“ unterschieden. Sofern nicht anders angegeben, stellen jeweils die Antwörter die Basis der Prozentangaben (= 100 Prozent). Die Gruppe der Nichtantwörter ist mit Werten um 1 bis 2 Prozent der gültigen Fälle meist sehr klein.

2 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und Entwicklung

2.1 Entwicklung 2000 bis 2005 insgesamt

Im Zentrum des Betriebspanels steht die Beschäftigung. Daher bilden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Grundgesamtheit. Es geht darum, alle Personen zu erfassen, die in einem dieser Betriebe einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig

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

Zusätzlich zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden daher auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. In den Vorjahresberichten wurde diese Gesamtgruppe als „Beschäftigte“ bezeichnet. Da man mit diesem Begriff möglicherweise aber nur abhängig Beschäftigte assoziiert, wird im laufenden Bericht in Anlehnung an die Begriffsbildung des Statistischen Bundesamtes bei der Gesamtgruppe stattdessen von „Erwerbstätigen“ gesprochen. Allerdings ist auch diese Begriffsverwendung nicht ganz präzise, da die Gruppe der tätigen Inhaber im Panel nicht vollständig erfasst wird.² Wird im Folgenden von Beschäftigten gesprochen, so handelt es sich immer um Teilgruppen, wie z. B. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte oder geringfügig Beschäftigte bzw. um diese abhängig Beschäftigten insgesamt.

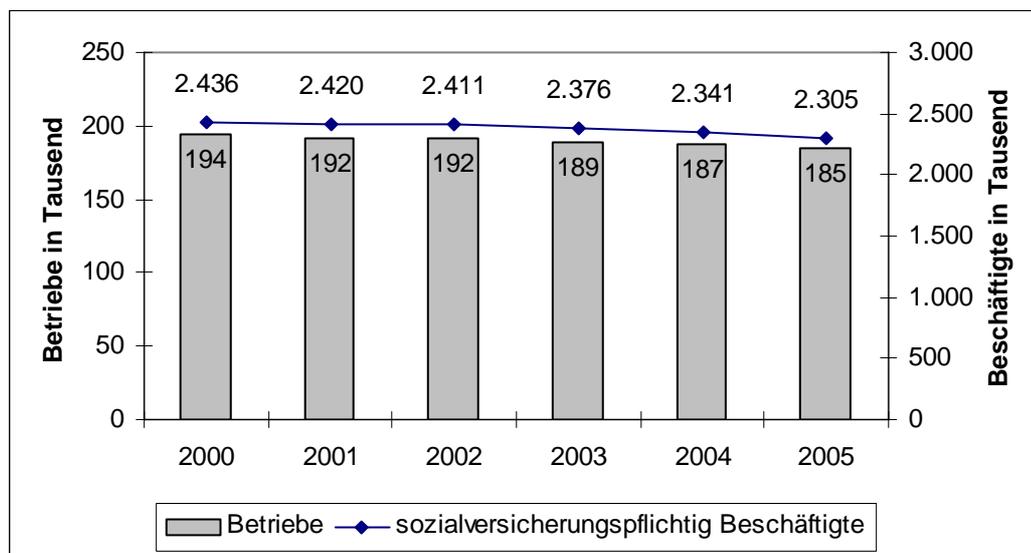
Im Betriebspanel werden wie gesagt Fälle von Erwerbstätigkeit registriert. Daher kann es zu Doppelzählungen kommen, wenn Personen in mehreren befragten Betrieben Arbeitsverhältnisse hatten. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen muss auch beachtet werden, dass sich die Angaben im Betriebspanel meist auf den Stand des 30. Juni eines Jahres beziehen.

Abbildung 1 zeichnet die tatsächliche Betriebs- und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen in den Jahren 2000 bis 2005 anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach. Es wird also nur die Teilgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet, die allerdings zum Kern des Arbeitsmarktes zählt. Das Bild ist von den Vorjahren her vertraut. Die Entwicklung verlief ohne große Dynamik mit einem anhaltend abwärts gerichteten Trend. Die Zahl der Betriebe ist über den gesamten Zeitraum von 194.000 um 4,6 Prozent auf 185.500 gefallen und

² Die hier ausgewiesenen Werte sind im Vergleich zur Erwerbstätigenrechnung niedriger, da Ein-Personen-Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Panel fehlen. Umgekehrt sind die Angaben höher als die der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, da letztere nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte enthält.

die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ging im gleichen Zeitraum von etwas über 2,4 Millionen um gut 130.000 oder 5,4 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 2004 auf 2005 mit minus 1,1 Prozent nur etwas schwächer ausgeprägt als in Niedersachsen mit minus 1,5 Prozent.

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



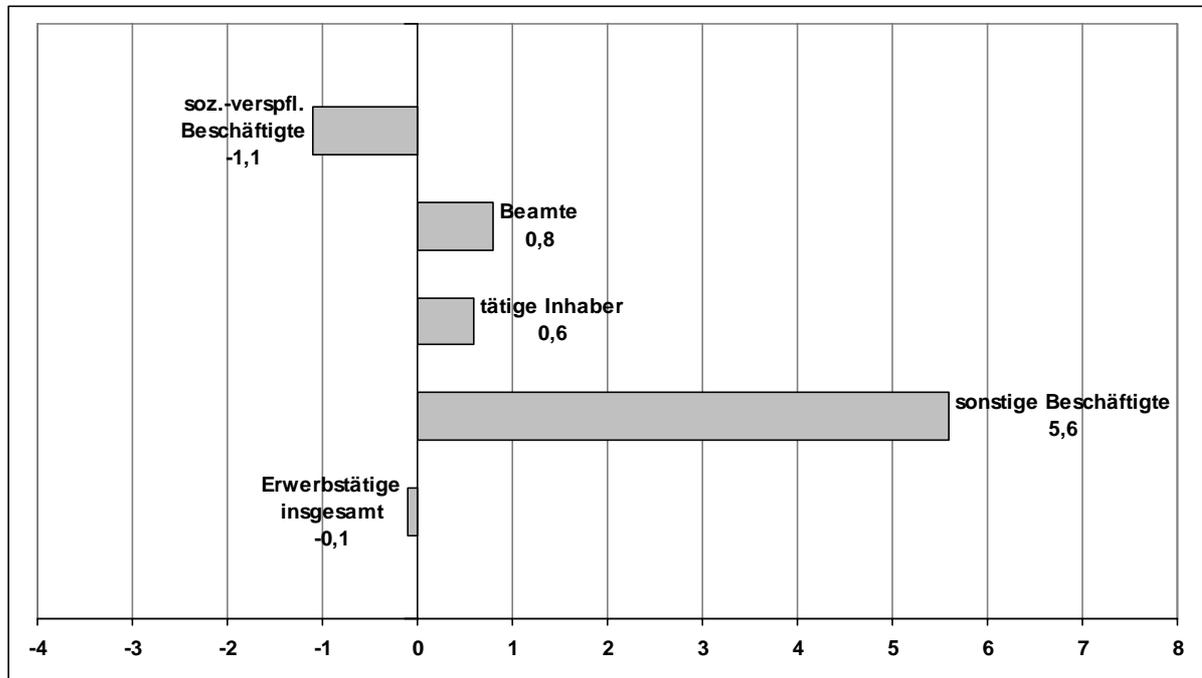
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Der in Abbildung 1 dargestellte negative Trend gilt vor allem für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Wie Abbildung 2 zeigt, weisen die anderen Gruppen von 2004 auf 2005 einen Anstieg auf,³ der bei den sonstigen Beschäftigten mit 5,6 Prozent besonders stark ausfällt. Diese Gruppe verzeichnet schon seit mehreren Jahren kräftige Beschäftigungszuwächse. Hierfür sind vor allem die mit der Reform der Minijobs geschaffenen günstigen Rahmenbedingungen verantwortlich. Gemeinsam mit der positiven Entwicklung bei der Gruppe der tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen führte das starke Ansteigen der geringfügigen Beschäftigung 2003 auf 2004 sogar zu einem schwachen Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen. Im aktuellen Berichtsjahr reicht es dagegen nur zu einem annähernden Ausgleich der Beschäftigungsverluste bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Hinblick auf die Struktur ähnelt die Entwicklung in Niedersachsen weitgehend der der Vergleichsregion Westdeutschland. Lediglich bei den Beamten zeigt sich in Westdeutschland

³ Bei der Hochrechnung der Werte für die Gruppe der Beamten ergibt sich ein relativ großer Unsicherheitsbereich, so dass die tatsächliche Entwicklung auch stabil oder leicht rückläufig sein kann.

statt des hier verzeichneten leichten Zuwachses ein ganz schwacher Rückgang (- 0,1 Prozent).

Abbildung 2: Wachstumsraten der Erwerbstätigen in Niedersachsen 2005 in Prozent



Erneut gibt es also keine Anzeichen für eine Trendwende am Arbeitsmarkt. Von der positiven Entwicklung bei den geringfügig Beschäftigten werden vor allem frühere Nichterwerbspersonen (z. B. Rentner, Schüler, Studenten, Hausfrauen) begünstigt. Für die Kerngruppen des Arbeitsmarktes und insbesondere für die längerfristig Arbeitslosen bieten diese Jobs nach wie vor kaum eine Perspektive.

Die relativ geringen Veränderungen der Gesamtzahl der Erwerbstätigen sind das saldierte Ergebnis von Bewegungsvorgängen, die sich auf betrieblicher Ebene durch Wachstums- und Schrumpfungsprozesse ausdrücken. Wie Tabelle 2 zeigt, hat sich in knapp der Hälfte der Betriebe mit knapp einem Viertel der Erwerbstätigen keine Veränderung ergeben. Die andere Hälfte teilt sich etwa gleichmäßig auf wachsende und schrumpfende Betriebe auf. Die Anteile bewegen sich seit einigen Jahren in diesen Größenordnungen.

Tabelle 2: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2004 auf 2005, Stand: jeweils 30.06.

Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2004 auf 2005 ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	Änderung 04-05 in Prozent
gestiegen	49	25	1.232	13,1
gleich geblieben	89	48	697	0,0
gefallen	46	27	1.026	- 12,1

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 wie schon im Vorjahr nicht. Von solchen organisatorischen Änderungen sind nur 1,7 Prozent aller Firmen betroffen. Es gehen in diesen Firmen insgesamt zwar ca. 3.000 Arbeitsplätze verloren, dieser negativen Entwicklung stehen allerdings bei gleich viel Betrieben Eingliederungen von anderen Betrieben oder Unternehmensteilen gegenüber, so dass der Nettoeffekt auf gesamtwirtschaftlicher Ebene vernachlässigbar ist. Auf betrieblicher und regionaler Ebene kann er natürlich bedeutsam sein.

Für das laufende Jahr rechnen die meisten Betriebe mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl; ca. 9 Prozent erwarten eine steigende und ca. 11 Prozent eine fallende Belegschaft (Tabelle 3). Unterstellt man für die Betriebe, die die Entwicklung noch nicht einschätzen konnten, eine Aufteilung wie bei den übrigen, führt das bei den im Sommer 2005 existierenden Betrieben zu einer insgesamt um 0,6 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 3 weist auch aus, dass die kurzfristigen Erwartungen in Niedersachsen und Westdeutschland im Wesentlichen gleich sind.

Wie in den vergangenen Jahren wurde auch geprüft, ob die im Vorjahr geäußerten Erwartungen eingetroffen sind oder nicht. Dabei zeigt sich, dass etwa die Hälfte der Betriebe die Entwicklungstendenz (konstant, wachsend, schrumpfend) richtig vorhergesehen 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. Bei einer insgesamt wenig dynamischen Grundsituation ist das auch nicht verwunderlich.

Tabelle 3: Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2006 bzw. Juni 2010

Die Beschäftigung wird bis Juni... voraussichtlich...	Anteil an allen Betrieben in Prozent			
	2006		2010	
	Nieder- sachsen	West- deutschland	Nieder- sachsen	West- deutschland
etwa gleich bleiben	74	73	48	43
eher steigen	9	9	10	11
eher fallen ^{a)}	11	10	15	13
Kann man noch nicht sagen	6	8	27	31

a) Angaben für 2010 einschließlich der Kategorie „trifft nicht zu, Betrieb wird wahrscheinlich nicht mehr existieren“.

Erfragt man die Beschäftigungserwartungen über einen Zeitraum von fünf Jahren, so zeigt sich, dass jetzt ein etwas größerer Teil mit Veränderungen rechnet, aber zusammengenommen immer noch mit einer leichten Abwärtstendenz gerechnet wird. Auch dies ist in der Vergleichsregion ähnlich. Einschränkend muss darauf hingewiesen werden, dass nur wenige Betriebe eine mittelfristige Personalplanung haben, und die hier präsentierten mittelfristigen Erwartungen eher auf der aktuellen Stimmungslage basieren.

2.2 Struktur und Entwicklung nach Branchen

Die meisten Betriebe und Erwerbstätigen finden sich in den Dienstleistungsbereichen, die in Tabelle 4 von „Handel und Reparatur“ bis zu „Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung“ reichen. Im Hinblick auf die Zahl der Betriebe ragt der Bereich Handel und Reparatur heraus (23 Prozent). Im Hinblick auf die Erwerbstätigen sind das Verarbeitende Gewerbe (23 Prozent), Handel und Reparatur (17 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (12 Prozent) sowie unternehmensnahe Dienstleistungen (10 Prozent) von besonderer Bedeutung.

Tabelle 4: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2004 und 2005 nach Branchen, Stand: jeweils 30.06.

Branche	Erwerbstätige insgesamt				Betriebe 2005 Anteil in Prozent	Erwerbstätige pro Betrieb 2005 Anzahl
	2004 in Tausend	2005 in Tausend	Anteil in Prozent	Änderung 2004/5 in Prozent		
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	62	63	2	1,4	5	6
Bergbau, Energie, Wasser ^{a)}	33	35	1	7,0	0	40
Verarbeitendes Gewerbe	668	666	23	-0,2	9	38
Baugewerbe	187	177	6	-5,2	11	9
Handel, Reparatur	489	490	17	0,2	23	12
Verkehr, Nachrichten	170	175	6	2,3	5	18
Kredit-, Versicherungsgewerbe	99	98	3	-0,9	3	20
unternehmensnahe Dienstleist.	291	300	10	3,0	13	12
Erziehung, Unterricht	125	118	4	-5,7	3	22
Gesundheits-, Sozialwesen	360	361	12	0,4	11	18
Sonstige Dienstleistungen	196	193	7	-1,4	12	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	276	279	9	0,9	4	38
Niedersachsen insgesamt	2956	2955	100	-0,1	100	16

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

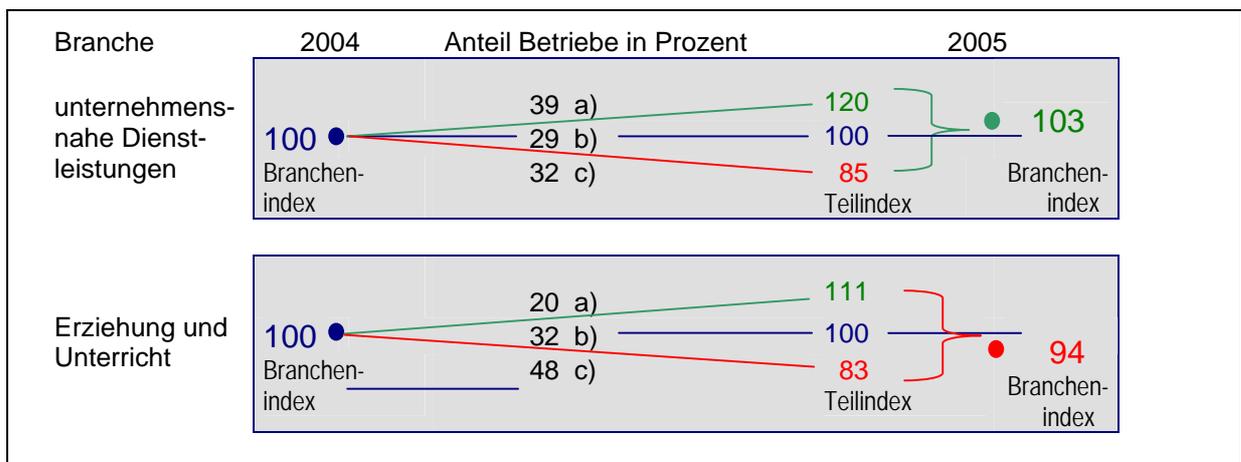
Die gesamtwirtschaftliche Stabilität der Zahl der Erwerbstätigen in den Jahren 2004 und 2005 beruht zum Teil auf gegenläufigen Branchenentwicklungen. Eine Zunahme der Beschäftigung ist allerdings nur in einigen Dienstleistungsbereichen zu verzeichnen. An der Spitze stehen dabei die Bereiche unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Verkehr und Nachrichten. Der Anstieg in den beiden Wirtschaftsbereichen ist zwar zu einem großen Teil auf einen Zuwachs an Stellen für sonstige Beschäftigte, aber zu einem Teil auch auf zusätzliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zurückzuführen. Im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, der ebenfalls insgesamt leicht wächst, wird dagegen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgebaut.

Die meisten Wirtschaftsbereiche sind durch Beschäftigungsrückgänge gekennzeichnet. Relativ stark fallen diese erneut im Baugewerbe und im Bereich Erziehung und Unterricht aus. Die Schrumpfung im Verarbeitenden Gewerbe hat sich nicht fortgesetzt. Betrachtet man die Entwicklung in einem längerfristigen Zusammenhang (2000 bis 2005), so haben das Baugewerbe sowie die Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung seit 2000 am stärksten an Bedeutung verloren (Anteilsrückgang 2 Prozentpunkte), während die sonstigen und die unternehmens-

nahen Dienstleistungen Wachstumsschwerpunkte waren (Anteilszuwachs 2 Prozentpunkte).

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 Entwicklung der Erwerbstätigen, dargestellt am Beispiel ausgewählter Dienstleistungsbranchen, Indexwerte: 2004=100



a) wachsende Betriebe; b) Betriebe mit konstanter Zahl an Erwerbstätigen; c) schrumpfende Betriebe

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

- a) Zunahme um durchschnittlich 20 Prozent (Teilindex steigt auf 120) in 39 Prozent der Betriebe,
- b) konstanten Zahl der Erwerbstätigen in 29 Prozent der Betriebe und einer
- c) Abnahme um durchschnittlich 15 Prozent (Teilindex sinkt auf 85) in knapp einem Drittel der Betriebe.

Weniger als 40 Prozent der Betriebe stimmen hier in der Bewegungsrichtung mit der Entwicklung der Branche überein. Etwas schwächer ausgeprägt ist der Unterschied zwischen der Mehrheit der Betriebe und der Branche insgesamt im zweiten Beispiel, beim Bereich Erziehung und Unterricht. Knapp die Hälfte der Betriebe zeigt – wie die Branche – einen Rückgang, jeder fünfte wächst aber auch hier.

Die Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung bis 2006 wie bis 2010 unterscheiden sich zwischen den Branchen nicht sehr stark. Die Erwartungen der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe liegen sehr nahe an den gesamtwirtschaftlichen Durchschnittserwartungen. Bei einigen Branchen ist der Pessimismus etwas ausgeprägter (Verkehr und Nachrichten, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche

Verwaltung); d. h. der Anteil an Betrieben mit Wachstumserwartungen ist kleiner, der mit Schrumpfungserwartungen größer als im Landesdurchschnitt. Erfreulicherweise gehört die Bauindustrie in diesem Jahr nicht mehr zu dieser Gruppe. Allerdings ist die Branchensituation durch große Unsicherheit geprägt, so dass hier ein relativ großer Teil der Betriebe eine Einschätzung nicht für möglich hält. Bei den unternehmensnahen Dienstleistungen ist der Anteil der Betriebe mit Wachstumserwartungen höher als der mit Schrumpfungserwartungen, was auch den Erwartungen und Erfahrungen der Vergangenheit entspricht.

2.3 Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

Die Wirtschaft in Niedersachsen ist überwiegend kleinbetrieblich strukturiert. In 86 Prozent der Betriebe sind weniger als 20 Personen tätig. Sie haben allerdings nur einen Anteil von einem Drittel an den niedersächsischen Erwerbstätigen. Umgekehrt entfällt auf die 2 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Personen ein Anteil von 40 Prozent an den Erwerbstätigen. Derartige Betriebe finden sich vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Stark kleinbetrieblich organisiert sind dagegen die sonstigen Dienstleistungen, gefolgt von den Branchen Baugewerbe, Handel und Reparatur sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen (siehe Tabelle 4, Spalte Erwerbstätige 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 Entwicklung zu verfolgen. Allerdings liegen diese Daten nicht vollständig vor. Einige Betriebe der Stichprobe von 2004 schlossen oder zogen in ein anderes Bundesland, andere waren nicht mehr bereit, den Fragebogen 2005 auszufüllen. Bekannt ist umgekehrt aber, wie viele Erwerbstätige die 2005 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 in den Vorjahren nicht mehr vollständig zur tatsächlichen Entwicklung, da die Verluste weniger in den Großbetrieben, sondern eher im mittleren Bereich auftraten. Ein Blick auf Tabelle 5 zeigt, dass auch in diesem Jahr das eingangs geschilderte Grundmuster nicht eindeutig

deutig bestätigt wird. Zwar weisen Kleinbetriebe mit weniger als 5 Erwerbstätigen positive und Großbetriebe mit mehr als 100 Erwerbstätigen negative Wachstumsraten auf, aber der stärkste Rückgang ist bei Betrieben mit 5 –19 Erwerbstätigen zu finden.

Tabelle 5: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Stand: 30.06.

Betriebsgrößenklasse ^{a)}	Erwerbstätige insgesamt				Betriebe 2005	
	2005		Änderung 2004/5		in Tau-	Anteil in
	send	Prozent	in Tau-	Anteil in	send	Prozent
1-4 Erwerbstätige insg.	223	8	9	4,6	77	42
5-19 Erwerbstätige insg.	728	25	-10	-1,2	82	44
20-99 Erwerbstätige insg.	828	28	3	0,4	20	11
100-499 Erwerbstätige insg.	655	22	-2	-0,5	3	2
500 und mehr	521	18	-1	-0,3	0,4	0,2
Niedersachsen insgesamt	2955	100	-1	-0,1	184	100

a) Die Einteilung in Größenklassen erfolgt anhand der Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06.2004.

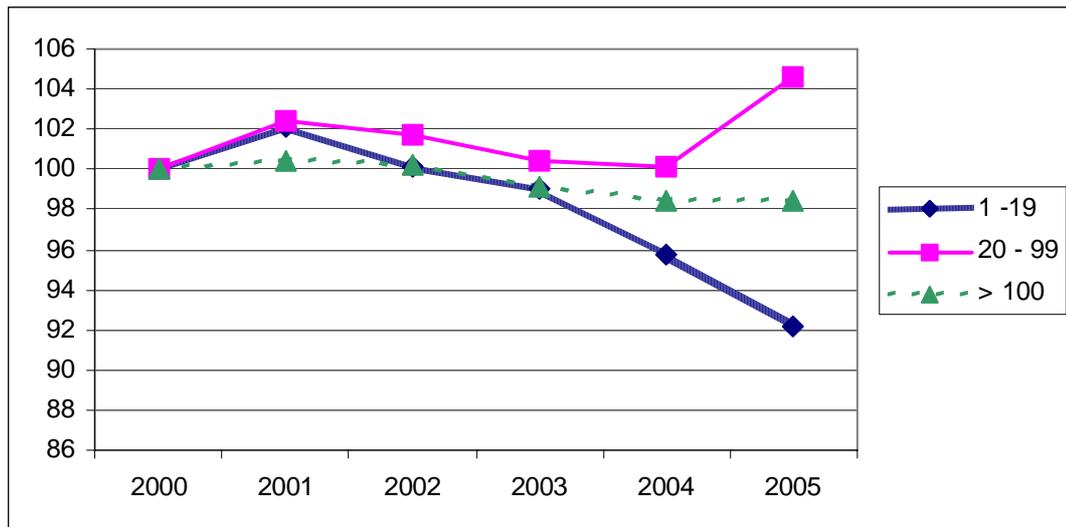
Differenziert man die Betrachtung nach Beschäftigungsgruppen, so trübt sich das positive Bild der Kleinbetriebe ein. Das in der Tabelle ausgewiesene Gesamtwachstum kommt ganz wesentlich durch einen Anstieg der geringfügigen Beschäftigung zu Stande. Die Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weist hier mit – 4,7 Prozent den stärksten Rückgang aus. Auch alle anderen Betriebsgrößenklassen verzeichnen bei dieser Gruppe Schrumpfungen, die aber bei den mittleren Betrieben (20 – 99) und den Großbetrieben (> 500) mit – 0,1 Prozent bzw. – 0,3 moderat ausgefallen sind. Allerdings zeigt sich auch in allen Größenklassen – wie bei den Branchen – erhebliche Heterogenität, d. h. es 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 Be-

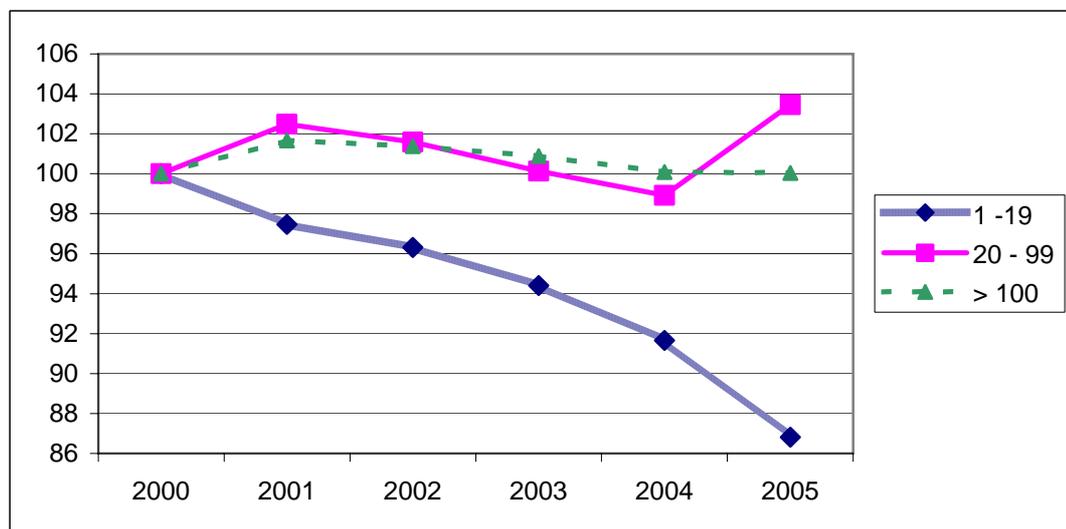
triebsgröße zunimmt, dann ist die Überzeichnung bei Kleinbetrieben größer als bei Großbetrieben.

Abbildung 4: Entwicklung der Erwerbstätigen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2000 bis 2005 für Panelbetriebe in der Stichprobe nach der Größenklasse im Jahr 2000, Stand: jeweils 30.06.

a) Erwerbstätige



b) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Da von Jahr zu Jahr aus verschiedenen Gründen Betriebe aus dem Panel ausscheiden, wird die Gruppe, die an allen Befragungen teilgenommen hat, immer kleiner und beträgt jetzt 396. Die kleinste und die größte Betriebsgrößengruppe ist nur noch schwach besetzt, so dass sie jeweils mit der Nachbargruppe zusammengefasst werden muss. In Abbildung 4 sind daher nur 3 Betriebsgrößengruppen eingetragen. Dies

ändert das aus den Vorjahresberichten gewohnte Bild. Die Kleinstbetriebe (1–4 Erwerbstätige), die bisher als Wachstumsmotor ausgewiesen wurden, sind in der Stichprobe nicht zahlreich genug, um die Schrumpfung der nächstgrößeren Gruppe auszugleichen, so dass das Aggregat schon ab 2001 fällt.⁴ Bis 2003 verläuft die Entwicklung in allen drei Gruppen recht ähnlich, danach läuft sie auseinander. Während bei den Kleinbetrieben die Schrumpfung anhält, stabilisiert sie sich bei den Großbetrieben und geht bei der mittleren Größenklasse in Wachstum über. Diese Unterschiede sind bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Abb. 4b) ausgeprägter als bei den Erwerbstätigen insgesamt (Abb. 4a).

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 leichten Schrumpfungserwartungen ist der Anteil der Betriebe mit erwarteter rückläufiger Beschäftigung sowohl in der kurzen wie der mittleren Frist um so größer, je mehr Beschäftigte die Betriebe haben. Trotz gegenwärtiger Stabilisierung rechnen weiterhin gut zwei Drittel Großbetriebe im laufenden Jahr und gut die Hälfte über die nächsten fünf Jahre 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 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 Ein-Betriebs-Unternehmen, die unterhalb der Beschäftigungs- bzw.

⁴ Bei einer getrennten Betrachtung der beiden kleinbetrieblichen Gruppen würde der Indexwert für die Kleinstbetriebe 2005 aber auch deutlich unter 100 liegen.

Umsatzobergrenze bleiben, eingegrenzt. Dies führt zu vergleichsweise geringen Anteilswerten für den Mittelstand.

Tabelle 6: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie in der privaten und öffentlichen Wirtschaft in Niedersachsen 2005, Stand: 30.06.

Bereich	Erwerbstätige insgesamt				Betriebe 2005	
	2005		Änderung 2004/5		in Tausend	Anteil in Prozent
	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent		
Private Wirtschaft insgesamt ^{a)}	2363	80	-1,5	-0,08	165	90
Mittelstand	1303	44	-0,5	-0,04	143	78
übrige private Wirtschaft	1060	36	-1	-0,1	22	12
öffentliche Wirtschaft ^{b)}	592	20	0,08	0,01	19	10
Niedersachsen insgesamt	2955	100	-1,4	-0,05	184	100

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

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

Ein Blick auf Tabelle 6 zeigt, dass etwas mehr als drei Viertel aller Betriebe zum Mittelstand gehören und 44 Prozent der Beschäftigten dort ihren Arbeitsplatz finden. Klammert man die öffentliche Wirtschaft aus der Betrachtung aus, steigen die entsprechenden Anteilswerte auf 87 und 55 Prozent an. Die in der Tabelle ausgewiesenen Werte unterscheiden sich zwischen den verschiedenen Gruppen kaum; die Differenzen liegen weit innerhalb der statistischen Toleranzgrenzen. Eine herausgehobene Entwicklung des Mittelstandes kann daher nicht festgestellt werden.

2.4 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, Betriebstyp und Rechtsform

Differenziert man die Betrachtung nach dem Alter des Betriebes und unterscheidet zwei Alterskategorien, dann zeigt sich seit mehreren Jahren ein ähnliches Muster. Knapp drei Fünftel aller Betriebe mit knapp vier Fünftel der Beschäftigten wurden vor 1990 gegründet. Mit etwa 22 Beschäftigten pro Betrieb sind ältere Firmen größer als die 1990 und später gegründeten, die im Durchschnitt 9 Personen beschäftigen. Wie in den Vorjahren ist die Entwicklung in den jungen Betrieben günstiger; gegenüber dem Vorjahr stieg die Beschäftigung hier um 1,4 Prozent, während die älteren Betriebe um 0,5 Prozent schrumpften. Allerdings beschränkt sich der Zuwachs bei den jungen Betrieben auf geringfügig Beschäftigte. Gleichwohl ist hier auch die Situation für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte günstiger, weil ihre Zahl konstant bleibt, während sie in den älteren Betrieben um 1 Prozent zurückgeht.

Tabelle 7: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2005 nach Betriebsalter, Stand: 30.06.

Betriebe ...	Erwerbstätige				Betriebe 2005	
	2005		Änderung 2004/5		in Tausend	Anteil in Prozent
	In Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent		
vor 1990 gegründet	2236	76	-11	-0,5	104	57
1990 und später gegründet	700	24	10	1,4	78	43
Niedersachsen insgesamt ^{a)}	2936	100	-1	-0,1	182	100

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

Wie bei der Diskussion der Abgrenzung des Mittelstands deutlich geworden ist, kann für manche Fragestellungen auch eine Differenzierung der Darstellung nach dem Betriebstyp von Interesse sein. Diese ist in Tabelle 8 vorgenommen worden. Wie man sieht, sind die weitaus meisten Betriebe (83 Prozent) Ein-Betriebs-Unternehmen. Sie treten vor allem im kleinbetrieblichen Bereich überproportional häufig auf und in ihnen sind 57 Prozent der Erwerbstätigen tätig. Bei den übrigen Typen steigt dagegen die Verbreitungshäufigkeit mit der Betriebsgröße an, so dass die Erwerbstätigenanteile höher sind als die Betriebsanteile. Besonders ausgeprägt tritt dies bei Zentralen/Hauptverwaltungen auf. Mittelinstanzen gibt es vor allem im Bereich der öffentlichen Verwaltungen.

Tabelle 8: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2005 nach Betriebstyp, Stand: 30.06.

Betrieb/Dienststelle ist...	Erwerbstätige				Betriebe 2005	
	2005		Änderung 2004/5		in Tausend	Anteil in Prozent
	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent		
Ein-Betriebs-Unternehmen	1663	57	5	0,3	150	83
Zentrale/Hauptverwaltung	495	17	-6	-1,3	8	4
Niederlassung/Filiale	609	21	2	0,3	18	10
Mittelinstanz	143	5	-1	-0,8	5	3
Niedersachsen insgesamt ^{a)}	2910	100	-1	-0,1	181	100

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

Im Hinblick auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit gegenüber dem Vorjahr ist die Situation in den Ein-Betriebs-Unternehmen und den Niederlassungen/Filialen günstiger als bei den beiden anderen Typen. Hier muss allerdings darauf hingewiesen

werden, dass die Entwicklungsunterschiede vor allem im Bereich der sonstigen Beschäftigten auftreten, während der Einsatz sozialversicherungspflichtig Beschäftigter bei allen Typen um etwa 1 Prozent reduziert wird (bei Mittelinstanzen etwas stärker).

In der folgenden Tabelle 9 findet sich die Situation differenziert nach der Rechtsform. Im Bereich der privaten Betriebe sind Einzelunternehmen am häufigsten anzutreffen, gefolgt von GmbHs, denen allerdings im Hinblick auf die Erwerbstätigen die größte Bedeutung zukommt. Hinter den sonstigen Formen verbergen sich vor allem Vereine und Genossenschaften.

Tabelle 9: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2005 nach der Rechtsform, Stand: 30.06.

	Erwerbstätige				Betriebe 2005	
	2005		Änderung 2004/5		in Tausend	Anteil in Prozent
	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent		
Einzelunternehmen	563	19	- 0	-0,1	94	52
Personengesellschaft (z. B. KG)	124	4	- 2	- 1,6	11	6
GmbH, GmbH & Co. KG	1292	44	1	0,1	52	29
Kapitalgesellschaft (AG, KG aA)	238	8	0	0,1	2	1
Körperschaft d. öff. Rechts	499	17	- 2	- 0,0	11	6
sonstige Rechtsformen	212	7	2	1,1	12	6
Niedersachsen insgesamt ^{a)}	2928	100	- 1	- 0,1	182	100

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

Zwischen den Rechtsformen treten zwar kleinere Unterschiede in der Entwicklung der Erwerbstätigkeit auf, es lässt sich aber nicht sagen, ob es sich hierbei um zufällige oder systematische Einflüsse handelt, so dass auf eine weitere Kommentierung verzichtet wird.

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 regionali-

sierbar. 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 Entwicklung der Erwerbstätigen sticht wie bereits im Vorjahr der Regierungsbezirk Braunschweig positiv hervor. Der Bezirk Lüneburg, der in den vergangenen Jahren ebenfalls positive Zuwächse verzeichnete, weist diesmal eine leichte Schrumpfung auf, ähnlich auch die Entwicklung im Bezirk Hannover. Der Bereich Weser-Ems konnte sich stabilisieren. Da die Entwicklung auch innerhalb der Bezirke nicht einheitlich verläuft, ist die Analyse zusätzlich nach wachsenden und schrumpfenden Betrieben gegliedert.

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 30 Prozent der Betriebe und 35 Prozent der Beschäftigten im Lande ab. Im vorvergangenen Jahr hob sich die wirtschaftliche Lage dieser Region nicht vom Durchschnitt ab. Im letzten und im laufenden Jahr ist sie demgegenüber besser geworden, wie der untere Teil der Tabelle 10 zeigt. Die – allerdings insgesamt geringen – Beschäftigungsgewinne des Landes konzentrieren sich auf die Metropolregion. Da die Bildung der Metropolregion noch in den Anfängen steckt, kann der Erfolg aber wohl kaum der Regionsbildung zugeschrieben werden.

Tabelle 10: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2005 nach Regionen, Stand: 30.06.

Region	Erwerbstätige				Betriebe		
	2005		Änderung 2004/5		2005		
	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteil in Prozent	
Regierungsbezirke							
Braunschweig	516	17	100	5	0,9	30	17
wachsende Betriebe			45				26
schrumpfende Betriebe			36				21
Hannover	880	30	100	-5	-0,5	46	28
wachsende Betriebe			38				22
schrumpfende Betriebe			41				27
Lüneburg	566	19	100	-2	-0,4	46	24
wachsende Betriebe			41				25
schrumpfende Betriebe			33				29
Weser-Ems	993	34	100	1	0,1	62	31
wachsende Betriebe			42				29
schrumpfende Betriebe			31				25
Metropolregion H-BS-GÖ ^{a)}	1039	35	100	3	0,3	55	30
wachsende Betriebe			42				22
schrumpfende Betriebe			39				26
übriges Niedersachsen	1916	65	100	-4	-0,2	129	70
wachsende Betriebe			34				26
schrumpfende Betriebe			40				27
Niedersachsen insgesamt	2955	100		-1	-0,1	184	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 516.000 oder 17 Prozent aller niedersächsischen Beschäftigten. Gegenüber 2004 ist die Zahl um 5.000 oder 0,9 Prozent gestiegen. Die Zahl der Betriebe beträgt 30.000 oder 17 Prozent aller niedersächsischer Betriebe. 26 Prozent aller Betriebe mit 45 Prozent aller Beschäftigten im Regierungsbezirk haben eine wachsende Beschäftigung, denen in 21 Prozent der Betriebe mit 36 Prozent der Beschäftigten Schrumpfungen gegenüberstehen.

3 Personalstruktur

3.1 Tätigkeitsgruppen und Abbau einfacher Tätigkeiten

Die Aufteilung der Erwerbstätigen nach Tätigkeitsgruppen, die Tabelle 11 wiedergibt, ist eng an die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz gekoppelt. Ein Viertel der Erwerbstätigen ist 2005 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. Fast ein Fünftel sind als Facharbeiter tätig und fast die Hälfte aller Erwerbstätigen 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 (71 Prozent) und mit abgeschlossener Lehre (59 Prozent). Dagegen sind sie als Facharbeiterinnen (15 Prozent), tätige Inhaberinnen u.ä. (21 Prozent) sowie Angestellte und Beamtinnen mit Fach- oder Hochschulabschluss (34 Prozent) in der jeweiligen Gruppe unterrepräsentiert.

Tabelle 11: Erwerbstätige in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2000, 2003 und 2005; Stand: jeweils 30.6.

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent		
	2000	2003	2005
un- und angelernte Arbeiter/-innen	24	20	20
Facharbeiter/-innen	22	21	19
Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten	9	6	6
Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten, abgeschlossene Lehre	} 39	38	38
Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten, Fach-/Hochschulabschluss		9	11
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	6	6	6
Erwerbstätige ohne Auszubildende/Beamtenanwärter	100	100	100

a) Alle Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

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 und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung verfügen im Unterschied

dazu 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 11 auch die Aufteilung auf Tätigkeitsgruppen im Jahr 2000 und 2003 wieder gegeben. Es wird deutlich, dass der Strukturwandel vor allem zu Lasten der wenig qualifizierten Beschäftigten geht. So geht innerhalb der betrachteten sechs Jahre der Anteil bei den un- und angelernten Arbeitern um 4 Prozentpunkte und bei den Angestellten mit einfachen Tätigkeiten um 3 Prozentpunkte zurück. Gleichzeitig steigt der Anteil der qualifizierten Angestellten und Beamten um 10 Prozentpunkte an, während der Anteil der Facharbeiter um 3 Prozentpunkte sinkt. Seit dem Jahr 2003 wird zwischen der Qualifizierung durch eine Lehre und der durch eine Fachhochschul- oder Hochschulausbildung getrennt. Hier ist zu erkennen, dass der Zuwachs im Bereich der Angestellten mit qualifizierten Tätigkeiten insbesondere bei den Hochqualifizierten entstanden ist. Bei der Gruppe der tätigen Inhaber usw. haben sich keine nennenswerten Änderungen ergeben.

Tabelle 12: Abbau von Stellen für einfache Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2005

	Anteile in Prozent	
	Niedersachsen	Westdeutschland
Betriebe mit Abbau von Stellen für einfache Tätigkeiten	3	2
Tätigkeiten wurden ... ^{a)}		
ersatzlos gestrichen	47	51
in die Tätigkeitsprofile anderer Arbeitsplätze integriert	41	31
an externe Anbieter vergeben	17	9
in andere Betriebsteile ausgegliedert	12	6
automatisiert	3	5
sonstige Gründe	6	13

a) Mehrfachantworten möglich: Teilwerte sind daher größer als Gesamtwert.

Der Abbau von Stellen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, ist in der neuesten Welle des Betriebspanels genauer erfasst (Tabelle 12). 3 Prozent der Betriebe haben im 1. Halbjahr 2005 solche Stellen abgebaut. Von diesen gaben 47 Prozent an, dass die einfachen Tätigkeiten ersatzlos gestrichen wurden. In 41 Prozent der Betriebe wurden die Tätigkeiten in die Tätigkeitsprofile anderer Arbeitsplätze integriert, 17 Prozent vergaben die Tätigkeiten an externe Anbieter und 12 Prozent gliederten sie in andere Betriebsteile aus. Lediglich in 3 Prozent der Betriebe wurden einfache Tätigkeiten automatisiert. Hieraus lässt sich schließen, dass einfache Tätigkeiten in den Betrieben überwiegend gänzlich wegfallen oder von höherqualifizierten Arbeitnehmern mit erledigt werden und nur in Ausnahmen durch

Kapital (Maschinen etc.) ersetzt werden. Allerdings beschränkt sich dieses Ergebnis auf das Jahr 2005, so dass keine Aussagen über die Entwicklung der Vorjahre getroffen werden können, in denen der Großteil der Verschiebung weg von einfachen Tätigkeiten stattfand. Im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt gaben niedersächsische Betriebe etwas seltener an, die Tätigkeiten gänzlich gestrichen zu haben, und häufiger, dass diese in andere Stellen integriert oder ausgelagert wurden.

3.2 Teilzeitbeschäftigung

Über den gesamten Beobachtungszeitraum (2000-2005) ist der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeit nutzen, deutlich um 13 Prozentpunkte angestiegen. Jedoch ist der Anteil der Betriebe im Jahr 2005 mit 68 Prozent fast wieder auf das Niveau des Jahres 2001 gefallen und liegt um 5 Prozentpunkte unter dem Höchstwert von 73 Prozent im Jahr 2003. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) ist von 18 auf 26 Prozent bzw. von 23 auf 30 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 gehabt. 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 im Jahr 2001 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 – relativ häufig verbreitet.

Tabelle 13: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2005, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung	55	67	66	73	71	68
Teilzeitbeschäftigte ^{a)}	18	23	25	26	26	26
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit Teilzeitbesch. ^{a)}	23	27	29	29	29	30
Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung	85	85	84	80	82	83

a) Teilzeitbeschäftigte bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

3.3 Mini-, Midi- und „1-Euro“-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 Erwerbstätigen verglichen mit dem Vorjahr deutlich gesunken. In den darauf folgenden Jahren sind die Anteile wieder gestiegen. So beschäftigen im Jahr 2005 55 Prozent aller Betriebe geringfügig Beschäftigte. Der Anteil an allen Erwerbstätigen liegt, wie bereits im Jahr 2000, bei 13 Prozent. In Betrieben, die auch geringfügig Beschäftigte haben, ist der Anteil mit 21 Prozent deutlich höher, liegt aber um 3 Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres 2000. Ein Teil der Zunahme seit 2001 muss den erhöhten Bemessungsgrenzen (630 DM, € 325, € 400) für Geringfügigkeit zugerechnet werden. Weiterhin könnte aufgrund der schlechteren Wirtschaftslage eine Arbeitszeitverkürzung in einigen Unternehmen dazu führen, dass mehr Beschäftigte unter die Bemessungsgrenze fallen. Außerdem könnte mit der gestiegenen Arbeitslosigkeit ein Zusatzarbeitereffekt einhergehen.

Tabelle 14: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2005, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung	44	37	40	46	51	55
geringfügig Beschäftigte ^{a)}	13	9	10	12	13	13
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung ^{a)}	24	18	21	23	22	21

a) Geringfügig Beschäftigte bezogen auf Erwerbstätige 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 2005 leicht auf 22 Prozent gestiegen, womit er aber immer noch um 3 Prozentpunkte unter dem Ausgangswert im Jahr 2003 liegt. Der Anteil an allen Beschäftigten in Niedersachsen (3 Prozent) sowie an den Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs (10 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. Auch im Jahr 2005 beträgt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Midi-Jobs nur 13 Prozent. Dieser Befund lässt vermuten, dass Midi-Jobs für Vollzeitbeschäftigte wenig attraktiv sind.

Tabelle 15: Midi-Jobs in Niedersachsen 2003 bis 2005, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2003	2004	2005
Betriebe mit Midi-Jobs	25	21	22
Beschäftigte in Midi-Jobs ^{a)}	3	3	3
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs ^{a)}	11	11	10
Vollzeitbeschäftigte an Beschäftigten mit Midi-Jobs	31	10	13

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

Nach dem Inkrafttreten des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 wurden Länder, Gemeinden, Wohlfahrtsverbände und andere Einrichtungen aktiv, um flächendeckend die so genannten „1-Euro-Jobs“ zu installieren. Etwa 3 Prozent der Betriebe in Niedersachsen sind Maßnahmeträger für Arbeitsgelegenheiten nach §16 SGB II und etwa 2 Prozent aller Betriebe nutzen „1-Euro-Jobs“, was leicht über dem westdeutschen Durchschnitt liegt. Dem Charakter der „1-Euro-Jobs“ entsprechend gehören die Maßnahmeträger und die Betriebe mit Nutzung überwiegend den Sektoren öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter an. Von den Maßnahmeträgern haben lediglich 59 Prozent „1-Euro-Jobber“ angestellt, während der Anteil der Maßnahmeträger an den Betrieben mit „1-Euro-Jobs“ 71 Prozent beträgt. Dies heißt im Umkehrschluss, dass 41 Prozent der Maßnahmeträger keine „1-Euro-Jobs“ nutzen und 29 Prozent der Betriebe, die „1-Euro-Jobs“ nutzen keine Maßnahmeträger sind. Der Anteil der „1-Euro-Jobber“ an allen Beschäftigten in Niedersachsen beträgt nur knapp 1 Prozent. Aber in Betrieben mit Nutzung ist der Anteil mit 8 Prozent erheblich höher.

Tabelle 16: „1-Euro-Jobs“ in Niedersachsen 2005, Stand: 30.06.

	Anteil in Prozent
Betriebe, die Maßnahmeträger sind	3
Betriebe mit 1-Euro-Jobs	2
Betriebe, die Maßnahmeträger sind, mit 1-Euro-Jobs	59
Betriebe mit 1-Euro-Jobs, die Maßnahmeträger sind	71
Beschäftigte in 1-Euro-Jobs ^{a)}	1
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit 1-Euro-Jobs ^{a)}	8

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

3.4 Befristete Beschäftigung

Die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Beobachtungszeitraum (2000-2005) ist nicht ganz eindeutig. Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt haben, liegt mit 16 Prozent im Jahr 2005 deutlich höher als im Jahr 2000, aber um 2 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Der Anteil an allen Beschäftigten ist dagegen nahezu unverändert 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. Frauen sind mit 55 Prozent leicht überrepräsentiert bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

Tabelle 17: Befristete Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2005, Anteile in Prozent

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Betriebe mit befristeter Beschäftigung ^{a)}	10	9	12	15	18	16
befristet Beschäftigte ^{a) b)}	5	4	5	5	6	6
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit befr. Beschäft. ^{a) b)}	10	9	11	9	11	11
Frauenanteil an Personen mit befristeter Beschäftigung ^{a)}	53	56	52	54	51	55
Befristete Neueinstellungen und Übernahmen aus Befristung ^{c)}						
Anteil Betriebe mit Neueinstellungen		30	25	27	28	22
... davon mit befristeten Neueinstellungen		27	28	38	41	35
Anteil befristete an allen Neueinstellungen		37	39	38	46	46
Anteil befristete an allen Neueinstellungen in Betrieben mit befristeten Neueinstellungen		72	72	75	75	84
Anteil an Betrieben mit Übernahmen aus befristeten in unbefristeten Vertrag		4				5
Anteil an Betrieben mit Übernahmen aus befristeten in unbefristeten Vertrag in Betrieben mit Befristungen		46				30

a) Stand: jeweils 30.6.

b) Befristet Beschäftigte bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

c) Bezug: jeweils 1. Halbjahr

Die Gründe der betrieblichen Nachfrage nach befristeter Beschäftigung machen es erforderlich, befristete Arbeitsverträge im Zusammenhang mit dem Einstellungsver-

halten von Betrieben zu betrachten. So wird befristete Beschäftigung als flexible Randbelegschaft genutzt, mit der auf Nachfrageschwankungen reagiert wird. Ein weiterer Grund ist die Nutzung von Befristungen als verlängerte Probezeit bei Neueinstellungen. Der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen ist seit dem Jahr 2001 deutlich von 30 auf 22 Prozent gesunken, wobei ein Großteil des Rückgangs im Vergleich zum Vorjahr stattfand (6 Prozentpunkte). Der Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen ist dagegen angestiegen. Betrug der Anteil in den Jahren 2001 bis 2003 etwa 38 Prozent, so ist er bereits 2004 auf 46 Prozent angestiegen. Der Anteil in Betrieben, die auch befristete Neueinstellungen vorgenommen haben, liegt mit 84 Prozent im Jahr 2005 noch deutlich höher und ist im Vergleich zum Vorjahr um 9 Prozentpunkte angestiegen. Insgesamt kann festgehalten werden, dass fast die Hälfte aller Neueinstellungen in Niedersachsen über befristete Verträge erfolgte. Dies spricht dafür, dass die Betriebe zunehmend Unsicherheitsfaktoren auf die Beschäftigten abwälzen. Diese Unsicherheitsfaktoren bestehen sowohl hinsichtlich der Geschäftsaussichten als auch bezüglich der Qualität der Bewerber. Dass befristete Beschäftigung auch als Screening-Instrument dient, um geeignete Bewerber herauszufiltern, wird dadurch bekräftigt, dass im Jahr 2005 der Anteil der Betriebe, die Beschäftigte aus befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernehmen, an allen Betrieben 5 Prozent und an Betrieben mit Nutzung befristeter Beschäftigung 30 Prozent beträgt. Entsprechend dem geringeren Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen ist auch die Übernahmewahrscheinlichkeit der befristet Beschäftigten gesunken.

3.5 Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte

Der Anteil der Betriebe, die Aushilfen bzw. Praktikanten beschäftigen, hat sich im Vergleich zu den Vorjahren erhöht und liegt nunmehr bei 19 Prozent. Auch der Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern ist erneut gestiegen und beträgt 5 Prozent. Aushilfen bzw. Praktikanten und freie Mitarbeiter werden bei der Erfassung der Zahl der Erwerbstätigen nicht berücksichtigt. Daher kann für diese Beschäftigungsformen nicht der Anteil, sondern nur das Verhältnis zu allen Erwerbstätigen ausgewiesen werden. Das Verhältnis ist sowohl für Aushilfen bzw. Praktikanten (etwa 3 Prozent) als auch für freie Mitarbeiter (unter 2 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 14 Prozent im Jahr 2005 angestiegen.

Tabelle 18: Beschäftigung von Aushilfen, Praktikanten, freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften in Niedersachsen 2002 bis 2005, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2002	2003	2004	2005
<i>Aushilfen/ Praktikanten</i>				
Anteil an Betrieben	15	18	17	19
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	3	3	3	3
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)}	7	7	8	8
<i>Freie Mitarbeiter</i>				
Anteil an Betrieben	3	3	4	5
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	1	1	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)}	7	9	12	14
<i>Leiharbeitskräfte</i>				
Anteil an Betrieben	3	2	2	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	1	1	1
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung ^{a)}	4	5	5	6

a) Alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

Leiharbeit spielt weiterhin nur eine Nebenrolle unter den einzelnen Beschäftigungsformen. So nutzen gerade einmal 2 Prozent aller Betriebe Leiharbeit. Das Verhältnis der Leiharbeiter zu allen Erwerbstätigen in Niedersachsen liegt unter 1 Prozent und für Betriebe mit Leiharbeit immerhin bei 6 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-Aktiv-Gesetz“) ein Gleichbehandlungsgrundsatz eingeführt wurde, der ebenso wie die im Jahr 2003 abgeschlossenen Tarifverträge zu einer Entgelterhöhung für Leiharbeiter führt. Insgesamt entspricht die Entwicklung der Intention des Gesetzgebers, der die Substitution von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen und Diskriminierung von Leiharbeitern vermeiden will, ohne dass den Betrieben die Einstellung von Leiharbeitern erschwert wird. Ein weiterer Grund für die anhaltende Bedeutungslosigkeit der Leiharbeit könnte die schlechte Wirtschaftslage sein, die Zusatzpersonal in den Betrieben unnötig macht.

4 Personalpolitik

4.1 Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs und Grundlagen der Personalplanung

Die Personalpolitik muss darauf ausgerichtet sein, den Betrieb mit den erforderlichen Personalressourcen zu versorgen. Insbesondere für die Deckung des Fachkräftebedarfs stehen dabei verschiedene Wege offen. Eine Möglichkeit besteht z. B. in der eigenen Ausbildung von Fachkräften, sei es im Rahmen der Ausbildung im dualen System der Berufsausbildung oder durch Fort- und Weiterbildung. Eine andere wäre die Anwerbung von ausgebildeten Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt. Welche Wege die Betriebe primär beschreiten wollen, zeigt Tabelle 19.

Tabelle 19: Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren in niedersächsischen Betrieben 2005, Anteile an allen Betrieben in Prozent

	zusätzlicher Bedarf	wichtigste Strategie ^{a)} (Betriebe mit zusätzlichem Bedarf = 100 Prozent)				
		eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften	Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter	Neueinstellung von Kräften mit Berufserfahrung	Neueinstellung von Ausbildungs- oder Hochschulabsolventen	ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten
Niedersachsen insgesamt	58	24	28	26	3	15
Land-, Forstwirtschaft ^{b)}	34	1	36	34	–	29
Bergbau, Energie, Wasser ^{b)}	91	13	49	38	1	–
Verarbeitendes Gewerbe	71	32	17	24	1	22
Baugewerbe	59	33	18	27	2	18
Handel, Reparatur	50	37	27	28	–	4
Verkehr, Nachrichten	56	14	27	33	0	15
Kredit-, Versicherungsgewerbe	73	21	51	12	0	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	63	17	38	17	12	17
Erziehung, Unterricht	83	3	47	27	6	17
Gesundheits-, Sozialwesen	69	23	32	24	5	16
Sonstige Dienstleistungen	46	14	18	40	1	21
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	44	27	29	24	3	6
1-4 Erwerbstätige	36	14	21	38	2	19
5-19 Erwerbstätige	67	24	28	25	3	16
20-99 Erwerbstätige	55	36	38	16	3	5
100-499 Erwerbstätige	94	39	43	10	5	1
500 und mehr	99	45	39	7	7	1
Westdeutschland insgesamt	56	28	29	25	3	9

a) Die Prozentsätze addieren sich nicht zu Hundert, da die Kategorie „Sonstige“ nicht angegeben ist.

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

Zunächst mal ist aus der Tabelle ersichtlich, dass sich etwa für drei von fünf Betrieben die Frage nach der Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs aktuell stellt, da sie innerhalb der nächsten zwei Jahre mit zusätzlichem Bedarf rechnen (hinzu kommt, dass sich durch Personalabgänge Ersatzbedarf ergibt). Dieser Wert ist ähnlich groß wie der in der Vergleichsregion Westdeutschland. Mehr als die Hälfte der Firmen mit zusätzlichem Bedarf an Fachqualifikationen setzt auf eigene Ausbildungsanstrengungen und zwar in Form von Fort- und Weiterbildung (28 Prozent) sowie der betrieblichen Ausbildung (24 Prozent) als primärer Strategie. Eine externe Qualifikationsversorgung wird von knapp 30 Prozent angestrebt, wobei vor allem berufserfahrene Kräfte angeworben werden sollen. Eine dritte strategische Möglichkeit besteht darin, die Betriebszugehörigkeitsdauer der bereits im Betrieb befindlichen ausgebildeten Fachkräfte zu verlängern, z. B. in dem auf Frühpensionierungsprogramme u. ä. verzichtet wird und ältere Mitarbeiter länger im Betrieb gehalten werden. Dies wird von 15 Prozent der Betriebe als wichtigster Weg genannt. Ob hieraus eine Trendwende für die Beschäftigung älterer Mitarbeiter abzulesen ist, bleibt aber abzuwarten.

Die Tabelle 19 zeigt auch, dass die Dringlichkeit des Fachkräftebedarfs wie die Bedeutung der einzelnen Strategien zwischen den Branchen recht unterschiedlich ist. Während im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung sowie bei den sonstigen Dienstleistungen nicht einmal jeder zweite Betrieb Zusatzbedarf sieht, sind das im Bereich Erziehung und Unterricht umgekehrt etwa fünf von sechs Firmen. Das Kredit- und Versicherungsgewerbe präferiert interne Qualifikationsversorgung mit einem Schwerpunkt auf Fort- und Weiterbildung. Bei Handel und Reparatur haben die eigenen Ausbildungsanstrengungen ebenfalls Vorrang, das Schwergewicht liegt hier aber stärker auf der betrieblichen Ausbildung. Die externe Qualifikationsversorgung dominiert dagegen bei den sonstigen Dienstleistungen, die in erster Linie ausgebildete Fachkräfte einstellen wollen. Ausbildungs- und Hochschulabsolventen haben vor allem Chancen bei den unternehmensnahen Dienstleistern, nachgeordnet auch im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Eine Verlängerung der Betriebszugehörigkeitsdauer älterer Mitarbeiter wird vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und bei den sonstigen Dienstleistern angestrebt. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung schält sich keine eindeutig dominierende Strategie heraus.

Differenziert man die Betrachtung nach der Betriebsgröße, wie im unteren Teil der Tabelle 19, wird deutlich, dass der Anteil von Firmen mit Zusatzbedarf mit der Betriebsgröße steigt. Dies bedeutet allerdings nicht, dass Arbeitsuchende bei Großunternehmen auch die besten Beschäftigungschancen haben, weil sich dieser Zusatzbedarf möglicherweise auf kleine Betriebsteile beschränkt und in Relation zur Gesamtbeschäftigung nur wenig Personal zusätzlich benötigt wird. Je größer die Betriebe werden, umso bedeutsamer wird die interne Qualifikationsversorgung. Das be-

deutet umgekehrt, dass vor allem Kleinbetriebe die externe Strategie bevorzugen. Sie sind es auch, die die älteren Arbeitnehmer länger im Betrieb halten wollen.

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

Tabelle 20: Formale Grundlagen der Personalplanung, Anteile in Prozent

Schriftlich fixierte (Pläne für ...)	Betriebe mit ... in 2005					
	insgesamt	Zahl der Erwerbstätigen				
		1-4	5-19	20-99	100-499	500 u. mehr
Personalbedarf	11	3	12	33	48	81
Personalentwicklung und Weiterbildung	15	5	16	33	47	68
Verfahren der Stellenbesetzung	15	7	14	37	60	82
Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze	21	8	23	55	63	74
Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern	9	4	8	26	38	59
Beurteilungen der Arbeitsleistung	12	4	11	33	48	66
Investitionen	13	6	11	37	65	84
Produktion und Absatz	9	5	7	26	43	52
Nichts davon	58	75	54	21	5	–

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

4.2 Einstellungen, Abgänge und freie Stellen

Von 2004 auf 2005 hat sich die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen nur unwesentlich um minus 0,1 Prozent verändert. Aus den auf Landesebene annähernd stabilen Zahlen darf aber keineswegs auf eine Starrheit des Arbeitsmarktes geschlossen werden. Vielmehr verdecken die aggregierten Zahlen die dahinter liegende Dynamik. Sie ergeben sich als Nettogröße aus betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungprozessen, auf die bereits in Abschnitt 2.1 eingegangen wurde. Aber auch bei unveränderten Beschäftigtenzahlen kann viel Bewegung in Form von Personalzu- und Personalabgängen vorliegen, wie Tabelle 21 zeigt. So gab es im 1. Halbjahr 2005 insgesamt 130.000 Einstellungen und gleich viel Personalabgänge. Dabei waren die Abgänge etwas breiter gestreut als die Einstellungen, denn sie verteilten sich auf 28 Prozent der Betriebe gegenüber 22 Prozent bei den Einstellungen. Rechnet man die Werte auf das Jahr hoch, so betreffen Ein- und Austritte ca. 8 Prozent der Beschäftigten. Diese Werte entsprechen in etwa denen der Vergleichsregion Westdeutschland.

Tabelle 21: Personalbewegung in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2005

	Einstellungen ^{a)}			Personalabgänge		
	in Tausend	in Prozent b)	c)	in Tausend	in Prozent d)	c)
Betriebe Niedersachsen mit ...	40	22		51	28	
Personen Niedersachsen	130	100	4	130	100	4
darunter Frauen	57	44	4	54	46	4
darunter befristet eingestellt	60	46				
darunter 50 Jahre und älter	9	7				
darunter vom Arbeitsamt vermittelt	24	18				
Personen Westdeutschland	1.154	100	4	1.196	100	4

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

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

c) Anteil der Einstellungen/Abgänge an allen Erwerbstätigen.

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

An den Einstellungen sind Frauen zum gleichen Teil beteiligt wie Männer, denn sie stellen auch 44 Prozent aller Erwerbstätigen. Bei den Austritten ist ihr Anteil wie im Vorjahr etwas höher. Bei den Einstellungen machen 35 Prozent der einstellenden Firmen von der Möglichkeit der Befristung Gebrauch. Da größere Betriebe diese Möglichkeit stärker nutzten, betrifft dies 46 Prozent der eingestellten Personen. Bei den Frauen ist der Anteil mit 49 Prozent befristeten Einstellungen noch etwas größer.

In der wirtschaftspolitischen Diskussion der vergangenen Jahre sind die Arbeitsagenturen wegen mangelnder Leistungsfähigkeit bei der Bewältigung der bestehenden

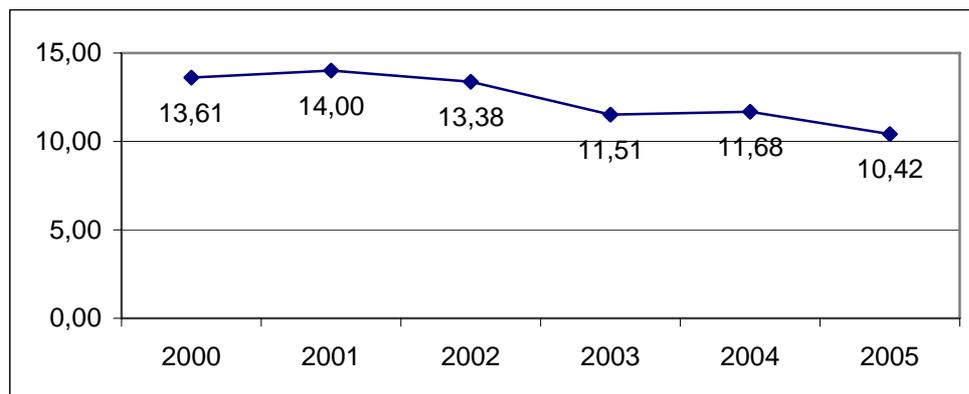
Arbeitsmarktprobleme häufig kritisiert worden. In der Betriebsbefragung 2002 ist diese Kritik auch näher analysiert worden. Es hat sich gezeigt, dass die Betriebe vor allem mit der Unterstützung bei der Personalsuche unzufrieden sind. Sie weichen daher auf andere Rekrutierungswege aus. Dementsprechend ist bei Einstellungen der Einschaltungsgrad der Arbeitsverwaltung mit 18 Prozent relativ gering, er liegt aber noch über dem Wert im Vergleichsraum Westdeutschland.

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

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

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung dieser Größe in den Jahren 2000 bis 2005, wobei im Personalbestand nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt wurden und die Berechnungen jeweils auf Angaben zum 1. Halbjahr beruhen.

Abbildung 5: Entwicklung des Personalumschlags ^{a)} in den Jahren 2000 bis 2005, Angaben in Prozent



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

Der Personalumschlag geht tendenziell über den gesamten Zeitabschnitt in zwei Stufen zurück und zwar von ca. 13,5–14,0 in den Jahren 2000 bis 2002 über ca. 11,5 auf ca. 10,5 im Jahr 2005. Dieser Rückgang wird durch kontinuierlich sinkende Einstellungen und mit Schwankungen sinkende Abgänge verursacht. Der Wert für 2005 liegt etwas über dem Wert für Westdeutschland und im gleichen Maße unter dem für Ostdeutschland. Der Personalumschlag ist dabei nach Branchen stark differenziert. Für die Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung sowie das Verarbeitende Gewerbe liegen mit 6,2 und 6,5 recht niedrige Werte vor, während das Baugewerbe sowie Handel und Reparatur mit 17,3 und 16,0 am anderen Ende des Spektrums angesiedelt sind. Bei einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt

sich, dass Kleinstbetriebe (1–4 Erwerbstätige) mit 25,5 einen knapp fünf mal so großen Personalumschlag haben wie Großbetriebe (über 500 Erwerbstätige).

Der Verzicht auf Einstellungen überhaupt oder auf Einstellung weiterer Mitarbeiter ist zum größten Teil darauf zurückzuführen, dass die Betriebe keinen weiteren Bedarf haben. Nur 10 Prozent der einstellenden und 7 Prozent der nicht einstellenden Betriebe wären 2005 gerne über den realisierten Einstellungsumfang hinausgegangen. 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 gut jeder Achte nicht einstellende Betrieb Bedarf bekundet.

Tabelle 22: Wer hätte gern mehr eingestellt?

	in Tausend	in Prozent
Einstellende Betriebe in Niedersachsen in 2005 ^{a)}	41	22
davon hätten gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt	4	10
Nicht einstellende Betriebe	144	78
davon hätten gern eingestellt	10	7
darunter Bereich öffentliche Wirtschaft ^{b)}	2	13

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

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

Da die Situation bei der Besetzung von Stellen für einfache Tätigkeiten sich stark von der für qualifizierte Tätigkeiten unterscheiden kann, wurden im Jahr 2005 Einstellungen und die damit verbundenen Probleme für die beiden Qualifikationsgruppen vertieft abgefragt. Wie Tabelle 23 zeigt, erfolgen in zwei von fünf einstellenden Betrieben Einstellungen im Bereich der einfachen Tätigkeiten, und gut ein Drittel der Eingestellten gehört zu diesem Personenkreis. Die relativ hohe Zahl von Einstellungen in diesem Segment bei gleichzeitig stark rückläufigem Anteil an Geringqualifizierten ergibt sich aus der geringen Betriebszugehörigkeitsdauer. In zwei Dritteln der Betriebe erfolgen die Einstellungen auf bereits vorhandene Stellen, in den übrigen sind die Stellen alle neu geschaffen bzw. zum Teil neu geschaffen. Neue Stellen entstehen vor allem im Verarbeitenden Gewerbe bzw. bei Kleinstbetrieben. Obwohl das Arbeitsangebot im Segment der Geringqualifizierten relativ groß ist, können nicht alle Stellen besetzt werden; etwa jede zwölfte Stelle blieb unbesetzt. Besonders häufig zeigt sich dies in den Dienstleistungsbereichen.

Tabelle 23: Einstellungen und Einstellungsprobleme nach Qualifikationen in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2005

	Betriebe			Personen		
	in Tausend	in Prozent c)	d)	in Tausend	in Prozent e)	f)
Einstellungen insgesamt	40	22	100	130	4	100
Einstellungen für einfache Tätigkeiten	15	8	40	46	6	36
			100			100
Stellen neu geschaffen?						
alle neu	4	2	27			
teils neu / teils alt	1	1	8			
keine neu	10	5	65			
verfügbare Stellen nicht besetzbar	2	1	17	4	3	8
Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten ^{a)}	25	14	71	62	3	48
			100			100
Stellen neu geschaffen?						
alle neu	8	5	34			
teils neu / teils alt	3	2	11			
keine neu	14	7	55			
betriebl. Kompromisse bei Besetzungsproblemen Arten von Kompromissen ^{b)}	5	3	20	11	1	17
			100			
Ansprüche an fachliche Qualifikation reduziert	2	1	41			
höheren Einarbeitungsaufwand akzeptiert	3	2	57			
interne Weiterbildung der Neueingestellten	1	1	22			
betriebl. Entlohnungsvorstellungen geändert	0	0	7			
betriebl. Arbeitszeitvorstellungen geändert	1	0	15			
verfügbare Stellen nicht besetzbar	5	3	20 ^{g)}	8	0	14
Gründe für Nicht-Besetzung ^{b)}			100			
keine Bewerber/-innen vorhanden	1	1	22			
Bewerber/-innen fachlich nicht passend qualifiziert	2	1	41			
Bewerber/-innen persönlich nicht geeignet	1	1	24			
zu hohe Lohnansprüche	1	1	22			
unpassende Arbeitszeitvorstellungen	0	0	8			

- a) Qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern
b) Mehrfachantworten möglich. Die Summe der Teilwerte ist daher größer als der Gesamtwert.
c) Anteil an allen Betrieben.
d) Anteil an Betrieben mit Einstellungen bzw. Einstellungen der betreffenden Teilgruppe.
e) Anteil der Neueingestellten an allen Erwerbstätigen bzw. Erwerbstätigen der betreffenden Teilgruppe.
f) Anteil an allen Neueingestellten bzw. an den Neueingestellten der betreffenden Teilgruppe.
g) Anteil an Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten.

Lesebeispiel Einstellungen für einfache Tätigkeiten: In 15.000 Betrieben erfolgten Einstellungen. Das entspricht 8 Prozent aller bzw. 40 Prozent der einstellenden Betriebe. Es wurden 46.000 Personen eingestellt. Das entspricht 36 Prozent aller Neueingestellten bzw. 6 Prozent aller Personen mit einfachen Tätigkeiten.

Das Beschäftigungssegment qualifizierter Tätigkeiten ist viel größer als das für einfache (siehe auch Kapitel 3.1) und dementsprechend kommen Einstellungen in diesem Bereich absolut gemessen häufig vor, insbesondere in den Dienstleistungsbereichen. Bezogen auf die Beschäftigten der Teilgruppe ist ihr Anteil mit 3 Prozent nur halb so hoch wie bei den Geringqualifizierten. Auch hier handelt es sich in den meisten Fällen um Wiederbesetzungen bestehender Stellen, bei gut einem Drittel der Betriebe sind aber auch alle Stellen neu geschaffen. Letzteres tritt erneut überproportional häufig im Verarbeitenden Gewerbe auf, ein Bereich, der auf Grund von Reorganisationen und Innovationen einen besonders hohen Stellenumschlag aufweist. Der Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung steht am anderen Ende der Skala, d. h. ist durch einen geringen Anteil neuer Stellen gekennzeichnet.

Passt kein Bewerber im gewünschten Maße auf die zu besetzende Stelle, kann der Betrieb Kompromisse eingehen und sein Anforderungsprofil verändern. In jedem fünften Betrieb bzw. bei etwa jeder sechsten Stelle sind derartige Konzessionen notwendig gewesen, vor allem im Bereich Handel und Reparatur. Meist sind die fachlichen Qualifikationen der Bewerber nicht ausreichend, was zu einem erhöhten Einarbeitungsaufwand und zum Teil zur internen Weiterbildung der neuen Mitarbeiter führt. Zu einem kleineren Teil passen auch die Arbeitszeitvorstellungen der Bewerber mit denen der Firma nicht überein, so dass die Betriebe hier Anpassungen vornehmen. Kompromisse bei den betrieblichen Entlohnungsvorstellungen sind dagegen seltene Ausnahmen, wobei sich dies einerseits ergeben kann, weil bei divergierenden Vorstellungen die meisten Bewerber die betrieblichen Angebote akzeptieren oder andererseits die betriebliche Kompromissbereitschaft gering ist.

Sind die Unterschiede zwischen Bewerber- und Stellenprofil zu groß, wird der Betrieb auf eine Besetzung der Stelle verzichten und die Suche nach geeigneten Mitarbeitern fortsetzen. Wie Tabelle 23 zeigt, tritt dies bei qualifizierten Tätigkeiten häufiger auf als bei einfachen Tätigkeiten. Im Vergleich zur Situation im Jahre 2000, in dem Fachkräfteknappheit ein Schwerpunktthema des Betriebspanels war, haben sich die Besetzungsprobleme aber auch bei Fachkräften deutlich verringert. Fachliche Qualifikationsdefizite der Bewerber sind die häufigsten Ursachen der Nichtbesetzung, gefolgt von persönlichen Defiziten. Gut jeder fünfte Betrieb sieht sich zu hohen Lohnansprüchen gegenüber und die gleiche Anzahl hat überhaupt keine Bewerber für die freie Stelle. Unpassende Arbeitszeitvorstellungen nehmen den letzten Rang als Nichtbesetzungsgrund ein.

Zusätzlich zu den Einstellungen im vergangenen 1. Halbjahr wird in jedem Jahr auch die Zahl der Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen, erfasst (Tabelle 24). Es handelt sich dabei um eine Momentaufnahme der Situation der freien Stellen. Da nach wie vor die allgemeine Beschäftigungssituation ungünstig ist, suchen nur relativ wenig Betriebe aktuell Personal, allerdings sowohl absolut wie prozentual etwas mehr als im Vorjahr und etwa gleich viel wie in der Vergleichsregion Westdeutschland. Den jeweils größten Anteil an freien Stellen haben das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Handel und Reparatur. Auch die Betriebe der unternehmensnahen und sonstigen Dienstleistungen sowie das Baugewerbe sind etwas stärker an der Personalsuche beteiligt. Umgekehrt suchen das Verarbeitende Gewerbe sowie die öffentliche Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbscharakter nur wenig zusätzliches Personal. Während der letztgenannte Bereich seit längerem kaum Personal sucht, ist diese Situation beim Verarbeitenden Gewerbe neu.

Die meisten freien Stellen gab es wie in den Vorjahren bei mittelgroßen Firmen. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößen (Tabelle 5) mit der entsprechenden Verteilung der freien Stellen, so fällt auf, dass die kleineren und mittleren Betriebe überproportional viele freie Stellen aufweisen, während es bei den beiden oberen Größenklassen bei einem Beschäftigtenanteil von 40 Prozent nur 12 Prozent der freien Stellen sind. Dies kann zum einen auf einen geringeren Beschäftigungszuwachs, zum anderen auf längere Betriebszugehörigkeitsdauer bei den Großunternehmen zurückzuführen sein.

Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass vor allem Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten nach abgeschlossener Berufsausbildung gesucht werden. Es folgen Facharbeiter sowie un- und angelernte Arbeiter. Betrachtet man die Zahl der gesuchten Personen in Relation zur Größe der entsprechenden Teilgruppe, zeigt sich der drängendste Bedarf bei den hochqualifizierten Arbeitskräften (Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten, für die ein Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erforderlich ist). Hier liegt der Anteil an freien Stellen mit 14 Prozent deutlich über dem entsprechenden Bestandwert (11 Prozent⁵). Ähnlich ist die Situation bei den Facharbeitern/Facharbeiterinnen sowie den ungelerten Arbeitern/Arbeiterinnen. Genau umgekehrt ist das Verhältnis bei den qualifizierten Angestellten und Beamten/Beamtinnen mit einer Lehrausbildung. Dem hohen Anteil von 35 Prozent an den offenen Stellen steht ein noch höherer Wert an den Beschäftigten gegenüber (41 Prozent). Noch ungünstiger ist die Situation für die einfachen Angestellten.

⁵ Die ausgewiesenen Werte entsprechen nicht denen von Tabelle 11, da Auszubildende/Beamtenanwärter und tätige Inhaber/Geschäftsführer hier aus der Berechnung ausgeschlossen sind.

Tabelle 24: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen Mitte 2004 und 2005

	Betriebe			Erwerbstätige	
	in Tausend	Anteile in Prozent b)	Anteile in Prozent c)	in Tausend	Anteile in Prozent d)
2004 Niedersachsen insgesamt	12	100	6	22	100
2005 Niedersachsen insgesamt davon dem Arbeitsamt gemeldet	14	100	7	25 11	100 43
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	1	5	7	2	9
Verarbeitendes Gewerbe	1	3	4	2	6
Baugewerbe	2	13	9	3	12
Handel, Reparatur	2	14	4	4	15
Verkehr, Nachrichten	0	2	3	1	6
Kredit-, Versicherungsgewerbe	1	5	13	1	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2	15	8	3	13
Erziehung, Unterricht	0	3	9	1	3
Gesundheits-, Sozialwesen	2	18	12	4	16
Sonstige Dienstleistungen	2	16	10	3	12
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	1	6	11	1	4
1-4 Erwerbstätige	3	23	4	4	15
5-19 Erwerbstätige	6	43	7	9	35
20-99 Erwerbstätige	4	28	18	9	38
100-499 Erwerbstätige	1	5	21	2	7
500 und mehr	0	1	32	1	5
un- und angelernte Arbeiter/-innen				6	23
Facharbeiter/-innen				6	25
Angestellte/Beamte					
einfache Tätigkeiten				1	3
qualifizierte Tätigkeit nach Lehre				9	35
qual. Tätigkeit nach Hochschulabschluss				4	14
Westdeutschland insgesamt	115		7	248	

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 1.000 Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung. Dies sind 3 Prozent der personalsuchenden Betriebe bzw. 4 Prozent aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Es werden 2.000 Arbeitskräfte gesucht, was einem Anteil von 6 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht.

Die Struktur der 130.000 Personalabgänge ist aus Tabelle 25 zu ersehen. Die anhaltende Arbeitsmarktschwäche hat dazu geführt, dass freiwillige Arbeitnehmerkündigungen seit 2000 von 44 Prozent kontinuierlich zurückgegangen sind und in diesem Jahr mit 25 Prozent zum zweiten Mal hinter den betriebsseitigen Kündigungen (31 Prozent) rangieren. Unterstellt man, dass das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages ebenfalls betriebsseitig bestimmt ist, so sind damit 45 Prozent aller Abgänge betrieblich bedingt. Im Vorjahr lag dieser Wert sogar über 50 Prozent, da 2004 ein deutlich größerer Teil der Abgänge aus befristeten Arbeitsverträgen zu verzeichnen war. Im Jahr 2000 waren nur rund 30 Prozent betrieblich bedingt. 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 wie im Vorjahr arbeitnehmerseitige Kündigungen im Vergleichsraum häufiger und betriebsseitige Kündigungen treten umgekehrt weniger häufig auf.

Das Muster der Abgangsgründe unterscheidet sich zwischen den Branchen und den Betriebsgrößenklassen stark. Arbeitnehmerseitige Kündigungen kommen besonders häufig bei den sonstigen Dienstleistern sowie im Bereich Handel und Reparatur bzw. bei mittlerer Betriebsgröße vor. Betriebsseitige Kündigungen dominieren als Abgangsgrund im Baugewerbe und bei den Kleinstbetrieben. Zählt man Abgänge auf Grund des Auslaufens eines befristeten Vertrages hinzu, da auch hier wohl häufig die Trennung vom Betrieb ausgeht, so sind damit ca. 50 bis über 60 Prozent der Abgänge abgedeckt. Die unternehmensnahen Dienstleister und das Gesundheits- und Sozialwesen bzw. Großbetriebe bedienen sich besonders häufig der Befristung von Arbeitsverträgen. Das Auslaufen der Befristung ist daher dort ein sehr häufiger Abgangsgrund. Auch bei öffentlichen Arbeitgebern in Erziehung, Unterricht und Verwaltung spielt das Auslaufen von befristeten Verträgen eine große Rolle. Von der einvernehmlichen Aufhebung macht das Kredit- und Versicherungswesen relativ stark Gebrauch. Rechnet man die Frühverrentungen hinzu, die ja auch eine Art einvernehmlicher Vertragsaufhebung sind, werden dadurch knapp 30 Prozent der Abgänge abgedeckt, einschließlich regulärer Abgänge in den Ruhestand sogar mehr als 40 Prozent. Quantitativ bedeutsam, wenn auch nicht ganz so ausgeprägt, sind diese Abgangsgründe auch bei öffentlichen Beschäftigten, die vor allem in der öffentlichen Verwaltung und in Erziehung und Unterricht zu finden sind, sowie bei Großbetrieben.

Tabelle 25: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2005, Anteile in Prozent aller Personalabgänge ^{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	25	31	5	14	5	5	4
Land-, Forstwirtschaft ^{b)}	1	74	0	0	0	0	4
Verarbeitendes Gewerbe	25	29	5	10	10	6	5
Baugewerbe	13	58	7	4	1	3	0
Handel, Reparatur	38	37	7	8	3	2	1
Verkehr, Nachrichten	23	33	0	13	4	4	13
Kredit-, Versicherungsgewerbe	19	5	4	15	12	17	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	37	4	30	1	1	2
Erziehung, Unterricht	21	6	3	22	3	21	4
Gesundheits-, Sozialwesen	22	15	10	27	5	6	1
Sonstige Dienstleistungen	46	34	1	9	7	1	0
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	6	5	4	19	6	10	16
1-4 Erwerbstätige	25	50	3	3	2	2	1
5-19 Erwerbstätige	31	37	9	3	4	2	1
20-99 Erwerbstätige	28	34	3	16	5	4	5
100-499 Erwerbstätige	16	15	4	32	6	7	8
500 und mehr	16	5	6	28	9	11	8
Westdeutschland insgesamt	27	27	5	15	7	4	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.

4.3 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung hat einerseits die Aufgabe, die Wirtschaft mit den benötigten qualifizierten Arbeitskräften zu versorgen und andererseits den jungen Menschen einen zukunftssträchtigen 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, die in letzter Zeit noch anwächst, weil einer steigenden Zahl von

Abgängern aus dem Schulsystem ein stagnierendes bis rückläufiges Ausbildungsplatzangebot gegenübersteht. 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. Die gemeinsamen Bemühungen von Bundesregierung 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 des Paktes können auf der Basis dieser Befragung nur eingeschränkt analysiert werden, da hier nur die Angebots- und nicht die Nachfrageseite betrachtet werden kann.

Im Folgenden werden, wie in den vorherigen Berichten, 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 Bereich Ausbildung ist hier also etwas weiter abgegrenzt als sonst üblich, da die Diskussion meist auf die betriebliche Ausbildung im dualen System konzentriert ist.

Der Anteil der ausbildungsberechtigten niedersächsischen Betriebe folgte in den letzten Jahren einem abwärts gerichteten Trend. Allerdings war es 2004 gelungen, das Potenzial an Ausbildungsmöglichkeiten besser auszuschöpfen als 2003. 2005 hat sich der Abwärtstrend erfreulicherweise nicht fortgesetzt und die Ausschöpfung des Potenzials weiter verbessert. Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe ist bei 56 Prozent geblieben und der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe um 2 Prozentpunkte auf 35 Prozent gestiegen (Tabelle 26).

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Branchen lassen sich grob drei ausbildungsstarke und drei ausbildungsschwache Bereiche unterscheiden. Zu ersteren gehören sowohl absolut wie relativ gesehen Handel und Reparatur, das Baugewerbe und das Verarbeitende Gewerbe. Mehr als die Hälfte aller ausbildenden Betriebe finden sich hier und knapp die Hälfte aller Betriebe in diesen Branchen bilden aus. Zu den ausbildungsschwachen Branchen zählen die sonstigen Dienstleistungen, Verkehr und Nachrichten sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Im Bereich Erziehung und Unterricht finden sich auch relativ wenig ausbildende Betriebe, allerdings ist hier auch nur ein kleiner Teil der Ausbildung auf betrieblicher Ebene angesiedelt; der größere Teil konzentriert sich auf das tertiäre Bildungssystem.

Tabelle 26: Ausbildungsberechtigung und –beteiligung niedersächsischer Betriebe 2004 und 2005, Anteile in Prozent

		b)	c)	d)
2004	alle Betriebe	100		
	mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
	mit Ausbildung	33	59	
2005	alle Betriebe	100		
	mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
	Ausbildungsberechtigung im Verbund	6	11	
	mit Ausbildung	35	62	
	alle Bereiche		100	35
	Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	2	6	38
	Verarbeitendes Gewerbe	4	12	44
	Baugewerbe	5	14	46
	Handel, Reparatur	10	30	46
	Verkehr und Nachrichten	1	3	19
	Kredit-, Versicherungsgewerbe	1	2	29
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	10	25
	Erziehung, Unterricht	1	2	21
	Gesundheits-, Sozialwesen	4	13	41
	Sonstige Dienstleistungen	2	6	17
	Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung	1	3	23
	Bereich Handwerkskammer ^{e)}	11	31	52
	Bereich IHK ^{e)}	17	49	35
	Bereich sonstige Kammern ^{e)}	8	23	53
	keine Kammerzugehörigkeit	2	7	11
	Vor 1990 gegründet	21	60	36
	1990 oder später gegründet	14	40	33
	ohne Ausbildungsberechtigung	44	100	
	Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	2	5	44
	Verarbeitendes Gewerbe	3	6	27
	Baugewerbe	3	6	25
	Handel, Reparatur	7	17	32
	Verkehr und Nachrichten	3	8	66
	Kredit-, Versicherungsgewerbe	1	3	48
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	7	15	50
	Erziehung, Unterricht	2	4	55
	Gesundheits-, Sozialwesen	5	11	45
	Sonstige Dienstleistungen	8	18	65
	Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung	3	6	66

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

Lesebeispiel „2005, 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 44 Prozent aus.

Unterteilt man die Betriebe nach der Kammerzugehörigkeit, bestätigt sich, dass ein relativ großer Teil der Handwerksbetriebe Ausbildung betreibt. Jeder zweite bildet hier aus, während es im quantitativ bedeutsameren IHK-Bereich nur gut jeder dritte ist. Der höchste Anteil an ausbildenden Betrieben findet sich erneut im Zuständigkeitsbereich der sonstigen Kammern (z. B. Ärzte-, Apotheker und Rechtsanwaltskammer), während die kammerfreien Betriebe, zu denen vor allem die öffentlichen Arbeitgeber gehören, Schlusslicht sind.

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. Wie in den Vorjahren ist in Tabelle 26 hilfsweise eine Aufteilung der Betriebe nach dem Betriebsalter vorgenommen. Die Ergebnisse sind aber noch weniger klar als im letzten Jahr. Zwar bilden von den älteren Betrieben 36 Prozent aus, von den 1990 oder später gegründeten dagegen nur 33 Prozent, dieser Unterschied ist aber nur gering 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.

Wie im Vorjahr gibt es im Vergleich zu Westdeutschland in Niedersachsen zwar einen geringeren Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben, aber die Ausbildungsanstrengungen der niedersächsischen Firmen liegen über denen der Vergleichsregion (Westdeutschland 60 Prozent Ausbildungsberechtigung, 32 Prozent ausbildende Betriebe).

Eine Unterteilung nach der Betriebsgröße ist in der Tabelle 26 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 27, in der der Umfang der Ausbildung verzeichnet ist, aussagekräftiger. Ende Juni 2005 beschäftigten die Betriebe insgesamt 137.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen, davon 47 Prozent weiblichen Geschlechts. Dies liegt etwas über dem Anteil der Frauen an allen Beschäftigten, der 44 Prozent beträgt. Dementsprechend sind die geschlechtsspezifischen Auszubildendenquoten etwas unterschiedlich; sie liegt für Frauen 0,4 Prozentpunkte über dem Wert für die Gruppe insgesamt. Gegenüber dem Vorjahr ist der Umfang der Ausbildung sowohl absolut wie relativ gesehen angestiegen, bei Frauen sogar etwas stärker als bei Männern.

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und ausbildungsschwachen Branchen an Hand von Tabelle 26 bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Handel und Reparatur die größten Ausbildungsanstren-

gungen, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe. Beide Bereiche haben gegenüber dem Vorjahr die Zahl der Auszubildenden noch vergrößert. Das Baugewerbe liegt allerdings hier nicht auf dem dritten Rang, sondern wird vom Gesundheits- und Sozialwesen überholt. Bezieht man die Zahl der Auszubildenden auf die Erwerbstätigen insgesamt und bildet eine Auszubildendenquote, so zeigt sich aber, dass das Baugewerbe trotz verringerten Gesamtumfangs immer noch die höchsten Ausbildungsleistungen aufweist und das Verarbeitende Gewerbe etwas zurückfällt. Bei der Ausbildung des weiblichen Nachwuchses spielen Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen eine große Rolle, während das Baugewerbe auf Grund der Berufsstruktur relativ unbedeutend ist. Zu den eher ausbildungsschwachen Bereichen gehören die Branchen Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Für den letztgenannten Bereich hatten sich die Werte im vergangenen Jahr etwas verbessert, es scheint sich dabei aber eher um einen statistischen Ausreißer als um eine tatsächliche Änderung des Ausbildungsverhaltens der Betriebe gehandelt zu haben. Dies könnte dazu beigetragen haben, dass die ausgewiesenen Indexwerte für 2005 nach unten verzerrt sind.

Differenziert man die Betrachtung nach den für die Ausbildung zuständigen Kammern, zeigt sich ein sehr ähnliches Bild wie im Vorjahr. Im Hinblick auf den quantitativen Umfang an Ausbildung liegen IHK-Betriebe trotz des leichten Rückgangs an der Spitze der Rangskala; mehr als die Hälfte aller Auszubildenden findet sich dort. Platz zwei nehmen nach wie vor Handwerkskammerbetriebe ein. Die sonstigen Kammern sowie der kammerfreie Bereich spielen mit 17 bzw. 14 Prozent eine weniger wichtige Rolle. Bei weiblichen Auszubildenden ist die Verteilung über die Kammerbereiche etwas 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. Letzteres korrespondiert mit den Ergebnissen der Branchenbetrachtung, da die ausbildungsschwachen Betriebe der öffentlichen Wirtschaft zum überwiegenden Teil nicht kammergebunden sind und knapp die Hälfte der Betriebe des kammerfreien Bereichs stellen.

Die ebenfalls in der Tabelle ausgewiesene Aufteilung auf junge und alte Betriebe ergibt eine Ablehnung der Ausbildungstraditionshypothese. Ältere Betriebe haben mit 4,6 Prozent einen niedrigeren Beschäftigungsanteil an Auszubildenden als jüngere mit 4,8 Prozent. Bei den weiblichen Auszubildenden ist der Unterschied sogar noch ausgeprägter.

Tabelle 27: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen 2004 und 2005 (Stand jeweils 30.06.)

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Index 2004=100	Anteile in Prozent c)	d) ¹⁾	Index 2004=100	Anteile in Prozent c)	d)
2004 Niedersachsen insgesamt	100	100	4,5	100	45 ^{e)} 100	4,7
2005 Niedersachsen insgesamt	101	100	4,6	107	47 ^{e)} 100	5,0
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	129	3	6,9		2	7,4
Verarbeitendes Gewerbe	111	20	4,2		12	5,1
Baugewerbe	83	9	7,2		2	4,9
Handel und Reparatur	113	22	6,2		19	4,9
Verkehr und Nachrichten	98	3	2,5		4	6,1
Kredit-, Versicherungsgewerbe	96	3	4,4		4	4,4
unternehmensnahe Dienstleist.	108	9	4,2		12	5,9
Erziehung, Unterricht	69	3	3,5		3	2,8
Gesundheits-, Sozialwesen	102	14	5,2		26	6,1
Sonstige Dienstleistungen	112	5	3,7		8	4,6
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	79	7	3,3		8	3,5
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	102	27	7,5		17	7,1
Bereich IHK ^{b)}	99	56	4,5		49	5,0
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	105	17	8,2		26	10,1
keine Kammerzugehörigkeit	100	14	2,6		19	3,0
vor 1990 gegründet	96	75	4,6		71	4,8
1990 oder später gegründet	122	25	4,8		29	5,4
1-4 Erwerbstätige	128	6	4,2		6	3,6
5-19 Erwerbstätige	117	34	6,2		39	6,9
20-99 Erwerbstätige	86	25	4,2		25	4,2
100-499 Erwerbstätige	89	20	4,0		17	4,1
500 und mehr	115	15	4,1		13	5,1
2005 Westdeutschland insgesamt	100	100	4,6	100	100	4,6

- a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
b) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Summe der Teilwerte größer als der Gesamtwert.
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 Erwerbstätigen insgesamt in Prozent bzw. analog für Teilbereiche.
e) Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden.

Lesebeispiel „2005 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildung gegenüber dem Vorjahr um 11 Prozent auf einen Indexwert von 111 gestiegen. Es sind dort 20 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes sind 4,2 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. Beides gilt auch für die Ausbildung des weiblichen Nachwuchses. Die mittleren und größeren Betriebe mit 20 bis 499 Erwerbstätigen haben die Ausbildungsanstrengungen verringert. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung nach Größenklassen sind nicht sehr stark.

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 wie in der letzten Befragungswelle 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 28.

Ein gutes Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe hatte im vergangenen Jahr Ausbildungsplätze angeboten und zwar hochgerechnet 66.000. Gegenüber dem Vorjahr ist sowohl der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot wie die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen zurückgegangen. Die meisten Betriebe konnten alle Ausbildungsplätze besetzen, gut ein Zehntel dagegen nicht. Insgesamt bleiben in Niedersachsen ca. 5.000 Ausbildungsstellen unbesetzt, was 7 Prozent des Angebots entspricht. Der Rückgang des Anteils an unbesetzten Ausbildungsstellen spiegelt die zunehmenden Ausbildungsplatzprobleme wieder, die sich aus der sich öffnenden Schere zwischen zunehmender Nachfrage und abnehmendem Angebot ergeben. Die Arbeitsagentur war über 56 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen informiert. Gemessen am Einschaltungsgrad bei normalen Arbeitsplätzen ist dies ziemlich hoch, wenn der Wert gegenüber dem Vorjahr auch etwas gefallen ist.

Tabelle 28: Angebotene, gemeldete und unbesetzte Ausbildungsstellen in den Ausbildungsjahren 2003/2004 und 2004/2005 in Niedersachsen

Ausbildungsjahr	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
2003/04 Niedersachsen insgesamt	36	19	72	12	59
2004/05 Niedersachsen insgesamt	34	11	66	7	56
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	32	12	11	5	66
Baugewerbe ^{a)}	26	15	7	8	27
Handel und Reparatur ^{a)}	31	17	15	13	51
Übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	35	7	25	5	61
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	54	6	4	2	77
Bereich Handwerkskammer ^{c)}	33	13	19	8	42
Bereich IHK ^{c)}	33	14	36	7	63
sonstige Kammern ^{c)}	38	5	11	4	44
keine Kammerzugehörigkeit	26	7	9	6	75
1-19 Erwerbstätige	27	8	28	6	45
20-99 Erwerbstätige	59	19	19	12	59
100-499 Erwerbstätige	84	12	11	6	75
500 und mehr	99	9	8	1	64
Westdeutschland insgesamt	29	13	594	7	57

a) Auf Grund von fehlenden Branchen addieren sich die Teilwerte 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) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Summe der Teilwerte größer als der Gesamtwert.

d) Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen an den Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot.

Lesebeispiel „2004/05 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 32 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Von diesen (= 100 Prozent) können 12 Prozent nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Es werden 11.000 Ausbildungsplätze angeboten, von denen 5 Prozent unbesetzt bleiben und 66 Prozent der Arbeitsagentur gemeldet sind.

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 Bereich Handel und Reparatur sowie im Baugewerbe, während bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und der öffentlichen Verwaltung fast keine Ausbildungsstellen unbesetzt blieben. Ein etwas höherer Anteil an unbesetzten Stellen zeigt sich auch bei den Handwerkskammern bzw. in mittleren

Betrieben. Über relativ geringe Anteile unbesetzter Stellen berichten Großbetriebe, zu denen häufig Betriebe der öffentlichen Verwaltung gehören.

Die Befunde machen deutlich, dass auch in Zeiten eines angespannten Ausbildungsstellenmarktes eine vollständige Markträumung nicht erreicht wird, wenngleich man dem schon relativ nahe gekommen ist. In einem kleinen Teil der Fälle ist die Nichtbesetzung darauf zurückzuführen, dass nicht genügend Bewerber zur Verfügung stehen oder dass zur Besetzung vorgesehene Bewerber ihre Bewerbung kurzfristig zurückziehen und kein entsprechender Ersatz rechtzeitig gefunden werden kann. Häufiger liegt es aber an der mangelnden Eignung der vorhandenen Bewerber, wobei sich dies auf Defizite in der schulischen Vorbildung oder auf mangelnde soziale Kompetenz beziehen kann. In den Beschäftigungstrends 2004 wurde dieser Sachverhalt näher beleuchtet.

Während die Tabellen 26 und 27 den Gesamtumfang der Ausbildung ausweisen und 28 auf das vergangene Ausbildungsjahr abstellt, 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 2005/2006 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.

19 Prozent aller Betriebe haben bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und 3 Prozent beabsichtigen, dies noch bis zum Beginn des Ausbildungsjahres zu tun. Dies bedeutet, dass 39 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze anbieten, ein Wert, der etwas höher ist als im Vorjahr. Hat ein Bereich einen hohen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, dann ist die Differenz zwischen den beiden Anteilswerten d) und e) gering. Dies zeigt sich im Baugewerbe und im Bereich der Handwerkskammerbetriebe. Genau umgekehrt verhält es sich im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung und bei Betrieben ohne Kammerzugehörigkeit. Betriebe, die gegenüber dem Vorjahr die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöht haben, bieten zu einem größeren Anteil Ausbildungsplätze an als Betriebe mit schrumpfender Beschäftigung.

Tabelle 29 Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die Ausbildungsjahre 2004/05 und 2005/06, Anteile in Prozent

	Betriebe mit Abschluss neuer Ausbildungsverträge			
	bereits realisiert		noch beabsichtigt	
	d)	e)	d)	e)
2004/05 Niedersachsen insgesamt	17	30	4	7
2005/06 Niedersachsen insgesamt	19	33	3	6
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	25	34	6	8
Baugewerbe ^{a)}	17	23	6	8
Handel, Reparatur ^{a)}	22	34	6	9
Übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	15	34	2	3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	15	45	2	5
Bereich Handwerkskammer ^{c)}	23	29	7	9
Bereich IHK ^{c)}	18	32	4	7
Bereich sonstige Kammern ^{c)}	34	43	1	1
keine Kammerzugehörigkeit	7	27	1	3
vor 1990 gegründet	21	34	3	4
1990 oder später gegründet	15	31	4	9
1-19 Erwerbstätige	14	28	2	5
20-99 Erwerbstätige	41	52	10	13
100 und mehr	71	82	6	7
sozialvers. Beschäftigung abnehmend	21	34	4	7
sozialvers. Beschäftigung zunehmend	27	38	7	9
Westdeutschland insgesamt	13	22	3	6

- a) Auf Grund von fehlenden Branchen addieren sich die Teilwerte 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) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Summe der Teilwerte größer als der Gesamtwert.
d) Anteil an allen Betrieben.
e) Anteil an den ausbildungsberechtigten Betrieben.

Lesebeispiel „2005/06 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 25 Prozent der Betriebe bzw. 34 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereits Ausbildungsverträge für das betrachtete Ausbildungsjahr abgeschlossen und 6 Prozent aller Betriebe bzw. 8 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe planen, dies noch zu tun.

In 29 Prozent aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung haben im Jahr 2005 Auszubildende ihre Ausbildung nach bestandener Prüfung beendet. Dabei ist die Zahl der erfolgreichen Absolventen gegenüber den Vorjahren zurückgegangen, was bei der trendmäßigen Entwicklung des Ausbildungsbereichs nicht überraschen kann. Die Tatsache, dass der Anteil der Frauen unter den Ausbildungsabsolventen höher liegt als ihr Anteil an den Auszubildenden insgesamt, kann einerseits darauf zurückzuführen

ren sein, dass sie eher in kürzeren Ausbildungsgängen zu finden sind und andererseits auf einen geringeren Anteil von Ausbildungsabbrüchen. 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 ab und hatte 2004 ein Niveau von 50 Prozent erreicht. Erfreulicherweise ist dieser Anteil wieder etwas angestiegen. Die Situation bei den weiblichen Absolventen war längere Zeit deutlich ungünstiger, ist aber 2005 mit einer Übernahmequote von 52 Prozent genauso gut wie in der Gesamtgruppe.

Im Bereich Handel und Reparatur, im Verarbeitenden Gewerbe, bei IHK- und bei Großbetrieben sind die Übernahmequoten relativ hoch und zwar meist sowohl für Männer als auch für Frauen (Ausnahme bei der Übernahme von Frauen in Großbetrieben). 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 Übernahmekancen. Für die Gesellschaft bedeutet es eine verstärkte Knappheit an Ausbildungsplätzen und eventuell vermehrt junge Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikation. Der hier betrachtete Bereich Verarbeitendes Gewerbe sowie Großbetriebe haben, gemessen an den Ausbildungsquoten, vergleichsweise geringe Ausbildungsleistungen, so dass die angesprochenen Beurteilungsprobleme hier relevant sein können. Geringe Übernahmequoten zeigen sich im Baugewerbe, im Bereich der sonstigen Kammern und im Kleinbetrieblichen Bereich. Die Übernahmekancen für Männer steigen mit der Betriebsgröße an, bei den Frauen ist die Entwicklung weniger einheitlich.

Tabelle 30: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen 2002, 2004 und 2005

	erfolgreiche Ausbildungsabsolventen			erfolgreiche Ausbildungsabsolventen Frauen		
	insgesamt in Tausend	in Prozent d)	Übernahmequote in Prozent e)	insgesamt in Tausend	in Prozent d)	Übernahmequote in Prozent e)
2002 Niedersachsen insgesamt	53	100	51	43 ^{f)} 100		46
2004 Niedersachsen insgesamt	56	100	50	28 47 ^{f)} 100		47
2005 Niedersachsen insgesamt	50	100	52	26 51 ^{f)} 100		52
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	9	18	60	2	9	59
Baugewerbe ^{a)}	5	11	39	1	2	15
Handel und Reparatur ^{a)}	11	22	62	5	19	66
Übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	20	39	47	15	60	46
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	3	6	58	2	7	56
Bereich Handwerkskammer ^{c)}	12	25	48	3	11	54
Bereich IHK ^{c)}	27	54	60	13	52	61
Bereich sonstige Kammern ^{c)}	10	20	40	7	29	45
keine Kammerzugehörigkeit	7	14	47	5	19	44
vor 1990 gegründet	38	75	49	19	73	48
1990 oder später gegründet	12	25	62	7	27	63
1-19 Erwerbstätige	25	49	46	14	54	48
20-99 Erwerbstätige	10	21	51	5	20	58
100-499 Erwerbstätige	9	18	58	4	16	57
500 und mehr	6	12	70	2	10	54
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	7	15	57	4	16	59
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	43	85	51	22	84	50
Westdeutschland insgesamt	422	100	61	211	100	61

- a) Auf Grund von fehlenden Branchen addieren sich die Teilwerte 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) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Summe der Teilwerte größer als der Gesamtwert.
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 18 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 60 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Bei der Aufteilung nach dem Betriebsalter zeigt sich ein Muster, das mit der Ausbildungstraditionshypothese vereinbar ist. Bei einer unterstellten Ausbildung über Bedarf sollte die Übernahmequote für ältere Betriebe deutlich niedriger liegen als für jüngere und das ist auch in Tabelle 30 gegeben. 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 deutlich höher als in Niedersachsen. Da die Ausbildungsanstrengungen in Niedersachsen tendenziell etwas höher sind, wie sich in den vorstehenden Tabellen gezeigt hat, könnte eine Ausbildung über Bedarf für einen Teil der Unterschiede im Übernahmeverhalten verantwortlich sein. Diese Interpretation wird auch durch die nachfolgende Tabelle 31 gestützt, in der nähere Informationen zur Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen verzeichnet sind. In der ersten Spalte ist noch mal eine Art Übernahmequote angegeben. Diesmal allerdings nicht bezogen auf die erfolgreichen Ausbildungsabsolventen, sondern auf die ausbildenden Betriebe. Es zeigt sich, dass im Jahr 2005 in Niedersachsen 60 Prozent der Betriebe mit Übernahmekandidaten nicht alle erfolgreichen Absolventen weiterbeschäftigen, während es in Westdeutschland nur 54 Prozent sind. Dies erfolgt zum größten Teil plangemäß und als dominierender Grund für die Nichtübernahme wird die Ausbildung über Bedarf angegeben und zwar in Niedersachsen zu einem deutlich höheren Teil als in der Vergleichsregion. In Westdeutschland wird als zweithäufigster Grund angegeben, dass die Absolventen andere Pläne hatten. Diese Begründung liegt dagegen in Niedersachsen mit 15 Prozent auf dem letzten Platz.

Besonders hoch ist die plangemäße Nichtübernahme im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. Während im erstgenannten Bereich dafür neben der Ausbildung über Bedarf vor allem eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage verantwortlich ist, spielt im Baugewerbe auch eine nicht ausreichende Qualität der Absolventen – trotz erfolgreicher Ausbildung – eine Rolle. Der Bereich der öffentlichen Verwaltung weist ein etwas abweichendes Muster der Nichtübernahme auf, da hier nur beim kleineren Teil der Betriebe der Ablauf plangemäß erfolgte. Überraschend ist hier auch der hohe Anteil, der angibt, die Nichtübernahme sei auf eine unerwartete Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage zurückzuführen, da die Rahmenbedingungen der öffentlichen Haushalte doch über längere Zeiträume bekannt sein sollten.

Tabelle 31: Nichtübernahme von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen und deren Gründe 2005, Anteile in Prozent

	Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventen			Gründe für Nichtübernahme ^{e)}			
	Betriebe, die nicht alle erfolgreichen Absolventen übernehmen	aber mehr Übernahmen planen	Nichtübernahmen plangemäß	Ausbildung über Bedarf	Wirtschaftliche Lage hat sich unerwartet verschlechtert	Auszubildende hatten andere Pläne	Auszubildende entsprachen nicht den Anforderungen
Niedersachsen insgesamt	60	13	47	52	17	15	18
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	63	12	51	38	43	7	16
Baugewerbe ^{a) b)}	68	18	50	30	8	27	39
Handel und Reparatur ^{a)}	49	6	43	40	12	10	28
Übrige Dienstleistungen ^{a) c)}	63	17	46	71	16	19	10
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a) b)}	55	28	27	59	52	12	4
Bereich Handwerkskammer ^{d)}	62	12	50	35	20	17	30
Bereich IHK ^{d)}	54	9	45	56	14	18	23
Bereich sonstige Kammern ^{b) d)}	66	12	54	64	19	8	5
keine Kammerzugehörigkeit	59	47	12	65	15	14	11
1-19 Erwerbstätige	62	9	53	58	17	11	16
20-99 Erwerbstätige	52	20	32	28	20	30	29
100-499 Erwerbstätige	55	20	35	49	19	25	16
500 und mehr	63	25	38	59	25	26	27
Westdeutschland insgesamt	54	16	38	36	23	30	21

- a) Auf Grund von fehlenden Branchen addieren sich die Teilwerte nicht zu den Gesamtwerten.
- b) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
- c) Umfasst die Bereiche Verkehr und Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.
- d) Mehrfache Kammerzugehörigkeit ist möglich.
- e) Mehrfachantworten sind möglich.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 63 Prozent aller Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventen nicht alle erfolgreichen Absolventen übernommen. 12 Prozent der Betriebe hätten gern mehr Absolventen übernommen, während die Nichtübernahme bei 51 Prozent plangemäß war. Von den Betrieben, die nicht alle erfolgreichen Absolventen übernommen haben (100 Prozent), geben 38 Prozent eine Ausbildung über Bedarf als Grund an, 43 Prozent weisen auf eine unerwartete Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage, bei 7 Prozent hatten die Auszubildenden andere Pläne und bei 16 Prozent entsprachen die Auszubildenden nicht den Anforderungen.

4.4 Fort- und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildung bildet einen weiteren wesentlichen Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Sie kann in Form von Lehrgängen und Kursen intern oder extern durchgeführt werden oder auch informell am Arbeitsplatz stattfinden. Aus Arbeitnehmerperspektive dient sie der Verbesserung der Einkommenssituation und der Erhöhung der Beschäftigungssicherheit. Aus der betrieblichen Perspektive ist zu fragen, weshalb Firmen sie durchführen und dabei überwiegend die Kosten der Finanzierung tragen. Auf diese Frage lassen sich drei teilweise überschneidende Antworten geben. Weiterbildungsaktivitäten sind erstens eine rentable Investition, d. h. es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen individueller Weiterbildung und Produktivitätsentwicklung und der Produktivitätseffekt ist größer als die mit der Weiterbildung verbundene Lohnerhöhung. Zweitens kann die Generierung bestimmter Qualifikationen durch Weiterbildung geringere Kosten verursachen als die Beschaffung des entsprechenden Humankapitals am externen Arbeitsmarkt. Drittens können die erforderlichen Qualifikationen am externen Arbeitsmarkt nicht oder nur im unzureichenden Ausmaß verfügbar sein.

Betrachtet man zunächst pauschal die Firmen, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung fördern, so zeigt sich, dass ihr Anteil im ersten Halbjahr 2005 bei 44 Prozent liegt. Gegenüber der Befragung 2003 hat sich dieser Wert kaum verändert, er liegt aber deutlich höher als im Jahr 2001. Eine Trendaussage lässt sich daraus nicht ableiten, da viele Betriebe ihr Weiterbildungsengagement von einem Jahr auf das andere ändern.

2005 haben von allen Erwerbstätigen 21 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Auch dieser Wert unterscheidet sich von der für 2003 ausgewiesenen Angabe (22 Prozent) kaum. Frauen und Männer partizipieren etwa gleich an Weiterbildungsmaßnahmen.

Tabelle 32: Betriebe mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2003 und 2005 in Niedersachsen, Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe mit Weiter- bildung	Erwerbstätige mit Weiterbildung ^{b)}			
		insgesamt		Frauen	
		c)	d)	c)	d)
2003 Niedersachsen insgesamt	45	100	22	40 ^{e)} 100	21
2005 Niedersachsen insgesamt	44	100	21	46 ^{e)} 100	22
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	29	1	10	0	4
Bergbau, Energie, Wasser ^{a)}	63	1	26	0	25
Verarbeitendes Gewerbe	36	17	16	8	14
Baugewerbe	32	3	11	1	10
Handel, Reparatur	39	16	20	16	18
Verkehr, Nachrichten	43	6	21	2	17
Kredit-, Versicherungsgewerbe	75	6	38	6	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	13	28	12	27
Erziehung, Unterricht	55	4	23	7	27
Gesundheits-, Sozialwesen	68	17	29	30	31
Sonstige Dienstleistungen	30	4	12	6	14
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	65	10	22	11	21
1-4 Erwerbstätige	24	5	15	6	17
5-19 Erwerbstätige	51	24	20	30	23
20-99 Erwerbstätige	74	31	23	32	24
100-499 Erwerbstätige	90	21	19	21	21
500 und mehr	100	20	23	11	18
nichtausbildende Betriebe	32	28	18	33	21
ausbildende Betriebe	66	72	22	67	23
Betriebe ohne Mitarbeitervertretung	37	34	18	40	21
Betriebe mit Mitarbeitervertretung	71	66	23	60	23
Westdeutschland	42				

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

Lesebeispiel Verarbeitendes Gewerbe: Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 36 Prozent der Betriebe Weiterbildung wobei 16 Prozent der Erwerbstätigen in den Genuss der Maßnahmen kommen. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 17 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Analog bei den Frauen.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigt sich ein hohes Weiterbildungsengagement in den Bereichen Kredit- und Versicherungsgewerbe, Bergbau, Energie und Wasser, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung und zwar sowohl in Bezug auf den Anteil der Betriebe mit Weiterbildung als auch auf die Weiterbildungsquote. Spitzenreiter bei den Weiterbildungsanteilen sind das Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Dies ergibt sich beim Verarbeitenden Gewerbe aus der Größe der Branche und nicht aus dem überdurchschnittlichen Engagement der Betriebe dieses Wirtschaftszweiges. Eine deutlich unterdurchschnittliche Nutzung von Weiterbildung weisen die Land- und Forstwirtschaft, die sonstigen Dienstleistungen sowie das Baugewerbe aus. In den sonstigen Dienstleistungen werden vor allem geringer Qualifizierte beschäftigt, so dass sich diese Branche weder an der Aus- noch an der Weiterbildung nennenswert beteiligen muss. Im Baugewerbe, welches hohe Ausbildungsleistungen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung erbringt, sind vor allem allgemeine berufsfachliche Qualifikationen erforderlich, so dass auch hier auf hohe Weiterbildungsaktivitäten verzichtet werden kann.

Betrachtet man Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Umfang an Weiterbildung tendenziell mit der Betriebsgröße zu. Im Hinblick auf den Anteil der Betriebe mit Weiterbildung ist dies mehr oder weniger selbstverständlich, da Großbetriebe i. d. R. eine Vielzahl von personalpolitischen Instrumenten einsetzen. Im Hinblick auf die Weiterbildungsquoten fällt auf, dass die höchsten Werte in der Größenklasse 20-99 Erwerbstätige erreicht werden. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen.

In vielen Fällen stehen die betriebliche Berufsausbildung und die Fort- und Weiterbildung in einem komplementären Verhältnis. In der Ausbildung steht die Vermittlung allgemeiner Berufsqualifikationen im Vordergrund, die dann durch spezifische Qualifikationen im Rahmen der Weiterbildung ergänzt werden. Die Nutzung von externen Kursen im Rahmen der Weiterbildung spricht allerdings dafür, dass die vermittelten Qualifikationen nicht ausschließlich betriebsspezifisch ausgerichtet sind. Die Komplementarität der beiden Bildungsformen kommt darin zum Ausdruck, dass ausbildende Betriebe ein höheres Maß an Weiterbildung aufweisen als nichtausbildende, auch wenn die Unterschiede der in Tabelle 32 ausgewiesenen Werte nicht sehr groß sind.

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

besserung des Informationsaustausches herbeiführen und das gegenseitige Vertrauen stärken, so dass ineffiziente Trennungen vermieden werden können. Dies macht Weiterbildungsinvestitionen attraktiver. In Betrieben mit Mitarbeitervertretungen ergibt sich demnach ein höheres Maß an Weiterbildungsaktivitäten, wie die letzten beiden Zeilen der Tabelle 32 ausweisen

An den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nehmen nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße teil. Während die oben ausgewiesenen Unterschiede zwischen den Beschäftigten insgesamt und den Frauen nicht sehr groß sind, zeigen sich erhebliche Differenzen zwischen den Qualifikationsgruppen (vgl. Tabelle 33). Während unqualifizierte Mitarbeiter einen Beschäftigungsanteil von 27 Prozent haben (un- und angelernte Arbeiter und Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten), stellen sie nur 13 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer. Die Weiterbildungsquote ist dementsprechend niedrig. Die Facharbeiter sind im Hinblick auf die Weiterbildung eine durchschnittliche Gruppe. Angestellte und Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten stellen die Spitzengruppe. Von den qualifizierten Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss erfordern, hat jeder Dritte im 1. Halbjahr 2005 an einer Weiterbildung teilgenommen. Erneut zeigt sich damit, dass Ausbildung und Weiterbildung tendenziell komplementär sind. Veränderungen zum Jahr 2003 lassen sich nicht feststellen.

Tabelle 33: Personen mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2005 nach Tätigkeitsgruppen, Anteile in Prozent

Tätigkeitsgruppe	Beschäftigte Nieder- sachsen	Beschäftigte mit Weiterbildungsmaßnahmen Niedersachsen	
	a)	a)	b)
un- und angelernte Arbeiter	21	9	9
Facharbeiter	21	17	19
Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten	6	4	16
Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten und Lehre	41	53	29
Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten und Uni-, FH-abschluss	11	17	33
zusammen ^{c)}	100	100	23

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

b) Anteil an den Erwerbstätigen der entsprechenden Tätigkeitsgruppe.

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

Ein Teil der in Tabelle 32 dargestellten Branchenunterschiede lässt sich durch Unterschiede in der Personalstruktur erklären, es bleiben aber auch branchenstrukturelle Divergenzen bestehen. So ist das Baugewerbe über alle Tätigkeitsgruppen hinweg durch niedrige Weiterbildungsquoten gekennzeichnet und der Bereich Erziehung und Wissenschaft umgekehrt durch hohe.

Im Zusammenhang mit der vielfach diskutierten Tendenz zum lebenslangen Lernen wird die Hypothese vertreten, dass sich nicht nur der Umfang, sondern auch die Formen der Weiterbildung ändern. Anstelle von vorwiegend institutioneller Weiterbildung in Kursen und Seminaren werden verstärkt arbeitsintegrierte und selbstgesteuerte Lernformen Bedeutung gewinnen. Wenn diese Hypothese hier auch nicht direkt überprüft werden kann, da Daten nur für zwei Zeitpunkte vorliegen, so sprechen die Angaben in Tabelle 34 und ein Vergleich mit den Angaben aus dem Erhebungsjahr 2003 nicht dafür, dass dieser Verdrängungsprozess weit fortgeschritten ist. In beiden Jahren dominieren institutionelle Formen wie Teilnahmen an externen und internen Kursen sowie an Vorträgen. Auffällig ist jedoch, dass im Vergleich der beiden Jahre die Bedeutung einer Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie einer Weiterbildung durch Qualitäts-/Werkstattzirkel deutlich zugenommen hat.

Tabelle 34: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005 in Niedersachsen; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

Bereich	externe Kurse	interne Kurse	Weiterbild. am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen	Arbeitsplatzwechsel (rotation)	selbstgesteuertes Lernen	Qualitäts-/Werkstattzirkel
Niedersachsen insgesamt	82	48	41	46	2	16	13
Verarbeitendes Gewerbe	76	50	34	41	8	6	8
Baugewerbe	85	20	17	31	3	6	2
Handel, Reparatur	81	53	61	54	7	20	21
Verkehr, Nachrichten	86	52	58	15	0	13	13
Kredit-, Versicherungsgewerbe	52	84	54	50	11	31	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	81	44	39	50	1	15	5
Erziehung, Unterricht	97	73	34	50	1	30	8
Gesundheits-, Sozialwesen	87	58	43	52	6	16	28
Sonstige Dienstleistungen	92	31	22	36	11	18	7
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	61	57	27	49	9	10	7
Westdeutschland	81	49	48	49	5	18	9

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

Auf eine Untergliederung der Tabelle 34 nach Größenklassen wird verzichtet, weil das Ergebnis offenkundig ist. Je größer der Betrieb, desto vielfältiger die angewendeten Weiterbildungsformen. Besonders auffällig sind die Unterschiede zwischen großen und kleinen Firmen bei internen Kursen und Qualitäts- und Werkstattzirkeln.

Tabelle 35: Weiterbildung in der Arbeits- oder Freizeit, Anteile an den weiterbildenden Betrieben in Prozent

Bereich	Weiterbildungsmaßnahmen finden ... statt			
	normalerweise während der Arbeitszeit	teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	ganz in der Freizeit	von Fall zu Fall unterschiedlich
Niedersachsen insgesamt	63	28	5	3
Verarbeitendes Gewerbe	66	28	5	1
Baugewerbe	64	35	–	1
Handel, Reparatur	63	26	4	4
Übrige Dienstleistungen ^{a)}	62	28	7	3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	77	19	–	4
1 - 4 Erwerbstätige	66	34	–	–
5 - 19 Erwerbstätige	60	26	9	3
20 - 99 Erwerbstätige	67	27	0	5
100 – 499 Erwerbstätige	70	26	2	2
500 und mehr Erwerbstätige	72	21	–	5
Westdeutschland	62	31	5	2

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

Tabelle 35 zeigt deutlich, dass Weiterbildung überwiegend während der Arbeitszeit erfolgt. Weit überdurchschnittlich geschieht dies im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung, in dem nicht erwartet wird, dass sich Beschäftigte durch einen Verzicht auf Freizeit an Weiterbildungsaktivitäten beteiligen. Dies gilt auch für größere Betriebe. In anderen Bereichen wird dagegen etwas mehr

Wert darauf gelegt, dass Beschäftigte durch einen gewissen Freizeitverzicht zur Weiterbildung beitragen.

Tabelle 36 verdeutlicht zunächst, dass die Kosten der Weiterbildung (abgesehen von der Freizeitkomponente) überwiegend von den Betrieben getragen werden. Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind nicht groß. Im Verarbeitenden Gewerbe erwarten aber immerhin 16 Prozent der weiterbildenden Betriebe von den Beschäftigten eine vollständige Kostenübernahme. Auch Großbetriebe legen überdurchschnittlich Wert auf eine Kostenbeteiligung der Weiterbildungsteilnehmer. Das Gegenteil gilt für Betriebe mit 20-99 Erwerbstätigen. Hervorzuheben ist weiter, dass mit der Betriebsgröße Vereinbarungen zur Rückzahlung monoton zunehmen. Verlässt ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer vom Betrieb finanzierten Maßnahme den Betrieb innerhalb eines festgelegten Zeitraums, muss er einen Teil der Maßnahmekosten erstatten. Die Tatsache, dass von diesen Vereinbarungen deutlich häufiger von größeren Betrieben Gebrauch gemacht wird, deutet darauf hin, dass das Weiterbildungsmanagement professioneller – auch im Sinne einer Kalkulation von Kosten und Erträgen der Weiterbildung – ausgestaltet ist.

Tabelle 36: Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile an den weiterbildenden Betrieben in Prozent

Bereich	Kostenbeteiligung der Beschäftigten?				Rückzahlungsvereinbarung ^{b)}
	nein, gar nicht	von Fall zu Fall unterschiedlich	ja, teilweise	ja, vollständig	
Niedersachsen insgesamt	72	5	13	10	15
Verarbeitendes Gewerbe	75	2	8	16	13
Baugewerbe	69	–	21	10	7
Handel, Reparatur	70	6	6	14	10
Übrige Dienstleistungen ^{a)}	71	4	16	7	20
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	67	11	8	14	17
1 - 4 Erwerbstätige	71	10	8	11	6
5 - 19 Erwerbstätige	70	4	16	10	14
20 - 99 Erwerbstätige	79	1	12	8	24
100 – 499 Erwerbstätige	70	5	17	8	44
500 und mehr Erwerbstätige	54	16	19	11	72
Westdeutschland	69	4	11	16	14

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

b) Rückzahlungsvereinbarung für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer betrieblich finanzierten Maßnahme den Betrieb verlässt.

5 Wirtschaftliche Lage

5.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

Da die Betriebsbefragung im Sommer 2005 durchgeführt wurde, stützen sich die folgenden Angaben überwiegend auf das abgeschlossene Berichtsjahr 2004. Das Geschäftsvolumen kann in unterschiedlichen Einheiten gemessen werden. So ist für 10 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 4 Millionen € je Betrieb und 148 Tausend € je Erwerbstätigen. Versicherungen messen ihr Geschäftsvolumen durch die Beitragssumme (durchschnittlich 11 Millionen € je Betrieb, 929 Tausend € je Erwerbstätigen) und Banken durch die Bilanzsumme (durchschnittlich 296 Millionen € je Betrieb, 6.065 Tausend € je Erwerbstätigen). Zusammengefasst sind dies aber lediglich 12 Prozent der Betriebe. 88 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. Die hochgerechneten Angaben zum Geschäftsvolumen haben daher ein über das Übliche hinausgehendes Maß an Unschärfe.

Tabelle 37: Umsatzvolumen der niedersächsischen Betriebe 2004; Basis: Betriebe mit Umsatz^{a)}

Bereich	Perzentile in Tausend €			Umsatzvolumen		
	25	50	75	Mittelwert in Tausend €	Summe in Milliarden €	Anteil in Prozent
Niedersachsen insgesamt	171	391	1.000	2.505	403	100
Verarbeitendes Gewerbe	300	550	2.300	9.273	162	40
Baugewerbe	161	400	810	1.028	20	5
Handel und Reparatur	391	875	1.658	2.867	120	30
Übrige Dienstleistungen ^{b)}	110	266	600	1.084	78	19
1-4 Erwerbstätige	92	171	330	246	17	4
5-19 Erwerbstätige	315	566	1.200	963	71	18
20-99 Erwerbstätige	1.800	3.762	7.200	6.370	106	26
100-499 Erwerbstätige	13.000	29.287	47.347	40.735	95	23
500 und mehr	59.815	195.000	335.000	453.936	115	28

a) Für Betriebe mit fehlenden Angaben ist der branchen- und betriebsgrößenspezifische Mittelwert eingesetzt worden.

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 2005 einen Umsatz von durchschnittlich 2,5 Millionen € erwirtschaftet, ein Wert, der geringfügig unter dem des letzten Jahres liegt. Der Durchschnitt wird 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 Bereich Handel und Reparatur und die umsatzschwächsten bei den übrigen Dienstleistungen. Im Baugewerbe gibt es relativ wenig „Umsatzriesen“, so dass die Differenz zwischen Mittelwert und Median hier verhältnismäßig klein ist während es sich im Verarbeitenden Gewerbe genau gegensätzlich verhält.

Die eben angesprochenen Datenprobleme übertragen sich in die Berechnung der Kennziffer Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, d. h. die Arbeitsproduktivität, die ergänzend zur Kennzeichnung der wirtschaftlichen Lage herangezogen werden kann. Gemessen am Median ist die Produktivität in der Branche übrige Dienstleistungen am geringsten (28 Tausend €) und in der Branche Handel und Reparatur am höchsten (44 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. Die Baubranche hat – ebenso wie beim Umsatz – den geringsten Anteil. Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass die Produktivität in größeren Betrieben höher ist als in kleineren.

Tabelle 38: Bruttowertschöpfung (BWS) der niedersächsischen Betriebe 2004;
Basis: Betriebe mit Umsatz ^{a)}

Bereich	Perzentile der BWS ^{c)} pro Erwerbstätigen in Tausend €			BWS ^{c)} pro Erwerbstätigen Mittelwert in Tausend	gesamte BWS ^{c)}	
	25	50	75		Summe in Mrd.	Anteil in Prozent
Niedersachsen 2004	18	33	55	47	132	100
Verarbeitendes Gewerbe	27	37	62	51	49	37
Baugewerbe	21	38	50	49	12	9
Handel und Reparatur	21	44	63	57	28	21
Übrige Dienstleistungen ^{b)}	13	28	49	38	34	26
1-4 Erwerbstätige	17	28	48	37	6	4
5-19 Erwerbstätige	17	33	56	51	30	23
20-99 Erwerbstätige	26	43	73	63	38	29
100-499 Erwerbstätige	36	59	100	84	32	24
500 und mehr	47	69	99	84	26	20

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 (2005) sind wie in den Vorjahren eher pessimistisch. So wird insgesamt ein Rückgang des Umsatzes von 2 Prozent erwartet. Die Erwartungen sind allerdings ein wenig günstiger als im Vorjahr (minus 3 Prozent). Eine Differenzierung nach Branchen zeigt, dass die Erwartungen in allen Branchen zusammengefasst negativ sind, mit der relativ günstigsten Situation bei den übrigen Dienstleistungen. Im Baugewerbe wird mit einer überdurchschnittlich negativen Umsatzentwicklung gerechnet (minus 3 Prozent), aber im Vorjahr waren die Firmen noch pessimistischer. Die Geschäftsaussichten werden in Kleinstbetrieben schlechter beurteilt als in mittleren.

Tabelle 39: Erwartete Entwicklung des Umsatzes der niedersächsischen Betriebe für 2005; Basis: Betriebe mit Umsatz

Bereich	erwartete Umsatzentwicklung (Anteile an Betrieben in Prozent)				erwartete Umsatz- entwicklung ^{a)} Änderung in Prozent
	etwa gleich bleibend	eher steigend	eher sinkend	weiß noch nicht	
Niedersachsen insgesamt	45	23	27	5	-2
Verarbeitendes Gewerbe	39	27	30	4	-2
Baugewerbe	42	21	30	7	-3
Handel und Reparatur	44	26	29	1	-3
Übrige Dienstleistungen ^{b)}	45	22	26	7	-1
1-4 Erwerbstätige	45	23	26	6	-3
5-19 Erwerbstätige	44	21	31	4	-1
20-99 Erwerbstätige	45	29	23	3	-1
100-499 Erwerbstätige	50	26	18	4	-2
500 und mehr	35	29	25	7	-2
Westdeutschland	46	19	24	10	-1

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 Westdeutschland 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 (76 Prozent) wurde durch Verkauf an Firmen in Westdeutschland erzielt. Auf Ostdeutschland entfielen ungefähr 9 Prozent und auf das Ausland ca. 15 Prozent. Die stärkste überregionale Orientierung findet sich im Verarbeitenden Gewerbe.

5.2 Ertragslage

Die Ertragslage für das Geschäftsjahr 2004 wurde von den Betrieben recht unterschiedlich eingeschätzt. Insgesamt geben nur 4 Prozent eine sehr gute Ertragslage an und 20 Prozent schätzen sie als gut ein. Knapp ein Drittel der Betriebe äußert sich befriedigend (32 Prozent). Demgegenüber beurteilen 27 Prozent die Ertragslage gerade mit ausreichend und 17 Prozent sogar mit mangelhaft. Zusammengefasst kann die Ertragslage der niedersächsischen Betriebe gerade noch mit befriedigend benotet werden, was allerdings gegenüber dem Vorjahr einen kleinen Fortschritt bedeutet. Etwas verbessert hat sich die Situation insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, den übrigen Dienstleistungen und bei größeren Betrieben, während sie sich umgekehrt für das Baugewerbe, die schon im Vorjahr das Schlusslicht bildeten, weiter verschlechterte. Ungünstig ist auch die Ertragslage bei Kleinbetrieben.

Tabelle 40: Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2002, 2003 und 2004; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

Bereich	Beurteilung der Ertragslage					Gesamt- note
	sehr gut	gut	befriedi- gend	ausrei- chend	mangel- haft	
2002 Niedersachsen	2	24	31	25	17	3,3
2003 Niedersachsen	3	15	34	26	22	3,5
2004 Niedersachsen	4	20	32	27	17	3,3
Verarbeitendes Gewerbe	3	21	38	24	14	3,3
Baugewerbe	0	8	31	37	24	3,8
Handel und Reparatur	3	21	26	29	21	3,5
Übrige Dienstleistungen ^{a)}	6	22	35	23	14	3,2
1-4 Erwerbstätige	5	16	33	30	16	3,4
5-19 Erwerbstätige	3	23	28	26	20	3,4
20-99 Erwerbstätige	5	26	39	20	10	3,1
100-499 Erwerbstätige	5	30	39	17	9	3,0
500 und mehr	2	38	33	21	6	2,9
Westdeutschland	4	20	37	25	11	3,2

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

Die Situation in der Vergleichsregion Westdeutschland ist nur marginal besser.

5.3 Investitionen

Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe hängt u. a. vom technischen Stand der Anlagen ab. Mit modernen Anlagen lässt sich leichter die für Erfolg am Markt notwendige Flexibilität sicherstellen. Wie Tabelle 41 zeigt, sehen 16 Prozent der Betriebe ihre Anlagen auf dem neuesten Stand und 41 Prozent sagen dies mit gewissen Einschränkungen (Note 2 auf einer fünfteiligen Skala). Überproportional positiv schätzen die Dienstleistungsbetriebe ihre Anlagen ein. Eine eindeutig negative Einschätzung der Anlagen liegt nur bei 4 Prozent vor. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung sagt dies allerdings jeder zehnte Betrieb. Die Einschätzungen entsprechen in etwa denen der Vergleichsregion Westdeutschland. Die Bedeutung eines modernen Stands der Anlagen wird aber offensichtlich von den Firmen erkannt: Je schlechter der Stand, umso größer ist der Anteil der Firmen, die im zurückliegenden Geschäftsjahr investiert haben.

Tabelle 41: Technischer Stand der Anlagen und Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe in 2004, Anteile in Prozent

Bereich	Die technischen Anlagen sind				
	auf dem neuesten Stand Note 1 Note 2	durchschnittlich Note 3 Note 4	völlig veraltet Note 5
Westdeutschland	17	44	34	4	1
Niedersachsen insgesamt	16	41	39	4	0
darunter mit Investitionstätigkeit 2004	27	40	50	89	81

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2004 haben insgesamt deutlich mehr als die Hälfte aller Betriebe (56 Prozent) Investitionen vorgenommen. Der Anteil der Betriebe mit Investitionen nimmt dabei mit der Betriebsgröße deutlich zu. Besonders investitionsfreudig waren die Firmen im Verarbeitenden Gewerbe und den übrigen Dienstleistungen. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren wie in den Vorjahren Investitionen in die EDV und in IuK-Technologien (66 Prozent), gefolgt von Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (58 Prozent), in Verkehrsmittel und Transportbetriebe (30 Prozent) sowie in Grundstücke und Gebäude (22 Prozent). Eine Differenzierung offenbart Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Beispielsweise stehen im Baugewerbe die Investitionen in EDV und IuK-Technik eher im Hintergrund, und in der öffentlichen Verwaltung dominieren Investitionen in Grundstücke und Gebäude.

Tabelle 42: Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe in 2004 nach Einsatzfeldern, Anteile in Prozent

Bereich	Be- triebe mit Inv. b)	Grundstücke, Gebäude		EDV, IuK-Technik		Produktions- anlagen, Betriebsaus- stattung		Verkehrs- mittel, Transport- systeme	
		b)	c)	b)	c)	b)	c)	b)	c)
Niedersachsen insgesamt	56	12	22	37	66	33	58	17	30
Verarbeitendes Gewerbe	64	9	15	49	77	48	74	26	40
Baugewerbe	45	2	5	19	42	29	65	24	53
Handel und Reparatur	44	8	19	32	72	27	60	14	32
Übrige Dienstleistungen ^{a)}	62	15	24	41	67	32	51	16	25
Org. o. E., öff. Verwaltung	50	32	64	27	55	13	26	3	6
1-4 Erwerbstätige	48	11	20	27	54	25	56	13	24
5-19 Erwerbstätige	57	11	20	39	68	33	55	16	30
20-99 Erwerbstätige	76	21	27	59	76	52	65	27	39
100-499 Erwerbstätige	84	34	43	75	91	66	78	36	46
500 und mehr	97	52	52	89	92	84	87	42	44
Westdeutschland	51		14		70		58		30

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 2004 investierten die niedersächsischen Betriebe insgesamt ungefähr 19 Milliarden Euro und im Durchschnitt 194.000 Euro. Dies bedeutet einen leichten Anstieg der Investitionssumme im Vergleich zum Vorjahr, bei gleichzeitig leichtem Rückgang der Investitionen pro Betrieb⁶. Von den gesamten Investitionen entfielen 41 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen und 10 Prozent auf Investitionen in EDV und IuK-Technologie. Eine Differenzierung nach Branchen und Größenklassen zeigt wieder deutliche Unterschiede. So entfielen 26 Prozent des Investitionsvolumens auf das Verarbeitende Gewerbe, dessen Betriebe im Durchschnitt 453.000 Euro investierten, und nur 2 Prozent auf das Baugewerbe mit einer durchschnittlichen Investitionssumme von 49.000 Euro. Während das Verarbeitende Gewerbe und die übrigen Dienstleistungen die Investitionsausgaben erhöhten, sind sie in den übrigen Bereichen gefallen. Auch die Art der Investitionen unterscheidet sich deutlich zwischen den Branchen. So machen Erweiterungsinvestitionen bei Handel und Reparatur sowie im übrigen Dienstleistungsbereich 40 Prozent und Investitionen in EDV und IuK-Technik jeweils 13 Prozent aus. Im Baugewerbe liegt der Wert für Erweiterungen

⁶ Da gegenüber dem Vorjahr die Zahl der investierenden Betriebe gestiegen ist, passen beide Befunde zusammen.

bei 21. Hier dominieren offensichtlich die Ersatzinvestitionen. Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Größenklassen zeigt sich ein deutlicher positiver Zusammenhang, d. h. das durchschnittliche Investitionsvolumen steigt mit der Größe an. Den höchsten Anteil an Erweiterungsinvestitionen weisen aber mittlere Betriebe auf.

Tabelle 43: Investitionsvolumen niedersächsischer Betriebe in 2004; Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitionsvolumen			Anteil der Erweiterungsinvestitionen in Prozent	Anteil der Investitionen in EDV und IuK in Prozent
	Summe in Millionen €	Anteil in Prozent	Mittelwert in Tausend €		
Niedersachsen insgesamt	19.330	100	194	41	10
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	5.004	26	453	36	9
Baugewerbe ^{a)}	417	2	49	21	13
Handel und Reparatur ^{a)}	2.046	11	117	40	13
Übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	7.634	39	150	40	13
Org. o. E., öff. Verwaltung ^{a)}	1.878	10	547	38	8
1-4 Erwerbstätige	899	5	27	22	7
5-19 Erwerbstätige	2.885	15	60	29	11
20-99 Erwerbstätige	7.759	40	512	50	7
100-499 Erwerbstätige	3.668	19	1.340	42	12
500 und mehr	4.119	21	11.449	35	16

a) Wegen fehlender Branchen addieren sich die Teilwerte 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.

Tabelle 44 enthält die unterschiedlichen Finanzierungsquellen, welche die Betriebe für ihre Investitionen heranziehen. Es überwiegt mit 63 Prozent die Finanzierung durch Eigenmittel und zwar vor allem aus den laufenden Einnahmen (Cash-flow) heraus. An zweiter Stelle stehen Darlehen und Kredite (28 Prozent). Beide Finanzierungsquellen haben gegenüber dem Vorjahr etwas an Bedeutung verloren und damit korrespondiert ein gestiegener Anteil an Fördermitteln. Die Differenzierung nach Branchen ergibt, dass in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen mindestens gut 50 Prozent mit Eigenmittel finanziert werden. Im Verarbeitenden Gewerbe und bei Großbetrieben steigt dieser Wert auf ca. 80 Prozent an. Kredite und Darlehen spielen bei Handel und Reparatur sowie den übrigen Dienstleistungen eine relativ große Rolle und öffentliche Fördermittel sind vor allem für Organisationen ohne Erwerbscharakter von erheblicher quantitativer Bedeutung. In der wirtschaftspolitischen Diskussion wird häufig beklagt, dass auf Grund von Informationsbeschränkungen und komplizierter Antragsverfahren Kleinbetriebe nur wenig Zugang zu öffentlichen Fördermitteln haben. Dies wird aber durch die in der Tabelle dargestellten Ergebnisse nicht bestätigt, da Kleinbetrieben (bis 19 Erwerbstätige) sowohl absolut als auch

relativ ein größerer Förderbetrag zukommt als Großbetrieben (500 Erwerbstätige und mehr).

Tabelle 44: Finanzierungsquellen der Investitionen der Betriebe in 2004; Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitions- volumen in Millionen € (=100%)	Finanzierungsquelle Anteil in Prozent			Förder- mittel	Probleme bei der Fremd- kapitalbe- schaffung Anteil in Prozent
		Eigenmittel Cash- Flow	sonstige	Darlehen und Kredite		
Niedersachsen insgesamt	19.330	52	11	28	9	6
Verarbeitendes Gewerbe	5.004	70	8	20	2	4
Baugewerbe	417	59	6	27	8	10
Handel und Reparatur	2.046	47	16	31	6	2
Übrige Dienstleistungen ^{a)}	7.634	47	11	30	12	6
Org. o. E., öff. Verwaltung	1.878	44	17	7	32	1
1-4 Erwerbstätige	899	50	4	32	14	6
5-19 Erwerbstätige	2.885	47	14	24	15	5
20-99 Erwerbstätige	7.759	39	13	39	9	5
100-499 Erwerbstätige	3.668	54	12	28	6	5
500 und mehr	4.119	78	4	11	7	1
Westdeutschland insgesamt	161.655	55	14	22	9	8

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

In den vergangenen Jahren wurde vor allem in der Diskussion um „Basel II“ beklagt, dass der Zugang zu Darlehen und Krediten für kleinere Betriebe bei privaten Kreditinstituten erschwert wurde. In die Betriebsbefragung wurde daher eine entsprechende Frage aufgenommen, deren Ergebnisse ebenfalls in Tabelle 44 ausgewiesen sind. Im niedersächsischen Landesdurchschnitt berichten 6 Prozent der Betriebe über entsprechende Probleme, die eine Verzögerung oder Verringerung der Investitionstätigkeit zu Folge hatten. Dabei zeigt sich zwischen Klein- und Mittelbetrieben kein relevanter Unterschied, aber Großbetriebe sind offensichtlich deutlich weniger von diesem Problem betroffen. Differenziert man die Betrachtung nach der Rechtsform der Firma (nicht in der Tabelle ausgewiesen), dann berichten Einzelgesellschaften und GmbHs im Vergleich zu den anderen Rechtsformen häufiger über Kreditzugangsprobleme (je 7 Prozent).

Während in den bisherigen Tabellen über die Investitionstätigkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr 2004 berichtet wird, bezieht sich die folgende auf das Jahr der Befragung 2005. Demnach sagen Mitte des Jahres 42 Prozent der Betriebe, dass sie im

laufenden Jahr investieren werden. Auf den ersten Blick scheint sich damit ein leichter Rückgang gegenüber 2004 anzudeuten, aber dies ist nicht der Fall. Etwa 10 Prozent der Firmen wissen noch nicht genau, ob es zu Investitionen kommen wird. Wenn man davon ausgeht, dass sie sich im Durchschnitt so entscheiden wie die übrigen, dann steigt der Anteil der investierenden Firmen auf 46 Prozent an. Es ist auch damit zu rechnen, dass das Investitionsvolumen ansteigen wird, da der Anteil der Betriebe mit zunehmender Investitionstätigkeit fast doppelt so groß ist wie der mit abnehmender. Auch im Vergleich zu Westdeutschland ist die niedersächsische Perspektive verhalten optimistisch. Bei einer branchenbezogenen Betrachtung lässt sich dass vor allem auch für das Verarbeitende Gewerbe sagen. Die übrigen Dienstleistungen und der Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung weisen zwar einen höheren Anteil von investierenden Betrieben auf, aber der Saldo aus Betrieben mit steigendem und fallendem Investitionsvolumen ist dort relativ gering. Umgekehrt verhält es sich in Handel und Reparatur.

Tabelle 45: Geplante Investitionstätigkeit niedersächsischer Betriebe im Jahre 2005, Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe mit Investitionen 2005	Investitionsvolumen wird eher ... ^{b)}		
		zunehmen	gleich bleiben	abnehmen
Niedersachsen insgesamt	42	43	28	24
Verarbeitendes Gewerbe	43	48	24	27
Baugewerbe	31	41	33	21
Handel und Reparatur	36	58	17	25
Übrige Dienstleistungen ^{a)}	45	40	30	23
Org. o. E., öff. Verwaltung	45	24	61	9
1-4 Erwerbstätige	29	39	28	31
5-19 Erwerbstätige	47	49	22	22
20-99 Erwerbstätige	60	33	41	22
100-499 Erwerbstätige	76	36	40	20
500 und mehr	89	29	47	17
Westdeutschland insgesamt	35	45	29	20

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

b) Teilwerte addieren sich nicht zu 100 Prozent, da die Kategorie „weiß noch nicht“ nicht angegeben ist.

Bei einem Ansteigen der Nachfrage nach den in den Betrieben produzierten Gütern und Dienstleistungen, erhalte die Investitionstätigkeit positive Impulse, die allerdings nicht allzu stark ausfallen würden. Wie Tabelle 46 ausweist, könnten gut zwei Drittel der Betriebe die zusätzliche Nachfrage mit den vorhandenen Ressourcen befriedigen. Nur 7 Prozent müssten die Kapazität der Anlagen durch Investitionen erweitern. Da die Personaldecke in fast allen Firmen in den letzten Jahren ausgedünnt wurde, kommt es hier eher zu Engpässen. Ein Viertel der Betriebe benötigt zusätzliche Arbeitskräfte bei einem Nachfrageschub. Für Westdeutschland gelten fast die gleichen Werte.

Tabelle 46: Möglichkeit zur Erzielung eines höheren Umsatzes in Betrieben in Niedersachsen 2005, Anteile in Prozent, Basis: Betriebe mit Umsatz

	Bei erhöhter Nachfrage wäre eine Umsatzsteigerung		
	mit vorhandenen Ressourcen möglich	nur möglich mit ... zusätzlichem Personal	zusätzlichen Anlagen
Niedersachsen	68	25	7
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	81	14	5
Bergbau, Energie, Wasser ^{a)}	58	25	17
Verarbeitendes Gewerbe	71	22	7
Baugewerbe	57	40	3
Handel, Reparatur	86	9	5
Verkehr, Nachrichten	50	36	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	74	18	8
Gesundheits-, Sozialwesen	65	28	7
Sonstige Dienstleistungen	64	25	11
1-4 Beschäftigte insg.	76	17	7
5-19 Beschäftigte insg.	69	25	6
20-99 Beschäftigte insg.	67	25	8
100-499 Beschäftigte insg.	66	26	8
500 und mehr	41	37	22
Westdeutschland	69	25	6

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

Die größten Reservekapazitäten sind im Bereich Handel und Reparatur vorhanden, gefolgt von den unternehmensnahen Dienstleistungen. Da das Baugewerbe in den vergangenen Jahren seine Kapazitäten laufend abgebaut hat, sind hier die Reserven natürlich relativ gering. Allerdings könnten auch hier knapp drei von fünf Betriebe aus dem Stand heraus zusätzliche Nachfrage befriedigen; 40 Prozent müssten zusätzliches Personal einstellen, was aber angesichts der Situation in diesem Berufssegment auch problemlos möglich sein müsste. Investitionen sind vor allem im Verkehrs- und Nachrichtengewerbe und bei den sonstigen Dienstleistungen erforderlich.

5.4 Öffentliche Förderung

Öffentliche Förderung wird sowohl für Investitionen und Sachausgaben als auch für Personalausgaben gewährt. Investitions- und Sachmittelzuschüsse⁷ erhielten 4 Prozent der Betriebe und zwar nur zu einem kleinen Teil aus Landesmitteln. Die durchschnittliche Fördersumme betrug etwa 110.000 Euro und das Gesamtvolumen ca. 660 Millionen Euro. Durch die Fördergelder wurde etwa ein Fünftel der Investitionssumme der geförderten Betriebe abgedeckt. Gegenüber dem Jahr 2003 ist der Umfang an Förderung fast halbiert worden. Kleinbetriebe, insbesondere solche mit weniger als 5 Beschäftigten, nehmen Zuschüsse deutlich weniger in Anspruch als größere. Bei einer Differenzierung nach Branchen fällt auf, dass der Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie die übrigen Dienstleistungen relativ viel und das Baugewerbe fast keine Förderung erhält. Letzteres ist wohl unter anderem dadurch zu erklären, dass hier aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage auch nur wenige Investitionen vorgenommen werden.

Tabelle 47: Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen 2004; Anteile in Prozent

	Niedersachsen	Westdeutschland
Investitions- und Sachmittel	4	3
darunter		
Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Wirtschaftsstr.“	0	0
Mittel aus Bonusprogrammen (DtA, KfW)	1	1
Mittel aus Landesprogrammen (z. B. Mittelstandsförderung)	1	1
Mittel aus Europäischen Förderprogrammen	1	0
steuerliche Hilfen	1	0
Sachmittelzuschüsse	0	0
Lohn- und Gehaltskosten	9	8
darunter		
Zuschuss für ABM-Beschäftigte	1	1
Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM)	1	0
Jugend-Sofortprogramm	0	0
Mittel zur Unterstützung betrieblicher Ausbildung	2	1
Eingliederungszuschuss	3	2
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	1	0
Leistungen für berufliche Rehabilitation	0	0
Arbeit statt Sozialhilfe	0	0
Altersteilzeitzuschuss	1	2
sonstige Lohnkostenzuschüsse	1	1

⁷ Die Investitions- und Sachmittelzuschüsse überlappen sich teilweise mit den in Tabelle 44 verzeichneten öffentlichen Fördermitteln, sind aber nicht deckungsgleich.

Lohn- und Gehaltskosten werden in etwa jedem elften Betrieb gefördert, ein Wert der knapp über dem für Westdeutschland liegt. Auch hier steigt die Wahrscheinlichkeit der Förderung mit der Betriebsgröße deutlich an. Die am meisten verbreitete Einzelmaßnahme sind Eingliederungszuschüsse, die vor allem an Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe vergeben werden, gefolgt von Ausbildungszuschüssen, die relativ häufig ins Baugewerbe fließen. Gegenüber der Befragung 2003 hat die letztgenannte Förderungsart an Bedeutung gewonnen. An dritter Stelle folgen Zuschüsse zur Altersteilzeit. Insgesamt werden ca. 50.000 Beschäftigte gefördert. Dies sind 5 Prozent der Belegschaften in den geförderten Betrieben bzw. 3 Beschäftigte pro Betrieb.

5.5 Produkte und Dienstleistungen im Umweltschutz

Der Umweltschutz wird in der öffentlichen Diskussion häufig zwiespältig gesehen. Auf der einen Seite wird es als „Jobkiller“ verdächtigt, wenn bestehende Betriebe verschärfte Umweltstandards für ihre Produktionsverfahren nicht einhalten können und die Produktion verlagern, verringern oder gar einstellen. Auf der anderen Seite eröffnet sich für innovative Unternehmen ein Wachstumsmarkt, in den sie mit Umweltschutzgütern oder Umweltschutzdienstleistungen hineinstoßen können.

Gegenwärtig haben Produkte und Dienstleistungen für den Umweltschutz noch keine sehr große Bedeutung für die niedersächsische Wirtschaft, wobei sich dies kaum von der Vergleichsregion unterscheidet. Zwar gibt es immerhin in 5 Prozent der Betriebe ein Angebot für den Umweltschutz, aber damit werden nur 2 Prozent vom gesamten Umsatz erwirtschaftet. Umweltschutzdienstleistungen kommt dabei größere Bedeutung zu als Umweltschutzgütern. Verengt man die Betrachtung auf Betriebe mit einem Angebot im Umweltschutzbereich, dann erhöhen sich die Umsatzanteile, sind aber mit 6 bzw. 25 Prozent auf betrieblicher Ebene noch nicht zentrale Umsatzbringer.

Bei einer Betrachtung nach Branchen fallen einige Wirtschaftszweige von vornherein aus, da sie das Geschäftsvolumen nicht oder nur in wenigen Fällen mit dem Umsatz messen (z. B. Kredit- und Versicherungsgewerbe, Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentlicher Dienst). Das Angebot konzentriert sich dann auf zwei Bereichen, nämlich im Bereich Bergbau, Energie und Wasser sowie bei den sonstigen Dienstleistungen. Zu letzterem zählt nämlich der Teilbereich Entsorgung, Abwasser und Abfallbeseitigung.

Tabelle 48: Produkte und Dienstleistungen für den Umweltschutz in niedersächsischen Betrieben 2005, Basis: Betriebe mit Umsatz

	Betriebe mit Angeboten für den Umweltschutz Anteil in Prozent	Anteil am Umsatz in Prozent		
		insgesamt	Umweltschutzgüter	Umweltschutzdienstleistungen
Niedersachsen insgesamt	5	2	0	1
Land-, Forstwirtschaft ^{b)}	9	0	–	0
Bergbau, Energie, Wasser ^{b)}	30	16	2	14
Verarbeitendes Gewerbe	4	1	0	0
Baugewerbe	8	4	2	2
Handel, Reparatur	5	0	0	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	4	1	–	1
Gesundheits-, Sozialwesen	0	–	–	–
Sonstige Dienstleistungen	2	12	–	12
1-4 Erwerbstätige	2	0	–	0
5-19 Erwerbstätige	6	4	0	4
20-99 Erwerbstätige	2	1	1	1
100-499 Erwerbstätige	9	2	0	2
500 und mehr	3	–	–	–
Westdeutschland insgesamt	6			

- a) Die Prozentsätze addieren sich nicht zu Hundert, da die Kategorie „Sonstige“ nicht angegeben ist.
b) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.

Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße fällt auf, dass Umweltschutzangebote vor allem von mittleren Firmen kommen. Für Kleinst- wie Großbetriebe haben sie dagegen keine Bedeutung.

Schaut man sich die Beschäftigungsentwicklung von 2004 auf 2005 der Firmen mit und ohne Angebote im Umweltschutz an (nicht in der Tabelle), zeigt sich ein Muster, dass mit der Hypothese vom Wachstumsmotor „Umweltschutz“ vereinbar ist. Umweltschutzgutanbieter haben wachsende Arbeitnehmerzahlen und zwar sowohl bei den Erwerbstätigen insgesamt als auch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Für die Nichtanbieter gilt das, was für den Gesamttraum bereits gesagt wurde, d. h. etwa stagnierende Zahl der Erwerbstätigen und rückläufige im Bereich der Kerngruppe des Arbeitsmarktes.

Zu welchen Umweltschutzbereichen das Angebot der Firmen gehört, lässt sich aus Tabelle 49 ersehen. Die größte Bedeutung haben in Niedersachsen wie in Westdeutschland Angebote für die Luftreinigung und den Klimaschutz. Produkte oder Dienstleistungen für den Gewässerschutz und die Abwasserbehandlung sowie für

die Abfallwirtschaft. Verhältnismäßig geringe Bedeutung haben in Niedersachsen Angebote zur Altlastensanierung und zum Bodenschutz.

Tabelle 49: Bereiche des Angebots für den Umweltschutz 2005, Basis: Betriebe mit Produkten und Dienstleistungen für den Umweltschutz

Umweltschutzbereiche	Anteil Betriebe in Prozent			
	Niedersachsen		Westdeutschland	
	alle ^{a)}	wichtigster Bereich	alle ^{a)}	wichtigster Bereich
Luftreinigung, Klimaschutz	52	30	39	23
Gewässerschutz, Abwasserbehandlung	42	11	34	16
Abfallwirtschaft, Recycling	30	14	28	16
Mess-, Analyse-, Regeltechnik	22	10	22	6
Analytik, Beratung, Projektierung	20	1	21	6
Umweltforschung und -entwicklung, -überwachung	17	9	16	7
Lärmbekämpfung	14	1	11	3
Altlastensanierung, Bodenschutz	11	1	17	6
Sonstige	33	23	20	17

a) Mehrfachantworten sind möglich.

5.6 Tarifbindung, tarifliche Öffnungsklauseln, übertarifliche Bezahlung, Kapital- und Gewinnbeteiligung

Ein Flächentarifvertrag wird von einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband für ein einzelnes Tarifgebiet abgeschlossen, wobei ein erhebliches Ausmaß an Koordination zwischen den verschiedenen regionalen Tarifgebieten eines Wirtschaftszweiges existiert. Flächentarifverträge sind für die Mitgliedsbetriebe eines Arbeitgeberverbandes und die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten bindend. Häufig übernehmen Firmen, die dem jeweiligen Arbeitgeberverband nicht angehören, die Konditionen des Tarifvertrags durch einen Anerkennungsvertrag oder orientieren sich an diesen. Unternehmen können jedoch auch mit einer Gewerkschaft einen Haustarifvertrag abschließen, der von dem relevanten Flächentarifvertrag abweicht.

Kritik an den Regelungen, die durch Flächentarifverträge vorgegeben werden, wird in den letzten Jahren vor allem von der Wissenschaft, von Politikern und Arbeitgebern formuliert. An dem einen Ende des Spektrums werden Betriebe, die sich in einer schlechten wirtschaftlichen Lage befinden, durch Lohnvereinbarungen auf sektoraler Ebene häufig bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit belastet. Am anderen Ende des Spektrums können prosperierende Unternehmen die vereinbarten tarifvertraglichen Konditionen relativ leicht verkraften oder ihnen, soweit sie in verschiedenen Ländern produzieren, durch Verlagerung von Teilen der Produktion ausweichen. Es verwundert deshalb nicht, dass von tarifvertraglich vereinbarten Öffnungsklauseln

eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes erwartet wird. Der Grundgedanke dabei ist, dass ergänzend zu den tarifvertraglichen Regelungen auf betrieblicher Ebene Abweichungen in Bezug auf Löhne und Arbeitszeiten ausgehandelt werden können. Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften werden im Gegenzug Kompromisse bei der Beschäftigungsentwicklung und -sicherung erwarten. In betrieblichen Öffnungsklauseln können folglich die Vertragspartner, auf der einen Seite Unternehmer, Manager und Arbeitsgeberverbände und auf der anderen Seite Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften, betriebliche Besonderheiten und spezielle betriebliche Problemlagen berücksichtigen, um die zukünftige Existenz der Betriebe zu sichern. Dabei ist allerdings auch daran zu denken, dass eine weite Verbreitung und Nutzung von Öffnungsklauseln die Höhe der tarifvertraglich vereinbarten Löhne beeinflussen kann, da auf der sektoralen Ebene der Druck abnimmt, auf die ertragschwachen Betriebe Rücksicht zu nehmen.

Auffällig ist zunächst, dass der trendmäßige Rückgang der Tarifbindung auch 2005 anhielt und sich deutlich verstärkte. Waren 2002 noch 50 Prozent der Betriebe an Flächentarifverträge gebunden, so fiel dieser Prozentsatz auf 46 Prozent (2003) und 39 Prozent im Jahr 2005. Während sich bei den Betrieben mit einem Haustarifvertrag zwischen 2003 und 2005 kaum Veränderungen feststellen lassen, hat sich der Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung von 51 Prozent (2003) auf 57 Prozent (2005) erhöht. Berücksichtigt man, dass 2002 nur 47 Prozent der Betriebe zu dieser Gruppe gehörten, beträgt die Zunahme immerhin 10 Prozentpunkte. Nicht ganz so dramatisch verlief die Entwicklung bei den Beschäftigten. In Firmen mit einem Branchentarifvertrag werden 56 Prozent (2005) aller Arbeitnehmer beschäftigt, dieser Prozentsatz belief sich früher auf 61 Prozent (2003) bzw. 65 Prozent (2002). Bemerkenswert ist weiter, dass sich der Anteil der Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifbindung auf 32 Prozent (2005) erhöht hat, während er im Jahr 2002 (2003) noch bei 24 (26) Prozent lag. Tarifliche Regelungen werden nicht nur in tarifgebundenen Betrieben angewendet. Auch ein Teil der nicht gebundenen Betriebe orientiert sich bei der Festlegung von Löhnen, Arbeitszeit und Zusatzleistungen daran. Diese Orientierung ist von 2003 bis 2005 um immerhin 4 Prozentpunkte zurückgegangen, so dass inzwischen etwa 16 Prozent der Beschäftigten nicht mehr von tariflichen Regelungen erfasst werden. Die dargestellte Entwicklung in Niedersachsen weicht nur wenig von den Tendenzen ab, die für Westdeutschland festgestellt werden können.

Das Ausmaß der Tarifbindung variiert zwischen Branchen und Betrieben unterschiedlicher Größe. Größere Betriebe sind weit stärker tariflich gebunden als kleinere. Der Vergleich zwischen den Jahren 2004 und 2005 verdeutlicht, dass sich die Abnahme der Tarifbindung auf die kleineren und mittleren Firmen konzentriert, während sich für die größeren Betriebe (ab 100 Erwerbstätigen) kaum Veränderungen nachweisen lassen. Es scheint folglich so zu sein, dass eine Tarifbindung für kleinere Betriebe zunehmend weniger attraktiv ist.

Tabelle 50: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2002 bis 2005; Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe				Beschäftigte			
	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	ohne Tarif	davon mit Ori- entierung am Bran- chen- tarif	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	ohne Tarif	davon mit Ori- entierung am Bran- chen- tarif
2002 Niedersachsen	50	3	47	30	65	11	24	46
2003 Niedersachsen	46	3	51	39	61	13	26	53
2004 Niedersachsen	45	3	52	38	60	11	29	50
2005 Niedersachsen	39	4	57	39	56	12	32	49
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	43	0	57	42	38	0	62	34
Bergbau, Wasser, Energie ^{a)}	64	17	19	25	58	27	15	42
Verarbeitendes Gewerbe	47	4	49	40	55	22	23	55
Baugewerbe	56	5	39	31	67	9	24	31
Handel und Reparatur	41	1	58	38	56	5	39	52
Verkehr, Nachrichten	33	15	52	56	45	18	36	68
Kredit-, Versicherungsgewerbe	53	0	47	29	93	0	7	29
unternehmensnahe Dienstlungen	8	1	91	27	39	5	56	36
Erziehung, Unterricht	38	9	53	48	52	7	41	45
Gesundheits-, Sozialwesen	37	8	55	63	50	19	31	65
Sonstige Dienstleistungen	36	3	61	27	45	10	45	40
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	72	6	22	99	86	8	6	50
1-4 Erwerbstätige	29	1	70	27	32	1	67	31
5-19 Erwerbstätige	43	5	52	51	42	6	52	54
20-99 Erwerbstätige	57	8	35	52	57	10	33	55
100-499 Erwerbstätige	68	13	19	47	69	13	18	44
500 und mehr	74	20	5	18	68	29	3	34
2005 Westdeutschland	38	2	60	36				

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

Im privaten Bereich der Wirtschaft weisen insbesondere die Bereiche Bergbau/Wasser/Energie sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe eine hohe Tarifbindung auf. Diese sind stärker großbetrieblich strukturiert. Der sektoral höchste tarifliche Bindungsgrad findet sich bei den gemeinsam ausgewiesenen Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Vor allem bei letzteren werden Lohnsetzung und Arbeitszeitregelungen für fast alle Beschäftigten eindeutig durch Tarifverträge determiniert. Der Anteil der Betriebe und Beschäftigten, für die dies zutrifft, hat zudem im Vergleich der Jahre 2004 und 2005 deutlich zugenommen. Die Bereiche unternehmensnahe sowie sonstige Dienstleistungen weisen wohl auf

Grund ihrer kleinbetrieblichen Struktur niedrige Bindungsgrade auf. Das ebenfalls mehrheitlich durch Kleinbetriebe charakterisierte Baugewerbe weist hingegen einen hohen Bindungsgrad auf. Dies erklärt sich wohl dadurch, dass der Regelungsbereich der Tarifverträge in diesem Sektor weit über die üblichen Gegenstände hinausgeht und z. B. die Berufsausbildung tariflich geregelt ist. Die davon ausgehende Attraktivität eines Beitritts zum Arbeitgeberverband schwächt sich jedoch ab, wie ein Vergleich der Jahre 2004 und 2005 zeigt. Insgesamt wird deutlich, dass sich die Tarifbindung verstärkt auf die größeren Firmen und den öffentlichen Sektor konzentriert. Geht man davon aus, dass eine Tarifbindung mit ökonomischen Vorteilen für die Beschäftigten bei der Lohnhöhe und den Arbeitszeiten verbunden ist, dann trägt diese Entwicklung zu einer Differenzierung der ökonomischen Lage der Arbeitnehmer bei.

Da tarifliche Regelungen den Charakter von Mindestbedingungen haben, kann von ihnen zu Gunsten der Beschäftigten abgewichen werden. Betriebe können mithin übertariflich entlohnen. Auch in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit entlohnen 29 Prozent der tarifgebundenen Firmen, in denen 37 Prozent der Erwerbstätigen tätig sind, übertariflich. Die folgenden Gründe sind für diese betriebliche Entgeltpolitik maßgeblich. Erstens muss die tarifliche Lohnstruktur aus betrieblicher Sicht häufig weiter ausdifferenziert werden. Zweitens kann eine übertarifliche Entlohnung zur Leistungsmotivation genutzt werden und drittens sind Betriebsräte häufig in der Lage, Löhne durchzusetzen, die über den tariflich vereinbarten Entgelten liegen. Da alle drei Gründe stärker für größere als für kleinere Firmen zutreffen, findet sich die übertarifliche Entlohnung häufiger in Großbetrieben. Unterscheidet man nach Branchen, so fällt auf, dass die übertarifliche Bezahlung auf den privaten Sektor beschränkt ist.

Im Vergleich zu den Jahren 2000 und 2004 wird deutlich, dass die übertarifliche Bezahlung 2005 deutlich abgenommen hat. Dies gilt stärker für Betriebe als für Beschäftigte, weil insbesondere kleinere und mittlere Firmen diese Form der Entlohnung aufgegeben haben. Die oben im Zusammenhang mit der Tarifbindung angesprochene Tendenz zu einer Differenzierung der ökonomischen Lage der Beschäftigten wird durch die Entwicklung der übertariflichen Entlohnung weiter verstärkt.

Bekannt ist, dass inzwischen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes in einer Reihe von Tarifverträgen Öffnungsklauseln vereinbart wurden. Diese sind aus arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten erforderlich, weil eine untertarifliche Entlohnung oder eine generelle „übertarifliche“ Arbeitszeit auch dann als nicht günstiger für die Beschäftigten interpretiert werden, wenn sie zur Sicherung der Arbeitsplätze beitragen. In der Betriebsbefragung 2005 liegen zum ersten Mal repräsentative Daten vor, die Aussagen über das Ausmaß und die Nutzung von Öffnungsklauseln gestatten.

20 Prozent der Betriebe wendeten einen Flächentarifvertrag an, der eine Öffnungsklausel enthielt. In den Firmen mit einem Branchentarifvertrag waren 56 Prozent aller Arbeitnehmer beschäftigt und für 30 Prozent dieser Beschäftigten gilt ein Tarifvertrag

mit einer Öffnungsklausel. Diese Angaben verdeutlichen die inzwischen recht weite Verbreitung von Öffnungsklauseln. Differenziert man nach der Betriebsgröße, ergibt sich, dass die Prozentsätze der Betriebe und der Beschäftigten, die von Tarifverträgen mit Öffnungsklauseln profitieren können, mit der Betriebsgröße monoton ansteigen. Aus einer sektoralen Perspektive arbeiten überproportional viele Beschäftigte in den Bereichen Bergbau/Energie/Wasser und Verarbeitendes Gewerbe unter den Regelungen von Tarifverträgen mit Öffnungsklauseln. Inhaltlich deuten diese Befunde darauf hin, dass es in großbetrieblich dominierten Sektoren leichter war, zu Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern über Öffnungsklauseln zu kommen. Wahrscheinlich, und das trifft für das Verarbeitende Gewerbe zu, hat die enorme Differenzierung der wirtschaftlichen Lage der Betriebe den Anlass dazu gegeben.

Tabelle 51: Nutzung von Öffnungsklauseln in Betrieben und bei Beschäftigten in Niedersachsen 2005; Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe			Beschäftigte		
	mit Branchen- tarif	davon mit Öffnungs- klauseln	davon mit Nutzung von Öffnungs- klauseln	mit Branchen- tarif	davon mit Öffnungs- klauseln	davon mit Nutzung von Öffnungs- klauseln
2005 Niedersachsen	39	20	67	56	30	59
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	43	0	0	38	0	0
Bergbau, Wasser, Energie ^{a)}	64	51	20	58	59	76
Verarbeitendes Gewerbe	47	19	60	55	58	56
Baugewerbe	56	11	82	67	18	78
Handel und Reparatur	41	39	61	56	34	60
Verkehr, Nachrichten	33	11	96	45	35	66
Kredit-, Versicherungsgewerbe	53	14	78	93	21	58
unternehmensnahe Dienstlungen	8	30	71	39	32	76
Erziehung, Unterricht	38	4	0	52	10	0
Gesundheits-, Sozialwesen	37	16	58	50	17	51
Sonstige Dienstleistungen	36	17	100	45	23	100
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	72	10	61	86	9	17
1-4 Erwerbstätige	29	14	59	32	15	66
5-19 Erwerbstätige	43	21	69	42	22	68
20-99 Erwerbstätige	57	26	75	57	26	71
100-499 Erwerbstätige	68	32	51	69	33	50
500 und mehr	74	40	54	68	44	55
2005 Westdeutschland	38	13	53			

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

Wenn in dem für den Betrieb geltenden Branchentarifvertrag Öffnungsklauseln vereinbart wurden, werden diese relativ häufig auch genutzt. Dies trifft sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte zu. Differenziert nach der Betriebsgröße ist die Nut-

zung besonders intensiv in den Größenklassen 5 bis 19 und 20 bis 99 Erwerbstätige. Wenn Tarifverträge die Möglichkeit bieten, mit dem Ziel einer Stabilisierung der Firma und einer Sicherung der Beschäftigung von den tariflichen Regelungen abzuweichen, profitieren davon insbesondere die kleinen und mittleren Firmen. Da diese Betriebe, wie oben gezeigt wurde, auch überproportional häufig die Tarifbindung aufgeben, bieten ihnen Öffnungsklauseln eine zusätzliche Möglichkeit zur Verbindung von betrieblicher Flexibilität mit den Vorteilen einer Tarifvertragsbindung.

Sowohl bei der Anzahl der Betriebe als auch der Beschäftigten werden im Rahmen von Öffnungsklauseln Anpassungen der Arbeitszeit Lohnsenkungen deutlich vorgezogen. Aus einer Studie von Hübler (2005) mit Daten der WSI Betriebsrätebefragung geht hervor, dass Verlängerungen der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich besonders beschäftigungswirksam sind. Allerdings erlauben die hier vorliegenden Daten des IAB-Betriebspanels keine weitere Differenzierung der Arbeitszeitmaßnahmen, so dass nicht klar ist, ob es sich um Verlängerungen oder Einschränkungen der Arbeitszeit handelt. Bedeutsam ist aber, dass in den mittleren Betriebsgrößenklassen Anpassungen der Arbeitszeit weit überproportional genutzt werden. Kleinstbetriebe (1 bis 4 Erwerbstätige) verwenden ausschließlich diese Anpassungsstrategie, Großbetriebe (500 und mehr Erwerbstätige) nutzen hingegen ein ausgewogeneres Anpassungsbündel. Sie kombinieren Veränderungen der Arbeitszeit mit Lohnanpassungen und sonstigen Maßnahmen. Letztere dürften sich vor allem auf die betriebliche Reorganisation sowie die Weiterbildung beziehen. Es spricht viel dafür, dass sich aus einer Bündelung von Maßnahmen positive Beschäftigungseffekte ergeben.

Tabelle 52: Art der Nutzung von Öffnungsklauseln in Betrieben und bei Beschäftigten in Niedersachsen 2005, Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe				Beschäftigte			
	mit Nutzung von Öffnungsklauseln ^{b)}	davon Anpassung der Arbeitszeit	davon Änderung der Entlohnung	Sonstiges	mit Nutzung von Öffnungsklauseln ^{b)}	davon Anpassung der Arbeitszeit	davon Änderung der Entlohnung	Sonstiges
2005 Niedersachsen	5	67	27	22	11	71	35	20
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0
Bergbau, Wasser, Energie ^{a)}	7	54	68	8	26	85	17	8
Verarbeitendes Gewerbe	7	86	22	11	20	84	47	14
Baugewerbe	6	82	30	1	13	76	57	8
Handel und Reparatur	10	48	18	34	12	72	17	17
Verkehr, Nachrichten	3	99	0	1	11	52	0	48
Kredit-, Versicherungsgewerbe	6	100	84	0	11	100	13	0
unternehmensnahe Dienstleistungen	2	57	24	18	13	35	16	50
Erziehung, Unterricht	3	92	9	0	2	19	81	0
Gesundheits-, Sozialwesen	4	32	74	1	6	44	64	12
Sonstige Dienstleistungen	6	92	9	38	11	76	35	38
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	4	100	100	0	1	100	100	0
1-4 Erwerbstätige	2	0	62	38	3	0	81	19
5-19 Erwerbstätige	6	83	12	22	7	76	12	26
20-99 Erwerbstätige	12	82	34	6	12	77	42	7
100-499 Erwerbstätige	13	67	33	26	14	72	32	19
500 und mehr	18	61	23	39	18	68	41	32
2005 Westdeutschland		71	31	19				

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

b) Anteil an allen Betrieben bzw. Erwerbstätigen.

Differenziert man die Betriebe, die auf Grund von entsprechenden Vereinbarungen in den für sie gültigen Flächentarifverträgen Öffnungsklauseln anwenden könnten, nach dem Tatbestand der Nutzung bzw. Nicht-Nutzung ergibt sich folgendes Bild (Tabelle 53). Nutzende Firmen waren 2004 wesentlich investitionsfreundlicher und beurteilen den Stand ihrer Anlagen deutlich positiver als Betriebe, die auf Nutzung verzichteten. Dies trifft überwiegend auch auf das erwartete Geschäftsvolumen, die erwartete Beschäftigungsentwicklung sowie die Ertragslage im Jahr 2004 zu. Bei diesen letzten Einschätzungen fällt jedoch auf, dass von den Firmen, die ein sinkendes Geschäftsvolumen und eine abnehmende Beschäftigung erwarten und die ihre Ertragslage als mangelhaft bezeichnen, ein deutlich höherer Anteil Öffnungsklauseln nutzen. Da der Einführungszeitpunkt von Öffnungsklauseln nicht bekannt ist, lässt sich vermuten, dass Firmen mit positiven wirtschaftlichen Indikatoren diese Klauseln schon seit geraumer Zeit verwenden und dass Firmen mit negativen Indikatoren mit ihrer Einführung zu lange gewartet haben. Vorstellbar ist zudem, dass Firmen mit einer er-

folgreichen Anwendung von Öffnungsklauseln eine Erfolg versprechende Bündelung der Maßnahmen gewählt haben. Insgesamt zeigt diese erste Auswertung der Nutzung von Öffnungsklauseln, dass sie durchaus geeignet sind, im Zusammenspiel der wesentlichen Akteure auf dem Arbeitsmarkt die Existenz von Betrieben zu sichern und zur Beschäftigungssicherung beizutragen.

Tabelle 53: Nutzung von Öffnungsklauseln unter verschiedenen Gesichtspunkten in niedersächsischen Betrieben 2005, Anteile in Prozent; Basis: Tarifgebundene Firmen, deren Tarifverträge Öffnungsklauseln enthalten

Betriebe mit ...	Betriebe, die Öffnungsklauseln ...		
	potenziell nutzen können	nutzen	nicht nutzen
getätigten Investitionen in 2004			
Grundstücke, Gebäude	23	71	29
EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	33	72	28
Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	21	62	38
Verkehrsmittel, Transportsysteme	16	59	41
technischem Stand der Anlagen			
gut	19	65	35
mittel	18	77	23
veraltet	28	25	75
erwartetem Geschäftsvolumen in 2005			
gleich bleibend	23	67	33
steigend	15	82	18
sinkend	16	55	45
Ertragslage des Betriebs in 2004			
gut	16	72	28
befriedigend	18	70	30
mangelhaft	25	61	39
erwarteter Beschäftigungsentwicklung bis 2006			
gleich bleibend	20	72	28
steigend	15	65	35
sinkend	16	55	45
unklar	18	42	58

Auch bei Tarifbindung beschäftigen Firmen Angestellte, deren Entlohnung sich nicht nach dem Tarifvertrag richtet, sondern einzelvertraglich geregelt wird. Für Niedersachsen beträgt deren Anteil 4 Prozent an allen Beschäftigten, die einem Tarifvertrag unterliegen. Interessant ist, dass dieser Anteil kaum nach Betriebsgrößenklassen variiert. Besonders hohe Anteile weisen die Bereiche Bergbau/Energie/Wasser, Handel und Reparatur und Kredit- und Versicherungsgewerbe auf. Im öffentlichen Sektor spielen außertarifliche Verträge nur eine untergeordnete Rolle.

Tabelle 54: Betriebe mit außertariflich Beschäftigten in Niedersachsen 2005, Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe			Beschäftigte		
	alle	davon mit Tarifvertrag	davon mit außertariflich Beschäftigten	alle	davon mit Tarifvertrag	davon mit außertariflich Beschäftigten
Niedersachsen	100	43	19	100	68	4
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	5	43	1	2	38	1
Bergbau, Wasser, Energie ^{a)}	1	81	46	1	85	11
Verarbeitendes Gewerbe	9	51	34	23	77	5
Baugewerbe	11	61	7	6	76	3
Handel und Reparatur	23	42	25	17	61	7
Verkehr, Nachrichten	5	48	14	6	64	2
Kredit-, Versicherungsgewerbe	3	53	71	3	93	8
Unternehmensn. Dienstleistungen	13	9	35	10	44	2
Erziehung, Unterricht	3	47	6	4	59	1
Gesundheits-, Sozialwesen	11	45	16	12	69	1
Sonstige Dienstleistungen	12	39	13	7	55	3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	4	77	5	9	94	1
1-4 Erwerbstätige	42	29	12	8	32	4
5-19 Erwerbstätige	45	48	14	25	49	3
20-99 Erwerbstätige	11	65	34	28	67	4
100-499 Erwerbstätige	2	81	71	22	82	5
500 und mehr	0	95	67	17	97	3
Westdeutschland	100	40	20			

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

Kapital- und Gewinnbeteiligungsmodelle werden aus einer Vielzahl von Gründen in Unternehmen eingeführt. So können sie in der Gründungsphase als Finanzierungsquelle, als Instrument der Lohnflexibilisierung, als Rekrutierungsinstrument für qualifizierte Mitarbeiter sowie als Instrument der Anreizgestaltung dienen. Auch von Seiten der Politik und der Gewerkschaften wird bereits seit Jahren über eine Stärkung dieser Modelle nachgedacht, da von ihnen positive Produktivitätseffekte und Arbeitsmarkteffekte erwartet werden. Tabelle 55 informiert über die Verbreitung von Kapital- und Gewinnbeteiligungsmodellen. In Niedersachsen nutzen 5 Prozent der Betriebe Kapitalbeteiligungen und 7 Prozent Gewinnbeteiligung. Während erstere über dem westdeutschen Durchschnitt liegen, werden letztere in Westdeutschland stärker genutzt. Eine Differenzierung nach Branchen zeigt, dass in der Branche Bergbau, Wasser und Energie beide Modelle stark überrepräsentiert sind (21 bzw. 61 Prozent). Auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist der Anteil der Betriebe mit Gewinnbeteiligung sehr hoch (37 Prozent). Ferner setzen größere Betriebe die-

ses Instrument eher ein. Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben 4 Prozent eine Kapitalbeteiligung und 14 Prozent eine Gewinnbeteiligung. In Betrieben, die die Modelle nutzen, liegen die Anteilswerte mit 36 bzw. 62 Prozent erheblich höher. Die zurzeit insgesamt noch geringe Zahl von Betrieben und Beschäftigten mit Kapital- und Gewinnbeteiligung lässt noch recht viel Spielraum für eine stärkere Nutzung dieser Instrumente zu.

Tabelle 55: Betriebe mit Kapital- und Gewinnbeteiligung in Niedersachsen 2005, Anteile in Prozent

Bereich	Anteile in Prozent	
	Kapitalbeteiligung	Gewinnbeteiligung
Niedersachsen		
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit ...	4	14
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Betrieben mit ...	36	62
Betriebe mit ...	5	7
Land-, Forstwirtschaft ^{a)}	7	–
Bergbau, Wasser, Energie ^{a)}	21	61
Verarbeitendes Gewerbe	11	12
Baugewerbe	9	7
Handel und Reparatur	3	9
Verkehr, Nachrichten	1	7
Kredit-, Versicherungsgewerbe	8	37
unternehmensnahe Dienstlungen	7	4
Erziehung, Unterricht	–	0
Gesundheits-, Sozialwesen	3	1
Sonstige Dienstleistungen	6	7
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	–	–
1-4 Erwerbstätige	4	2
5-19 Erwerbstätige	6	7
20-99 Erwerbstätige	6	21
100-499 Erwerbstätige	4	18
500 und mehr	19	33
Westdeutschland	2	9

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