
Beschäftigungstrends 2007

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2007 für das
Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel der Leibniz Universität Hannover

Bearbeiter: Vanessa Lange, Wolfgang Meyer und Luca Rebeggiani

April 2008

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

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

Inhaltsverzeichnis:

0	In aller Kürze	1
1	Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und -entwicklung.....	9
2.1	Entwicklung 2000 bis 2007 insgesamt	9
2.2	Struktur und Entwicklung nach Branchen	13
2.3	Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen	15
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.....	25
3.2	Mini- und Midi-Jobs	27
3.3	„1-Euro-Jobs“	28
3.4	Teilzeitbeschäftigung	29
3.5	Befristete Beschäftigung	30
3.6	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte	31
4	Personalpolitik.....	33
4.1	Grundlagen der Personalplanung	33
4.2	Einstellungen, Abgänge und freie Stellen	34
4.3	Künftige Stellenbesetzung für Fachkräfte	42
4.4	Betriebliche Ausbildung.....	48
4.5	Fort- und Weiterbildung.....	60
5	Wirtschaftliche Lage	68
5.1	Geschäftsvolumen und Produktivität.....	68
5.2	Ertragslage.....	71
5.3	Investitionen.....	72
5.4	Innovationen	76
5.5	Öffentliche Förderung	80
5.6	Tarifbindung, Öffnungsklauseln, Kapital- und Gewinnbeteiligung	81

0 In aller Kürze

Erwerbstätigkeit:

Der wirtschaftliche Aufschwung des Vorjahres setzte sich, wenn auch abgeschwächt, 2007 fort und führte zu einem anhaltenden Anstieg der Erwerbstätigkeit. Der stärkste Zuwachs trat wie in den Vorjahren bei geringfügig Beschäftigten auf, aber auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nahm erneut zu. Zwar gehen die Wachstumsimpulse nur von einem guten Viertel der Betriebe aus, aber dies reichte aus um die parallel existierenden Schrumpfungen mehr als auszugleichen. Die Wachstumskerne befanden sich vor allem in verschiedenen Dienstleistungsbereichen, aber auch das Verarbeitende und das Baugewerbe haben, nach großen Verlusten zwischen 2000 und 2005, erfreulicherweise wieder das Personal aufgestockt. Den größten Zuwachs im aktuellen Berichtsjahr gab es im kleinbetrieblichen Bereich, während Großbetriebe insgesamt sogar einen Stellenabbau aufweisen. In einer mittelfristigen Betrachtung (2004 bis 2007) haben mittlere Betriebe die günstigste Entwicklung. Wachsende Betriebe sind tendenziell relativ jung, sind vor allem Einbetriebsunternehmen und werden in der Rechtsform der Personengesellschaft oder der GmbH geführt. Bei regionaler Differenzierung zeichnet sich der ehemalige Regierungsbezirk Weser-Ems positiv aus, während von der Metropolregion H-BS-GÖ bisher nicht die erhofften Beschäftigungsimpulse ausgingen. Ob diese Entwicklungen längerfristig anhalten, lässt sich gerade angesichts der wieder abflachenden Konjunktur noch nicht sagen. Die Betriebe sind in ihren mittelfristigen Vorausschätzungen bis 2012 immerhin leicht positiv gestimmt und gehen eher von einer Zunahme als von einem Abbau der Beschäftigung aus.

Personalstruktur:

Der in den letzten Jahren vorhandene Trend zur Verschiebung der Personalstruktur zu Gunsten der höher qualifizierten Beschäftigten scheint zumindest vorübergehend gestoppt worden zu sein. Der Anteil Hochqualifizierter blieb 2007 nahezu konstant, während einfache Tätigkeiten sogar leicht zugenommen haben. Frauen sind bei einfachen Tätigkeiten über- und bei hochqualifizierten unterrepräsentiert. Die Umstrukturierung von Vollzeitbeschäftigung in Dauerjobs zu einer stärkeren Nutzung von befristeter Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung hat sich 2007 ebenfalls nicht fortgesetzt. Auch hier haben sie die Anteilswerte auf dem Niveau des Vorjahres stabilisiert. Eine Ausnahme stellt die stärkere Nutzung von Midi- und 1-Euro-Jobs dar.

Einstellungen, Abgänge und freie Stellen:

Entsprechend der Gesamtentwicklung ist die Zahl der Einstellungen im 1. Halbjahr 2007 höher als die der Abgänge und zwar um 35.000. Der Personalumschlag ist erneut etwas angestiegen. Der Frauenanteil an den Einstellungen entspricht in etwa ihrem Anteil an den Erwerbstätigen, während Frauen an den Abgängen nur unter-

proportional teilnehmen. Zwei von fünf Einstellungen erfolgten befristet, bei Frauen lag dieser Anteil noch etwas höher. Gut 10 Prozent der Betriebe hätten gern noch mehr Beschäftigte eingestellt. Einstellungsprobleme gab es vor allem bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Zum Befragungszeitpunkt gab es 39.000 offene Stellen. Bei den Abgängen geht mindestens in der Hälfte der Fälle die Trennung vom Betrieb aus.

Künftige Stellenbesetzung für Fachkräfte:

Knapp ein Viertel aller Betriebe rechnet für die nächsten zwei Jahre mit Stellenbesetzungen für Fachkräfte, zum Teil auf Grund eines altersbedingten Ausscheidens von Fachkräften. Gut die Hälfte dieser Betriebe erwartet, dass die Stellenbesetzung problemlos möglich sein wird. Die andere Hälfte befürchtet dagegen Besetzungsprobleme, vor allem weil generell zu wenig Bewerber vorhanden sind, bzw. die von ihnen benötigten Zusatzqualifikationen schwer am Markt zu finden sind. Etwa ein Drittel sieht die eigenen Arbeitsbedingungen als unattraktiv an bzw. hält die Lohnforderungen der Bewerber für zu hoch. Zur innerbetrieblichen Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs setzen die meisten Betriebe auf innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch und Weiterbildung. Einer Verlängerung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird nur von 18 Prozent hohe Priorität zugeordnet.

Betriebliche Ausbildung:

Die Situation im Bereich der betrieblichen Ausbildung ist in mehrerer Hinsicht uneinheitlich. Zum einen zeigen sich wie in den Vorjahren starke Branchenunterschiede, wobei sich ausbildungsstarke (z.B. Baugewerbe) und –schwache Bereiche (z.B. Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung) nicht wesentlich geändert haben. Zum anderen verändern sich einzelne Ausbildungsindikatoren in unterschiedliche Richtungen. Der Anteil der ausbildenden Betriebe ist konstant bei einem Drittel geblieben. Das Ausbildungsvolumen hat sich insgesamt leicht erhöht, bei den weiblichen Auszubildenden aber etwas verringert. Zurückgegangen ist auch das Ausbildungsplatzangebot im Ausbildungsjahr 2006/07 sowie der Anteil der Betriebe mit Abschlüssen im aktuellen Jahr. Nach mehrjährigem Rückgang ist erstmals wieder die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen gestiegen und deren Übernahmechancen haben sich verbessert, und zwar sowohl für männliche wie weibliche Auszubildende.

Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildung bildet, intern oder extern durchgeführt, einen wichtigen Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Im ersten Halbjahr 2007 förderten 45 Prozent der Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen, an denen 21 Prozent aller Erwerbstätigen teilnahmen. Das Ausmaß hat sich somit gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Erneut fällt die höhere Partizipation von Frauen auf. Das höchste Weiterbildungsengagement findet sich in den Berei-

chen Kredit- und Versicherungsgewerbe (90 Prozent der Betriebe) sowie Erziehung und Unterricht (75 Prozent), während in der Land- und Forstwirtschaft nur etwa ein Viertel der Betriebe weiterbilden. Größere Unternehmen beteiligen sich generell mehr als kleinere, zudem steigt der Anteil deutlich bei Betrieben mit Mitarbeitervertretung und mit höherem Anteil qualifizierter Beschäftigter. Es dominieren institutionelle Formen der Weiterbildung, aber auch die Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie die durch Qualitäts-/Werkstattzirkel hat an Bedeutung gewonnen. Die Weiterbildung findet überwiegend während der Arbeitszeit statt und deren Kosten werden überwiegend von den Betrieben getragen. Auch hier gibt es allerdings erhebliche Branchen- und Größenunterschiede.

Geschäftsvolumen und Ertragslage:

Die niedersächsischen Betriebe haben 2006 (dem letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr vor der Befragung) im Durchschnitt einen Umsatz von 3,1 Millionen Euro erwirtschaftet, was eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Die Entwicklung der Bruttowertschöpfung pro Arbeitskraft (Arbeitsproduktivität), ist nicht eindeutig. Während der Median gestiegen ist, ist der Durchschnitt auf 49.000 Euro gefallen. Eine solche Spaltung der Entwicklung ist aber im Aufschwung nicht ungewöhnlich. Für das kommende Jahr überwiegen bei den Betrieben die positiven Einschätzungen. Die insgesamt erfreuliche Entwicklung schlägt sich auch in einer verbesserten Ertragslage nieder, die mit der Note 2,9 besser als in den letzten Jahren bewertet wird.

Investitionen und Innovationen:

Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe hängt unter anderem vom technischen Stand der Anlagen ab, der von sechzig Prozent der Firmen mit gut bis sehr gut beurteilt wird. Betriebe mit modernen Anlagen haben in der Vergangenheit zu einem vergleichsweise hohen Anteil investiert. Im Durchschnitt ist der Anteil investierender Betriebe etwas zurückgegangen, die Investitionssumme ist aber deutlich gestiegen. Etwa die Hälfte davon machen Erweiterungsinvestitionen aus, wobei diese vor allem im Verarbeitenden Gewerbe getätigt werden. Die Investitionstätigkeit steigt mit zunehmender Betriebsgröße deutlich an. Die Planungen für das Befragungsjahr waren tendenziell positiv und auch hier stach der Bereich Verarbeitendes Gewerbe positiv hervor. Über ein Drittel der Betriebe konnte im Zeitraum 2005-2006 Produktinnovationen vermelden, davon überdurchschnittlich viele im Verarbeitenden Gewerbe und unter den großen Unternehmen. Als wichtigste Verfahrensinnovation wurde die Verbesserung der Qualitätssicherung genannt, die von einem Viertel der Betriebe umgesetzt wurde. Auffällig ist im Vergleich zu Westdeutschland die stärkere Bedeutung von organisatorischen Problemen als Investitionshemmnis und der geringere Kooperationsgrad bei der Forschung.

Öffentliche Förderung:

Öffentliche Fördermittel für Investitions- und Sachausgaben erhielten ähnlich wie in den Vorjahren nur 4 Prozent der Betriebe. Mit ca. 68.000 Euro ist dabei der durchschnittliche Förderumfang um fast die Hälfte gegenüber 2004 zurückgegangen. Gestiegen ist dagegen der Anteil der Unternehmen, die Zuschüsse zur Förderung der Beschäftigung erhalten: Diese machen mittlerweile ein Sechstel der Betriebe aus, wobei insbesondere Praktika zur Berufsvorbereitung gefördert werden. Bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und in der Öffentlichen Verwaltung erhalten viele Betriebe Zuschüsse für die Beschäftigung von 1-Euro-Jobbern. Pro geförderten Betrieb werden drei Stellen bezuschusst.

Tarifbindung, Öffnungsklauseln, Kapital- und Gewinnbeteiligung:

Die grundlegende Tendenz sinkender Tarifbindungsgrade hat sich auch im Jahr 2007 fortgesetzt. Waren 2002 noch 50 Prozent der Betriebe an einen Branchentarifvertrag gebunden, so sinkt dieser Anteil auf 37 Prozent (2007). Bei den Erwerbstätigen ist diese Entwicklung mit 65 Prozent (2002) und 50 Prozent (2007) ebenso deutlich. Haus- bzw. Firmentarifverträge und die freiwillige Orientierung an Branchentarifverträgen kompensieren diesen Trend nur zum geringen Teil. Der Grad der tariflichen Bindung steigt mit der Unternehmensgröße und ist in den Bereichen Baugewerbe sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung am höchsten, in eher jungen, dynamisch wachsenden Branchen wie unternehmensnahe Dienstleistungen am niedrigsten. Der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Bezahlung und der Anteil der davon profitierenden Beschäftigten ist 2007 zum zweiten Mal in Folge gestiegen bzw. konstant auf hohem Niveau geblieben, nachdem er von 2000 bis 2005 kontinuierlich gesunken war. Eine Alternative zu einem Ausstieg aus der Tarifbindung kann in der Anwendung tariflicher Öffnungsklauseln liegen. Gegenüber 2005 ist der Anteil der Betriebe, deren Tarifverträge Öffnungsklauseln enthalten, leicht gestiegen, deren tatsächliche Nutzung aber geringfügig gefallen. Insgesamt ist dies bei jedem zwanzigsten Unternehmen (fünf Prozent) der Fall und betrifft, da es sich zumeist um größere Betriebe handelt, acht Prozent der Erwerbstätigen. Kapital- und Gewinnbeteiligung gibt es nach wie vor nur in relativ wenig niedersächsischen Betrieben.

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 2006 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 wichtigen Bestimmungsgrößen zu erheben, um eine verlässliche Basis für die wirtschaftspolitische Diagnose und Therapie zu gewinnen. Die Befragung des Jahres 2006 konzentrierte sich dabei unter anderem auf betriebliche Standortfaktoren sowie betriebliche Beschäftigungsbündnisse.

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. 185.600 niedersächsischen Betriebe im Juni 2006, 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 2007 liegen von 1088 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 knapp 10 Prozent des Personals hier tätig. In den beiden oberen Größenklassen mit ca. 2 Prozent der Betriebe finden sich dagegen 43 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die meisten Betriebe gehören zum Sektor Dienstleistungen (73 Prozent mit 66 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 25 Prozent des Personals Arbeitsplätze bietet. Die Struktur ist gegenüber dem Vorjahr nur marginal verändert. Auch wenn man zeitlich bis 2001 zurückgeht, zeigen sich kaum Unterschiede. Am auffallendsten ist der Anstieg im Gesundheits- und Sozialwesen um 3,5 Prozentpunkte und der Rückgang im Bereich öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

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 2006 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2007

Branche	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2006					Niedersachsen insgesamt		Interviews 2007
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	absolut	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft	8.533	1.419	237	14	1	10.204	5,5	32
Bergbau, Energie, Wasser	352	270	174	63	8	867	0,5	20
Verarbeitendes Gewerbe	7.286	5.695	2.793	847	124	16.745	9,1	265
Baugewerbe	10.932	6.774	1.287	108	2	19.103	10,3	74
Handel, Reparatur	24.901	12.533	3.340	393	15	41.182	22,2	170
Verkehr, Nachrichten	4.873	2.841	1.094	141	21	8.790	4,7	40
Kredit-, Versicherungsgew.	3.783	903	387	146	18	5.237	2,8	31
unternehmensnahe Dienst.	11.409	6.752	1.874	325	78	20.438	11,0	123
Erziehung, Unterricht	2.482	2.135	600	72	11	5.300	2,9	49
Gesundheits-, Sozialwesen	17.421	5.862	1.745	375	28	25.431	13,7	118
sonst. Dienstleistungen	16.855	4.447	892	90	4	22.288	12,0	79
Org. o. E., öff. Verwaltung ^{a)}	3.828	1.656	1.225	372	39	7.120	3,8	87
nicht zuzuordnen	2.692	39	3	4	1	2.739	1,5	-
Niedersachsen	115.347	51.326	15.651	2.931	350	185.624	100,0	
Anteil in Prozent	62,1	27,7	8,4	1,6	0,2	100,0		
Interviews 2007	162	283	326	228	89			1088

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 im Bereich Bergbau, Energie und Wasser nicht erfüllt. In diesem Fall werden die entsprechenden Daten – mit einem Warnhinweis versehen – teilweise ausgewiesen, aber im Regelfall nicht kommentiert. Ein Blick auf

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

In den folgenden Auswertungen werden – mit wenigen Ausnahmen – hochgerechnete Werte präsentiert. Die Angaben beziehen sich auf „gültige Fälle“, d. h. auf die Betriebe, die auf eine Frage prinzipiell antworten können; z. B. bei Fragen nach Details des betrieblichen Ausbildungsverhaltens bilden alle ausbildenden Betriebe die Gruppe der gültigen Fälle. Innerhalb dieser Gruppe werden „Antworter“ und „Nichtantworter (weiß nicht/keine Angabe)“ unterschieden. Sofern nicht anders angegeben, stellen jeweils die Antworter die Basis der Prozentangaben (= 100 Prozent) dar. Die Gruppe der Nichtantworter ist mit Werten um 1 bis 2 Prozent der gültigen Fälle meist sehr klein. Die wenigen Ausnahmen mit höheren Nichtantworteranteilen betreffen i.d.R. quantitative Angaben wie Umsatz, Investitionssumme oder Lohnsumme.

2 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und -entwicklung

2.1 Entwicklung 2000 bis 2007 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. Bis 2004 wurde diese Gesamtgruppe als „Beschäftigte“ bezeichnet. Da man mit diesem Begriff möglicherweise aber nur abhängig Beschäftigte assoziiert, wird seit 2005 in Anlehnung an die Begriffsbildung des Statistischen Bundesamtes bei der Gesamtgruppe stattdessen von „Erwerbstätigen“ gesprochen. Allerdings ist auch diese Begriffsverwendung nicht ganz präzise, da die Gruppe der tätigen Inhaber im Panel nicht vollständig erfasst wird.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.

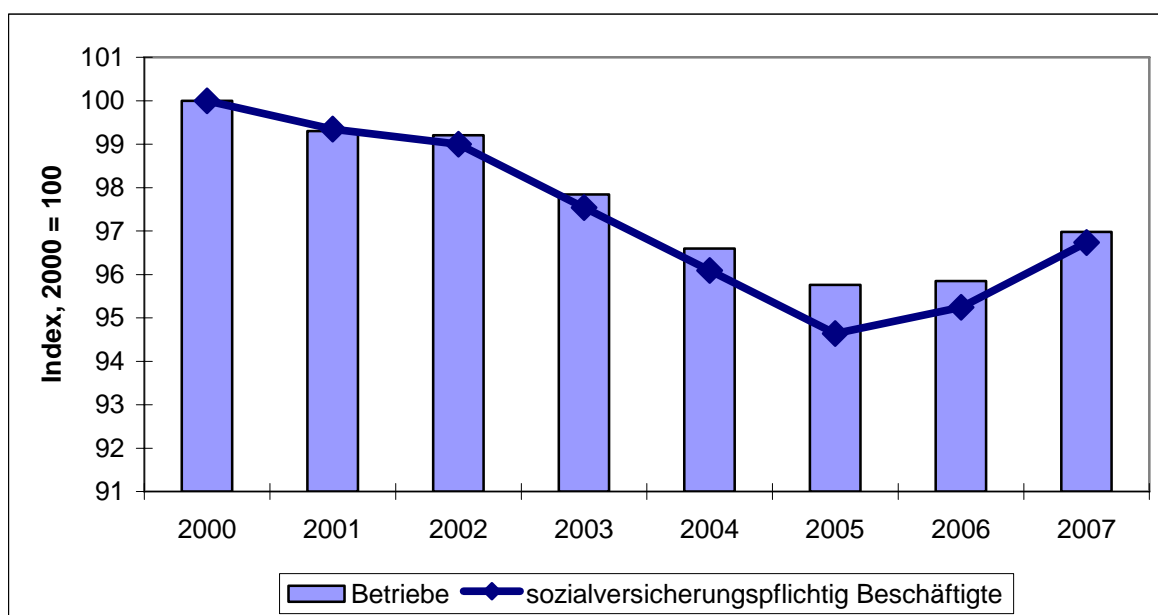
Im Betriebspanel werden wie gesagt Fälle von Erwerbstätigkeit registriert. Daher kann es zu Doppelzählungen kommen, wenn Personen in mehreren befragten Betrieben Arbeitsverhältnisse hatten. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen muss auch beachtet werden, dass sich die quantitativen Angaben im Betriebspanel 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 2007 anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach. In dieser Statistik sind nur Informationen über die Teilgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten, die allerdings zum Kern des Arbeitsmarktes zählt. Die Ausgangswerte des Jahres 2000 (194.000 Betriebe mit 2.436.000 Erwerbstätigen) werden gleich 100 gesetzt. In den ersten

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

Jahren des Betrachtungszeitraums verlief die Entwicklung sowohl bei den Betrieben wie bei den Beschäftigten mit einer abwärts gerichteten Tendenz. Niedersachsen lag damit im Trend der meisten Bundesländer. Begünstigt durch die im vergangenen Jahr spürbare allgemeine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ist aber die Abwärtsbewegung jetzt – zumindest vorübergehend – gestoppt. Sowohl die Zahl der Betriebe wie der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat wieder – in bescheidenem Umfang – zugenommen. Auch dies entspricht in etwa der Entwicklung in der Vergleichsregion.

Abbildung 1: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2007, Stand: jeweils 30.06.



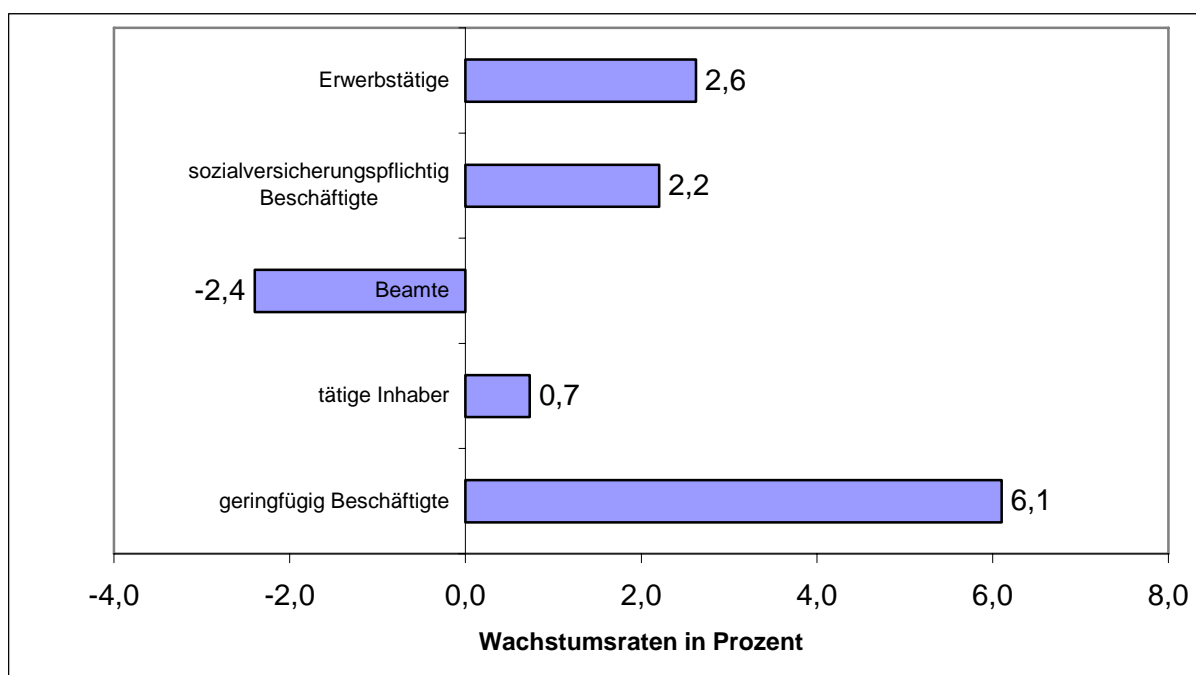
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Der in Abbildung 1 dargestellte negative Trend bis 2005 galt vor allem für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Für die Gruppe der tätigen Inhaber und der geringfügig Beschäftigten kam der Umbruch schon deutlich früher. Abbildung 2 zeigt die Entwicklung für die verschiedenen Gruppen von 2006 auf 2007 und bestätigt noch einmal das eben angesprochene Muster. Die Grundtendenz weist wie im Vorjahr aufwärts und zwar mit 2,6 Prozent für die Erwerbstätigen insgesamt noch etwas stärker als 2006.³ Diese Stärkung der Aufwärtsentwicklung ist vor allem auf eine höhere Zuwachsrate im Bereich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurückzuführen. Den höchsten Anstieg weist zwar wieder die Gruppe der geringfügig

³ Bei den Beamten ist die Abwärtsbewegung nach dem in Abbildung 2 dargestellten Ergebnis auch 2007 noch nicht gestoppt. Allerdings ist der Unsicherheitsbereich der Hochrechnung bei dieser Personengruppe besonders hoch, so dass auf eine eindeutige Aussage an dieser Stelle verzichtet wird.

Beschäftigten aus, aber die zeichnet sich schon seit längerem durch hohe Zuwachsraten aus. Gegenüber dem Jahr 2000 ist sie um 19 Prozent angewachsen,⁴ während die anderen Gruppen bestenfalls nicht geschrumpft sind. Der aktuellen Grundtendenz folgend nimmt die Gruppe der tätigen Inhaber, die mithelfende Familienangehörige umfasst, ebenfalls zu, wenn auch mit knapp 1 Prozent weniger als im Vorjahr. Im Hinblick auf die Struktur ähnelt die Entwicklung in Niedersachsen weitgehend der der Vergleichsregion Westdeutschland.

Abbildung 2: Wachstumsraten der Erwerbstätigen in Niedersachsen 2006 in Prozent



Es spricht einiges dafür, dass die lang erhoffte Trendwende am Arbeitsmarkt eingetreten ist. Zwar sagen die Prognosen für das laufende Jahr eine Abschwächung der konjunkturellen Aufwärtsbewegung voraus, aber den Arbeitsmarkt sollen immer noch positive Impulse erreichen. Dabei bestehen allerdings vielfältige Risiken, die mit Schlagworten wie „Rezession in den USA“, Finanzmarktkrise“, „Ölpreisentwicklung“ und „Streiks zur Durchsetzung erheblicher Tariflohnsteigerungen“ nur angedeutet werden können.

Die 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 gut der Hälfte

⁴ Im längerfristigen Vergleich beinhaltet diese Gruppe neben den geringfügig Beschäftigten die sonstigen Beschäftigten, die z.B. Personen in „Ein-Euro-Jobs“ umfassen.

der Betriebe keine Veränderung ergeben. Die andere Hälfte teilt sich auf in einen etwas größeren Teil mit wachsenden Betrieben und einen etwas kleineren mit schrumpfenden. Da zudem der Wachstumsprozess mit 15 Prozent ausgeprägter ist als der Schrumpfungsprozess mit 10 Prozent, ergibt sich für das Aggregat „alle Betriebe“ eine positive Entwicklung.

Tabelle 2: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2006 auf 2007, Stand: jeweils 30.06.

Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2006 auf 2007 ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	in Tausend	Anteil in Prozent	Änderung 06-07 in Tausend	Änderung 06-07 in Prozent
gestiegen	51	28	+ 184	+ 15,1
gleich geblieben	96	52	0	0,0
gefallen	36	20	- 105	- 9,8

Lesebeispiel „gestiegen“: In 51.000 Betrieben, entsprechend einem Anteil von 28 Prozent, ist die Zahl der Erwerbstätigen gestiegen und zwar um 184.000, entsprechend einer Steigerungsrate von 15,1 Prozent.

Bereits im letzten Jahr zeigte sich, dass die in der öffentlichen Diskussion häufig geäußerte Vermutung, Arbeitsplätze gingen in großem Umfang durch Schließungen von Betriebsteilen, Ausgründungen oder Ausgliederungen verloren, durch die hier vorliegenden Daten nicht bestätigt wird. Nur 2 Prozent der Firmen sind von solchen Veränderungen betroffen, und im Durchschnitt gehen dabei 6 Arbeitsplätze verloren. Gleichzeitig gibt es in 1 Prozent der Firmen Eingliederungen von Betrieben oder Unternehmensteilen, so dass der Nettoeffekt noch kleiner ist. Allerdings kann dies für einzelne Betriebe wie einzelne Regionen trotzdem ein bedeutsamer Verlust an Arbeitsplätzen sein.

Für das laufende Jahr rechnen die meisten Betriebe mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl; 14 Prozent erwarten eine steigende und 7 Prozent eine fallende Belegschaft (Tabelle 3). Damit hat sich der leicht positive Trend des Jahres 2006 verstärkt. Insgesamt wird dennoch mit einer etwa stabilen Beschäftigung gerechnet. Für die lange Frist (bis 2012) überwiegt bei knapp einem Drittel der Unternehmen die Ungewissheit; während die Anzahl der optimistisch gestimmten Betriebe in etwa gleich bleibt, liegt die Anzahl derer, die eine sinkende Beschäftigung erwarten, ca. doppelt so hoch.

Tabelle 3 weist auch aus, dass die kurzfristigen Erwartungen in Niedersachsen und Westdeutschland sich nicht wesentlich unterscheiden.

Tabelle 3: Erwartete Beschäftigtenentwicklung bis Juni 2008 bzw. Juni 2012

Die Beschäftigung wird bis Juni... voraussichtlich...	Anteil an allen Betrieben in Prozent			
	2008		2012	
	Nieder- sachsen	West- deutschland	Nieder- sachsen	West- deutschland
etwa gleich bleiben	72	72	43	45
eher steigen	14	14	18	15
eher fallen ^{a)}	7	5	11	10
Kann man noch nicht sagen	7	9	28	30

a) Angaben für 2012 einschließlich der Kategorie „trifft nicht zu, Betrieb wird wahrscheinlich nicht mehr existieren“

Wie in den vergangenen Jahren wurde auch geprüft, ob die im Vorjahr geäußerten Erwartungen eingetroffen sind oder nicht. Dabei zeigt sich, dass gut die Hälfte der Betriebe die Entwicklungstendenz (konstant, wachsend, schrumpfend) richtig vorher gesehen hat. Die Gruppe, die zu pessimistisch war und die Entwicklung unterschätzt hat, ist etwas größer (25 Prozent) als die Gegengruppe, die sie überschätzt hat (19 Prozent). Dementsprechend ist die tatsächliche Entwicklung ja auch besser ausgefallen, als im Vorjahr erwartet worden war. Differenziert nach Branchen zeigt sich dieses Einschätzungsmuster ganz ausgeprägt im Bereich Verkehr und Nachrichten, während in den sonstigen Dienstleistungen es sich genau umgekehrt verhielt (Unterschätzung 19 Prozent, Überschätzung 31 Prozent).

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 (21 Prozent), Handel und Reparatur (17 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (13 Prozent) sowie unternehmensnahe Dienstleistungen (11 Prozent) von besonderer Bedeutung.

Tabelle 4: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2000, 2006 und 2007 nach Branchen, Stand: jeweils 30.06.

Branche	Erwerbstätige insgesamt				Änderung 2006/7 in Prozent	Betriebe 2007 Anteil in Prozent	Erwerbstätige pro Betrieb 2007 Anzahl
	2000 in Tausend	2006 in Tausend	2007 in Tausend	Anteil in Prozent			
Land-, Forstwirtschaft	95	61	60	2	-1,3	6	6
Verarbeitendes Gewerbe	644	622	630	21	1,4	9	38
Baugewerbe	250	184	189	6	2,5	10	10
Handel, Reparatur	592	532	536	17	0,7	23	13
Verkehr, Nachrichten	158	158	174	6	8,8	5	19
Kredit-, Versicherungsgewerbe	126	102	104	3	1,7	3	20
unternehmensn. Dienstleistungen	252	313	338	11	7,3	14	13
Erziehung, Unterricht	158	106	107	3	1,2	3	20
Gesundheits-, Sozialwesen	315	372	386	13	3,9	11	19
sonstige Dienstleistungen	189	235	237	8	0,8	12	11
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	333	282	285	9	1,2	4	40
Niedersachsen	3.154	3.000	3.078	100	2,6	100	17

In den meisten Branchen zeigt sich von 2006 auf 2007 eine positive Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen. Nur der Bereich Land- und Forstwirtschaft schrumpft leicht. An der Spitze der wachsenden Wirtschaftszweige stehen Verkehr und Nachrichten sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen, gefolgt mit einigem Abstand vom Bereich Gesundheit und Sozialwesen. Erfreulich, dass sich der Aufwärtstrend im Baugewerbe weiter fortgesetzt hat und dass auch im Verarbeitenden Gewerbe die Zahl der Erwerbstätigen weiter steigt. Der Anstieg in den meisten Wirtschaftsbereichen ist zwar zu einem Teil auf einen Zuwachs an Stellen für geringfügig Beschäftigte, aber fast immer zu einem Teil auch auf zusätzliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zurückzuführen. Lediglich im Bereich Handel und Reparatur und bei den sonstigen Dienstleistungen geht die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung trotz Aufwärtstendenz noch etwas zurück.

Den mittelfristigen Strukturwandel erkennt man bei einem Vergleich der Erwerbstätigenanteile des Jahres 2000 mit den aktuellen Werten. Bei einigen Branchen ist eine eindeutige Entwicklungslinie erkennbar, und zwar in Richtung Wachstum beim Gesundheits- und Sozialwesen und in Richtung Schrumpfung in der Land- und Forstwirtschaft. Bei anderen ist sie uneinheitlich, so z. B. beim Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe.

Allerdings muss sowohl bei Schrumpfungs- wie auch bei Wachstumsprozessen von Branchen bedacht werden, dass diese nicht einheitlich verlaufen. In dem stark wachsenden Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen stehen 27 Prozent wachsender Betriebe 12 Prozent schrumpfender gegenüber, bei 61 Prozent mit gleich bleibender Beschäftigung. Im Bereich Land- und Forstwirtschaft, der insgesamt Erwerbstätige verliert, haben 53 Prozent konstante Belegschaft, und 28 Prozent schrumpfenden Betrieben stehen 19 Prozent wachsende gegenüber.

Die Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung bis 2008 bzw. 2012 unterscheiden sich zwischen den Branchen durchaus. Die Erwartungen der Betriebe in den meisten Dienstleistungsbereichen sind etwas positiver als die gesamtwirtschaftlichen Durchschnittserwartungen. Bei anderen Branchen ist der Pessimismus etwas ausgeprägter (öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter). Auch in der Bauindustrie rechnet trotz guter Beschäftigungsentwicklung im vergangenen Jahr ein im Vergleich zum Durchschnitt großer Teil mit erneuten Beschäftigungsrückgängen.

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 2,2 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Personen ein Anteil von 37 Prozent an den Erwerbstätigen. Derartige Betriebe finden sich vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Stark kleinbetrieblich organisiert sind dagegen die Land- und Forstwirtschaft und 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 2006 schlossen oder zogen in ein anderes Bundesland, andere waren nicht mehr bereit, den Fragebogen 2007 auszufüllen. Bekannt ist umgekehrt aber, wie viele Erwerbstätige die 2007 befragten Betriebe im Vorjahr hatten. Basiert die Analyse auf diesen Angaben, sind die Ergebnisse 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 aber in diesem Jahr wie im Vorjahr das eingangs geschilderte Grundmuster bestätigt wird. Die Zuwächse sind im kleinbetrieblichen Bereich (bis 19 EWT) relativ hoch, werden bei mittleren Betrieben kleiner und in den Großbetrieben (ab 500 Erwerbstätige) liegt eine leichte Schrumpfung vor.

Tabelle 5: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Stand: jeweils 30.06.

Betriebsgrößenklasse ^{a)}	Erwerbstätige insgesamt				Betriebe 2007	
	2007		Änderung 2006/7		in Tausend	Anteil in Prozent
	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent		
1-4 Erwerbstätige	196	7	7	3,7	74	41
5-19 Erwerbstätige	776	25	32	4,2	82	45
20-99 Erwerbstätige	948	31	28	3,0	23	13
100-499 Erwerbstätige	687	22	16	2,3	3	2
500 und mehr	472	15	-5	-1,0	0,4	0,2
Niedersachsen	3.078	100	78	2,6	183	100

a) Die Einteilung in Größenklassen erfolgt anhand der Zahl der Erwerbstätigen insgesamt am 30.06.2006.

Differenziert man die Betrachtung nach Beschäftigungsgruppen, so bestätigt sich das genannte Muster im Wesentlichen. Die mittleren drei Betriebsgrößenklassen bauen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf, die Großunternehmen wie die ganz kleinen dagegen ab.

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

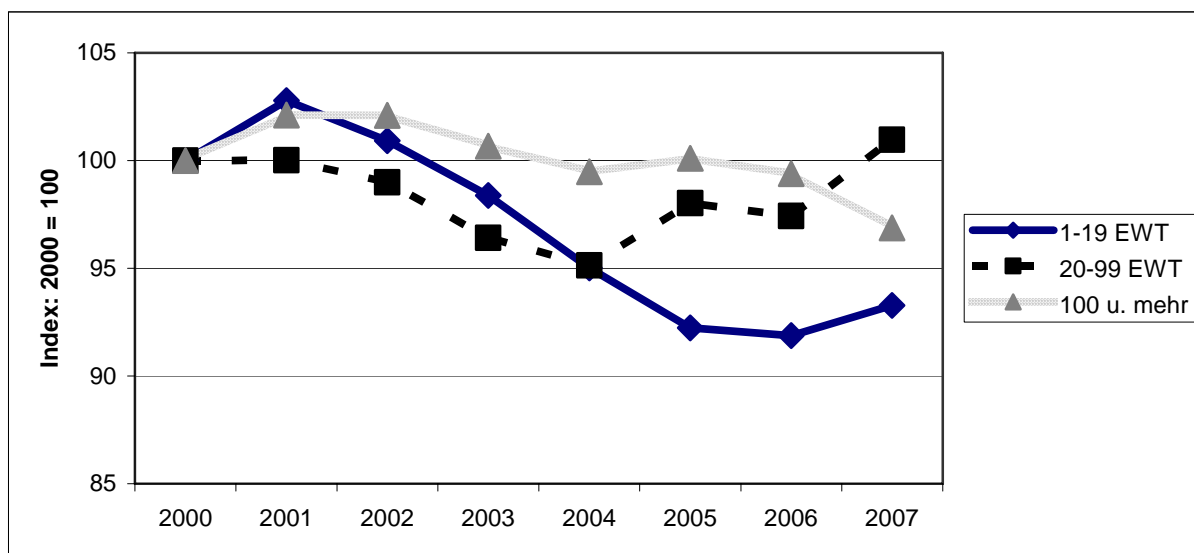
Um die Entwicklung über einen etwas längeren Zeitraum verfolgen zu können, werden im folgenden Schritt nur die Betriebe betrachtet, die an allen Befragungen seit 2000 teilgenommen haben. Die Einteilung in Größenklassen erfolgt anhand der Situation im Ausgangsjahr 2000 und deren Beschäftigung wird jeweils gleich 100 gesetzt. Die in Abbildung 3 angegebenen Indexwerte für die Folgejahre beschreiben dann die Beschäftigungsentwicklung der Ausgangskohorten in der Stichprobe, da wegen großer Fehlertoleranzen auf eine Hochrechnung verzichtet wird. Zusätzlich muss noch darauf hingewiesen werden, dass die in der Abbildung verzeichneten

Trends nach oben verzerrt sind, weil sie auf der Basis überlebender Betriebe ermittelt werden und Betriebsschließungen daher nicht berücksichtigt werden können. Geht man davon aus, dass die Schließungswahrscheinlichkeit mit sinkender Betriebsgröße zunimmt, dann ist die Überzeichnung bei Kleinbetrieben größer als bei Großbetrieben.

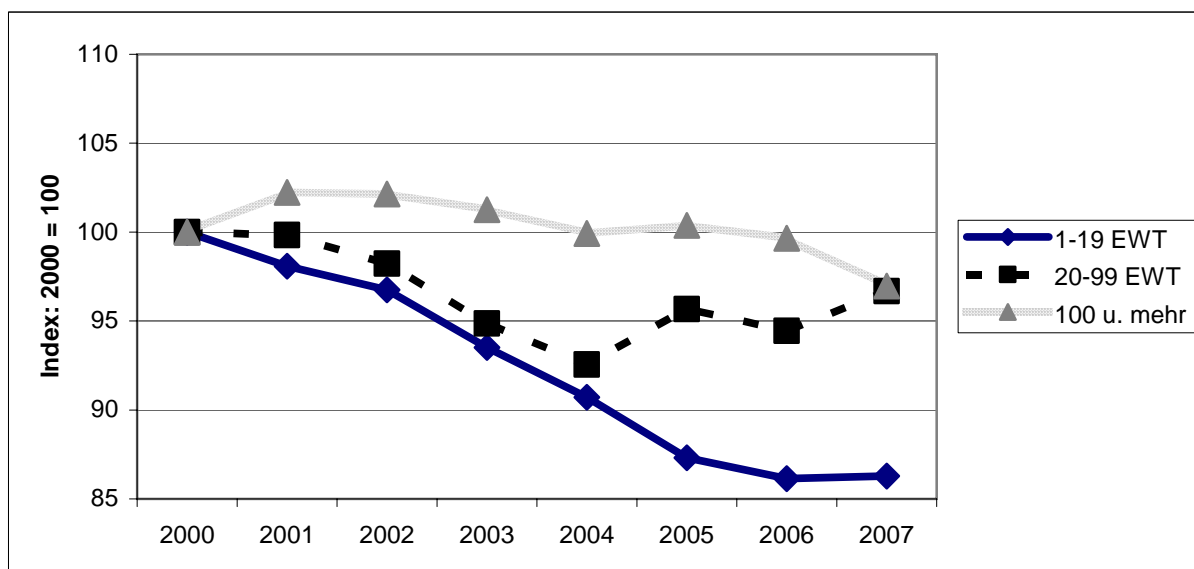
Da aus verschiedenen Gründen von Jahr zu Jahr Betriebe aus dem Panel ausscheiden, wird die Gruppe, die an allen Befragungen teilgenommen hat, immer kleiner und beträgt jetzt 281 Einheiten. Die kleinste und die größte Betriebsgrößenklasse sind nur noch schwach besetzt, so dass sie jeweils mit der Nachbargruppe zusammengefasst werden muss. In Abbildung 3 sind daher nur 3 Betriebsgrößenklassen eingetragen. Dies ändert das aus früheren Berichten 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. Bis 2003 verläuft die Entwicklung in allen drei Gruppen verhältnismäßig ähnlich, danach läuft sie auseinander. Während bei den Kleinbetrieben die Schrumpfung bis 2006 anhält, stabilisiert sie sich bei den Großbetrieben und geht bei der mittleren Größenklasse in Wachstum über. Im letzten Jahr nahm die Zahl der Erwerbstätigen in Großbetrieben wieder deutlich ab, während die Kleinbetriebe eine Trendwende hin zu mehr Beschäftigung verzeichneten (Abb. 3a), wenngleich diese hauptsächlich durch eine Zunahme geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse erzielt wurde. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten blieb dagegen nahezu konstant (Abb. 3b).

Abbildung 3: Entwicklung der Erwerbstätigen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2000 bis 2007 für Panelbetriebe in der Stichprobe nach der Größenklasse im Jahr 2000, Stand: jeweils 30.06.

a) Erwerbstätige (EWT)



b) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Richtet man den Fokus statt auf die zurückliegende Entwicklung auf die Erwartungen, dann zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang mit der Betriebsgröße. In der kurzfristigen Perspektive (bis 2008) sind Großbetriebe etwas optimistischer als der Durchschnitt, in der langfristigen (bis 2012) dagegen pessimistischer. Bei Kleinbetrieben verhält es sich gerade umgekehrt.

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

Tabelle 6: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie der privaten und öffentlichen Wirtschaft in Niedersachsen 2000 und 2007, Stand: jeweils 30.06.

Bereich	Erwerbstätige insgesamt					Betriebe 2007	
	2000 in Tausend	2007 in Tausend	Anteil in Prozent	Änderung 2006/7 in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
private Wirtschaft insges. ^{a)}	2.495	2.485	81	62	2,5	163	89
Mittelstand	1.423	1.467	48	45	3,1	142	77
übrige private Wirtschaft	1.072	1.018	33	17	1,7	21	12
öffentliche Wirtschaft ^{b)}	659	593	19	16	2,8	20	11
Niedersachsen	3.154	3.078	100	78	2,6	183	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 mehr als drei Viertel aller Betriebe zum Mittelstand gehören und 48 Prozent der Erwerbstätigen dort Beschäftigung finden. Klammert

man die öffentliche Wirtschaft aus der Betrachtung aus, steigen die entsprechenden Anteilswerte auf 87 und 59 Prozent an. Die in der Tabelle ausgewiesenen Werte für die Beschäftigungsentwicklung von 2006 auf 2007 setzen den 2006 begonnenen Trend fort: Der größte Teil des Beschäftigungszuwachses hat sich im Bereich des Mittelstandes ergeben. Im Bereich der übrigen privaten Wirtschaft war ein Beschäftigungszuwachs zwar vorhanden, fiel aber geringer aus. Dass die öffentliche Wirtschaft ebenfalls ein deutliches Wachstum aufweist trotz schwacher Zuwächse im Sektor öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter, liegt daran, dass im expandierenden Sektor Gesundheits- und Sozialwesen ebenfalls in größerem Umfang öffentliche Betriebe vertreten sind. Auch in der längerfristigen Perspektive weist der Mittelstand die günstigste Entwicklung aus.

2.4 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, Betriebstyp und Rechtsform

Differenziert man die Betrachtung nach dem Alter des Betriebes und unterscheidet zwei Alterskategorien, zeigt sich seit mehreren Jahren ein ähnliches Muster. Die Mehrheit der Betriebe mit jetzt knapp drei Viertel der Beschäftigten wurde vor 1990 gegründet. Mit etwa 21 Beschäftigten pro Betrieb sind ältere Firmen größer als die 1990 und später gegründeten, die im Durchschnitt 12 Personen beschäftigen. Wie in den Vorjahren ist die Entwicklung in den jungen Betrieben günstiger; gegenüber dem Vorjahr stieg die Beschäftigung hier um 5,3 Prozent, während die älteren Betriebe mit 1,3 Prozent Zuwachs zwar gegenüber 2006 etwas aufgeholt haben, jedoch hinter den jüngeren zurückbleiben. In beiden Betriebsaltersgruppen profitiert nicht nur die geringfügige Beschäftigung von der Aufwärtsentwicklung, auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nimmt jeweils zu, wobei die Wachstumsunterschiede noch etwas ausgeprägter sind als bei der Beschäftigung insgesamt.

Tabelle 7: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2007 nach Betriebsalter, Stand: jeweils 30.06.

Betriebe ...	2000 In Tausend	Erwerbstätige		Änderung 2006/7		Betriebe 2007	
		2007 In Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteil in Prozent
vor 1990 gegründet	2.534	2.111	69	27	1,3	100	55
1990 und später gegründet	479	956	31	51	5,3	83	45
Niedersachsen	3.013	3.067	100	78	2,6	183	100

a) Da für einige Betriebe keine Altersangaben vorliegen, treten bei den für Niedersachsen ausgewiesenen Werten 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 Analyse nach dem Betriebstyp von Interesse sein. Diese ist in Tabelle 8 vorgenommen worden. Wie man sieht, sind die weitaus meisten Betriebe (82 Prozent) Ein-Betriebs-Unternehmen. Sie treten vor allem im kleinbetrieblichen Bereich überproportional häufig auf und in ihnen sind 59 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 2007 nach Betriebstyp, Stand: jeweils 30.06.

Betrieb/Dienststelle ist...	Erwerbstätige					Betriebe 2007	
	2000 In Tau- send	2007 In Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2006/7 in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
Ein-Betriebs- Unternehmen	1.561	1.813	59	52	2,9	150	82
Zentra- le/Hauptverwaltung	498	436	14	11	2,5	7	4
Niederlassung/Filiale	673	689	22	16	2,4	23	12
Mittelinstanz	221	111	4	-0.3	-0,3	3	2
Niedersachsen ^{a)}	2.953	3.049	100	78	2,6	183	100

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

Im Hinblick auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit ist die Situation in den Ein-Betriebs-Unternehmen sowohl gegenüber dem Vorjahr wie gegenüber dem Jahr 2000 günstiger als bei den anderen Typen. Es steigt sowohl die sozialversicherungspflichtige wie die geringfügige Beschäftigung. Bei Niederlassungen/Filialen verlief eine ähnliche Entwicklung abgeschwächt. Zentralen/Hauptverwaltungen haben in der längerfristigen Perspektive an Bedeutung verloren, gegenüber dem Vorjahr ist die Beschäftigung allerdings gestiegen. Bei Mittelinstanzen zeigt sich dagegen eine anhaltende Schrumpfungstendenz.

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 2007 nach Rechtsform, Stand: jeweils 30.06.

	2000 In Tausend	Erwerbstätige		Änderung 2007/6		Betriebe 2007	
		2007 In Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteil in Prozent
Einzelunternehmen	557	618	20	-1	-0,2	98	54
Personengesellschaft	214	146	5	7	4,8	11	6
GmbH	1.122	1.449	47	65	4,5	52	28
Kapitalgesellschaft	290	194	6	-0,2	0	2	1
Körperschaft des öff. Rechts	599	427	14	6	1,4	8	5
sonstige Rechtsfor- men	203	234	8	2	0,8	11	6
Niedersachsen	2.985	3.068	100	78	2,6	183	100

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

In der längerfristigen Perspektive ist die Bedeutung der Einzelunternehmen, der GmbHs und der sonstigen Rechtsformen gestiegen, während die drei anderen Rechtsformen Beschäftigungsanteile verloren haben. Die aktuelle Entwicklung entspricht dem langfristigen Trend nur teilweise.

2.5 Struktur und Entwicklung nach Regionen

Die Raumstruktur des Landes wird in wirtschaftlicher Hinsicht durch die Verdichtungsräume Hannover und Braunschweig sowie die enge Verzahnung des jeweiligen niedersächsischen Umlandes mit den Stadtstaaten Bremen und Hamburg geformt. Wirtschaftlich bedeutsam sind auch die westlichen Städte Osnabrück und Oldenburg sowie Göttingen im Süden. Der übrige Raum ist stärker ländlich geprägt. Hinzu kommen im nördlichen Bereich Besonderheiten, die aus der Küstenlage resultieren. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung sind im Prinzip bis auf Kreisebene regionalisierbar. Allerdings sind die Fallzahlen zum Teil sehr klein, so dass Hochrechnungen auf dieser Ebene nicht möglich sind. Entsprechend der früheren Verwaltungsgliederung des Landes werden daher die alten 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 der Bezirk Hannover und danach Lüneburg. Die bei etwa gleichen Betriebsanteilen in beiden Bezirken deutlichen Unterschiede zwischen den Beschäftigtenanteilen zeigen, dass der Bereich Hannover eher groß- und Lüneburg eher kleinbetrieblich strukturiert ist.

Tabelle 10: Beschäftigte und Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen 2007 nach Regionen, Stand: jeweils 30.06

Region	Beschäftigte				Betriebe		
	2007		Änderung 2006/7		2007		
	in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent	
Regierungsbezirke							
Braunschweig	576	19	100	17	3,0	36	20
wachsende Betriebe		45			16,5		26
schrumpfende Betriebe		35			-8,8		18
Hannover	913	30	100	16	1,8	46	25
wachsende Betriebe		44			13,6		30
schrumpfende Betriebe		38			-8,4		24
Lüneburg	606	20	100	13	2,2	45	25
wachsende Betriebe		43			15,3		27
schrumpfende Betriebe		29			-11,1		20
Weser-Ems	984	32	100	33	3,4	56	31
wachsende Betriebe		48			15,6		28
schrumpfende Betriebe		25			-11,5		17
Metropolregion H-BS-GÖ ^{a)}	1.049	34	100	17	1,6	58	31
wachsende Betriebe		43			14,0		28
schrumpfende Betriebe		38			-8,9		22
übriges Niedersachsen	2.029	66	100	62	3,2	125	69
wachsende Betriebe		46			15,7		28
schrumpfende Betriebe		28			-10,4		19
Niedersachsen insgesamt	3.078	100		79	2,6	183	100

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

Lesebeispiel „Regierungsbezirk Braunschweig“: Die Zahl der Erwerbstätigen beträgt 576.000 oder 19 Prozent aller niedersächsischen Erwerbstätigen. Gegenüber 2006 ist die Zahl um 17.000 oder 3,0 Prozent gestiegen. Die Zahl der Betriebe beträgt 36.000 oder 20 Prozent aller niedersächsischen Betriebe. 26 Prozent aller Betriebe mit 45 Prozent aller Erwerbstätigen im Regierungsbezirk haben eine wachsende Beschäftigung, denen in 18 Prozent der Betriebe mit 35 Prozent der Beschäftigten Schrumpfungen gegenüberstehen.

Alle Regierungsbezirke konnten von 2006 auf 2007 Zuwächse bei der Anzahl der Erwerbstätigen verzeichnen, wobei auch hier der Bezirk Weser-Ems die Spitzenposition einnimmt, gefolgt vom Bezirk Braunschweig. Der Bezirk Lüneburg, der im letzten

Jahr noch Spitzenreiter war, ist dagegen auf den dritten Platz zurück gefallen. Den geringsten Beschäftigungszuwachs verzeichnete der Regierungsbezirk Hannover. 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 31 Prozent der Betriebe und 34 Prozent der Beschäftigten im Lande ab. Während aber in den Jahren 2004 und 2005 die Beschäftigungsentwicklung in der Metropolregion etwas günstiger als im übrigen Niedersachsen war, kehrte sich dieses Verhältnis von 2005 auf 2006 um, und dieser negative Trend setzte sich auch 2007 fort. Hier betrug der Beschäftigungszuwachs mit 1,6 Prozent nur die Hälfte des Wertes, der im übrigen Niedersachsen erreicht wurde.

3 Personalstruktur

3.1 Tätigkeitsgruppen

Die Erfassung der Tätigkeitsgruppen hat sich gegenüber den Vorjahren geändert, da es den Betrieben in zunehmendem Maße schwer gefallen ist, die traditionelle Einteilung der Beschäftigten nach Arbeitern und Angestellten vorzunehmen. In vielen Tarifverträgen ist die Differenzierung schon seit längerem aufgehoben und seit Anfang 2005 ist auch die bis dahin getrennte Rentenversicherung für Arbeiter und Angestellte zusammengelegt. Ungelernte Arbeiter und Angestellte mit einfachen Tätigkeiten wurden daher ebenso zu einer Kategorie zusammengefasst wie Facharbeiter und Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten und Berufsausbildung. Die Tätigkeitsgruppen spiegeln in der neuen Aufteilung vor allem die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz wider. Darüber hinaus werden leitende und ausführende Tätigkeiten getrennt. In die Auswertung wird – wie in den Vorjahren - nur der engere Tätigkeitsbereich einbezogen, d. h. der Ausbildungsbereich ist ausgegrenzt.

Auf Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten sind im Jahr 2007 etwa 24 Prozent der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) zu finden. Die Mehrheit der Erwerbstätigen übt qualifizierte Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung (59 Prozent) oder einen Fach- bzw. Hochschulabschluss (11 Prozent) erfordern. Der Anteil der tätigen Inhaber/-innen, Vorstände und Geschäftsführer/-innen beträgt 6 Prozent. Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigen sich hohe Anteile an Geringqualifizierten in verschiedenen Dienstleistungsbereichen (sonstige Dienstleistungen, Handel und Reparatur) sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Das Kredit- und Versicherungsgewerbe, die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung verfügen andererseits über einen hohen Anteil gut- bis hochqualifizierter Arbeitnehmer.

Zur Verdeutlichung des Beschäftigtenstrukturwandels ist auch die Aufteilung auf Tätigkeitsgruppen in den vorherigen Jahren wieder gegeben. Der Einfluss des Strukturwandels auf die Beschäftigungszusammensetzung scheint allerdings abgenommen zu haben. Führte dieser Anfang des Jahrzehnts zu einer deutlichen Verringerung der Tätigkeiten für wenig qualifizierte Beschäftigte und zu einem Anstieg des Anteils der Erwerbstätigen mit qualifizierten Tätigkeiten im gleichen Ausmaß, verzeichnete man 2007 sogar wieder eine leichte Zunahme der ersteren, während letzterer relativ stabil ist.

Tabelle 11: Erwerbstätige in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2003 bis 2007, Stand: jeweils 30.6.

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent				
	2003	2004	2005	2006	2007
einfache Tätigkeiten	26	25	26	22	24
qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung	59	59	57	61	59
qualifizierte Tätigkeiten mit Studium	9	10	11	11	11
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	6	6	6	6	6
Erwerbstätige ohne Auszubildende/Beamtenanwärter	100	100	100	100	100

a) Alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

Die nächste Tabelle informiert über die Aufteilung der Tätigkeitsgruppen, getrennt für weibliche und männliche Erwerbstätige im Jahr 2007. Die größte absolute Differenz (9 Prozentpunkte) zeigt sich bei weniger Qualifizierten, da 29 Prozent der Frauen und nur 20 Prozent der Männer einfache Tätigkeiten ausüben. Während bei qualifizierten Tätigkeiten mit Berufsausbildung keine Unterschiede bestehen, beträgt die Differenz bei qualifizierten Tätigkeiten mit Studium 4 Prozentpunkte zugunsten der männlichen Erwerbstätigen. Auch bei tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern sind weibliche Erwerbstätige unterrepräsentiert.

Tabelle 12: Vergleich von weiblichen und männlichen Erwerbstätigen in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen im Jahr 2007, Stand: 30.6.

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent	
	Frauen	Männer
einfache Tätigkeiten	29	20
qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung	59	59
qualifizierte Tätigkeiten mit Studium	9	13
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	3	8
Erwerbstätige ohne Auszubildende/Beamtenanwärter	100	100

a) Alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

3.2 Mini- und Midi-Jobs

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

Im Jahr 2007 beschäftigen 53 Prozent der Betriebe geringfügig Beschäftigte, ein Prozentpunkt mehr als im Jahr 2006. Im Vergleich zum Jahr 2005 ist der Wert um 2 Prozentpunkte gesunken, wobei diese Differenz durch die neue Abgrenzung zu erklären ist. Hier liegt also etwa eine Konstanz der Entwicklung vor. Die Anteile der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) bzw. an allen Erwerbstätigen in Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung setzen mit 15 Prozent bzw. 24 Prozent die generelle Aufwärtstendenz seit dem Einbruch 2000/01 fort, die in der alten Abgrenzung noch um einen Prozentpunkt höher ausgefallen wäre.

Tabelle 13: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2007, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung	44	37	40	46	51	55	52	53
geringfügig Beschäftigte ^{a)}	13	9	10	12	13	13	14	15
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung ^{a)}	24	18	21	23	22	21	23	24

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

Die geringfügige Beschäftigung tritt verstärkt in den Bereichen Gesundheit und Soziales, Handel und Reparatur sowie sonstige Dienstleistungen auf und ist eher in Klein- und Mittelbetrieben anzufinden als in Großbetrieben.

Seit April 2003 besteht des Weiteren die Möglichkeit der Beschäftigung in Midi-Jobs. Bei einem Monatsverdienst zwischen 400,01 Euro und 800 Euro tritt nicht die volle Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragslast, sondern eine Gleitzone ein. Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten in Midi-Jobs war vom Ausgangswert im Jahr 2003 bis zum Jahr 2006 um 4 Prozentpunkte auf 21 Prozent gesunken, ehe er dann im letzten Jahr wieder deutlich auf 26 Prozent stieg. Der Anteil an allen Beschäftigten

in Niedersachsen (4 Prozent) sowie an den Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs (11 Prozent) ist dagegen relativ 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. Seitdem schwankt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Midi-Jobs auf niedrigem Niveau und beträgt im Jahr 2007 13 Prozent.

Tabelle 14: Midi-Jobs in Niedersachsen 2003 bis 2007, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2003	2004	2005	2006	2007
Betriebe mit Midi-Jobs	25	21	22	21	26
Beschäftigte in Midi-Jobs ^{a)}	3	3	3	3	4
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs ^{a)}	11	11	10	11	11
Vollzeitbeschäftigte an Beschäftigten mit Midi-Jobs	31	10	13	16	13

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

3.3 „1-Euro-Jobs“

Nach dem Inkrafttreten des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 wurden Länder, Gemeinden, Wohlfahrtsverbände und andere Einrichtungen aktiv, um die so genannten „1-Euro-Jobs“ zu schaffen. Etwa 2 Prozent der Betriebe in Niedersachsen sind Maßnahmeträger für Arbeitsgelegenheiten nach §16 SGB II und etwa 2 Prozent aller Betriebe nutzen „1-Euro-Jobs“. Von den Maßnahmeträgern haben 68 Prozent „1-Euro-Jobber“ angestellt, mit steigender Tendenz, während der Anteil der Maßnahmeträger an den Betrieben mit „1-Euro-Jobs“ 70 Prozent beträgt. Dies heißt im Umkehrschluss, dass 32 Prozent der Maßnahmeträger keine „1-Euro-Jobs“ nutzen und 30 Prozent der Betriebe, die „1-Euro-Jobs“ nutzen keine Maßnahmeträger sind.

Tabelle 15: „1-Euro-Jobs“ in Niedersachsen 2005 bis 2007, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2005	2006	2007
Betriebe, die Maßnahmeträger sind	3	3	2
Betriebe mit 1-Euro-Jobs	2	3	2
Betriebe, die Maßnahmeträger sind, mit 1-Euro-Jobs	59	61	68
Betriebe mit 1-Euro-Jobs, die Maßnahmeträger sind	71	64	70
Beschäftigte in 1-Euro-Jobs ^{a)}	1	1	1
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit 1-Euro-Jobs ^{a)}	8	8	8

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

Dem Charakter der „1-Euro-Jobs“ entsprechend gehören die Maßnahmeträger und die Betriebe mit Nutzung von 1-Euro-Jobs überwiegend den Sektoren öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter an. 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. Insgesamt zeigen sich kaum Veränderungen im Vergleich zu den Vorjahren.

3.4 Teilzeitbeschäftigung

Über den gesamten Beobachtungszeitraum (2000-2007) gesehen, gibt es zwei relativ stabile Entwicklungstendenzen: Zum einen gewinnt die Teilzeitbeschäftigung an Bedeutung und zum anderen steigt der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten langsam an. Die erste Tendenz lässt sich sowohl am Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung als auch am Anteil der Teilzeitbeschäftigten selbst ablesen, denn die Werte für 2007 liegen um 20 bzw. 11 Prozentpunkte über den Startwerten im Jahr 2000. Diese grundlegende Tendenz hat sich im Jahr 2006 nach einer Stagnationsphase wieder deutlich bemerkbar gemacht, im letzten Jahr blieb der Wert auf nahezu dem gleichen Niveau. Die zweite Tendenz zeigt sich im sinkenden Frauenanteil. Allerdings sind auch 2007 noch vier von fünf Teilzeitbeschäftigten Frauen.

Tabelle 16: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2007, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung	55	67	66	73	71	68	76	75
Teilzeitbeschäftigte ^{a)}	18	23	25	26	26	26	29	29
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit Teilzeitbeschäftigung ^{a)}	23	27	29	29	29	30	33	31
Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung	85	85	84	80	82	83	80	79

a) Teilzeitbeschäftigte bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

Bei einer nach Branchen differenzierten Betrachtung wird deutlich, dass die meisten Dienstleistungsbranchen stark von Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, während das Verarbeitende Gewerbe und vor allem das Baugewerbe eine unterdurchschnittliche Nutzung dieses personalpolitischen Instruments aufweisen.

Bei einem Vergleich mit Westdeutschland zeigen sich keine großen Unterschiede.

3.5 Befristete Beschäftigung

Die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Beobachtungszeitraum (2000-2007) zeigt einen leicht zunehmenden Trend, der sich im Jahr 2007 stabilisiert zu haben scheint. Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt haben, liegt bei 17 Prozent und somit um 7 Prozentpunkte über dem Ausgangswert im Jahr 2000. Der Anteil an allen Beschäftigten ist auf 7 Prozent bzw. auf 13 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit befristeter Beschäftigung gestiegen. Frauen stellten in der Vergangenheit die Mehrheit der Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen. Ihr Anteil ist zwar von 2006 auf 2007 deutlich auf 49 Prozent gefallen und beträgt somit erstmals weniger als die Hälfte; da die Frauen aber nur 45 Prozent der Erwerbstätigen stellen, sind sie noch immer überproportional betroffen.

Tabelle 17: Befristete Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2007, Anteile in Prozent

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Betriebe mit befristeter Beschäftigung ^{a)}	10	9	12	15	18	16	18	17
befristet Beschäftigte ^{a) b)}	5	4	5	5	6	6	7	7
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit befrist. Beschäft. ^{a) b)}	10	9	11	9	11	11	12	13
Frauenanteil an Personen mit befristeter Beschäftigung ^{a)}	53	56	52	54	51	55	58	49
Befristete Neueinstellungen ^{c)}								
Anteil Betriebe mit Neueinstellungen		30	25	27	28	22	30	26
... davon mit befristeten Neueinstellungen		27	28	38	41	35	40	36
Anteil befristeter an allen Neueinstellungen		37	39	38	46	46	41	46
Anteil befristeter an allen Neueinstellungen in Betrieben mit befristeten Neueinstellungen		72	72	75	75	84	71	84

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 Einstellungsverhalten von Betrieben zu betrachten. So wird befristete Beschäftigung als flexible Randbelegschaft genutzt, mit der auf positive Nachfrageentwicklungen 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 im Jahr 2005 gesunken. Die positive konjunkturelle Entwicklung im Jahr 2006 hat zu vermehrten Neueinstellungen geführt, der Trend kehrte sich 2007 aber schon wieder um, so dass der Anteil von 30 auf 26 Prozent sank, wobei 36 Prozent der Betriebe befristete Neueinstellungen nutzten. Ihr Anteil an allen Neueinstellungen hat im Vergleich zum Vorjahr wieder um 5 Prozentpunkte zugenommen (46 Prozent) und liegt wieder auf dem Niveau von 2004 und 2005. In den Betrieben mit befristeten Neueinstellungen liegt dieser Anteil mit 84 Prozent deutlich darüber, was eine deutliche Zunahme gegenüber 2006 darstellt und dem Höchstwert des Jahres 2005 entspricht.

Im Vergleich zu Westdeutschland (inkl. West-Berlin) nutzen niedersächsische Betriebe befristete Beschäftigung etwa gleich häufig. Auch im Hinblick auf Neueinstellungen insgesamt und befristete Neueinstellungen bestehen kaum Unterschiede.

Befristet Beschäftigte streben häufig eine Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis an. Wie Tabelle 18 zeigt, übernahmen im Jahr 2007 aber nur ca. ein Fünftel der Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen temporär Beschäftigte, so dass diese einen verschwindend geringen Anteil (1 Prozent) der Belegschaft ausmachten. Ungefähr die Hälfte der Übernommenen waren Frauen. Gegenüber der Situation im Jahr 2005 hat sich die Situation nicht wesentlich geändert. Allerdings war der Frauenanteil vor zwei Jahren noch höher als 2007.

Tabelle 18: Übernahme aus befristeter in unbefristete Beschäftigung in Niedersachsen 2007, Basis: Betriebe mit befristeter Beschäftigung, Anteile in Prozent

	2005	2007
Anteil Betriebe mit Übernahmen aus befristeter Beschäftigung ^{a)}	21	22
Anteil übernommener Arbeitnehmer aus befristeter Beschäftigung ^{a) b)}	1	1
... davon Frauenanteil	61	48

a) Bezug: jeweils 1. Halbjahr.

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

3.6 Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte

Der Anteil der Betriebe, die Aushilfen bzw. Praktikanten beschäftigen, hat sich im Vergleich zu den Vorjahren deutlich reduziert und liegt jetzt bei 15 Prozent. Der Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern, die Werk- oder Dienstverträge haben, ist wieder leicht auf 5 Prozent gestiegen. Der Anteil der Betriebe, die Leiharbeit nutzen, hat einen erneuten marginalen Anstieg erfahren, beträgt aber immer noch lediglich 4 Prozent. Im Vergleich zu anderen Bundesländern liegen die Anteile der Betriebe mit Aushilfen bzw. Praktikanten sowie mit Leiharbeitskräften ungefähr im westdeutschen

Durchschnitt. Der Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern ist in Niedersachsen dagegen deutlich niedriger, da er im westdeutschen Durchschnitt 8 Prozent beträgt.

Aushilfen bzw. Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeiter werden bei der Erfassung der Zahl der Erwerbstätigen im Betrieb nicht mitgezählt. 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 (2 Prozent) als auch für freie Mitarbeiter (2 Prozent) in etwa konstant auf niedrigem Niveau geblieben, der für Leiharbeiter leicht auf 2 Prozent gestiegen. In Betrieben mit Nutzung der jeweiligen Beschäftigungsform ist das Verhältnis von Aushilfen bzw. Praktikanten im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 6 Prozent gestiegen, das Verhältnis von freien Mitarbeitern konstant bei 14 Prozent verblieben und das Verhältnis von Leiharbeitnehmern auf 9 Prozent gestiegen. Die seit 2006 anziehende Konjunktur könnte für den erhöhten Bedarf an Leiharbeitskräften als Zusatzpersonal verantwortlich sein. Die positive gesamtwirtschaftliche Entwicklung könnte auf der anderen Seite auch für den 2006 deutlich niedrigeren Anteil an Praktikanten gesorgt haben, der 2007 mit der leichten Eintrübung der Konjunkturaussichten wieder etwas gestiegen ist.

Tabelle 19: Beschäftigung von Aushilfen, Praktikanten, freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften in Niedersachsen 2002 bis 2007, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Aushilfen/ Praktikanten						
Anteil an Betrieben	15	18	17	19	16	15
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	3	3	3	3	2	2
Verhältnis zu Erwerbst. in Betrieben mit Nutzung ^{a)}	7	7	8	8	5	6
Freie Mitarbeiter						
Anteil an Betrieben	3	3	4	5	4	5
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	1	1	2	2	2
Verhältnis zu Erwerbst. in Betrieben mit Nutzung ^{a)}	7	9	12	14	14	14
Leiharbeitskräfte						
Anteil an Betrieben	3	2	2	2	3	4
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	1	1	1	1	2
Verhältnis zu Erwerbst. in Betrieben mit Nutzung ^{a)}	4	5	5	6	8	9

a) Alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

4 Personalpolitik

4.1 Grundlagen der Personalplanung

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

Tabelle 20: Formale Grundlagen der Personalplanung, Basis alle Betriebe, Anteile in Prozent

Schriftlich fixierte Pläne für ...	2005	2007					
	insgesamt	insgesamt	Zahl der Erwerbstätigen				
			1-4	5-19	20-99	100-499	500 u. mehr
Personalbedarf	11	11	1	13	30	51	75
Personalentwicklung und Weiterbildung	15	11	0	12	34	55	75
Verfahren der Stellenbesetzung	15	21	7	25	44	66	93
Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze	21	24	10	26	51	75	76
Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern	9	14	6	16	29	49	61
Beurteilungen der Arbeitsleistung	12	14	6	15	33	56	69
Investitionen	13	17	5	18	40	69	87
Produktion und Absatz	9	11	5	9	30	49	60
Nichts davon	58	59	77	54	25	4	-

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, 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.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen (hier nicht ausgewiesen), dann fällt auf, dass es im Baugewerbe verhältnismäßig wenig schriftliche Pläne gibt und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung relativ viel.

Im Vergleich zum Jahr 2005 zeigen sich keine wesentlichen Änderungen. Die Unternehmen, die über schriftliche Pläne verfügen haben etwas mehr Bereiche in die Planung einbezogen als vor zwei Jahren.

4.2 Einstellungen, Abgänge und freie Stellen

Von 2006 auf 2007 hat sich die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen um 2,6 Prozent erhöht. Wie bereits in Kapitel 2 hervorgehoben, handelt es sich hierbei um eine Nettogröße aus betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungprozessen. Die Arbeitsmarktdynamik ist daher viel größer, als die aggregierten Werte andeuten. Wachsende, schrumpfende oder auch konstante Beschäftigtenzahlen eines Betriebes sind wiederum Ergebnis von Personalbewegungen, nämlich von Einstellungen und Personalabgängen, wie die nächste Tabelle zeigt. So gab es im 1. Halbjahr 2007 insgesamt 185.000 Einstellungen und 150.000 Personalabgänge. Dabei waren die Einstellungen und die Abgänge auf etwa ein Viertel aller Betriebe verteilt. Rechnet man die Werte auf das Jahr hoch, so betreffen Ein- und Austritte ca. 12 bzw. 10 Prozent der Beschäftigten.

Die anhaltende Verbesserung der Beschäftigungssituation wird deutlich, wenn man die eben angegebenen Werte mit denen der Vorjahre vergleicht, die ebenfalls in Tabelle 21 eingetragen sind. Die Differenz zwischen Einstellungen und Abgängen ist wieder positiv, fällt allerdings mit 35.000 etwas niedriger aus als 2006 (43.000).

Von den Einstellungen sind Frauen und Männer in gleicher Weise begünstigt, denn Frauen stellen 45 Prozent aller Erwerbstätigen und 45 Prozent an den Einstellungen. Bei den Austritten kommen sie allerdings günstiger weg, denn hier liegt ihr Anteil nur bei 39 Prozent. Dies ist die Fortsetzung einer Entwicklung, die im letzten Jahr eingesetzt hat, nachdem vorher die Situation der Frauen ungünstiger war. Bei den Einstellungen machen 37 Prozent der einstellenden Firmen von der Möglichkeit der Befristung Gebrauch und dies betrifft 46 Prozent der eingestellten Personen. Bei den Frauen ist der Anteil mit 51 Prozent befristeten Einstellungen noch etwas größer. Bei einer Branchendifferenzierung zeigt sich, dass die öffentliche Verwaltung überproportional häufig das Instrument der Befristung einsetzt und das Baugewerbe unterproportional. Gegenüber dem Vorjahr haben zwar nicht mehr Firmen vom Instrument der Befristung Gebrauch gemacht, aber das Instrument wurde intensiver genutzt, so dass der Anteil der betroffenen Personen bei Männern wie Frauen um 5 Prozentpunkte angestiegen ist.

Tabelle 21: Personalbewegung in Niedersachsen 2005 bis 2007 im 1. Halbjahr, Basis alle Betriebe

	Einstellungen ^{a)}			Personalabgänge		
	in Tausend	in Prozent b)	c)	in Tausend	in Prozent d)	c)
2005 Betriebe Niedersachsen	40	22		51	28	
Personen Niedersachsen	130	100	4	130	100	4
2006 Betriebe Niedersachsen	54	30		50	27	
Personen Niedersachsen	179	100	6	136	100	5
2007 Betriebe Niedersachsen	48	26		46	25	
Personen Niedersachsen	185	100	6	150	100	5
darunter Frauen	82	45	6	59	39	4
darunter für einfache Tätigkeiten	87	47	12			
darunter für qualifizierte Tätigkeiten	86	46	4			
darunter befristet eingestellt	86	46				
darunter Frauen	42	51				
darunter vom Arbeitsamt vermittelt	21	11				
2007 Personen Westdeutschland	1521		6	1253		5

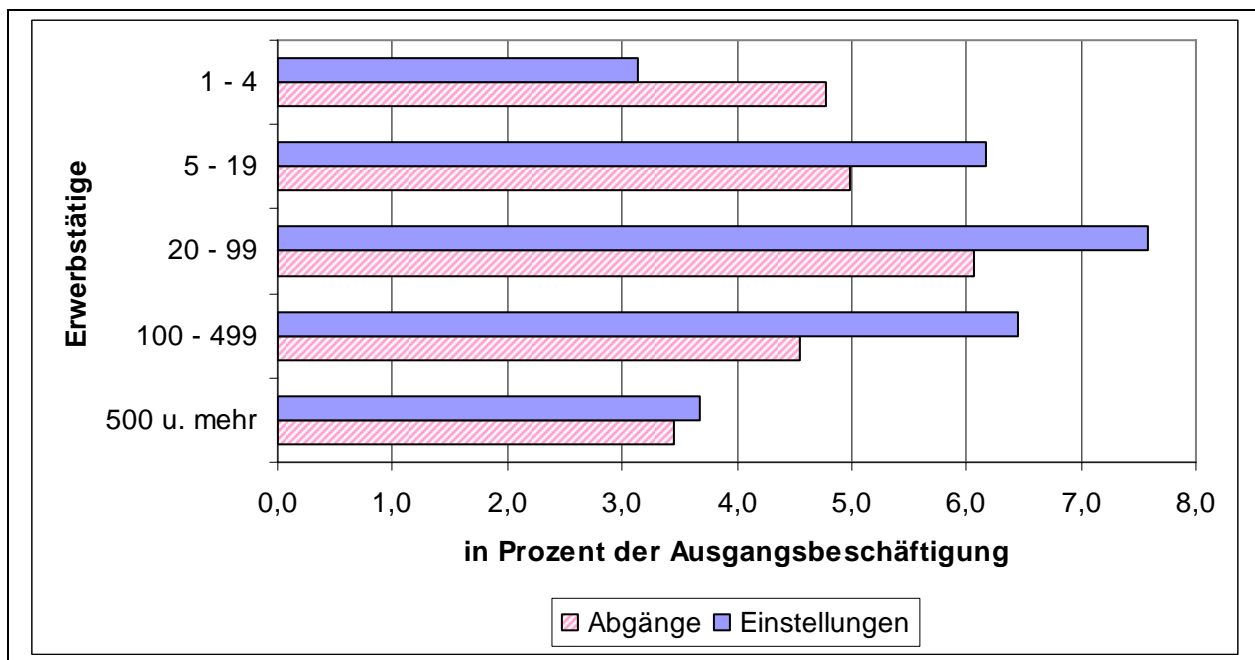
- a) Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.
b) Anteil an allen Betrieben bzw. an allen Einstellungen.
c) Anteil der Einstellungen/Abgänge an allen Erwerbstätigen bzw. allen Erwerbstätigen der betrachteten Gruppe (z.B. Frauen).
d) Anteil an allen Betrieben bzw. an allen Personalabgängen.

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 11 Prozent relativ gering. Trotz Reformbemühungen in der Arbeitsagentur ist der Wert gegenüber dem Vorjahr noch einmal um 2 Prozentpunkte abgesackt.

Im zweiten Kapitel wurde deutlich, dass mittlere Betriebe mit 20 bis 99 Erwerbstätigen mittelfristig die günstigste Beschäftigungsentwicklung aufwiesen. Dies gilt ähnlich auch für die Entwicklung im letzten Jahr, wie die nachfolgende Abbildung zeigt. In ihr sind Einstellungen und Abgänge des 1. Halbjahres 2007 als Prozentsatz des Beschäftigungsvolumens zu Beginn des Jahres eingetragen. Mit Ausnahme der

kleinsten Betriebsgrößenkategorien überwiegt der Anteil der Einstellungen den Anteil der Abgänge.⁵ Die größte positive Differenz der Wachstumsraten (Einstellungen minus Abgänge) liegt bei den Betrieben mit 100 bis 499 Erwerbstätigen, gefolgt von der nächstkleineren Gruppe. Gleichzeitig ist letztere auch die Größenklasse mit den meisten Beschäftigten. Etwa zwei von fünf zusätzlichen Stellen sind hier entstanden.

Abbildung 4: Einstellungen und Abgänge nach Betriebsgrößenklassen^{a)} im 1. Halbjahr 2007, Angaben in Prozent der Beschäftigung zum Jahresbeginn



a) Die Zuordnung erfolgt anhand der Zahl der Beschäftigten zum Jahresbeginn 2007.

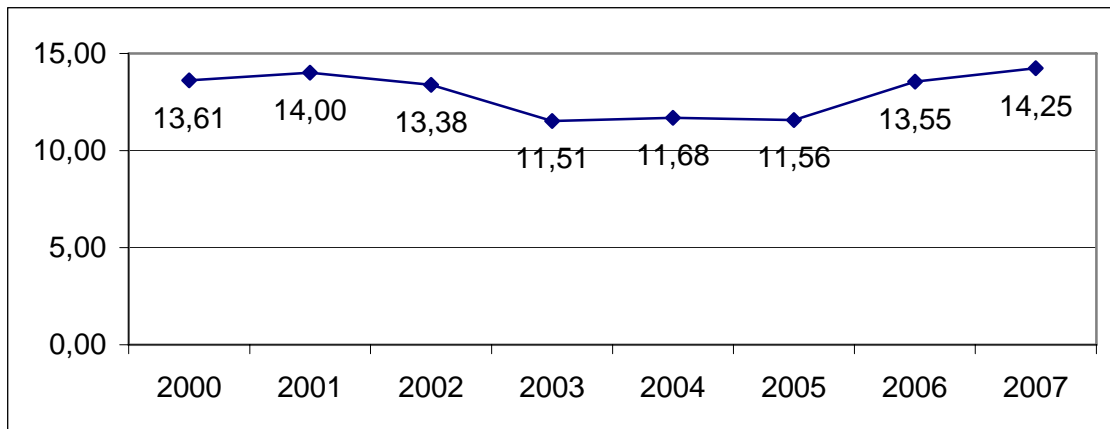
Die Dynamik der Personalbewegungen wird auch häufig durch eine dimensionslose Maßzahl zum Personalumschlag (labour turnover rate) ausgedrückt. Diese ergibt sich als

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

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung dieser Größe in den Jahren 2000 bis 2007, wobei im Personalbestand nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt wurden und die Berechnungen jeweils auf Angaben zum 1. Halbjahr beruhen.

⁵ Die gegenüber Tabelle 5 abweichenden Entwicklungen in der kleinsten und größten Größenklasse ergeben sich auf Grund der unterschiedlichen zeitlichen Abgrenzung. Abb. 4: 1. 01.01. bis 30.06. 07; Tab. 5: 30.06.06 bis 30.06.07.

Abbildung 5: Entwicklung des Personalumschlags ^{a)} in den Jahren 2000 bis 2006, 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 lag in den ersten drei Jahren der betrachteten Periode auf einem etwa konstanten Niveau bei 13,4 bis 14,0 und sackte dann für die nächsten drei Jahre um ca. zwei Prozentpunkte ab. Diese Entwicklung war durch kontinuierlich sinkende Einstellungen und mal mehr und mal weniger stark sinkende Abgänge verursacht. Seit 2006 haben die Einstellungen deutlich zugenommen, so dass der Personalumschlag etwa auf Niveau zu Beginn des Jahrtausends zurückgekehrt ist. Der Personalumschlag ist dabei nach Branchen stark differenziert. Für das Verarbeitende Gewerbe sowie die Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung liegen mit 7,2 und 5,8 recht niedrige Werte vor, während die übrigen Dienstleistungen sowie das Baugewerbe mit Werten zwischen 19 und 13 am anderen Ende des Spektrums angesiedelt sind. Bei einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt sich, dass Kleinstbetriebe (1-4 Erwerbstätige) mit 20,2 einen knapp dreimal so großen Personalumschlag haben wie Großbetriebe (über 500 Erwerbstätige).

Eine Differenzierung des Personalumschlags nach Geschlecht ist auf der Basis der Befragungsdaten nicht möglich, da die Aufteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fehlt. Zieht man als Hilfsgröße den Frauenanteil laut Statistischem Landesamt Niedersachsen im Jahr 2006 heran (44,5 %), dann ergibt sich für Frauen mit 13,5 ein etwas geringerer Wert als für Männer mit 14,9. Wie bereits an Hand Tabelle 21 deutlich geworden ist, ist dieser Unterschied in den relativ geringen Abgängen bei weiblichen Beschäftigten begründet.

Ein hoher Personalumschlag ist einerseits ein Indiz für Flexibilität des Arbeitsmarktes. Herrscht viel Bewegung, kommen Arbeitslose leichter in den Arbeitsmarkt und die Reallokation des Faktors Arbeit wird erleichtert. Eine hohe Dynamik kann aber

auch Indiz für instabile Beschäftigungsverhältnisse sein, die mit zu geringer Bildung von Humankapital verbunden sind. Ein gesamtwirtschaftliches Optimum, bei dem sich die Grenzerträge der erstgenannten Entwicklung und die Grenzkosten der zweitgenannten die Waage halten, lässt sich aber leider nicht bestimmen. Der aktuell beobachtete Anstieg des Personalumschlags ist gleichwohl positiv zu bewerten, weil er vor allem auf der Zunahme der Einstellungen beruht.

Der Verzicht auf Einstellungen überhaupt oder auf Einstellung weiterer Mitarbeiter ist zum größten Teil darauf zurückzuführen, dass die Betriebe keinen weiteren Bedarf haben. Nur 14 Prozent der einstellenden und 9 Prozent der nicht einstellenden Betriebe wären 2007 gerne über den realisierten Einstellungsumfang hinausgegangen. Dies liegt etwa auf dem Vorjahresniveau und entspricht auch der Vergleichsregion Westdeutschland. 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.⁶ Die Hemmnisse treten vor allem bei der Besetzung qualifizierter Stellen auf. Zwar betrifft dies nur insgesamt etwa 6 Prozent aller Betriebe, aber mit ca. 25.000 Stellen entspricht dies 14 Prozent des Einstellungsolumens des 1. Halbjahres 2007. Inwieweit auch für die Zukunft derartige Besetzungsprobleme erwartet werden und wie die Firmen darauf reagieren wollen, darauf wird weiter unten eingegangen.

Tabelle 22: Wer hätte 2007 gern mehr eingestellt in Niedersachsen?, Basis alle Betriebe

	in Tausend	in Prozent
einstellende Betriebe ^{a)}	48	26
davon hätten gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt	7	14
davon mit Problemen bei der Besetzung qualifizierter Stellen	4	63
Zahl der nicht besetzten qualifizierten Stellen	17	9 ^{b)}
nicht einstellende Betriebe	135	74
davon hätten gern eingestellt	12	9
davon mit Problemen bei der Besetzung qualifizierter Stellen	7	60
Zahl der nicht besetzten qualifizierten Stellen	9	5 ^{b)}

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

b) In Prozent der Neueinstellungen 2007.

Zusätzlich zu den Einstellungen im vergangenen 1. Halbjahr wird in jedem Jahr auch die Zahl der Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen, erfasst (Tabelle 23). Es handelt sich dabei um eine Momentaufnahme der Situa-

⁶ Im Bericht „Beschäftigungstrends 2005“ findet sich eine detailliertere Darstellung dieser Probleme.

tion der freien Stellen. Da sich die allgemeine Beschäftigungssituation erneut verbessert hat, suchen aktuell mehr Betriebe mehr Personal als in den beiden Vorjahren. Dies entspricht auch der Situation in der Vergleichsregion Westdeutschland. Dabei suchen die Firmen auch die Unterstützung der Arbeitsagentur und melden knapp jede zweite offene Stelle. Dieser Anteil ist bei qualifizierten Stellen mit Berufsausbildung noch etwas höher und bei hochqualifizierten deutlich niedriger.

Tabelle 23: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen Mitte 2005 bis 2007, Basis alle Betriebe

	Betriebe mit offenen Stellen			offene Stellen	
	in Tausend	Anteile in Prozent a)	Anteile in Prozent b)	in Tausend	Anteile in Prozent c)
2005 Niedersachsen	14	100	7	25	100
2006 Niedersachsen	18	100	10	39	100
2007 Niedersachsen davon dem Arbeitsamt gemeldet	22	100	12	48 23	100 49
Land- und Forstwirtschaft	0	3	5	2	4
Verarbeitendes Gewerbe	2	9	12	5	12
Baugewerbe	2	7	8	3	6
Handel, Reparatur	4	19	10	6	12
Verkehr, Nachrichten	3	13	31	5	10
Kredit-, Versicherungsgewerbe	1	3	11	1	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2	8	7	13	27
Erziehung, Unterricht	1	4	15	2	4
Gesundheits-, Sozialwesen	4	17	19	5	10
Sonstige Dienstleistungen	3	14	13	5	11
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	0	3	7	1	2
1-4 Erwerbstätige	6	25	8	6	12
5-19 Erwerbstätige	9	41	11	12	25
20-99 Erwerbstätige	6	27	27	20	41
100-499 Erwerbstätige	1	6	38	7	15
500 und mehr	0	1	52	3	7
einfache Tätigkeiten				11	23
qualifizierte Tätigkeit nach Lehre				32	67
qual. Tätigkeit nach Hochschulabschl.				5	10
2007 Westdeutschland	205		13	459	

- a) Anteil an den Personal suchenden Betrieben.
- b) Anteil der Personal suchenden Betriebe an allen Betrieben der Branche bzw. Größenklasse.
- c) Anteil an den offenen Stellen.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe suchen 2.000 Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung. Dies sind 9 Prozent der personalsuchenden Betriebe bzw. 12 Prozent aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Es werden 5.000 Arbeitskräfte gesucht, was einem Anteil von 12 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht.

Den größten Anteil an freien Stellen haben wie in den Vorjahren Firmen aus dem Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen. Der Bereich Handel und Reparatur, der an zweiter Stelle steht, war im letzten Jahr auf der Rangliste noch etwas weiter hinten. Diesen beiden folgen das Verarbeitende Gewerbe und einige weitere Dienstleistungsbereiche. Die öffentliche Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbscharakter suchte wie in den Vorjahren nur wenig zusätzliches Personal. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sind zum Befragungszeitpunkt ebenfalls nur wenig offene Stellen vorhanden.

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 mittleren Betriebe überproportional viele freie Stellen aufweisen, während es bei den beiden oberen Größenklassen bei einem Beschäftigtenanteil von 37 Prozent nur 22 Prozent der freien Stellen sind. Dies kann zum einen auf einen geringeren Beschäftigungszuwachs, zum anderen auf längere Betriebszugehörigkeitsdauer bei den Großunternehmen zurückzuführen sein.

Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass vor allem Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten nach abgeschlossener Berufsausbildung gesucht werden. Es folgen offene Stellen für Arbeitskräfte mit einfachen Tätigkeiten und das Schlusslicht bilden jene für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Betrachtet man die Zahl der gesuchten Personen in Relation zur Größe der entsprechenden Teilgruppe, so zeigt sich in etwa Proportionalität. Dies steht im Gegensatz zu den Ergebnissen des Vorjahres, in denen überproportional viele Beschäftigte für Tätigkeiten nach Hochschulabschluss und entsprechend unterproportional viele Beschäftigte der beiden anderen Gruppen gesucht wurden.

Die Struktur der Gründe für die 150.000 Personalabgänge ist aus Tabelle 24 zu ersehen. Die anhaltende Arbeitsmarktschwäche hatte dazu geführt, dass freiwillige Arbeitnehmerkündigungen seit 2000 von 44 Prozent auf 25 Prozent im Jahr 2005 zurückgegangen sind. Parallel dazu hat der Anteil betriebsseitiger Kündigungen von 18 Prozent auf 32 Prozent im Jahr 2006 zugenommen. Seit der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation sind die Arbeitnehmerkündigungen wieder angestiegen und rangieren jetzt erneut auf Platz 1 der Häufigkeitsliste. In der Vergleichsregion Westdeutschland zeigt sich dies noch etwas stärker als in Niedersachsen. Allerdings hat hier der Anteil der Abgänge aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages stark zugenommen. Geht man davon aus, dass diese Abgangsart ebenfalls überwiegend betriebsseitig bestimmt ist, so gehen gut zwei von fünf Abgängern auf betriebliche Veranlassung. Die übrigen Abgänge haben vergleichsweise geringe quantitative Bedeutung und verteilen sich ziemlich gleichmäßig auf die anderen Abgangskategorien. Die Bedeutung der Abgänge in den Ruhestand vor Erreichen der

regulären Altersgrenze hat um einen Prozentpunkt abgenommen, was mit den politischen Bemühungen um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit korrespondiert.

Tabelle 24: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2007, Basis Betriebe mit Abgängen, 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	29	23	5	20	4	4	3
Verarbeitendes Gewerbe	22	24	2	10	7	8	4
Baugewerbe	23	44	17	5	1	2	1
Handel, Reparatur	51	23	9	9	1	0	3
Verkehr, Nachrichten	33	23	0	4	5	2	7
Kredit-, Versicherungsgewerbe	19	1	30	5	2	19	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	26	37	2	20	5	1	0
Erziehung, Unterricht	22	8	3	30	5	14	5
Gesundheits-, Sozialwesen	30	12	4	23	4	9	4
Sonstige Dienstleistungen	36	17	2	29	5	3	-
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	6	1	6	24	7	19	12
1-4 Erwerbstätige	14	37	16	3	-	4	3
5-19 Erwerbstätige	26	36	7	16	2	3	2
20-99 Erwerbstätige	39	16	3	24	3	2	3
100-499 Erwerbstätige	28	23	3	24	6	5	3
500 und mehr	15	5	5	21	8	10	6
Westdeutschland	34	22	4	15	5	4	4

a) Die Prozentsätze addieren sich nicht zu Hundert, da nicht alle Kategorien ausgewiesen sind. Es fehlen die Kategorien „Versetzung“ und „sonstiges“.

Das Muster der Abgangsgründe unterscheidet sich stark zwischen den Branchen⁷ und den Betriebsgrößenklassen. Arbeitnehmerseitige Kündigungen kommen besonders häufig in den Bereichen Handel und Reparatur sowie sonstige Dienstleistungen bzw. bei mittleren Betriebe (20-99 Erwerbstätige) vor. Betriebsseitige Kündigungen

⁷ Der Bereich Land- und Forstwirtschaft ist in der Tabelle nicht aufgeführt. Die Zahl der Interviews liegt hier wie auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe nur ganz knapp über dem kritischen Wert. Ausreißer können hier großen Einfluss auf die Ergebnisse haben. Im letztgenannten Bereich entspricht die Struktur etwa denen der Vorjahre, im erstgenannten dagegen nicht.

dominieren als Abgangsgrund im Baugewerbe und bei den Kleinbetrieben (1-19 Erwerbstätige), während sie im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie bei Organisationen ohne Erwerbscharakter und der öffentlichen Verwaltung fast keine Rolle spielen. In diesen Bereichen wird stärker auf das personalpolitische Instrument der Befristung gesetzt, im öffentlichen Dienst auch auf Versetzungen (in der Tabelle nicht ausgewiesen). Da im Bereich der öffentlichen Verwaltung in den vergangenen Jahren nur relativ wenige Einstellungen auf dauerhafte Arbeitsplätze vorgenommen wurden, ist die Stammebelegschaft verhältnismäßig alt. Dies ist mit einem hohen Anteil an Abgängen in den Ruhestand verbunden. Eine prinzipiell ähnliche Situation liegt auch bei Großbetrieben vor.

Zusammenfassend lässt sich sagen dass die betriebliche Personalentwicklung positiv zu beurteilen ist. Die Einstellungen sind deutlich höher als die Abgänge und führen zu einem steigenden Personalumschlag. Der Anteil der Kündigungen der Arbeitnehmer an den Abgängen steigt, was auf ein höheres Maß an freiwilliger Mobilität schließen lässt. Allerdings können insbesondere bei Fachkräften nicht alle geplanten Einstellungen realisiert werden. Da allgemein in den nächsten Jahren mit einer Verstärkung dieses Problems gerechnet wird, wurde die Welle 2007 um einige Fragen zu diesem Komplex erweitert.

4.3 Künftige Stellenbesetzung für Fachkräfte

Stellenbesetzungen für Fachkräfte werden bei Erweiterungen der Belegschaft, bei technischen und organisatorischen Änderungen und im Zuge der „normalen“ Fluktuation erforderlich. Da aufgrund des raschen Wandels der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen langfristige Entwicklungen nur schwer abzuschätzen sind, wurden die Firmen gefragt, ob sie innerhalb der nächsten zwei Jahre mit Stellenbesetzungen für Fachkräfte rechnen. Mit Fachkräften sind dabei Beschäftigte für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern, gemeint. Die entsprechenden Befragungsergebnisse sind in Tabelle 25 zusammengefasst.

Die meisten Betriebe haben Tätigkeiten für Fachkräfte, so dass Stellenbesetzungen prinzipiell notwendig werden können, und knapp jeder vierte rechnet auch damit. Lediglich 3 Prozent der Firmen, vorwiegend aus dem kleinbetrieblichen Bereich, sagen, dass Stellenbesetzungen nicht zu erwarten sind, weil Tätigkeiten für Fachkräfte nicht vorhanden sind. 15 Prozent sehen sich nicht in der Lage, die Entwicklung eindeutig einzuschätzen.

Tabelle 25: Erwartete Stellenbesetzungen für Fachkräfte 2008/2009, Basis alle Betriebe, Anteile in Prozent

	Erwartete Stellenbesetzung für Fachkräfte 2008/09?						Trifft nicht zu ^{a)}
	insgesamt	Ja			Nein	Weiß nicht	
		davon unter anderem aufgrund von altersbedingtem Ausscheiden von Fachkräften? ^{b)}					
		Ja	Nein	Weiß nicht			
Niedersachsen	24	36	60	4	58	15	3
Land- und Forstwirtschaft	10	46	48	6	71	11	8
Verarbeitendes Gewerbe	35	43	55	2	45	20	-
Baugewerbe	24	40	47	13	58	16	2
Handel, Reparatur	18	45	55	-	63	16	3
Verkehr, Nachrichten	30	30	70	-	48	22	-
Kredit-, Versicherungsgewerbe	39	48	52	-	60	1	-
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	19	72	9	61	12	3
Erziehung, Unterricht	39	41	53	6	42	19	-
Gesundheits-, Sozialwesen	33	32	67	1	44	23	-
Sonstige Dienstleistungen	20	66	27	7	65	8	7
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	18	45	53	2	76	6	-
1-4 Erwerbstätige	13	7	86	7	69	12	6
5-19 Erwerbstätige	27	37	60	3	55	17	1
20-99 Erwerbstätige	48	48	47	5	37	15	-
100-499 Erwerbstätige	65	69	28	3	24	10	1
500 und mehr	81	90	6	4	6	13	-
erwartete Beschäftigungsentwicklung 2008							
– steigend	58	25	75	0	28	12	2
– gleich bleibend	20	45	52	3	63	14	3
– fallend	10	55	45	-	75	11	4
Westdeutschland	23	31	67	2	56	18	3

a) Trifft nicht zu, da im Betrieb keine Tätigkeiten für Fachkräfte ausgeübt werden.

b) Alle Betriebe, die eine Stellenbesetzung 2008/09 erwarten = 100 Prozent.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe erwarten 35 Prozent aller Betriebe eine Stellenbesetzung für Fachkräfte 2008/09, 45 Prozent dagegen nicht. 20 Prozent aller Betriebe können noch keine Aussage treffen. Von den Betrieben mit erwarteter Fachkräftebesetzung sagen 43 Prozent, dass die Besetzung auch wegen des altersbedingten Ausscheidens von Fachkräften notwendig wird.

Aus der Tabelle lässt sich zusätzlich ersehen, welche Bedeutung das altersbedingte Ausscheiden von Arbeitskräften hat. In gut einem Drittel der Betriebe mit Stellenbesetzungen (bzw. 8 Prozent aller Betriebe) spielt dieser Grund eine Rolle.

Differenziert man die Betrachtung nach der Betriebsgröße, dann wird klar, dass sich die Situation bei kleinen und großen Betrieben deutlich unterscheidet. Fast alle Großbetriebe erwarten Stellenbesetzungen und zu einem sehr großen Teil spielt dafür auch das altersbedingte Ausscheiden eine Rolle. Bei Kleinbetrieben ist das dagegen wesentlich weniger häufig der Fall. Daraus darf allerdings nicht geschlossen werden, dass der quantitative Fachkräftebedarf mit der Betriebsgröße steigt, da die Zahl der erwarteten Stellenbesetzungen nicht abgefragt wurde. Plausibel sind auch die Unterschiede in Abhängigkeit der für 2008 erwarteten generellen Beschäftigungsentwicklung des Betriebes. Betriebe mit erwartetem Beschäftigungswachstum brauchen eher Fachkräfte als solche mit schrumpfender Belegschaft. Wachsende Betriebe beschäftigen meist relativ junge Arbeitskräfte und der Anteil alterbedingter Nachbesetzungen ist entsprechend klein. Bei schrumpfenden Betrieben ist es umgekehrt.

Bei den ebenfalls in der Tabelle verzeichneten Branchenunterschieden mischen sich Größenunterschiede, Entwicklungsdynamik und technisch-organisatorische Besonderheiten. Relativ häufig wird im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bereich Erziehung und Unterricht und im Verarbeitenden Gewerbe mit Stellenbesetzungen gerechnet, während diese Anteile in der Land- und Forstwirtschaft, in Handel und Reparatur sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung relativ klein sind. Verhältnismäßig junge Belegschaften mit geringem Anteil altersbedingten Ausscheidens finden sich in Firmen, die unternehmensnahe Dienstleistungen anbieten sowie im Bereich Verkehr und Nachrichten, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen.

Von den Betrieben, die in den nächsten zwei Jahren Stellenbesetzungen erwarten, geht fast jeder zweite davon aus, dass es Probleme geben wird, geeignete Fachkräfte zu finden (Tabelle 26). Umgekehrt gesehen bedeutet es, dass etwas mehr als die Hälfte nicht mit Besetzungsproblemen rechnet. Bei Betrieben, die eigene Anstrengungen in der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung unternehmen, ist die Situation um 7 Prozentpunkte günstiger, als bei denen, die darauf verzichten (nicht ausgewiesen). Relativ häufig werden Probleme im Verarbeitenden Gewerbe und in Großbetrieben erwartet, während im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung ein erstaunlich kleiner Teil der Betriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung erwartet, und das auch nur bei einzelnen Stellen.

Tabelle 26: Erwartete Probleme bei der Stellenbesetzung für Fachkräfte 2008/2009 und Gründe für die Probleme, Basis Betriebe mit erwarteten Stellenbesetzungen für Fachkräfte, Anteile in Prozent

	Niedersachsen	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Reparatur	Übrige Dienstleistungen	Org. o. Erw. und öff. Verwaltung	1 – 4 Erwerbstätige	5 – 19 Erwerbstätige	20 – 99 Erwerbstätige	100 – 499 Erwerbstätige	500 u. mehr Erwerbstätige
Probleme geeignete Fachkräfte zu finden	47	61	52	52	43	12	46	44	53	55	60
Probleme bei allen Stellen	61	58	84	39	64	2	81	67	45	26	21
Probleme bei einzelnen Stellen	39	42	16	61	36	98	19	33	55	74	79
Grund der Besetzungsprobleme ^{a)}											
Generell zu wenig Bewerber vorhanden	60	78	36	59	62	68	39	58	73	75	89
Sehr starke Erschwernis ^{b)}	44	60	78	42	33	50	27	47	48	41	47
Zusatzqualifikationen schwer zu finden	56	67	57	40	55	70	51	55	58	62	65
Sehr starke Erschwernis ^{b)}	37	54	56	18	34	31	28	46	28	37	41
Arbeitsbedingungen wenig attraktiv	34	6	41	14	50	19	62	23	34	24	24
Sehr starke Erschwernis ^{b)}	23	30	30	14	21	37	39	15	11	16	13
Lohnforderungen der Bewerber zu hoch	31	30	44	26	32	43	42	28	29	23	45
Sehr starke Erschwernis ^{b)}	58	47	57	55	62	89	91	65	15	40	18
Standort für Bewerber wenig attraktiv	15	12	5	12	19	5	9	15	14	29	39
Sehr starke Erschwernis ^{b)}	25	6	-	-	37	35	100	6	22	27	9
Stellen haben schlechtes Image	13	5	27	6	16	7	25	9	13	10	18
Sehr starke Erschwernis ^{b)}	6	26	-	57	0	-	-	-	21	14	23

a) Mehrfachantworten sind möglich.

b) Anteil der Betriebe, die dem betreffenden Grund Bedeutung zumessen und eine sehr starke Besetzungserschwerung erwarten.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe erwarten 61 Prozent aller Betriebe Probleme bei der Stellenbesetzung für Fachkräfte 2008/09; 58 Prozent davon erwarten Probleme bei allen Stellen, 42 Prozent bei einzelnen Stellen. Von den Betrieben mit erwarteten Besetzungsproblemen geben 5 Prozent an, dass dies am schlechten Image der Stellen liegt. Von diesen sagen 26 Prozent, dass die resultierende Erschwernis sehr stark sein wird. Bei den anderen Gründen sind die Angaben analog zu interpretieren.

Der untere Teil der Tabelle 26 gibt Aufschluss über die Gründe für die bei der Stellenbesetzung erwarteten Schwierigkeiten. Am häufigsten wird von größeren Betrieben und über fast alle Branchen hinweg genannt, dass für die gesuchten Berufsbilder generell zu wenig Bewerber vorhanden seien. Die Situation bei Ingenieuren oder IT-Fachkräften kann als Beispiel hierfür angeführt werden. Dies wird auch von 44 Prozent als sehr starke Erschwernis gewertet. Auch bestimmte spezifische Zusatzqualifikationen, sind häufig schwer zu finden. Da sie aber zumindest teilweise über Weiterbildung erzeugt werden können, wird dieses Erschwernis nicht ganz so stark ge-

wertet. Wenig attraktive Arbeitsbedingungen wie z.B. ungewöhnliche Arbeitszeiten oder Arbeiten im Freien werden vor allem von Firmen aus dem Bereich sonstige Dienstleistungen (z.B. Gastgewerbe) und dem Baugewerbe genannt. Die Klage über zu hohe Lohnforderungen der Bewerber, die von knapp einem Drittel als Ursache der Besetzungsprobleme gesehen wird, ist dagegen gleichmäßiger über die Branchen verteilt. Die resultierende Erschwernis wird auch von durchweg mehr als der Hälfte der Klageführenden als sehr stark angesehen. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und bei Kleinbetrieben (1-4 Erwerbstätige) sind es sogar knapp unter bzw. über 90 Prozent. Dass die Firmenstandorte für Bewerber wenig attraktiv sind wird nur bei Großbetrieben von einem größeren Teil eingeschätzt und Imageprobleme mit den Stellen gibt es in größerem Umfang in erster Linie im Baugewerbe. Aus beiden Problemen ergeben sich allerdings nicht so starke Erschwernisse.

An alle Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte wurde unabhängig von erwarteten Stellenbesetzungen und Problemen die Frage nach innerbetrieblichen personalpolitischen Maßnahmen zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs gerichtet. Diese können alternativ oder auch komplementär zu Neueinstellungen gesehen werden. Ein Blick auf die Tabelle zeigt, dass innerbetrieblicher Erfahrungsaustausch und betriebliche Weiterbildung am häufigsten genannt werden, und zwar jeweils von ca. einem Drittel der Betriebe. Es folgt die Ausbildungsstrategie. Dabei lässt sich feststellen, dass produzierende Firmen relativ stärker auf Bedarfsdeckung durch eigene Ausbildung setzen und Dienstleistungsbetriebe eher auf Erfahrungsaustausch und Weiterbildung. Maßnahmen zur längerfristigen Personalentwicklung bzw. zum längeren Halten von älteren Mitarbeitern im Betrieb werden jeweils von 18 Prozent der Betriebe genannt. Bei beiden Maßnahmen nimmt der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung eine Extremstellung ein. Während der Personalentwicklung relativ starke Priorität eingeräumt wird, spielt das Halten von älteren Mitarbeitern kaum eine Rolle. Stattdessen wird dort eher der Nachfolgeplanung für ältere Mitarbeiter Bedeutung zugemessen. Schlusslicht in der Rangliste der Maßnahmen bildet die innerbetriebliche Reorganisation.

Differenziert man die Betrachtung nach der Betriebsgröße, dann fällt auf, dass Kleinbetriebe wohl überwiegend auf externe Stellenbesetzungen zurückgreifen. Bei allen innerbetrieblichen Maßnahmen sind die Anteile an Betrieben, die ihnen hohe Priorität zumessen, relativ klein. Umgekehrt setzen Großbetriebe einen umfangreichen Maßnahmenmix ein, denn sie werten die meisten Maßnahmen relativ hoch. Jeweils knapp die Hälfte bis knapp drei Viertel weist ihnen hohe Priorität zu. Allerdings besteht eine Ausnahme. Im Bemühen ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten unterscheiden sie sich nicht wesentlich von den anderen Betriebsgrößenklassen. Dies zeigte sich auch bei der Betrachtung der Abgangsgründe (Tabelle 24S), die einen relativ hohen Wert für Frühverrentungen aufwies.

Tabelle 27: Innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs, Basis Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte, Anteile in Prozent

Personalpolitische Maßnahme ^{a)}	Niedersachsen	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Reparatur	Übrige Dienstleistungen	Org. o. Erw. und öff. Verwaltung	1 – 4 Erwerbstätige	5 – 19 Erwerbstätige	20 – 99 Erwerbstätige	100 – 499 Erwerbstätige	500 u. mehr Erwerbstätige
Innerbetrieblicher Erfahrungsaustausch hat hohe Priorität ^{b)}	34	33	28	33	34	42	22	39	53	39	47
spielt keine Rolle ^{b)}	45	39	60	44	45	42	65	37	20	13	12
Betriebliche Weiterbildung hat hohe Priorität	33	31	27	28	38	38	21	37	55	61	72
spielt keine Rolle	48	45	57	53	46	32	67	42	19	11	4
Eigene betriebliche Ausbildung hat hohe Priorität	26	37	29	31	23	16	11	31	50	65	73
spielt keine Rolle	66	54	66	63	69	70	84	60	37	15	13
Längerfristige Personalentwicklung hat hohe Priorität	18	20	18	12	18	30	8	20	35	44	59
spielt keine Rolle	59	48	69	61	58	52	76	53	32	13	7
Ältere Mitarbeiter länger im Betrieb halten hat hohe Priorität	18	20	22	20	18	9	14	21	24	16	19
spielt keine Rolle	64	59	67	61	64	78	78	58	47	41	36
Nachfolgeplanung für ältere Mitarbeiter hat hohe Priorität	15	24	13	16	11	24	6	16	31	46	60
spielt keine Rolle	70	53	71	73	72	67	89	65	41	20	12
Innerbetr. Reorganisationsmaßnahmen haben hohe Priorität	12	15	8	11	13	18	7	14	21	25	48
spielt keine Rolle ^{c)}	71	66	76	71	71	71	85	65	52	37	14

a) Mehrfachantworten sind möglich.

b) Als dritte Kategorie konnten die Firmen angeben, dass der jeweiligen Maßnahme geringe Priorität zugemessen wird. Alle drei Prozentangaben addieren sich zu 100.

4.4 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung wird aus betrieblicher Perspektive als Zukunftsinvestition gesehen und nicht als Selbstzweck. Sie hat die Aufgabe, die Betriebe mit den benötigten qualifizierten Arbeitskräften zu versorgen. Auch wenn in den vergangenen Jahren wie aktuell des Öfteren über Fachkräftemangel geklagt wurde, so scheint diese Aufgabe doch im Großen und Ganzen relativ gut gelöst worden zu sein. Allerdings war auf Grund der mehrjährigen Wachstumsschwäche der Wirtschaft der Bedarf an Nachwuchskräften auch eher verhalten. Mit der Trendwende am Arbeitsmarkt und angesichts der demographisch bedingten Herausforderungen ist zu erwarten, dass sich dies ändert.

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 Umfang der Ausbildungsleistungen kann durch verschiedene Indikatoren abgebildet werden. In Tabelle 28 wird hierzu der Anteil der ausbildungsberechtigten und der tatsächlich ausbildenden niedersächsischen Betriebe herangezogen. Stützt man sich auf die Ausbildungsberechtigung, so scheint ein positiver Trend deutlich zu werden, denn der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe ist seit 2004 um 3 Prozentpunkte auf 59 Prozent angestiegen. Allerdings ist die positive Bewertung in zweifacher Weise einzuschränken. Zum einen ist es denkbar, dass durch die anhaltende öffentliche Auseinandersetzung um die betriebliche Ausbildung nicht ausbildenden Betrieben zunehmend bewusst wird, dass sie prinzipiell ausbildungsberechtigt sind und daher die erhöhten „Meldungen“ resultieren. Zum anderen ist hierdurch nur ein Ausbildungspotenzial gekennzeichnet, dessen Steigerung nur dann relevant ist, wenn es auch in tatsächliche Ausbildung umgesetzt wird. Dies ist aber offensichtlich nicht gelungen. Der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe ist stattdessen relativ konstant geblieben. Jeweils etwa ein Drittel hat sich an der betrieblichen Ausbildung beteiligt. Da die Zahl der Betriebe seit 2000 im Trend leicht rückläufig ist, bedeutet dies absolut gesehen sogar einen leichten trendmäßigen Rückgang der Zahl der ausbildenden Betriebe.

Tabelle 28: Ausbildungsberechtigung und –beteiligung niedersächsischer Betriebe 2004 bis 2006, Basis: alle Betriebe, Anteile in Prozent

		a)	b)	c)
2004	mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
	mit Ausbildung	33	59	
2005	mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
	mit Ausbildung	35	62	
2006	mit Ausbildungsberechtigung	57	100	
	mit Ausbildung	33	58	
2007	mit Ausbildungsberechtigung	59	100	
	Ausbildungsberechtigung im Verbund	4	7	
	mit Ausbildung	33	56	
	alle Bereiche		100	33
	Land-, Forstwirtschaft	2	7	42
	Verarbeitendes Gewerbe	4	12	44
	Baugewerbe	4	12	38
	Handel, Reparatur	9	28	41
	Verkehr und Nachrichten	1	2	14
	Kredit-, Versicherungsgewerbe	1	3	30
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	4	12	29
	Erziehung, Unterricht	0	1	10
	Gesundheits-, Sozialwesen	4	12	34
	Sonstige Dienstleistungen	3	8	23
	Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung	1	3	23
	Bereich Handwerkskammer ^{d)}	11	32	52
	Bereich IHK ^{d)}	19	56	35
	Bereich sonstige Kammern ^{d)}	7	21	46
	keine Kammerzugehörigkeit	3	8	14
	Vor 1990 gegründet	20	60	36
	1990 oder später gegründet	13	40	29
	ohne Ausbildungsberechtigung	41	100	
	Land-, Forstwirtschaft	2	5	34
	Verarbeitendes Gewerbe	3	7	29
	Baugewerbe	2	5	22
	Handel, Reparatur	8	20	36
	Verkehr und Nachrichten	3	8	70
	Kredit-, Versicherungsgewerbe	0	1	12
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	15	44
	Erziehung, Unterricht	2	5	66
	Gesundheits-, Sozialwesen	6	15	54
	Sonstige Dienstleistungen	6	14	49
	Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung	2	5	55

a) Anteil an allen Betrieben.

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

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

d) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit kann die Summe der Teilwerte größer als der Gesamtwert sein.

Lesebeispiel „2007 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.

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Branchen lassen sich ausbildungsstarke und ausbildungsschwache Bereiche unterscheiden. Mit an der Spitze der erstgenannten Gruppe steht nach wie vor der Bereich Handel und Reparatur. Gut zwei von fünf Handels- und Reparaturbetrieben bilden aus und 28 Prozent aller Ausbildungsbetriebe finden sich hier. Es folgen das Verarbeitende Gewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen und das Baugewerbe. Zu den ausbildungsschwachen Branchen zählen Erziehung und Unterricht, Verkehr und Nachrichten sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass einige Bereiche einen relativ hohen Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften beschäftigen, für die die Ausbildung im tertiären Bildungssystem erfolgt.

Unterteilt man die Betriebe nach der Kammerzugehörigkeit, bestätigt sich, dass ein relativ großer Teil der Handwerksbetriebe Ausbildung betreibt. Etwa jeder zweite bildet hier aus, während es im quantitativ bedeutsameren IHK-Bereich nur gut jeder dritte ist. Der höchste Anteil an ausbildenden Betrieben fand sich in den Vorjahren häufig im Zuständigkeitsbereich der sonstigen Kammern (z. B. Ärzte-, Apotheker- und Rechtsanwaltskammer), deren Ausbildungsanstrengungen aber 2007 etwas zurückgegangen sind. Schlusslicht sind die kammerfreien Betriebe, zu denen vor allem die öffentlichen Arbeitgeber gehören.

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 28 hilfsweise eine Aufteilung der Betriebe nach dem Betriebsalter vorgenommen. Die Ergebnisse sind mit der Ausbildungstraditionshypothese vereinbar, da von den älteren Betrieben 36 Prozent ausbilden und von den 1990 oder später gegründeten nur 29 Prozent. Dieser Unterschied kann aber auch auf Unterschiede im Branchenmix zurückzuführen sein. Die jüngeren Betriebe gehören zu einem überproportionalen Anteil zu den Dienstleistungen, die generell weniger ausbildungsstark sind.

Wie in den Vorjahren gibt es im Vergleich zu Westdeutschland in Niedersachsen zwar einen etwas 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 28 nicht ausgewiesen, da hier ein offenkundiger Zusammenhang besteht: Je größer der Betrieb, umso wahrscheinlicher die Beteiligung an der Ausbildung. Allerdings sagt dies über das Aus-

maß der Ausbildungsanstrengungen nicht viel aus. In dieser Hinsicht ist Tabelle 29, in der der Umfang der Ausbildung verzeichnet ist, aussagekräftiger. Ende Juni 2007 beschäftigten die Betriebe insgesamt 147.100 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen, Gegenüber dem Vorjahr ist der Umfang der Ausbildung – anders als in der Vergleichsregion Westdeutschland – erneut absolut gesehen angestiegen. Allerdings gilt die positive Bewertung für die Situation bei den weiblichen Auszubildenden nur eingeschränkt. Bei ihnen ist die Gesamtzahl etwas gesunken. Sie haben aber mit 46 Prozent noch einen geringfügig höheren Anteil an der Ausbildung als an der Erwerbstätigkeit insgesamt (45 Prozent). Dementsprechend liegt die Auszubildendenquote für Frauen etwas über dem entsprechenden Wert für die Gruppe insgesamt.

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und ausbildungsschwachen Branchen an Hand von Tabelle 28 bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Handel und Reparatur die größten Ausbildungsanstrengungen, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe. 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 einer Branche insgesamt und bildet eine Auszubildendenquote, so zeigt sich aber, dass das Baugewerbe trotz verringertem Gesamtumfang immer noch die höchsten Ausbildungsleistungen aufweist und das Verarbeitende Gewerbe deutlich 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 Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung sowie unternehmensnahe Dienstleistungen. Die insgesamt positive Entwicklung gegenüber dem Vorjahr stützt sich nur auf einen Teil der Branchen.

Differenziert man die Betrachtung nach den für die Ausbildung zuständigen Kammern, zeigt sich, dass im Hinblick auf den quantitativen Umfang an Ausbildung IHK-Betriebe nach wie vor an der Spitze der Rangskala liegen; zwei Drittel aller Auszubildenden finden sich dort. Platz zwei nehmen Handwerkskammerbetriebe ein. Der kammerfreie Bereich und der Bereich der sonstigen Kammern haben aber gegenüber den Vorjahren die Plätze getauscht. Bei weiblichen Auszubildenden hat der Handwerkskammerbereich einen deutlich geringeren Anteil und fällt in der Rangfolge zurück. Bezieht man die Größe der Bereiche, gemessen durch die Zahl der Erwerbstätigen, in die Betrachtung ein, dann zeigt dieser Bereich allerdings die höchste Ausbildungsintensität. Der kammerfreie Bereich weist wie in den Vorjahren die geringsten Ausbildungsanstrengungen auf.

Tabelle 29: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen 2004 bis 2007, Stand: jeweils 30.06.

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Index 2006=100	Anteile in Prozent c) d)		Index 2006=100	Anteile in Prozent c) d)	
2004 Niedersachsen	94	4,5		88	4,7	
2005 Niedersachsen	96	4,6		95	5,0	
2006 Niedersachsen	100	4,8		100	5,1	
2007 Niedersachsen	103	100	4,8	98	46 ^{d)} 100	4,9
Land-, Forstwirtschaft	93	3	7,1		2	4,8
Verarbeitendes Gewerbe	102	19	4,5		11	4,9
Baugewerbe	93	8	6,4		2	3,9
Handel und Reparatur	109	21	5,9		21	5,0
Verkehr und Nachrichten ^{a)}						
Kredit-, Versicherungsgewerbe	130	3	4,2		4	4,8
unternehmensnahe Dienstleist.	126	9	3,9		11	5,3
Erziehung, Unterricht	100	4	5,9		4	3,4
Gesundheits-, Sozialwesen	93	13	5,0		23	5,1
Sonstige Dienstleistungen ^{a)}						
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	91	7	3,5		9	4,0
Bereich Handwerkskammer ^{b)}	94	27	7,9		16	6,8
Bereich IHK ^{b)}	121	66	5,0		63	5,6
Bereich sonstige Kammern ^{b)}	83	10	5,6		15	6,2
keine Kammerzugehörigkeit	76	15	3,0		19	3,1
vor 1990 gegründet	97	71	4,9		64	4,6
1990 oder später gegründet	119	29	4,4		36	5,3
1-4 Erwerbstätige	106	6	4,6		4	3,1
5-19 Erwerbstätige	93	27	5,0		32	5,3
20-99 Erwerbstätige	114	33	5,3		31	4,7
100-499 Erwerbstätige	107	21	4,2		20	4,9
500 und mehr	92	14	4,2		13	5,0
2007 Westdeutschland	97	4,4		96	4,2	

- a) Wegen starker Abweichung vom Vorjahreswert (Ausreißer) nicht ausgewiesen.
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 „2007 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildung gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozent auf einen Indexwert von 102 gestiegen. Es sind dort 19 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes sind 4,5 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

Die ebenfalls in der Tabelle ausgewiesene Aufteilung auf junge und alte Betriebe ergibt Werte, die nur bei der Gesamtgruppe mit der Ausbildungsstraditionshypothese in Einklang stehen. Ältere Betriebe haben mit 4,9 Prozent eine höhere Ausbildungsintensität als jüngere mit 4,4 Prozent. Bei den weiblichen Auszubildenden ist die Rangfolge genau umgekehrt.

Differenziert man die Betrachtung nach der Betriebsgröße, wird deutlich, dass mittlere Betriebe mit 5 bis 99 Beschäftigten den Hauptteil der Ausbildung bestreiten und zwar sowohl im Hinblick auf die absoluten Zahlen als auch in Relation zu den Beschäftigten. Ähnlich ist die Situation auch bei der Ausbildung des weiblichen Nachwuchses. Zwei Betriebsgrößenklassen haben die Ausbildungsanstrengungen verringert, drei verstärkt. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung nach Größenklassen sind vorhanden. Bei Kleinstbetrieben und Betrieben mit 20 bis 99 Erwerbstätigen sind die Ausbildungsquoten für Frauen niedriger als für Männer, bei den anderen ist es umgekehrt.

Während die Tabellen 28 und 29 Angaben zum Gesamtumfang der Ausbildung enthalten, informieren die folgenden beiden Tabellen jahrgangsbezogen über das Angebot im ersten Ausbildungsjahr. Dieses ist in der Struktur dem Gesamtumfang ähnlich, im Detail zeigen sich aber Unterschiede, da insbesondere kleinere Betriebe nicht jährlich neue Auszubildende aufnehmen. Aus Tabelle 30 ist zu entnehmen, dass ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe im vergangenen Jahr Ausbildungsplätze angeboten hatte und zwar hochgerechnet 70.000. Gegenüber dem Vorjahr ist sowohl der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot wie die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen gefallen. Die Arbeitsagentur war über 56 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen informiert. Gemessen am Einschaltungsgrad bei normalen Arbeitsplätzen ist dies ziemlich hoch. Die Verteilung der angebotenen Ausbildungsstellen auf Branchen, Kammern und Beschäftigungsgrößenklassen entspricht in etwa der der Ausbildung insgesamt und braucht daher nicht näher kommentiert zu werden.

Tabelle 30: Ausbildungsplatzangebot in den Ausbildungsjahren 2003/2004 bis 2006/2007 in Niedersachsen, Basis: ausbildungsberechtigte Betriebe

Ausbildungsjahr	ausbildungsberechtigte Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot in Prozent	angebotene Ausbildungsstellen		
		in Tausend	Anteil in Prozent	Anteil der der Arbeitsagentur gemeldeten Stellen in Prozent
2003/04 Niedersachsen	36	72		59
2004/05 Niedersachsen	34	66		56
2005/06 Niedersachsen	36	74		59
2006/07 Niedersachsen	33	70	100	56
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	41	14	19	57
Baugewerbe ^{a)}	28	7	10	56
Handel und Reparatur ^{a)}	39	17	24	46
Übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	26	26	37	58
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	31	4	6	61
Bereich Handwerkskammer ^{c)}	40	23	32	48
Bereich IHK ^{c)}	34	43	62	55
sonstige Kammern ^{c)}	31	8	12	58
keine Kammerzugehörigkeit	18	8	11	72
1-19 Erwerbstätige	25	27	39	49
20-99 Erwerbstätige	59	23	32	52
100-499 Erwerbstätige	75	12	18	67
500 und mehr	98	8	12	73
2006/07 Westdeutschland	31	603		62

- 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 „2006/07 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 41 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Es werden 14.000 Ausbildungsplätze angeboten, von denen 57 Prozent der Arbeitsagentur gemeldet sind. 19 Prozent aller Ausbildungsplätze entfallen auf diesen Wirtschaftsbereich.

Während die Tabelle das Angebot an Ausbildungsplätzen im Ausbildungsjahr 2006/2007 präsentiert, zeigt die folgende Aufstellung die aktuelle Situation im Hinblick auf die Neuabschlüsse. Angegeben ist der Anteil der Betriebe, die bereits neue Ausbildungsverträge geschlossen haben oder dies noch beabsichtigen. Da die Interviews vor Beginn des Ausbildungsjahres stattfanden, handelt es sich bei Angaben zu letzteren eher um Orientierungsgrößen als um präzise Werte.

Tabelle 31: Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2007/08, Basis: alle Betriebe bzw. alle ausbildungsberechtigten Betriebe, Anteile in Prozent

	Betriebe mit Abschluss neuer Ausbildungsverträge			
	bereits realisiert		noch beabsichtigt	
	d)	e)	d)	e)
2004/05 Niedersachsen	17	30	4	7
2005/06 Niedersachsen	19	33	3	6
2006/07 Niedersachsen	18	32	4	8
2007/08 Niedersachsen	15	25	6	10
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	20	28	9	13
Baugewerbe ^{a)}	17	22	9	12
Handel, Reparatur ^{a)}	14	23	9	13
Übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	12	25	4	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	15	32	1	2
Bereich Handwerkskammer ^{c)}	19	23	12	14
Bereich IHK ^{c)}	16	26	7	12
Bereich sonstige Kammern ^{c)}	21	29	4	5
keine Kammerzugehörigkeit	6	18	1	1
vor 1990 gegründet	18	29	5	8
1990 oder später gegründet	11	20	7	13
1-19 Erwerbstätige	10	18	5	10
20-99 Erwerbstätige	39	50	9	12
100 und mehr	70	77	11	12
sozialvers. Beschäftigung abnehmend	16	24	10	16
sozialvers. Beschäftigung zunehmend	31	43	8	11
2007/08 Westdeutschland	14	24	4	7

- 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 bzw. allen Betrieben einer Kategorie.
e) Anteil an den ausbildungsberechtigten Betrieben bzw. an den ausbildungsberechtigten Betrieben einer Kategorie.

Lesebeispiel „2007/08 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 20 Prozent der Betriebe bzw. 28 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereits Ausbildungsverträge für das betrachtete Ausbildungsjahr abgeschlossen und 9 Prozent aller Betriebe bzw. 13 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe planen, dies noch zu tun.

15 Prozent aller Betriebe haben bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies ist zwar ein Rückgang um 3 Prozentpunkte gegenüber der Vorjahresbefragung, aber dies kann zum großen Teil noch ausgeglichen werden, da 6 Prozent beabsich-

tigen, bis zum Beginn des Ausbildungsjahres weitere Verträge abzuschließen. Wird dies realisiert bieten 35 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze an. 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.

In 24 Prozent aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung haben im Jahr 2007 insgesamt 48.000 Auszubildende ihre Ausbildung nach bestandener Prüfung beendet. Dabei ist der Anteil der weiblichen Absolventen mit 48 Prozent etwas höher als der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen insgesamt (45 Prozent). Die Zahl der erfolgreichen Absolventen – männlich wie weiblich – ist gegenüber dem Vorjahr wieder angestiegen, hat das Niveau der früheren Jahre aber nicht wieder erreicht. Eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung ist eine gute Voraussetzung für die künftigen Arbeitsmarktchancen der Arbeitskräfte. Gleichwohl ist sie keine Garantie für einen problemlosen Start ins Berufsleben, wie die relativ hohe Arbeitslosigkeit in der Gruppe der betrieblich qualifizierten 20- bis 25-Jährigen zeigt. Im konjunkturell günstigen Jahr 2000 konnte ein Anteil von 58 Prozent der erfolgreichen Absolventen im Betrieb verbleiben. In den folgenden Jahren sank der Wert ab und hatte 2004 ein Niveau von 50 Prozent erreicht. Erfreulicherweise ist dieser Anteil wieder angestiegen. Die Situation bei den weiblichen Absolventen war früher zeitweise deutlich ungünstiger, ist aber in den letzten Jahren ähnlich wie in der Gesamtgruppe.

Ein großer Teil der Ausbildungsabsolventen findet sich in Handels- und Reparaturbetrieben und in Firmen aus dem aggregierten Sektor übrige Dienstleistungen. Während im erstgenannten Bereich die Übernahmequote für Frauen wie Männer mindestens durchschnittlich hoch ist, gilt dies für letztgenannten nicht. Auch im Baugewerbe ist der Anteil der übernommenen männlichen Absolventen relativ klein, während dies im Verarbeitenden Gewerbe genau umgekehrt ist. Hohe Übernahmequoten sind im Prinzip wünschenswert, aber gesamtwirtschaftlich nicht immer eindeutig positiv zu beurteilen. Sie können sich auch daraus ergeben, dass der Ausbildungsumfang im Vergleich zum Fachkräftebedarf knapp gehalten wird. Für die Absolventen resultieren daraus gute Übernahmechancen. Für die Gesellschaft bedeutet es eine verstärkte Knappheit an Ausbildungsplätzen und eventuell vermehrt junge Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikation. Der hier betrachtete Bereich Verarbeitendes Gewerbe hat, gemessen an der Ausbildungsquote, vergleichsweise geringe Ausbildungsleistungen, so dass die angesprochenen Beurteilungsprobleme hier relevant sein können.

Tabelle 32: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen 2004 bis 2007, Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen

	erfolgreiche Ausbildungsabsolventen			erfolgreiche Ausbildungsabsolventen Frauen		
	insgesamt		Übernahmequote in Prozent e)	insgesamt		Übernahmequote in Prozent e)
	in Tausend	in Prozent d)		in Tausend	in Prozent d)	
2004 Niedersachsen	56	100	50	28	100	47
2005 Niedersachsen	50	100	52	26	100	52
2006 Niedersachsen	43	100	52	20	100	53
2007 Niedersachsen	48	100	56	23	48 ^{f)} 100	56
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	8	18	75	2	9	78
Baugewerbe ^{a)}	3	7	37	0	2	64
Handel und Reparatur ^{a)}	12	26	56	7	30	59
Übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	18	38	50	11	51	49
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	3	7	63	2	8	65
Bereich Handwerkskammer ^{c)}	13	26	63	4	19	55
Bereich IHK ^{c)}	25	52	63	11	47	69
Bereich sonstige Kammern ^{c)}	7	15	22	4	18	30
keine Kammerzugehörigkeit	8	16	46	4	19	53
vor 1990 gegründet	36	75	55	15	66	54
1990 oder später gegründet	12	25	57	8	33	59
1-19 Erwerbstätige	16	33	45	8	35	49
20-99 Erwerbstätige	16	34	58	8	36	63
100-499 Erwerbstätige	9	19	59	4	17	53
500 und mehr	7	14	72	3	13	59
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	12	25	60	5	24	57
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	36	75	54	18	76	55
Betr. mit Jugendvertretung	13	27	65	5	23	58
Betr. ohne Jugendvertretung	35	73	52	18	77	55
2007 Westdeutschland	384			182		

- 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 Teilwertsumme größer als der Gesamtwert.
d) Anteil der Teilgruppe an allen erfolgreichen 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 8.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 18 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 75 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Differenziert man die Betrachtung nach den für die Ausbildung zuständigen Kammern fällt vor allem auf, dass Ausbildungsbetriebe aus dem Zuständigkeitsbereich der sonstigen Kammern wie in den Vorjahren geringe Übernahmequoten aufweisen. Die Übernahmechancen für Männer steigen mit der Betriebsgröße an, bei den Frauen ist die Entwicklung weniger einheitlich.

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 niedriger liegen als für jüngere und das ist in Tabelle 29 der Fall. Die Unterschiede sind allerdings sehr gering.

Den letzten Zeilen der Tabelle liegen zwei weitere Hypothesen zu Grunde. Zum einen ist zu erwarten, dass Betriebe mit aktuellem Arbeitskräftebedarf relativ mehr Absolventen übernehmen als solche ohne aktuellen Bedarf. Zum anderen sollte die Existenz einer Interessenvertretung der Jugend positiv auf die Übernahmen wirken. Ein Blick auf die Tabelle zeigt, dass die dort angegebenen Werte mit beiden Hypothesen vereinbar sind. Da es sich nur um eine bivariate Analyse handelt, ist allerdings Vorsicht bei der Interpretation der Werte angebracht. Dies kann anhand der zweiten Hypothese verdeutlicht werden. Jugendvertretungen gibt es vor allem in Großbetrieben sowie in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und des öffentlichen Dienstes. Diese Gruppen haben jeweils relativ hohe Übernahmequoten, so dass auch dieser Mix für die aufgeführten Unterschiede verantwortlich sein könnte. Eine multivariate Regressionsanalyse bestätigt in diesem Fall aber, dass auch bei gleicher Betriebsgrößen- und Branchenstruktur die Existenz von Jugendvertretungen positiv mit der Übernahmequote korreliert ist.

Bei der Vorbereitung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung können die Betriebe vielfältige Unterstützung von privaten Bildungsdienstleistern, Ausbildungsvereinen und öffentlichen Einrichtungen wie Kammern und Agenturen für Arbeit erhalten. In welchem Maße und in welcher Weise diese Möglichkeiten genutzt werden, darüber gibt Tabelle 33 Auskünfte. Wie man sieht verzichten drei von fünf Betrieben auf jegliche Unterstützung und führen die Ausbildung ohne externe Hilfe durch. Ein knappes Viertel holt sich extern Informationen und Beratung z.B. in Form von Bedarfsanalysen. Einen Schritt weiter gehen diejenigen, die sich in der einen oder anderen Form bei der Durchführung unterstützen lassen. Hilfen bei der Auswahl der Bewerber oder der Erstellung von Ausbildungsplänen können hier als Beispiel genannt werden. 15 Prozent überlassen Teile der Ausbildung u. a. in der Form von Verbundausbildungen vollständig einer externen Institution. Ein gleich hoher Anteil nimmt Hilfe bei der Qualifizierung der Ausbilder in Anspruch. In der Vergleichsregion Westdeutschland ist die Struktur der externen Unterstützung ähnlich.

Tabelle 33: Inanspruchnahme externer Unterstützungen durch ausbildende Betriebe in Niedersachsen 2007, Basis: Betriebe mit Ausbildung, Anteile in Prozent

	keine externe Unterstützung	Externe Unterstützung ...				
		in Form von Information und Beratung	bei der Durchführung der Berufsausbildung	in Form der Übernahme der Durchführung	bei der Qualifizierung der Ausbilder	in sonstigen Formen
Niedersachsen	59	23	18	15	15	14
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	65	15	14	7	15	13
Baugewerbe ^{a)}	50	40	20	11	9	7
Handel, Reparatur ^{a)}	64	19	19	12	12	14
Übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	61	20	17	13	19	21
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	61	25	13	15	27	3
1-4 Erwerbstätige	58	24	24	25	17	11
5-19 Erwerbstätige	62	23	18	11	11	16
20-99 Erwerbstätige	54	24	15	16	20	13
100-499 Erwerbstätige	48	23	17	18	26	9
500 und mehr	46	22	15	18	24	27
Bereich Handwerkskammer ^{c)}	61	25	20	13	15	14
Bereich IHK ^{c)}	58	24	18	12	15	16
Bereich sonstige Kammern ^{c)}	57	18	20	27	14	10
keine Kammerzugehörigkeit	77	16	5	9	11	1
Westdeutschland		22	17	17	15	15

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.

Bei einer Betrachtung nach Branchen fällt auf, dass die Betriebe im Baugewerbe deutlich häufiger externe Unterstützung in Anspruch nehmen und die des Verarbeitenden Gewerbes eher darauf verzichten. Beides kann nicht mit der Betriebsgrößenstruktur zusammenhängen, denn Großbetriebe, die im Verarbeitenden Gewerbe relativ häufig vertreten sind, nutzen im Vergleich zu Kleinbetrieben, die im Baugewerbe vorherrschen, verhältnismäßig häufig Beistand von außen.

4.5 Fort- und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildung bildet einen weiteren wesentlichen Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Sie kann in Form von Lehrgängen und Kursen intern oder extern durchgeführt werden oder auch informell am Arbeitsplatz stattfinden. Aus Arbeitnehmerperspektive dient sie der Verbesserung der Einkommenssituation und der Erhöhung der Beschäftigungssicherheit. Aus der betrieblichen Perspektive können für die weiterbildungsbedingte Freistellung von Mitarbeitern bzw. Übernahme von Kosten drei teilweise überschneidende Gründe maßgeblich sein. Weiterbildungsaktivitäten sind erstens eine rentable Investition, d.h. es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen individueller Weiterbildung und Produktivitätsentwicklung, wobei der Produktivitätseffekt im Durchschnitt größer ist als die mit der Weiterbildung verbundene Lohnerhöhung. Zweitens kann die Generierung bestimmter Qualifikationen durch Weiterbildung geringere Kosten verursachen als die Beschaffung des entsprechenden Humankapitals am externen Arbeitsmarkt. Drittens können die erforderlichen Qualifikationen am externen Arbeitsmarkt nicht oder nur im unzureichenden Ausmaß verfügbar sein.

Betrachtet man zunächst die Firmen, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung fördern, so zeigt sich, dass ihr Anteil im ersten Halbjahr 2007 bei 45 Prozent liegt. Gegenüber den Befragungen 2003 und 2005 hat sich dieser Wert kaum verändert, er liegt aber deutlich höher als im Jahr 2001.

2007 haben von allen Erwerbstätigen erneut 21 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Frauen partizipieren in höherem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen. Sie stellen 51 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer und nur 45 Prozent der Erwerbstätigen. Dementsprechend ist der Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Frauen deutlich höher als der entsprechende Prozentwert für die Gesamtgruppe. Gegenüber den Vorjahresbefragungen ist diese Tendenz ausgeprägter geworden. Ein allgemeiner Trend lässt sich daraus aber nicht ableiten, da Weiterbildungsentscheidungen von den Betrieben im Hinblick auf wechselnde Anforderungen angepasst werden.

Tabelle 34: Betriebe mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2003, 2005 und 2007 in Niedersachsen, Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe mit Weiter- bildung	Erwerbstätige mit Weiterbildung ^{a)}			
		insgesamt		Frauen	
		b)	c)	b)	c)
2003 Niedersachsen	45	100	22	40 ^{d)} 100	21
2005 Niedersachsen	44	100	21	46 ^{d)} 100	22
2007 Niedersachsen	45	100	21	51 ^{d)} 100	24
Land-, Forstwirtschaft	25	1	7	1	9
Verarbeitendes Gewerbe	32	12	13	5	10
Baugewerbe	35	3	12	1	11
Handel, Reparatur	43	18	22	19	23
Verkehr, Nachrichten	45	7	25	4	35
Kredit-, Versicherungsgewerbe	90	7	47	7	42
Unternehmensnahe Dienstleistungen	53	11	21	10	25
Erziehung, Unterricht	75	6	35	8	37
Gesundheits-, Sozialwesen	41	19	32	31	35
Sonstige Dienstleistungen	35	4	12	5	12
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	61	11	25	9	21
1-4 Erwerbstätige	32	5	19	6	22
5-19 Erwerbstätige	47	26	22	34	28
20-99 Erwerbstätige	76	33	23	35	27
100-499 Erwerbstätige	88	21	19	15	18
500 und mehr	99	16	21	10	20
nichtausbildende Betriebe	37	32	20	37	26
ausbildende Betriebe	63	68	22	63	23
Betriebe ohne Mitarbeitervertretung	41	40	19	49	24
Betriebe mit Mitarbeitervertretung	64	60	24	51	24
Westdeutschland	45				

a) Sofern die Betriebe in der Befragung Teilnehmerfälle statt Personen angegeben haben, wurden diese unter Verwendung von branchen- und größenklassenspezifischen Durchschnittswerten in teilnehmende Personen umgerechnet.

b) Anteil an allen Erwerbstätigen bzw. erwerbstätigen Frauen mit Weiterbildung.

c) Anteil an allen Erwerbstätigen bzw. erwerbstätigen Frauen der Teilgruppe.

d) Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Beschäftigten mit Weiterbildung.

Lesebeispiel Verarbeitendes Gewerbe: Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 32 Prozent der Betriebe Weiterbildung wobei 13 Prozent der Erwerbstätigen in den Genuss der Maßnahmen kommen. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 12 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, Erziehung und Unterricht 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 Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Reparatur. Dies ergibt sich beim Gesundheits- und Sozialwesen nicht so sehr aus der Größe der Branche, sondern 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 den Größenklassen 5-19 sowie 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 betriebspezifisch ausgerichtet sind. Die Komplementarität der beiden Bildungsformen müsste darin zum Ausdruck kommen, dass ausbildende Betriebe ein höheres Maß an Weiterbildung aufweisen als nichtausbildende. Dies ist für die Gesamtgruppe auch der Fall, wenngleich der Unterschied nicht groß ist. Bei Frauen kehren sich die Werte allerdings um. Dies könnte z.B. daran liegen, dass nichtausbildende Betriebe verstärkt auf Wiedereinsteiger nach Erwerbsunterbrechungen setzen, die dann Fort- und Weiterbildung benötigen.

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 Inte-

resse an längerfristigen Beschäftigungsbeziehungen, welche durch Kündigungen und Entlassungen verhindert werden. Kollektive Mitarbeitervertretungen wie Betriebs- und Personalräte, Belegschaftssprecher oder runde Tische können eine Verbesserung 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 34 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 35). Während unqualifizierte Mitarbeiter einen Beschäftigungsanteil von 26 Prozent haben, stellen sie nur 13 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer. Die Weiterbildungsquote ist dementsprechend mit 12 Prozent niedrig. Angestellte, Arbeiter und Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten stellen anteilmäßig die größte Gruppe, sind allerdings auch in der Grundgesamtheit mit einem ähnlich hohen Anteil vertreten. Von den qualifizierten Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss erfordern, hat gut jeder Dritte im 1. Halbjahr 2007 an einer Weiterbildung teilgenommen. Erneut zeigt sich damit, dass Ausbildung und Weiterbildung tendenziell komplementär sind. Wesentliche Veränderungen zu den Jahren 2003 und 2005 lassen sich nicht feststellen.

Tabelle 35: Personen mit Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 nach Tätigkeitsgruppen, Anteile in Prozent

Tätigkeitsgruppe	Beschäftigte Nieder- sachsen	Beschäftigte mit Weiterbildungsmaßnahmen Niedersachsen	
	a)	a)	b)
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	26	13	12
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschl. Lehre o. ä. erfordern	63	69	25
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Uni-, FH-Abschluss erfordern	11	17	34
Beschäftigte ^{c)}	100	100	23

a) Anteil an allen Beschäftigten (Erwerbstätige minus Auszubildende, Beamtenanwärter, tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer) bzw. an allen Beschäftigten (dto.) mit Weiterbildungsmaßnahmen.

b) Anteil an den Beschäftigten (dto.) der entsprechenden Tätigkeitsgruppe.

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

Ein Teil der in Tabelle 34 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 36 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.

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.

Untergliedert man Tabelle 36 nach Größenklassen, erhält man ein recht eindeutiges Bild: Je größer der Betrieb, desto vielfältiger die angewendeten Weiterbildungsformen. Besonders auffällig sind die Unterschiede zwischen großen und kleinen Firmen bei innovativen Weiterbildungsmaßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel sowie Qualitäts- und Werkstattzirkeln.

Tabelle 36: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2007 in Niedersachsen; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

Bereich	externe Kurse	interne Kurse	Weiterbild. am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen	Arbeitsplatzwechsel (job rotation)	selbstgesteuertes Lernen	Qualitäts-Werksatzzirkel
Niedersachsen insgesamt	90	48	49	52	5	22	13
Verarbeitendes Gewerbe	86	49	66	67	15	19	14
Baugewerbe	96	19	28	56	1	28	5
Handel, Reparatur	97	44	56	46	2	20	9
Verkehr, Nachrichten	56	67	36	13	10	5	4
Kredit-, Versicherungsgewerbe	89	75	76	92	2	29	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	95	46	44	59	3	38	2
Erziehung, Unterricht	97	48	38	58	6	22	16
Gesundheits-, Sozialwesen	90	61	50	57	6	20	37
Sonstige Dienstleistungen	87	22	39	29	8	17	9
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	82	66	41	44	7	22	16
1-4 Erwerbstätige ^{a)}	85	37	37	48	1	23	0
5-19 Erwerbstätige ^{a)}	93	48	50	51	4	21	16
20-99 Erwerbstätige ^{a)}	91	56	57	54	10	22	20
100-499 Erwerbstätige ^{a)}	91	78	71	74	21	28	29
500 Erwerbstätige und mehr ^{a)}	99	98	80	89	16	47	33
Westdeutschland	86	48	52	52	6	21	10

a) Die Einteilung in Größenklassen erfolgt anhand der Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06.2007.

Tabelle 37 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 37: 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	56	35	4	6
Verarbeitendes Gewerbe	70	18	4	8
Baugewerbe	59	32	2	6
Handel, Reparatur	58	37	3	2
Übrige Dienstleistungen ^{a)}	60	29	4	7
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	86	13	0	0
1 - 4 Erwerbstätige	53	41	3	2
5 - 19 Erwerbstätige	53	33	4	10
20 - 99 Erwerbstätige	66	30	2	2
100 – 499 Erwerbstätige	57	33	5	5
500 und mehr Erwerbstätige	62	30	0	9
Westdeutschland	60	31	5	4

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

Tabelle 38 verdeutlicht zunächst, dass die Kosten der Weiterbildung (abgesehen von der Freizeitkomponente) überwiegend von den Betrieben getragen werden. Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind zum Teil erheblich. So erwarten im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung immerhin 45 Prozent der weiterbildenden Betriebe von den Beschäftigten eine vollständige oder teilweise Kostenübernahme. In Handel und Reparatur sind dies nur 27 Prozent. Auch Kleinbetriebe legen überdurchschnittlich Wert auf eine Kostenbeteiligung der Weiterbildungsteilnehmer, während bei mittleren Betrieben die Maßnahmen zu einem größeren Teil von den Unternehmen getragen werden. 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 38: Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile an den weiterbildenden Betrieben in Prozent

Bereich	Kostenbeteiligung der Beschäftigten?				
	nein, gar nicht	von Fall zu Fall unter- schiedlich	ja, teilweise	ja, voll- ständig	Rück- zahlungs- verein- barung? ^{b)}
Niedersachsen insgesamt	63	2	12	23	18
Verarbeitendes Gewerbe	64	3	6	26	25
Baugewerbe	65	0	8	26	12
Handel, Reparatur	73	-	4	23	12
Übrige Dienstleistungen ^{a)}	59	3	16	22	18
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	55	-	18	27	20
1 - 4 Erwerbstätige	52	-	14	34	4
5 - 19 Erwerbstätige	67	2	12	20	16
20 - 99 Erwerbstätige	66	3	10	21	26
100 – 499 Erwerbstätige	61	8	22	9	44
500 und mehr Erwerbstätige	58	13	19	10	79
Westdeutschland	69	4	11	15	15

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 2007 durchgeführt wurde, stützen sich die folgenden Angaben überwiegend auf das abgeschlossene Berichtsjahr 2006. Die allgemeine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage, die im vorletzten Jahr eingesetzt hatte, müsste daher in den nachfolgenden Tabellen deutlich werden.

Das Geschäftsvolumen kann in unterschiedlichen Einheiten gemessen werden. So ist für 11 Prozent der Betriebe, die vor allem aus den Branchen Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter stammen, das Haushaltsvolumen relevant. Weniger als 1 Prozent der Betriebe gehören zu den Versicherungen, die ihr Geschäftsvolumen durch die Beitragssumme messen und 1 Prozent sind Banken, für die die Bilanzsumme relevant ist. Zusammengenommen sind dies lediglich 12 Prozent der Betriebe. 88 Prozent messen ihr Geschäftsvolumen durch den Umsatz. Nur für diese Betriebe liegen Angaben zum Geschäftsvolumen vor. Da aber 23 Prozent der Befragten die Antwort auf diese sensible Frage verweigerte, werden für die Betriebe mit fehlenden Angaben die Werte geschätzt. Nichtantwortern werden die Mittelwerte aus der nach Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichteten Stichprobe zugewiesen. Die hochgerechneten Angaben zum Geschäftsvolumen haben daher ein über das Übliche hinausgehendes Maß an Unschärfe.

Insgesamt haben die niedersächsischen Betriebe im Jahr 2006 einen Umsatz von durchschnittlich 3,1 Millionen Euro erwirtschaftet, ein Wert, der über 400.000 € über dem des Jahres 2005 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 Verarbeitenden Gewerbe 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.

Tabelle 39: Umsatz der niedersächsischen Betriebe 2006; Basis: Betriebe mit Umsatz^{a)}

Bereich	Perzentile in Tausend €			Umsatzvolumen		
	25	50	75	Mittelwert in Tausend €	Summe in Milliarden €	Anteil in Prozent
2004 Niedersachsen	171	391	1.000	2.505	403	100
2005 Niedersachsen	176	440	1.100	2.700	431	100
2006 Niedersachsen	180	400	1.035	3.114	500	100
Verarbeitendes Gewerbe	300	800	2.500	14.908	250	50
Baugewerbe	140	505	1.002	1.076	21	4
Handel und Reparatur	257	600	1.444	3.125	129	26
übrige Dienstleistungen ^{b)}	100	276	500	941	68	14
1-4 Beschäftigte insg.	93	200	270	242	16	3
5-19 Beschäftigte insg.	320	689	1.340	897	66	13
20-99 Beschäftigte insg.	1.400	3.000	7.300	6.319	117	23
100-499 Beschäftigte insg.	13.627	30.000	52.000	54.175	125	25
500 und mehr	56.000	143.000	600.000	738.024	176	35

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.

Die 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 Niedersachsen leicht gestiegen, gemessen am Durchschnitt dagegen zurückgegangen. Solche Unterschiede sind nicht unplausibel. Betriebe, die in der Rezession Arbeitskräfte horten, verzeichnen beim Wiederanstieg der Konjunktur üblicherweise Produktivitätssteigerungen. Wenn aber die Kapazitätsreserven ausgeschöpft sind, ist bei weiterem Beschäftigungswachstum mit sinkender Arbeitsproduktivität zu rechnen. Differenziert nach Branchen findet man bei den übrigen Dienstleistungen die geringste und im Verarbeitenden Gewerbe die höchste Arbeitsproduktivität, unabhängig davon, ob man den Median oder den Durchschnitt zum Vergleich heranzieht. Den größten Anteil an der gesamten Bruttowertschöpfung in Niedersachsen hat wie in den Vorjahren das Verarbeitende Gewerbe, gefolgt von den übrigen Dienstleistungen. Die Baubranche hat – ebenso wie beim Umsatz – den geringsten Anteil; die Branche Handel und Reparatur, im Jahr 2005 noch durch den höchsten Median und die zweithöchste gesamte Bruttowertschöpfung gekennzeichnet, ist deutlich zurückgefallen. Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass die Produktivität mit der Betriebsgröße steigt.

Tabelle 40: Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten der niedersächsischen Betriebe 2006; Basis: Betriebe mit Umsatz^{a)}

Bereich	Perzentile der BWS ^{c)} pro Beschäftigten in Tausend €			BWS ^{c)} pro Beschäftigten Mittelwert in Tausend	gesamte BWS ^{c)}	
	25	50	75		Summe in Mrd.	Anteil in Prozent
2006 Niedersachsen	19	35	60	49	127	100
Verarbeitendes Gewerbe	28	45	66	56	48	38
Baugewerbe	19	41	63	49	10	8
Handel und Reparatur	25	36	60	55	28	22
übrige Dienstleistungen ^{b)}	17	28	50	40	32	25
1-4 Beschäftigte insg.	17	29	60	46	5	4
5-19 Beschäftigte insg.	21	36	59	47	26	21
20-99 Beschäftigte insg.	20	38	63	60	35	27
100-499 Beschäftigte insg.	34	59	90	81	33	26
500 und mehr	51	77	132	131	27	21

- 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.

Tabelle 41: Erwartete Entwicklung des Umsatzes der niedersächsischen Betriebe für 2007; Basis: Betriebe mit Umsatz

Bereich	erwartete Umsatzentwicklung (Anteile in Prozent)				erwartete Umsatzentwicklung ^{a)} Änderung in Prozent
	etwa gleich bleibend	eher steigend	eher sinkend	weiß noch nicht	
Niedersachsen	50	26	14	10	2
Verarbeitendes Gewerbe	56	33	8	3	4
Baugewerbe	46	15	30	9	-3
Handel und Reparatur	45	24	18	13	1
übrige Dienstleistungen ^{b)}	52	28	10	10	2
1-4 Erwerbstätige	52	23	11	13	2
5-19 Erwerbstätige	49	29	14	8	3
20-99 Erwerbstätige	49	27	18	6	0
100-499 Erwerbstätige	46	34	16	4	3
500 und mehr	41	31	18	8	2
Westdeutschland	51	24	13	12	2

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

Die Umsatzerwartungen für das zum Befragungszeitpunkt laufende Jahr (2007) setzen den positiven Trend des letzten Jahres fort. Der Anteil der Unternehmen mit

positiven Erwartungen übersteigt auch diesmal den der Pessimisten, so dass mit 2 Prozent anders als vor einigen Jahren wieder ein Umsatzplus erwartet wird (2003: – 3 Prozent, 2004: – 2 Prozent). Eine Differenzierung nach Branchen zeigt, dass die Entwicklungsrichtung nur im Baugewerbe, wo nach dem Zwischenhoch 2006 wieder der Pessimismus dominiert, negativ gesehen wird, mit der relativ günstigsten Situation im Verarbeitenden Gewerbe. Anders als im Vorjahr scheint die Betriebsgröße keinen Einfluss auf die Beurteilung der Geschäftsaussichten zu haben.

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 (77 Prozent) wurde durch Verkauf an Firmen in Westdeutschland erzielt. Auf Ostdeutschland entfielen ungefähr 7 Prozent und auf das Ausland ca. 16 Prozent. Beim Export dominiert der Verkauf in die übrigen Länder der Europäischen Währungsunion. Die stärkste überregionale Orientierung findet sich im Verarbeitenden Gewerbe.

5.2 Ertragslage

Die Ertragslage für das Geschäftsjahr 2006 wurde von den Betrieben recht unterschiedlich eingeschätzt. Insgesamt geben 6 Prozent eine sehr gute Ertragslage an und 31 Prozent schätzen sie als gut ein. Ein gutes Drittel der Betriebe äußert sich befriedigend (35 Prozent). Demgegenüber beurteilen 20 Prozent die Ertragslage gerade mit ausreichend und 8 Prozent sogar mit mangelhaft. Zusammengefasst kann die Ertragslage der niedersächsischen Betriebe wie in den Vorjahren nur mit befriedigend benotet werden; die Gesamtnote hat sich aber deutlich verbessert, so dass vor dem Komma zum ersten Mal eine zwei auftaucht. Die Verbesserung hat alle Branchen erfasst, wobei im Bereich Handel und Reparatur der stärkste Anstieg zu verzeichnen ist. Verbessert hat sich auch die Ertragslage in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen; dabei beurteilen insbesondere die großen Betriebe (mit mehr als 500 Erwerbstätigen) ihre Ertragslage deutlich besser als im letzten Jahr. Im Vergleich zu Westdeutschland zeigt sich kein wesentlicher Unterschied.

Tabelle 42: Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2006; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

Bereich	Beurteilung der Ertragslage					Gesamt- note
	sehr gut	gut	befriedi- gend	ausrei- chend	mangel- haft	
Niedersachsen 2002	2	24	31	25	17	3,3
Niedersachsen 2003	3	15	34	26	22	3,5
Niedersachsen 2004	4	20	32	27	17	3,3
Niedersachsen 2005	3	25	36	22	14	3,2
Niedersachsen 2006	6	31	35	20	8	2,9
Verarbeitendes Gewerbe	10	28	35	20	7	2,9
Baugewerbe	3	40	32	14	11	2,9
Handel und Reparatur	8	24	35	26	7	3,0
übrige Dienstleistungen ^{a)}	5	34	35	18	8	2,7
1-4 Beschäftigte insg.	3	28	36	23	10	2,9
5-19 Beschäftigte insg.	6	33	37	18	6	2,9
20-99 Beschäftigte insg.	12	32	27	17	12	2,7
100-499 Beschäftigte insg.	9	39	32	11	9	2,6
500 und mehr	20	27	31	12	7	2,1
Westdeutschland	6	30	36	19	8	2,9

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

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 43 zeigt, sehen 16 Prozent der Betriebe ihre Anlagen auf dem neuesten Stand und 44 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 3 Prozent vor. Im Verarbeitenden Gewerbe sagen dies allerdings 6 Prozent. Die Einschätzungen sind geringfügig schlechter als in der Vergleichsregion Westdeutschland. Die Modernität der Anlagen korrespondiert in etwa mit den Investitionsanstrengungen der Firmen im Vorjahr.

Tabelle 43: Technischer Stand der Anlagen und Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe 2007, Anteile in Prozent

Bereich	Die technischen Anlagen sind				
	auf dem neuesten Stand	durchschnittlich	völlig veraltet
	Note 1	Note 2	Note 3	Note 4	Note 5
Westdeutschland	18	47	32	3	1
Niedersachsen	16	44	36	4	0
darunter mit Investitionstätigkeit 2006	19	50	30	1	0

Tabelle 44: Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe in 2006 nach Einsatzfeldern, Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe mit Inv. b)	Grundstücke, Gebäude		EDV, IuK-Technik		Produktionsanlagen Betriebsausstattung		Verkehrsmittel, Transportsysteme	
		b)	c)	b)	c)	b)	c)	b)	c)
Niedersachsen	52	9	17	36	68	30	56	18	34
Verarbeitendes Gewerbe	60	8	14	43	71	51	84	27	44
Baugewerbe	54	7	13	38	70	29	54	28	51
Handel und Reparatur	43	6	15	30	68	21	48	16	37
übrige Dienstleistungen ^{a)}	53	9	16	37	70	28	52	14	27
Org. o.E., öff. Verwaltung	53	17	30	43	77	18	31	12	22
1-4 Erwerbstätige	40	4	9	26	68	21	52	11	26
5-19 Erwerbstätige	56	9	17	37	64	30	53	20	35
20-99 Erwerbstätige	73	21	27	55	76	50	68	30	41
100-499 Erwerbstätige	84	35	41	76	86	66	76	37	44
500 und mehr	96	59	61	86	89	84	88	41	44
Westdeutschland	53	8	15	34	65	32	61	17	32

- 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 abgelaufenen Geschäftsjahr 2006 haben wie im Vorjahr insgesamt mehr als die Hälfte aller Betriebe (52 Prozent) Investitionen vorgenommen, dieser Wert ist aber um 4 Prozentpunkte gesunken. Der Anteil der Betriebe mit Investitionen nimmt dabei mit der Betriebsgröße deutlich zu. Besonders investitionsfreudig waren die Firmen im Verarbeitenden Gewerbe, während sich der Bereich Handel und Reparatur gegenüber 2005 deutlich verhaltener zeigt. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren

wie in den Vorjahren Investitionen in die EDV und in IuK-Technologien (68 Prozent der Betriebe mit Investitionen), gefolgt von Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (56 Prozent), in Verkehrsmittel und Transportbetriebe (34 Prozent) sowie in Grundstücke und Gebäude (17 Prozent). Eine Differenzierung offenbart Gemeinsamkeiten wie Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Gemeinsam ist allen Branchen, dass jeweils deutlich mehr als zwei Drittel der investierenden Betriebe dies in IuK-Technologien tun. Abweichungen zeigen sich bei Investitionen in Produktionsanlagen sowie Transport- und Verkehrssysteme, wo ca. 30 bis 50 Prozentpunkte Unterschied bestehen zwischen denen, die dem Bereich großes Gewicht zumessen, und ihren Gegenpolen.

Im Jahr 2006 investierten die niedersächsischen Betriebe insgesamt ungefähr 17 Milliarden Euro und im Durchschnitt 187.000 Euro. Sowohl die Investitionssumme insgesamt als auch der Wert pro Betrieb ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Von den gesamten Investitionen entfielen 47 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 27 Prozent des Investitionsvolumens auf das Verarbeitende Gewerbe, dessen Betriebe im Durchschnitt 486.000 Euro investierten, und nur 3 Prozent auf das Baugewerbe mit einer durchschnittlichen Investitionssumme von 46.000 Euro. Bis auf Handel und Reparatur ist in jedem Bereich eine Erhöhung der Investitionsausgaben gegenüber 2005 zu verzeichnen. Auch die Art der Investitionen unterscheidet sich deutlich zwischen den Branchen. So machen Erweiterungsinvestitionen im übrigen Dienstleistungsbereich sowie im Verarbeitendem Gewerbe 47 bzw. sogar 51 Prozent aus, während der entsprechende Wert im Baugewerbe nur etwa halb so groß ist. 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 wie in den Vorjahren mittelgroße Betriebe auf.

Tabelle 45: Investitionsvolumen niedersächsischer Betriebe in 2006; Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitionsvolumen			Anteil der Erweiterungs- investitionen in Prozent	Anteil der Investitionen in EDV und IuK in Prozent
	Summe in Millionen €	Anteil in Prozent	Mittelwert in Tausend €		
Niedersachsen	16.995	100	187	47	10
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	4.609	27	486	51	7
Baugewerbe ^{a)}	471	3	46	25	12
Handel und Reparatur ^{a)}	1.410	8	90	43	17
übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	6.958	41	155	47	12
Org. o.E., öff. Verwaltung ^{a)}	2.184	13	665	38	6
1-4 Erwerbstätige	659	4	24	40	11
5-19 Erwerbstätige	3.231	19	73	44	10
20-99 Erwerbstätige	5.406	32	335	55	8
100-499 Erwerbstätige	4.367	26	1.659	50	11
500 und mehr	3.333	20	9.581	36	11

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.

Während in den bisherigen Tabellen über die Investitionstätigkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr 2006 berichtet wurde, bezieht sich die folgende auf das Jahr der Befragung 2007. Demnach sagen Mitte des Jahres 39 Prozent der Betriebe, dass sie im laufenden Jahr investieren werden. Allerdings ist noch ein relativ großer Teil der Betriebe unsicher bezüglich der zukünftigen Entwicklung und hat noch keine endgültige Entscheidung hinsichtlich der Investitionstätigkeit getroffen (14 Prozent). Wenn man davon ausgeht, dass sie sich im Durchschnitt so häufig für oder gegen Investitionen entscheiden wie die Übrigen, dann sinkt der Anteil der investierenden Firmen auf etwa 46 Prozent. Die Konjunkturertrübung Ende 2007 könnte diesen Wert sogar noch weiter gedrückt haben. Bei einer branchenbezogenen Betrachtung zeigt sich im Verarbeitenden Gewerbe ein relativ investitionsfreudiges Klima, während im Baugewerbe eher eine zurückhaltendere Einschätzung vorherrscht. Bemerkenswert ist ähnlich wie im Vorjahr der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, in dem zwar ein durchschnittlicher Anteil investieren will, aber die Investitionssumme in überdurchschnittlich vielen Fällen zurückgehen soll. Im Vergleich zu Westdeutschland ist die niedersächsische Perspektive etwas ungünstiger im Hinblick auf den Anteil investierender Betriebe. Allerdings wird bei investierenden Betrieben ein größerer Anteil die Investitionssumme gegenüber dem Vorjahr erhöhen.

Tabelle 46: Geplante Investitionstätigkeit niedersächsischer Betriebe im Jahre 2007. Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe mit Investitionen 2007	Investitionsvolumen wird eher ... ^{b)}		
		zunehmen	gleich bleiben	abnehmen
Niedersachsen	39	47	28	19
Verarbeitendes Gewerbe	45	57	21	18
Baugewerbe	33	43	42	5
Handel und Reparatur	36	45	27	22
übrige Dienstleistungen ^{a)}	39	48	27	18
Org. o.E., öff. Verwaltung	38	28	45	26
1-4 Erwerbstätige	25	44	32	15
5-19 Erwerbstätige	42	51	24	18
20-99 Erwerbstätige	67	43	30	24
100-499 Erwerbstätige	74	34	40	22
500 und mehr	89	29	54	11
Westdeutschland	41	42	32	18

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.

5.4 Innovationen

Die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Region hängt maßgeblich vom Innovationsverhalten der Betriebe ab. Tabelle 47 gibt Auskunft über die Art und das Ausmaß von Produktinnovationen in Niedersachsen im Zeitraum 2005 bis 2006. Unter Produktinnovationen werden die Weiterentwicklung von Produkten, Sortimentserweiterungen sowie Marktneuheiten zusammengefasst. Weiterentwicklungen fanden in 36 Prozent der Betriebe statt und machen den Großteil der Produktinnovationen aus. Sortimentserweiterungen wurden in 26 Prozent der Betriebe vorgenommen. Marktneuheiten gab es nur in wenigen Betrieben (11 Prozent). Eine Aufgliederung nach Branchen und Größenklassen zeigt einige Unterschiede. So sind Produktinnovationen in größeren Betrieben deutlich häufiger zu finden. Weiterentwicklungen und Sortimentserweiterung sind überdurchschnittlich häufig im Verarbeitenden Gewerbe anzutreffen. Dem Produktangebot entsprechend sind Sortimentserweiterungen und Marktneuheiten kaum in der öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck vorzufinden.

Tabelle 47: Produkt- und Prozessinnovationen der Betriebe im Zeitraum 2005 bis 2006; Anteile der Betriebe in Prozent

Bereich	Weiterentwicklung von Produkten	Sortiments-erweiterung	Marktneuheiten	Prozess-entwicklung
Niedersachsen	36	26	11	16
Verarbeitendes Gewerbe	50	25	17	32
Baugewerbe	24	22	4	5
Handel und Reparatur	27	28	11	15
übrige Dienstleistungen ^{a)}	42	28	13	17
Org. o.E., öff. Verwaltung	14	21	3	9
1-4 Erwerbstätige	31	23	10	10
5-19 Erwerbstätige	36	27	11	17
20-99 Erwerbstätige	51	31	18	30
100-499 Erwerbstätige	66	36	18	39
500 und mehr	67	44	30	57
Westdeutschland	33	22	9	15

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

Neben Produktinnovationen können Betriebe auch Verfahrensinnovationen im Sinne organisatorischer Änderungen durchführen (Tabelle 48). Zwei von fünf Betrieben führte im Zeitraum 2005 bis 2006 organisatorische Änderungen durch, von denen ein Verbesserung der Qualitätssicherung besonders häufig vorgenommen (25 Prozent) und auch als wichtigstes Instrument angesehen wurde (35 Prozent). Weiterhin kommt der Reorganisation von Abteilungen und Funktionsbereichen größere Bedeutung zu.

Tabelle 48: Organisatorische Änderungen im Zeitraum 2005 bis 2006; Anteil der Betriebe in Prozent

	Organisatorische Änderungen ^{a)}		Wichtigste Änderung ^{c)}
	b)	c)	
Mehr Eigenfertigung/ Eigenleistung	9	23	10
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	9	23	9
Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswege	13	34	14
Reorganisation von Abteilungen/ Funktionsbereichen	9	23	10
Verlagerung von Verantwortung/Entscheidungen nach unten	10	26	10
Gruppenarbeit/ eigenverantwortlicher Gruppenarbeit	3	9	2
Einheiten mit eigener Kosten-/ Ergebnisermittlung	4	11	1
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen	6	15	4
Verbesserung der Qualitätssicherung	25	66	35
Sonstige	4	11	4
Keine organisatorischen Änderungen	60	–	–

a) Mehrfachantworten möglich

b) Basis: Alle Betriebe. Mehrfachnennungen möglich.

c) Basis: Betriebe mit organisatorischen Änderungen.

Etwa jeder vierzehnte Betrieb, der Innovationen geplant hatte, konnte diese nicht durchführen. Als wesentliche Innovationshemmnisse sehen die Betriebe organisatorische Probleme (39 Prozent), hohe Investitionskosten (33 Prozent), hohes wirtschaftliches Risiko (31 Prozent) und lange Genehmigungsverfahren (25 Prozent). Weitere Hemmnisse werden in Mangel an Fachpersonal (19 Prozent), und Problemen bei der Beschaffung von Fremdkapital (17 Prozent) gesehen. In Westdeutschland haben häufiger hohe Investitionskosten und Beschaffungsprobleme beim Fremdkapital Investitionen verhindert als in Niedersachsen. Auch Mangel an Fachkräften wird häufiger zum Hemmnis. Umgekehrt fällt auf, dass in Niedersachsen sehr häufig organisatorische Probleme im Betrieb zum Investitionshemmnis geworden sind.

Tabelle 50: Innovationshemmnisse in den Betrieben, Anteile in Prozent

	Niedersachsen	Westdeutschland
Innovationen geplant aber nicht durchgeführt ^{a)}	7	6
Hemmnisse, die Durchführung verhindert haben ^{b)}		
Hohe Investitionskosten	33	45
Hohes wirtschaftliches Risiko	31	32
Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital	17	24
Organisatorische Probleme	39	28
Mängel an Fachpersonal	19	23
Mangelnde Kundenakzeptanz	10	12
Lange Genehmigungsverfahren	25	22
Sonstige	19	15

a) Basis: alle Betriebe

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

Eine wichtige Determinante des Innovationsverhaltens sind Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in den Betrieben (Tabelle 51). 5 Prozent der Betriebe in Niedersachsen befassen sich mit Forschung und Entwicklung, ein Wert, der mit dem der Vergleichsregion übereinstimmt.

Tabelle 51: Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in den Betrieben, Anteile in Prozent

	Niedersachsen	Westdeutschland
Betrieb befasst sich mit FuE ^{a)}	5	5
Kooperation mit anderen Betrieben ^{b)}	57	55
Kooperation mit Universitäten/ Fachhochschulen ^{b)}	35	45
Kooperation mit externen Beratern ^{b)}	34	34
Keine Kooperation ^{b)}	22	15
Anzahl Beschäftigte/Betrieb ausschließlich FuE ^{b)}	6	6
Anzahl Beschäftigte/Betrieb zeitweise FuE ^{b)}	2	3

a) Basis: alle Betriebe

b) Basis: Betriebe, die FuE betreiben

Im Vergleich zu Westdeutschland verzichten aber mehr niedersächsische Betriebe auf Kooperationen. Sofern kooperiert wird, wählen die meisten Betriebe Forschungs- und Entwicklungsabteilungen anderer Betriebe als Partner, 35 Prozent Hochschulen (wobei dieser Wert gegenüber 2003/4 um fast 20 Prozentpunkte gefallen ist) und 34 Prozent externe Berater. Die Anzahl der Beschäftigten, die sich ausschließlich mit Forschung und Entwicklung befassen, beträgt in Betrieben mit FuE sechs. Die ent-

sprechende Anzahl von Personen, die sich nur zeitweise mit Forschung und Entwicklung befassen, liegt mit zwei deutlich niedriger.

5.5 Öffentliche Förderung

Öffentliche Förderung wird sowohl für Investitionen und Sachausgaben als auch für Personalausgaben gewährt. Investitions- und Sachmittelzuschüsse erhielten 4 Prozent der Betriebe und zwar nur zu einem kleinen Teil aus Landesmitteln. Die durchschnittliche Fördersumme betrug mit 68.000 Euro nur etwa halb so viel wie 2004. Das Gesamtvolumen der Subventionen belief sich auf 462 Millionen Euro, war damit ebenfalls deutlich niedriger als zwei Jahre davor (660 Mio. Euro) und betrug weniger als die Hälfte des Förderungsumfangs 2003. Durch die Fördergelder wurde etwa ein Fünftel der Investitionssumme der geförderten Betriebe abgedeckt. Kleinbetriebe nehmen Zuschüsse deutlich weniger in Anspruch als größere.

Tabelle 52: Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen 2006; Anteile in Prozent

Zuschüsse für ...	Niedersachsen	Westdeutschland
Investitions- und Sachmittel, darunter	4	4
Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Wirtschaftsstr.“	0	0
Mittel aus Bonusprogrammen (DtA, KfW)	0 ^{a)}	1
Mittel aus Landesprogrammen (z. B. Mittelstandsförderung)	1	1
Mittel aus Europäischen Förderprogrammen	1	1
steuerliche Hilfen	1	1
Sachmittelzuschüsse	0	0
andere Hilfen	2	1
Beschäftigung von Personen in Altersteilzeit	5	4
Programme zur Beschäftigungsförderung, darunter	16	13
Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM), ABM, BSI	1	1
1-Euro-Jobs	3	2
Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)	1	1
Praktika zur Berufsvorbereitung	8	6
Betriebliche Trainingsmaßnahmen	2	1
Eingliederungszuschüsse	4	4
Unterstützung der betrieblichen Ausbildung	1	1
sonstige Programme	2	1

^{a)} Im Verarbeitenden Gewerbe stellen diese mit 3% allerdings die am häufigsten genutzte Förderungsart dar.

Bei einer Differenzierung nach Branchen fällt auf, dass der Bereich Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter relativ viel und das Baugewerbe praktisch keine Förderung erhält. Ähnlich wie 2004, wo eine ähnliche Diskrepanz

festgestellt wurde, ist dies unter anderem auf die im Baugewerbe geringe Investitionstätigkeit (siehe Abschnitt 5.3) zurückzuführen.

Auch bei den Zuschüssen für die Beschäftigung von Personen in Altersteilzeit, die im Durchschnitt von jedem zwanzigsten Betrieb in Anspruch genommen wurden, zeigt sich eine starke Differenzierung nach Branchen und Größenklassen. Überproportional häufig werden Betriebe im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie Großbetriebe unterstützt, während auch hier das Baugewerbe und Kleinbetriebe nur selten begünstigt werden.

Programme zur Beschäftigungsförderung werden in etwa jedem sechsten Betrieb bezuschusst, ein Wert der knapp über dem für Westdeutschland und deutlich über dem des Jahres 2004, als nur jedes elfte Unternehmen unterstützt wurde, liegt. Auch hier steigt die Wahrscheinlichkeit der Förderung mit der Betriebsgröße deutlich an. Am häufigsten wurden Praktika zur Berufsvorbereitung öffentlich gefördert, wobei vor allem der Bereich Handel und Reparatur von diesem Programm Gebrauch machte. Eingliederungszuschüsse spielen ähnlich wie 2004 vor allem im Verarbeitenden Gewerbe eine große Rolle. Eine Sonderrolle nimmt die Förderung von 1-Euro-Jobs ein, da dieses Instrument im Wesentlichen nur von Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlichen Betrieben genutzt werden kann. Durch alle Beschäftigungsförderungsprogramme zusammen werden ca. 86.000 Beschäftigte gefördert. Dies entspricht einer durchschnittlichen Förderung von 3 Personen pro Betrieb bei einer Betriebsgröße von 39 Beschäftigten. Von den Geförderten sind etwa 15 Prozent älter als 50 Jahre.

5.6 Tarifbindung, Öffnungsklauseln, Kapital- und Gewinnbeteiligung

In der wirtschaftspolitisch interessierten Öffentlichkeit hat die Diskussion über die Erosion des Flächentarifvertrages auch 2007 angehalten. Allerdings hat sich der Schwerpunkt der Debatte von tariflichen Öffnungsklauseln auf gesetzliche Mindestlöhne und deren Beschäftigungswirkungen verlagert. Gleichwohl bleiben die „alten“ Themen, zu denen im Folgenden Informationen präsentiert werden, relevant.

Betrachtet man zunächst die Entwicklung der Tarifbindung der Betriebe und der davon erfassten Beschäftigten (Tabelle 52), wird deutlich, dass sich die grundlegende Tendenz sinkender Tarifbindungsgrade fortgesetzt hat. Waren 2002 noch 50 Prozent der Betriebe an einen Branchentarifvertrag gebunden, so sinkt dieser Prozentsatz auf 37 Prozent (2007). Bei den Erwerbstätigen ist diese Entwicklung mit 65 Prozent (2002) und 50 Prozent (2007) ebenso markant. Der sinkende Trend wird nur zu einem geringen Teil durch einen Anstieg der Haus- bzw. Firmentarifverträge und der freiwilligen Orientierung an Branchentarifverträgen kompensiert.

Tabelle 52: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2007;
Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe				Beschäftigte			
	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	ohne Tarif	davon mit Orien- tierung am Bran- chen- tarif	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	ohne Tarif	davon mit Orien- tierung 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
2006 Niedersachsen	39	3	58	42	55	11	34	50
2007 Niedersachsen	37	4	59	44	50	12	38	53
Land-, Forstwirtschaft	49	0	51	54	52	0	48	57
Verarbeitendes Gewerbe	41	5	54	45	50	22	28	63
Baugewerbe	63	0	37	63	69	6	25	68
Handel und Reparatur	33	2	64	46	42	5	53	60
Verkehr, Nachrichten	38	5	52	46	32	16	49	39
Kredit-, Versicherungsgewerbe	41	15	44	100	72	18	10	100
unternehmen. Dienstleistungen	12	1	85	25	44	4	52	31
Erziehung, Unterricht	54	8	38	57	64	9	27	51
Gesundheits-, Sozialwesen	32	7	61	45	46	15	39	58
sonstige Dienstleistungen	30	2	68	37	33	2	65	48
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	58	14	27	50	79	12	6	59
1 - 4 Erwerbstätige	30	1	69	33	33	1	66	37
5 - 19 Erwerbstätige	40	4	56	54	41	5	54	54
20 - 99 Erwerbstätige	45	9	46	52	46	10	44	54
100 - 499 Erwerbstätige	59	15	26	61	60	16	24	61
500 und mehr Erwerbstätige	75	11	14	58	68	23	9	57
2007 Westdeutschland	36	3	62	41				

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so findet sich die höchste tarifliche Bindung traditionell in den Bereichen Baugewerbe sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Insgesamt gesehen weisen Bereiche mit hohem Anteil an öffentlichen Betrieben sowie an Großbetrieben hohe Tarifbindungsgrade aus, wie man auch an Hand der Werte für Erziehung und Unterricht, Verarbeitendes Gewerbe sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe nachvollziehen kann. Beim Baugewerbe fehlen zwar beide Merkmale, hier ist die hohe Tarifbindung auf Besonderheiten in der Organisation der Dualen beruflichen Ausbildung zurückzuführen. Umgekehrt fällt auf, dass Betriebe im Wirtschaftsbereich unternehmensnahe

Dienstleistungen für eine Tarifbindung kaum zugänglich erscheinen. Für diesen stark wachsenden, wettbewerbsintensiven Bereich, der zudem durch viele kleinere Betriebe und Neugründungen geprägt ist, ist das hiesige System der Lohnfindung offensichtlich wenig attraktiv. Ebenfalls gering ist die Tarifbindung bei den sonstigen Dienstleistungen, insbesondere im Hinblick auf den Anteil der einbezogenen Beschäftigten.

Die niedersächsische Entwicklung folgt im Großen und Ganzen der Entwicklung in der Referenzregion Westdeutschland. Deren Tarifbindungswerte für das Jahr 2007 sind mit denen für Niedersachsen vergleichbar.

Tarifliche Regelungen im Entgeltbereich haben, von noch zu diskutierenden Ausnahmen abgesehen, den Charakter von Mindestbedingungen. Betriebe können jedoch übertariflich entlohnen. Für das Vorliegen übertariflicher Entlohnung lassen sich die folgenden Gründe anführen: Ausdifferenzierung der tariflichen Lohnstruktur, Stärkung der Leistungsmotivation der Belegschaften und Aktivitäten von Betriebsräten (zweite Lohnrunde). Tabelle 53 zeigt, dass der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Bezahlung wie der Anteil der davon profitierenden Beschäftigten von 2000 an zunächst gefallen und nach 2005 wieder angestiegen ist. Die seit 2006 verbesserte wirtschaftliche Lage dürfte zu dieser Zunahme beigetragen haben. Diese hat einerseits die Verhandlungsposition von Betriebsräten gestärkt und andererseits mag sich darin die Bereitschaft von Betrieben ausdrücken, auch mit dem Ziel einer höheren Leistungsmotivation, die Belegschaften an den Ertragszuwächsen zu beteiligen. Auffällig ist, dass im Jahr 2000 der Betriebsanteil größer war als der Beschäftigtenanteil (43 / 41 Prozent) während sich dies Verhältnis danach umkehrt. Offensichtlich reagieren viele kleinere Betriebe nach 2000 flexibel auf die sich verschlechternde Situation und stellen die übertarifliche Bezahlung ein, nehmen sie allerdings später teilweise wieder auf.

Tabelle 53: Übertarifliche Bezahlung nach Betrieben und Beschäftigte in Niedersachsen 2000 und 2004 bis 2007; Basis: tarifgebundene Betriebe, Anteile in Prozent

Jahr	Betriebe übertariflich zahlend	Beschäftigte übertariflich bezahlt
2000	43	41
2004	29	39
2005	29	37
2006	34	45
2007	38	45

Informationen über die Höhe der übertariflichen Zahlungen sind in der aktuellen Befragung nicht erhoben worden.

Bereits erwähnt wurde, dass Öffnungsklauseln das System der Branchentarifverträge durch eine Flexibilisierung stützen können. Öffnungsklauseln beruhen auf § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes. Danach sind vom Tarifvertrag abweichende Regelungen dann zulässig, wenn sie zu Gunsten der Arbeitnehmer ausfallen (z.B. übertarifliche Entlohnung) oder im Tarifvertrag explizit vorgesehen sind. Die Tarifvertragsparteien verzichten damit auf einen Teil ihrer Regelungskompetenz und delegieren diese an die betrieblichen Verhandlungspartner (meist Management und Betriebsrat). Es entsteht ein Spielraum, der es gestattet, den besonderen Bedingungen des jeweiligen Betriebs Rechnung zu tragen. In den meisten Fällen behalten sich die Tarifpartner das Recht vor, die vom Branchentarif abweichenden betrieblichen Regelungen zu prüfen und ihre Realisierung von einer expliziten Zustimmung abhängig zu machen. Seit den achtziger Jahren spielen Öffnungsklauseln eine große Rolle bei der Regelung der Arbeitszeiten und der Arbeitszeitflexibilisierung. In den letzten Jahren wurden Öffnungsklauseln zunehmend auch für tarifliche Entgelte vereinbart. Öffnungsklauseln sind für tarifgebundene Betriebe eine notwendige Voraussetzung für Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung („Bündnisse für Arbeit“).

Tabelle 54: Nutzung von Öffnungsklauseln in Betrieben und bei Beschäftigten in Niedersachsen 2005 und 2007; Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe			Beschäftigte		
	mit Tarifbindung	mit Öffnungsklauseln	mit Nutzung von Öffnungsklauseln	mit Tarifbindung	mit Öffnungsklauseln	mit Nutzung von Öffnungsklauseln
2005 Niedersachsen	43	9	6	68	20	12
2007 Niedersachsen	41	10	5	62	19	8
Land-, Forstwirtschaft	49	5	4	52	21	5
Verarbeitendes Gewerbe	46	12	7	72	35	18
Baugewerbe	63	21	8	75	21	10
Handel und Reparatur	36	9	4	47	11	6
Verkehr, Nachrichten	45	7	0	50	19	0
Kredit-, Versicherungsgewerbe	56	26	18	90	38	7
unternehmensn. Dienstleistungen	13	4	3	48	10	5
Erziehung, Unterricht	63	3	1	73	9	2
Gesundheits-, Sozialwesen	39	7	3	61	19	6
sonstige Dienstleistungen	32	11	7	35	9	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	72	4	0	91	15	3
1 - 4 Erwerbstätige	29	6	4	30	6	4
5 - 19 Erwerbstätige	46	11	5	46	9	5
20 - 99 Erwerbstätige	53	14	7	54	16	8
100 - 499 Erwerbstätige	75	29	9	77	31	10
500 und mehr Erwerbstätige	86	30	15	92	28	12
2007 Westdeutschland	39	5	2			

Gegenüber 2005 ist der Anteil an Betrieben, deren Tarifverträge Öffnungsklauseln enthalten, geringfügig angestiegen. Die Ausnutzung dieser Möglichkeit ist dagegen wohl auf Grund der besseren wirtschaftlichen Lage etwas zurückgegangen. Jeder zwanzigste Betrieb nutzt 2007 tarifliche Öffnungsklauseln. Da dies bei größeren Betrieben häufiger vorkommt als bei kleineren und mittleren, ist der Anteil der betroffenen Beschäftigten mit 8 Prozent höher als der Anteil der nutzenden Betriebe. Die Nutzung ist nicht nur nach Betriebsgrößenklassen sondern auch nach Branchen differenziert. Zu erwähnen ist, dass es nicht nur in Branchen- sondern auch in Haus- bzw. Firmentarifverträgen Öffnungsklauseln gibt und auch nichttarifgebundene Firmen Öffnungsklauseln nutzen.

Tabelle 55 : Art der Nutzung von Öffnungsklauseln in Niedersachsen 2005 und 2007, Basis: Betriebe mit Nutzung von Öffnungsklauseln, Anteile in Prozent^{a)}

Bereich	Betriebe			Beschäftigte		
	Anpassung der Arbeitszeit	Änderung der Entlohnung	Sonstiges	Anpassung der Arbeitszeit	Änderung der Entlohnung	Sonstiges
2005 Niedersachsen	67	27	22	71	35	20
2007 Niedersachsen	85	31	3	69	34	21
Verarbeitendes Gewerbe	92	15	13			
Handel und Reparatur ^{b)}	71	59	-			
übrige Dienstleistungen ^{b) c)}	85	38	1			
1 - 19 Erwerbstätige ^{b)}	91	30	1			
20 - 99 Erwerbstätige ^{b)}	67	27	7			
100 und mehr Erwerbstätige	69	59	22			
2007 Westdeutschland	75	32	12			

a) Mehrfachantworten möglich; Teilwerte müssen sich daher nicht zu 100 addieren.

b) Wegen geringer Besetzung 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.

Bündnisse für Arbeit implizieren meist Änderungen von Arbeitszeiten und Vergütung, die von den tariflichen Vorgaben abweichen und die kurzfristig und für sich genommen zunächst einmal die Wohlfahrt der Beschäftigten negativ beeinflussen. Längerfristig können durch sie Arbeitsplätze und die Überlebensfähigkeit von Betrieben gesichert werden. Charakteristisch für Bündnisse ist deshalb, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu Zugeständnissen bereit und in der Lage sein müssen. Die Trennung von Zugeständnissen der Arbeitnehmer nach Arbeitszeiten und Entlohnung ist teilweise unscharf, weil z.B. eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne eine Lohnanpassung auch eine Senkung des Stundenlohnsatzes impliziert. Wie Tabelle 55 verdeutlicht, beinhalten fast alle Bündnisse Anpassungen bei der Arbeitszeit. Welche konkreten Änderungen vorgenommen werden, ist der Befragung 2006 zu entnehmen, die

diesen Komplex wesentlich differenzierter erfasst hat. Änderungen der Entlohnung kommen in etwa einem Drittel der Fälle vor (31 Prozent Betriebe, 34 Prozent Beschäftigte). Da die Gesamtzahl an Nutzungen von Öffnungsklauseln nicht sehr hoch ist, ist eine weitere Differenzierung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen problematisch und soll daher nicht kommentiert werden.

Aktuell werden von der Bundesregierung Pläne zur Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung vorgestellt. Sie bieten nach Ansicht der Befürworter von Kapitalbeteiligungsmodellen sinnvolle Optionen auf zusätzliche Einkünfte für Arbeiterinnen und Arbeiter und werden als Impuls für Leistungsbereitschaft und Verantwortung gesehen. Darüber hinaus können sie in der Gründungsphase eines Unternehmens als Finanzierungsquelle und gleichzeitig als Rekrutierungsinstrument für qualifizierte Mitarbeiter dienen. Allerdings widerspricht eine Kapitalanlage im beschäftigenden Betrieb dem Prinzip der Risikostreuung, da im Falle einer betrieblichen Krise sowohl der Arbeitsplatz als auch das angelegte Kapital gefährdet sind. Gesucht werden Anlagemodelle, die den Anreizgedanken betonen und gleichzeitig das Risiko auf ein vertretbares Maß reduzieren. Tabelle 56 informiert über die Verbreitung von Kapital- und Gewinnbeteiligungsmodellen. In Niedersachsen nutzen 2 Prozent der Betriebe Kapitalbeteiligungen und 8 Prozent Gewinnbeteiligung. Während erstere dem westdeutschen Durchschnitt entsprechen, werden letztere in Westdeutschland geringfügig stärker genutzt. Die Präferenzierung von Gewinn- gegenüber Kapitalbeteiligung kann auch damit zusammenhängen, dass erstere ebenfalls Anreizfunktion hat, was empirisch als relativ gut gesichert angesehen werden kann, aber nicht mit den angesprochenen Risikoproblemen behaftet ist. In der aktuellen Diskussion über die Finanzmarktkrise wird allerdings betont, dass vor allem bei der Gewinnbeteiligung des Managements nachhaltige Größen als Erfolgsindikatoren herangezogen werden sollten, damit die Wettbewerbsposition des Unternehmens langfristig gesichert werden kann. Da die Nutzungshäufigkeit der Beteiligungsmodelle mit der Betriebsgröße ansteigt, ist der Anteil der Beschäftigten, der in Betrieben mit Beteiligungsmodellen arbeitet, mit 7 bzw. 22 Prozent deutlich höher. Allerdings sind diese Anteile nicht gleichbedeutend damit, dass entsprechend viele Beschäftigte an den Beteiligungen partizipieren. In der Welle 2006 wurde auch der Beteiligungsgrad der Beschäftigten erfragt, und es zeigte sich, dass bei Kapitalbeteiligung im Durchschnitt ein Drittel der Belegschaft und bei Gewinnbeteiligung drei Fünftel einbezogen sind.

Eine Differenzierung nach Branchen ergibt, dass in dem umfassenden Bereich übrige Dienstleistungen Kapitalbeteiligungen überproportional häufig vorkommen, vor allem in Teilbranchen mit hohem Anteil an Kapitalgesellschaften. Ein Blick auf den unteren Teil der Tabelle zeigt, dass Kapitalgesellschaften beide Beteiligungsformen deutlich häufiger nutzen als Unternehmen mit anderen Rechtsformen. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die zur Zeit insgesamt noch geringe Zahl von

Betrieben und Beschäftigten mit Kapital- und Gewinnbeteiligung noch recht viel Spielraum für eine stärkere Nutzung dieser Instrumente zulässt.

Tabelle 56: Betriebe mit Kapital- und Gewinnbeteiligung in Niedersachsen 2001, 2005 und 2007, Anteile in Prozent

Bereich	Anteile in Prozent	
	Kapitalbeteiligung	Gewinnbeteiligung
Niedersachsen 2001		
Betriebe mit ...	3	6
Niedersachsen 2005		
Betriebe mit ...	2	9
Niedersachsen 2007		
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Betrieben mit ...	7	22
Betriebe mit ...	2	8
Verarbeitendes Gewerbe	1	9
Baugewerbe	-	5
Handel und Reparatur	0	8
übrige Dienstleistungen ^{a)}	4	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	-	0
1-4 Erwerbstätige	2	3
5-19 Erwerbstätige	3	8
20-99 Erwerbstätige	3	17
100-499 Erwerbstätige	3	25
500 und mehr	8	38
Kapitalgesellschaften (AG, GmbH, GmbH & Co. KG)	4	15
übrige Rechtsformen	1	5
Westdeutschland 2007, Betriebe mit	2	9

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