

---

# Beschäftigungstrends 2006

## Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2006 für das  
Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel der Leibniz Universität Hannover

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

April 2007

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](mailto:meyer@sopo.uni-hannover.de)

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

## Inhaltsverzeichnis:

0	In aller Kürze .....	1
1	Betriebspanel als Informationsquelle .....	5
2	Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und Entwicklung .....	9
2.1	Entwicklung 2000 bis 2005 insgesamt .....	9
2.2	Struktur und Entwicklung nach Branchen .....	13
2.3	Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen .....	14
2.4	Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, Betriebstyp und Rechtsform .....	19
2.5	Struktur und Entwicklung nach Regionen .....	21
3	Personalstruktur .....	24
3.1	Tätigkeitsgruppen.....	24
3.2	Mini- und Midi-Jobs .....	26
3.3	„1-Euro-Jobs“ .....	27
3.4	Teilzeitbeschäftigung .....	28
3.5	Befristete Beschäftigung .....	29
3.6	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte .....	30
4	Personalpolitik.....	32
4.1	Personalpolitische Probleme.....	32
4.2	Einstellungen, Abgänge und freie Stellen .....	33
4.3	Betriebliche Ausbildung.....	39
4.3	Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.....	52
4.4	Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden .....	56
5	Wirtschaftliche Lage .....	63
5.1	Geschäftsvolumen und Produktivität.....	63
5.2	Ertragslage.....	66
5.3	Investitionen.....	67
5.4	Standortfaktoren .....	71
5.5	Tarifbindung, tarifliche Öffnungsklauseln, übertarifliche Bezahlung .....	75

## 0 In aller Kürze

### *Erwerbstätigkeit:*

Die gute wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Jahr hat dazu geführt, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach einer längeren Zeit des Rückgangs wieder angestiegen ist. Die Aufwärtsentwicklung ist nicht auf geringfügig Beschäftigte und Selbstständige beschränkt, sondern hat den Kern des Arbeitsmarktes erreicht. Zwar gehen die Wachstumsimpulse erst von einem guten Viertel der Betriebe aus, aber dies reicht aus um die weiterhin existierenden Schrumpfungen mehr als auszugleichen. Die Wachstumskerne befinden sich vor allem in verschiedenen Dienstleistungsbereichen, aber auch das Baugewerbe hat erfreulicherweise wieder das Personal aufgestockt. Den größten Zuwachs gab es im kleinbetrieblichen Bereich, während Großbetriebe sich nur stabilisieren konnten. In einer mittelfristigen Betrachtung (2000 bis 2006) zeigen vor allem mittelgroße Betriebe eine günstige Beschäftigungsentwicklung. Wachsende Betriebe sind tendenziell relativ jung, vor allem Einbetriebsunternehmen und werden in der Rechtsform der GmbH oder GmbH & Co KG geführt. Bei regionaler Differenzierung zeichnen sich die ehemaligen Regierungsbezirke Lüneburg und Weser-Ems positiv aus. Ob diese Entwicklungen längerfristig anhalten, lässt sich noch nicht sagen. Die Betriebe sind in ihren Vorausschätzungen für 2007 noch relativ zurückhaltend und gehen eher von einer Konstanz der Beschäftigung als von einem Fortsetzen des Aufwärtstrends aus.

### *Personalstruktur:*

Der bereits in den letzten Jahren sichtbare Trend zur Verschiebung der Personalstruktur zu Gunsten der höher qualifizierten Beschäftigten hält an. Einfache Tätigkeiten sind erneut zahlenmäßig deutlich zurückgegangen. Davon sind Frauen stärker betroffen als Männer, weil sie vergleichsweise häufig einfache Tätigkeiten ausüben (27 Prozent bei Frauen, 19 Prozent bei Männern). Vollzeitbeschäftigung in Dauerjobs nimmt langsam ab, während befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung an Bedeutung gewinnen. Unter den Teilzeitbeschäftigten finden sich zunehmend auch Männer, obwohl immer noch vier von fünf Beschäftigten dieser Gruppe weiblich sind.

### *Personalprobleme:*

Für die nächsten zwei Jahre werden 2006 wie bereits in den vorhergehenden Befragungen von etwas mehr als der Hälfte aller Firmen keine Personalprobleme erwartet. Von den übrigen wird die Belastung durch hohe Lohnkosten immer noch als häufigstes Problem genannt; es hat aber gegenüber dem Jahr 2004 an Bedeutung verloren. Bedingt durch die verbesserte wirtschaftliche Lage wird stattdessen verstärkt mit Fachkräftemangel gerechnet. Parallel dazu wird ein zu hoher Personalbestand deutlich weniger häufig genannt.

### *Einstellungen, Abgänge und freie Stellen:*

Die relativ geringe Veränderung der Gesamtzahl der Beschäftigten verdeckt die erhebliche Dynamik am Arbeitsmarkt, die auf betrieblicher Ebene aus wachsenden und schrumpfenden Firmen und auf innerbetrieblicher Ebene aus Einstellungen und Abgängen resultiert. Entsprechend der Gesamtentwicklung sind die Einstellungen 2006 um zwei Prozentpunkte höher als die Abgänge. Der Personalumschlag ist wieder etwas angestiegen. Zwei von fünf Einstellungen erfolgten befristet, bei Frauen lag dieser Anteil noch etwas höher. Etwa 10 Prozent der Betriebe hätten gern noch mehr Beschäftigte eingestellt und zum Befragungszeitpunkt gab es 39.000 offene Stellen. Bei den Abgängen geht mindestens in der Hälfte der Fälle die Trennung vom Betrieb aus.

### *Betriebliche Ausbildung:*

Im Bereich der betrieblichen Ausbildung zeigte sich schon im vergangenen Jahr eine gewisse Stabilisierung der vorher abwärts gerichteten Entwicklung. Dies hat sich fortgesetzt und ist in einigen Bereichen in eine leichte Aufwärtstendenz übergegangen. So ist der Umfang an Ausbildung insgesamt, die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2005/06 sowie die Zahl der zu erwartenden Neuabschlüsse leicht gestiegen. Allerdings gibt es immer noch ein erhebliches Potential an Betrieben mit Ausbildungsberechtigung, die aktuell nicht ausbilden. Gegenüber dem Vorjahr ist dieser Anteil sogar wieder etwas angestiegen. Aufgrund des Rückgangs der betrieblichen Ausbildungsanstrengungen in der Vergangenheit, stehen 2006 deutlich weniger erfolgreiche Ausbildungsabsolventen zur Verfügung. Angesichts der gleichzeitig verbesserten allgemeinen Wirtschaftslage hätte dies zu einem deutlichen Anstieg der Übernahmequote führen können, die aber konstant bei 52 Prozent geblieben ist.

### *Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:*

Die Betriebe haben in vergangenen Befragungen mehrfach bekundet, dass sie die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer relativ hoch einschätzen. Trotz dieser positiven Einstellung sind sie bei Einstellungen aber zurückhaltend. Bei einem Beschäftigtenanteil von etwa 20 Prozent finden sich unter den neu eingestellten Arbeitnehmern nur 6 Prozent. Die Beschäftigtenanteile haben sich gegenüber der Situation im Jahr 2002 nicht wesentlich geändert. Spezifische Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, werden nur in einem kleinen Teil der Betriebe ergriffen. Dabei dominiert mit der Altersteilzeit immer noch eine Maßnahme, die zur Ausgrenzung aus dem Betrieb statt zur besseren Integration der Älteren führt.

### *Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden*

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist gegenüber der Befragung 2004 um eine gute halbe Stunde auf 39,3 Stunden angestiegen. Dieser Anstieg ist saldiertes Ergebnis unterschiedlicher Entwicklungen. In jedem dritten Betrieb kommt es zu einer Verlängerung, in jedem zweiten bleibt die Arbeitszeit konstant und in den restlichen erfolgt eine Verkürzung. Die wöchentliche Betriebszeit ist im Durchschnitt eineinhalb mal so lang wie die Arbeitszeit, wobei allerdings erhebliche Branchen- und Größenklassenunterschiede bestehen. In der öffentlichen Verwaltung beträgt der Faktor nur 1,1, während er im Bereich Verkehr und Nachrichten 2,0 und in Betrieben mit mehr als 500 Erwerbstätigen sogar 2,7 beträgt. Als Instrumente der Arbeitszeitsteuerung werden in zyklischer Perspektive vor allem Überstunden in Verbindung mit bedarfsabhängiger Samstagsarbeit, in langfristiger Perspektive versetzte Arbeitszeiten sowie die regelmäßige Nutzung des Samstags und des Sonntags vor. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten ist gegenüber der Befragung 2004 nicht gestiegen. Als Alternative zur kontenmäßigen Registrierung der Arbeitszeit wird in jedem sechsten Betrieb eine Regelung praktiziert, die auf das gegenseitige Vertrauen setzt und auf Zeiterfassung ganz verzichtet.

### *Geschäftsvolumen und Ertragslage:*

Die niedersächsischen Betriebe haben 2005 (dem letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr vor der Befragung) im Durchschnitt einen Umsatz von 2,7 Millionen Euro erwirtschaftet und eine Bruttowertschöpfung pro Arbeitskraft von 57.000 Euro erreicht. Diese Werte haben sich gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert. Auch für das kommende Jahr wird mit weiteren Steigerungen gerechnet, allerdings mit abgeschwächtem Tempo. Die insgesamt positive Entwicklung schlägt sich auch in einer verbesserten Ertragslage nieder, die mit der Note 3,2 aber nach wie vor nur als mäßig befriedigend eingeschätzt wird.

### *Investitionen:*

Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe hängt unter anderem vom technischen Stand der Anlagen ab, der von fast zwei Drittel 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 konstant geblieben, die Investitionssumme ist aber zurückgegangen. Zwar hat sich der Anteil an Erweiterungsinvestitionen erhöht, die tatsächlichen Ausgaben dafür, sind aber gesunken. Auch die Planungen für das Jahr der Befragung waren eher verhalten. Eine Reihe von größeren Betrieben hat Investitionen im Ausland getätigt, wobei in zwei von fünf Fällen die 10 neuen EU-Länder das wichtigste Zielland waren. Als wichtigster Grund für die Entscheidung im Ausland zu investieren wird die Erschließung oder Sicherung von Absatzmärkten genannt, aber auch Kostenvorteile werden angeführt.

*Standortfaktoren:*

Die Betriebe wurden gebeten, die betriebliche Bedeutung verschiedener Standortfaktoren zu beurteilen und in einem zweiten Schritt mit einer Schulnote zu bewerten, wie gut ihr Standort die spezifischen Anforderungen erfüllt. Die größte Bedeutung wird dem Faktor Kundennähe zugewiesen, die offensichtlich auch in vielen Fällen gegeben ist, da der Faktor mit der Note 2,1 bewertet wird. Die größte Diskrepanz zwischen der Bedeutung und der Bewertung zeigt sich bei Energie- und Wasserpreisen, die von der Hälfte der Betriebe als mindestens sehr wichtig eingeschätzt wurden, bei denen die realen Bedingungen aber mit der Note 3,6 relativ schlecht bewertet wurden. Das regionale Lohnniveau als Standortfaktor wird sowohl im Hinblick auf die betriebliche Bedeutung wie die Bewertung im Mittelfeld eingeordnet. Betriebe, die ihre Standortbedingungen gut bewerten, weisen auch eine vergleichsweise gute wirtschaftliche Lage auf.

*Tarifbindung, tarifliche Öffnungsklauseln und übertarifliche Bezahlung:*

Seit dem Jahr 2000 ist der Grad der Tarifbindung kontinuierlich zurückgegangen. Allerdings hat sich das Tempo im letzten Jahr stark verlangsamt, so dass man eher von einer Stagnation sprechen kann. Dies gilt sowohl für den Anteil der tarifgebundenen Firmen als auch für den Anteil der unter tarifliche Regelungen fallenden Beschäftigten, wobei letzterer deutlich höher liegt als ersterer, da die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung mit der Betriebsgröße steigt. Als Alternative zu einem Ausstieg aus der Tarifbindung wird zunehmend die Anwendung von tariflichen Öffnungsklauseln gesehen und zwar nicht nur bei Anwendung von Branchentarifverträgen, sondern auch bei Haustarifverträgen. Diese werden meist zwischen Betriebsrat und Management in Form einer Betriebsvereinbarung für eine mittlere Frist geschlossen. Sie sind zum Teil Reaktion auf aktuelle Krisen, werden aber auch vorbeugend zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit geschlossen. Beide Seiten machen in diesen Vereinbarungen Zugeständnisse, die sich auf Arbeitnehmerseite auf Arbeitszeit- und Entlohnungsregeln beziehen und auf Unternehmensseite auf den Verzicht von Personalanpassungen nach unten, die Erbringung von Ausbildungsleistungen oder auf beschäftigungsfördernde Standortentscheidungen.

## 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.<sup>1</sup>

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. 185.500 niedersächsischen Betriebe im Juni 2005, 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 2006 liegen von 1.041 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 beschäftigt. In den beiden oberen Größenklassen mit 2 Prozent der Betriebe finden sich dagegen 44 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die meisten Betriebe gehören zum Sektor Dienstleistungen (75 Prozent mit 65 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.

---

<sup>1</sup> Die Aufstockung der Daten für Niedersachsen wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit kofinanziert. Die Datenauswertung wurde finanziell durch eine Beihilfe der **Wolfgang Schultze Stiftung** – Stiftung für Soziale Verantwortung in der Marktwirtschaft – unterstützt, wofür sich die Autoren herzlich bedanken.



**Tabelle 1:** Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2005 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2006

Branche	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2005					Niedersachsen insgesamt		Interviews 2006
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	absolut	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft	8.320	1.402	242	11	1	9.976	5,3	29
Bergbau, Energie, Wasser	330	290	184	58	7	869	0,5	17
Verarbeitendes Gewerbe	7.514	5.888	2.849	875	131	17.257	9,2	280
Baugewerbe	10.793	7.235	1.397	110	2	19.537	10,4	72
Handel, Reparatur	25.424	12.682	3.318	388	14	41.826	22,4	157
Verkehr, Nachrichten	5.273	2.930	1.032	136	18	9.389	5,0	38
Kredit-, Versicherungsgew.	3.463	927	417	145	20	4.972	2,7	32
unternehmensnahe Dienst.	2.516	2.041	617	87	11	5.272	2,8	104
Erziehung, Unterricht	11.283	6.687	1.755	334	81	20.140	10,8	43
Gesundheits-, Sozialwesen	16.946	5.864	1.713	315	30	24.868	13,3	112
sonst. Dienstleistungen	17.307	4.518	892	85	3	22.805	12,2	72
Org. o. E., öff. Verwaltung <sup>a)</sup>	3.923	1.704	1.235	384	36	7.282	3,9	85
nicht zuzuordnen	2.828	37	4	3	1	2.873	1,5	-
Niedersachsen	115.920	52.205	15.655	2.931	355	187.066	100,0	
Anteil in Prozent	62,0	27,9	8,4	1,6	0,2	100,0		
Interviews 2006	138	271	316	225	91			1.080

a) Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung.

Quelle der Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

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

chenden Daten – mit einem Warnhinweis versehen – teilweise ausgewiesen, aber im Regelfall nicht kommentiert.

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

## 2 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und Entwicklung

### 2.1 Entwicklung 2000 bis 2005 insgesamt

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

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

Zusätzlich zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden daher auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. 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.<sup>2</sup> Wird im Folgenden von Beschäftigten gesprochen, so handelt es sich immer um Teilgruppen, wie z. B. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte oder geringfügig Beschäftigte bzw. um diese abhängig Beschäftigten insgesamt.

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

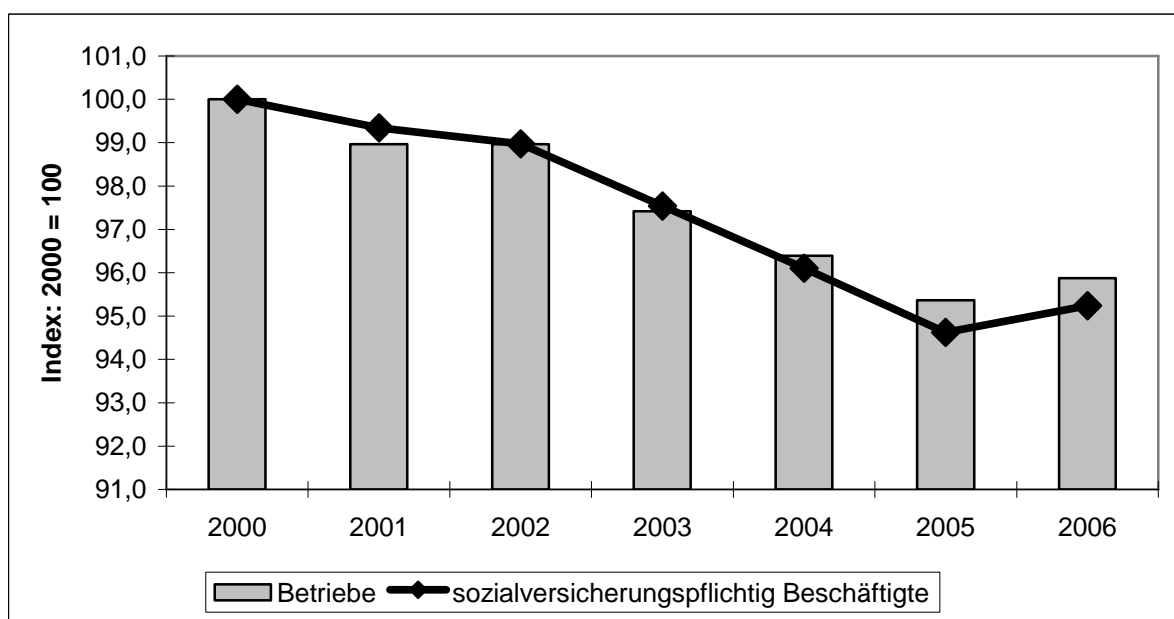
Abbildung 1 zeichnet die tatsächliche Betriebs- und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen in den Jahren 2000 bis 2006 anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach. In dieser Statistik sind nur Informationen über die Teilgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 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

---

<sup>2</sup> 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 den Vergleichsregionen.

**Abbildung 1:** Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2006, Stand: jeweils 30.06.



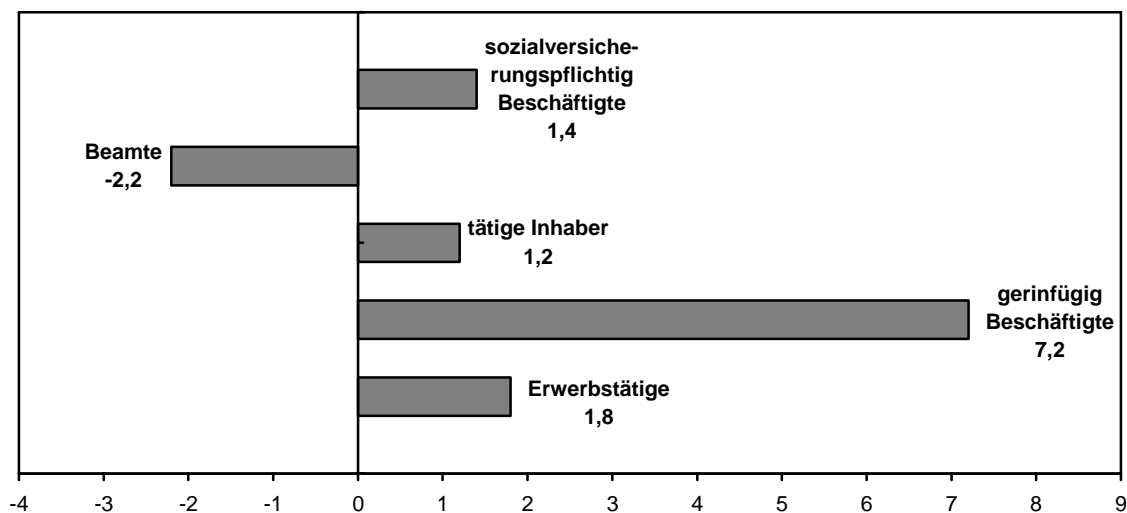
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

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 2005 auf 2006 und bestätigt noch einmal das eben angesprochene Muster. Die Grundtendenz weist aufwärts und zwar mit knapp 2 Prozent für die Erwerbstätigen insgesamt.<sup>3</sup> Den höchsten Anstieg weist wie in den Vorjahren die Gruppe der geringfügig Beschäftigten aus. An zweiter Stelle

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

folgen bereits die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten<sup>4</sup>, und danach kommt die Gruppe der tätigen Inhaber, die auch mithelfende Familienangehörige umfasst. 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



Ob dies tatsächlich die lang erwartete Trendwende am Arbeitsmarkt ist, lässt sich noch nicht eindeutig sagen. Allerdings sind die Prognosen für das laufende Jahr verhältnismäßig günstig, so dass berechtigte Hoffnungen auf eine Fortsetzung der Aufwärtsbewegung auch bei der Kerngruppe des Arbeitsmarktes bestehen. Voraussetzung dafür ist u. a. eine stabile Weltwirtschaft und eine angemessene Entwicklung der Tariflöhne.

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 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.

<sup>4</sup> Die hier ausgewiesene Steigerungsrate ist etwas höher als die auf der Basis der Beschäftigtenstatistik ermittelbare. Dies liegt zum einen an der eingangs angesprochenen Hochrechnungsungenauigkeit und zum anderen daran, dass die Ausgangsbasis im Panel etwas niedriger ist, da Betriebe ohne konkrete Branchenzugehörigkeit nicht berücksichtigt sind.

**Tabelle 2:** Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2005 auf 2006, Stand: jeweils 30.06.

Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2005 auf 2006 ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	in Tausend	Anteil in Prozent	Änderung 05-06 in Tausend	Änderung 05-06 in Prozent
gestiegen	49	27	+ 168	+ 15,2
gleich geblieben	96	52	0	0,0
gefallen	38	21	- 114	- 10,2

Lesebeispiel „gestiegen“: In 49.000 Betrieben, entsprechend einem Anteil von 27 Prozent, ist die Zahl der Erwerbstätigen gestiegen und zwar um 168.000 entsprechend einer Steigerungsrate von 15,2 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; 10 Prozent erwarten eine steigende und 8 Prozent eine fallende Belegschaft (Tabelle 3). Dies ist zwar etwas günstiger als im Vorjahr, aber noch keine durchgreifende Änderung. Insgesamt wird mit einer etwa stabilen Beschäftigung gerechnet.

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

**Tabelle 3:** Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2007

Die Beschäftigung wird bis Juni ..... voraussichtlich ...	Anteil an allen Betrieben in Prozent			
	Situation Vorjahr 2005		2006	
	Nieder-sachsen	West-deutschland	Nieder-sachsen	West-deutschland
etwa gleich bleiben	74	73	73	76
eher steigen	9	9	10	10
eher fallen	11	10	8	7
Kann man noch nicht sagen	6	8	9	7

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 (27 Prozent) als die Gegengruppe, die sie überschätzt hat (21 Prozent). Dementsprechend ist die tatsächliche Entwicklung ja auch besser ausgefallen, als im Vorjahr erwartet worden war.

## 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 (10 Prozent) von besonderer Bedeutung.

**Tabelle 4:** Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2000, 2005 und 2006 nach Branchen, Stand: jeweils 30.06.

Branche	Erwerbstätige				Änderung 2005/6 in Prozent	Betriebe 2006 Anteil in Prozent	Erwerbs- tätige 2006 pro Betrieb
	2000 Anteil in Prozent	2005	2006 in Tausend	Anteil in Prozent			
Land-, Forstwirtschaft <sup>a)</sup>	3	2	58	2	-6,5	5	6
Bergbau, Energie, Wasser <sup>a)</sup>	1	1	29	1	0	1	35
Verarbeitendes Gewerbe	20	22	645	21	0,3	9	38
Baugewerbe	8	6	196	7	3,2	10	10
Handel, Reparatur	19	17	508	17	0,6	23	12
Verkehr, Nachrichten	5	6	168	6	1,8	5	18
Kredit-, Versicherungsgewerbe	4	3	90	3	1,1	3	17
unternehmensnahe Dienstleist.	8	10	315	10	2,3	14	13
Erziehung, Unterricht	5	4	126	4	3,3	3	24
Gesundheits-, Sozialwesen	10	12	389	13	5,7	11	19
sonstige Dienstleistungen	6	6	203	7	5,7	12	9
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	11	10	285	9	-0,7	4	40
Niedersachsen	100	100	3013	100	1,8	100	16

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

In den meisten Branchen zeigt sich von 2005 auf 2006 insgesamt eine positive Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen. Nur der Bereich öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter schrumpft leicht. An der Spitze der wachsenden Wirtschaftszweige stehen das Gesundheits- und Sozialwesen und die sonstigen Dienstleistungen, gefolgt vom Bereich Erziehung und Unterricht. Erfreulich, dass auch im Baugewerbe nach vielen Jahren des Rückgangs die Zahl der Erwerbstätigen wieder 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 Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr und Nachrichten 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 bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung. Bei anderen ist sie uneinheitlich, so z. B. beim Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe.

Allerdings muss sowohl bei Schrumpfung- wie auch bei Wachstumsprozessen von Branchen bedacht werden, dass diese nicht einheitlich verlaufen. In der am stärksten wachsenden Branche stehen 32 Prozent wachsender Betriebe 12 Prozent schrumpfender gegenüber bei 56 Prozent mit gleich bleibender Beschäftigung. Im Bereich öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter, der insgesamt Erwerbstätige verliert, haben 76 Prozent konstante Belegschaft und 13 Prozent schrumpfenden Betrieben stehen 11 Prozent wachsende gegenüber.

Die Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung bis 2007 unterscheiden sich zwischen den Branchen nicht sehr stark. Die Erwartungen der Betriebe in den Dienstleistungsbereichen liegen sehr nahe an den gesamtwirtschaftlichen Durchschnittserwartungen. Bei einigen Branchen ist der Pessimismus etwas ausgeprägter (öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter). Auch in der Bauindustrie rechnet trotz guter Beschäftigungsentwicklung im vergangenen Jahr noch ein im Vergleich zum Durchschnitt großer Teil mit 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 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Personen ein Anteil von 39



Prozent an den Erwerbstätigen. Derartige Betriebe finden sich vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung. Stark kleinbetrieblich organisiert sind dagegen die sonstigen Dienstleistungen, gefolgt von den Branchen Baugewerbe, Handel und Reparatur sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen (siehe Tabelle 4, Spalte Erwerbstätige pro Betrieb). Die Größenstruktur hat sich gegenüber dem Vorjahr nur wenig geändert.

Die Erfassung der Beschäftigtendynamik nach Größenklassen ist nicht ganz einfach, da sich durch Schrumpfungen, Schließungen und Zuwächse die Zugehörigkeit zu einer Größenklasse von Jahr zu Jahr ändern kann. Es ist üblich, die Größenstruktur im Ausgangsjahr zu Grunde zu legen und dann die Entwicklung zu verfolgen. Allerdings liegen diese Daten nicht vollständig vor. Einige Betriebe der Stichprobe von 2005 schlossen oder zogen in ein anderes Bundesland, andere waren nicht mehr bereit, den Fragebogen 2006 auszufüllen. Bekannt ist umgekehrt aber, wie viele Erwerbstätige die 2006 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 das eingangs geschilderte Grundmuster eindeutig bestätigt wird. Die Zuwächse sind im kleinbetrieblichen Bereich konzentriert, während in den Großbetrieben (ab 500 Erwerbstätige) die Beschäftigung leicht sinkt.

**Tabelle 5:** Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Stand: 30.06.

Betriebsgrößenklasse <sup>a)</sup>	Erwerbstätige				Betriebe 2006	
	2006		Änderung 2005/6		in Tau-	Anteil in
	send	Prozent	in Tau-	Anteil in	send	Prozent
1-4 Erwerbstätige	231	8	32	59	75	41
5-19 Erwerbstätige	748	25	10	19	82	45
20-99 Erwerbstätige	854	28	12	22	22	12
100-499 Erwerbstätige	681	23	1	2	4	2
500 und mehr	498	16	-1	-2	0,4	0,2
Niedersachsen	3013	100	54	100	183	100

a) Die Einteilung in Größenklassen erfolgt anhand der Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06.2005.

Differenziert man die Betrachtung nach Beschäftigungsgruppen, so bestätigt sich das genannte Muster. Die ersten drei Beschäftigungsgruppen bauen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf, die letzten beiden ab. Allerdings entfällt der weitest- und größte Teil des Wachstums bei den Kleinbetrieben auf einen Zuwachs an geringfügiger Beschäftigung.

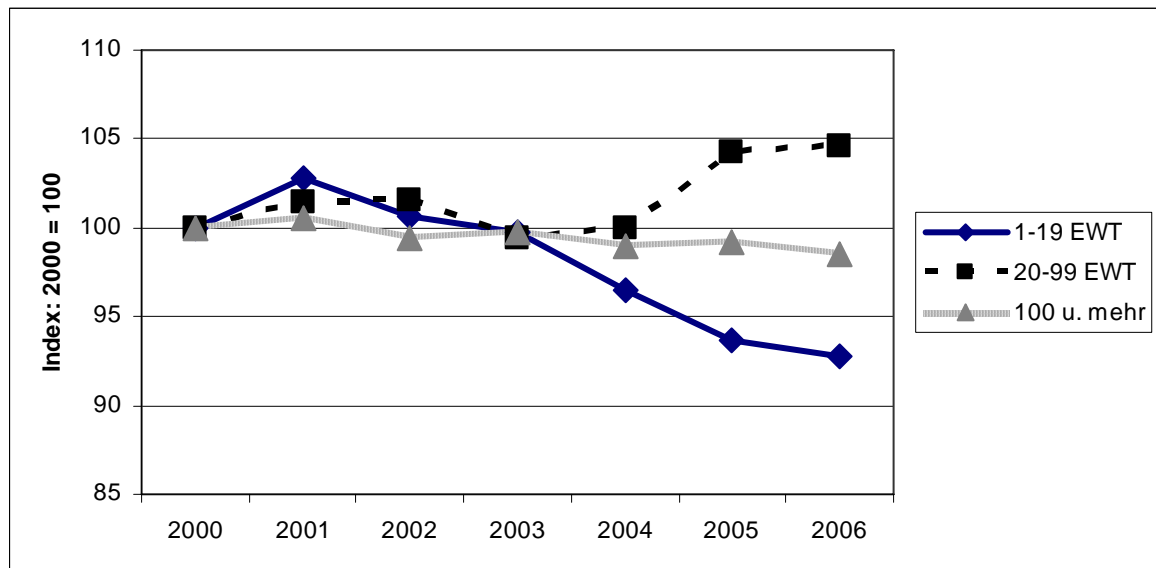
Erneut ist darauf hinzuweisen, dass auch in allen Größenklassen – wie bei den Branchen – erhebliche Heterogenität herrscht, d. h. es koexistieren jeweils wachsende und schrumpfende Betriebe.

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.

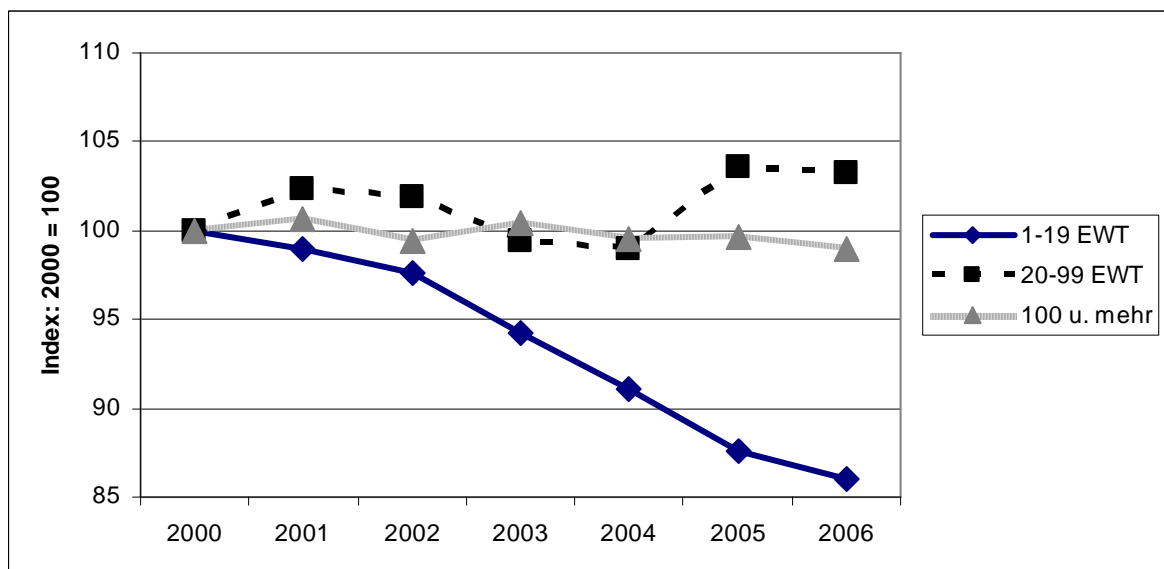
Da von Jahr zu Jahr aus verschiedenen Gründen Betriebe aus dem Panel ausscheiden, wird die Gruppe, die an allen Befragungen teilgenommen hat, immer kleiner und beträgt jetzt 334. Die kleinste und die größte Betriebsgrößengruppe ist nur noch schwach besetzt, so dass sie jeweils mit der Nachbargruppe zusammengefasst werden muss. In Abbildung 3 sind daher nur 3 Betriebsgrößengruppen 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 anhält, stabilisiert sie sich bei den Großbetrieben und geht bei der mittleren Größenklasse in Wachstum über. Diese Unterschiede sind bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Abb. 3b) ausgeprägter als bei den Erwerbstätigen insgesamt (Abb. 3a).

**Abbildung 3:** Entwicklung der Erwerbstätigen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2000 bis 2006 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 bezüglich des aktuellen Jahres, dann zeigt sich ein eindeutiger Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Während im Durchschnitt eine stabile Beschäftigung erwartet wird, sind Kleinbetriebe optimistischer und Großbetriebe rechnen mit einer leicht abwärts gerichteten Entwicklung.

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 in der privaten und öffentlichen Wirtschaft in Niedersachsen 2006, Stand: 30.06.

Bereich	Erwerbstätige insgesamt				Betriebe 2006	
	2006		Änderung 2005/6		in Tau-	Anteil in
	in Tau-	Anteil in	in Tau-	Anteil in	send	Prozent
	send	Prozent	send	Prozent		
Private Wirtschaft insges. <sup>a)</sup>	2.409	80	49	91	164	90
Mittelstand	1.413	47	46	86	145	79
übrige private Wirtschaft	996	33	3	5	19	11
öffentliche Wirtschaft <sup>b)</sup>	603	20	5	9	19	10
Niedersachsen	3.012	100	54	100	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 47 Prozent der Erwerbstätigen dort Beschäftigung finden. Klammert man die öffentliche Wirtschaft aus der Betrachtung aus, steigen die entsprechenden Anteilswerte auf 88 und 59 Prozent an. Die in der Tabelle ausgewiesenen Werte für

die Beschäftigungsentwicklung von 2005 auf 2006 unterscheiden sich – im Gegensatz zur Entwicklung in den Vorjahren – deutlich. Der größte Teil des Beschäftigungszuwachses hat sich im Bereich des Mittelstandes ergeben. Im Bereich der übrigen privaten Wirtschaft war der Beschäftigungszuwachs dagegen gering. Dass die öffentliche Wirtschaft ebenfalls ein Wachstum aufweist, im Gegensatz zum Sektor öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter, liegt daran, dass auch in den expandierenden Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht in größerem Umfang öffentliche Betriebe vertreten sind.

## 2.4 Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, Betriebstyp und Rechtsform

Differenziert man die Betrachtung nach dem Alter des Betriebes und unterscheidet zwei Alterskategorien, dann zeigt sich seit mehreren Jahren ein ähnliches Muster. Die Mehrheit der Betriebe mit jetzt knapp drei Viertel der Beschäftigten wurden vor 1990 gegründet. Mit etwa 21 Beschäftigten pro Betrieb sind ältere Firmen größer als die 1990 und später gegründeten, die im Durchschnitt 10 Personen beschäftigen. Wie in den Vorjahren ist die Entwicklung in den jungen Betrieben günstiger; gegenüber dem Vorjahr stieg die Beschäftigung hier um 6,0 Prozent, während die älteren Betriebe mit 0,3 Prozent Zuwachs nur geringfügig zugelegt haben. In beiden Betriebsaltersgruppen profitiert erfreulicherweise nicht nur die geringfügige Beschäftigung von der Aufwärtsentwicklung, auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nimmt jeweils zu.

**Tabelle 7:** Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2006 nach Betriebsalter, Stand: 30.06.

Betriebe ...	Erwerbstätige				Betriebe 2006	
	2006		Änderung 2005/6		2006	
	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	Anteil in Prozent
vor 1990 gegründet	2.192	73	7	13	102	56
1990 und später gegründet	816	27	49	87	80	44
Niedersachsen <sup>a)</sup>	3008	100	56	100	182	100

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

Wie bei der Diskussion der Abgrenzung des Mittelstands deutlich geworden ist, kann für manche Fragestellungen auch eine Differenzierung der Darstellung nach dem Betriebstyp von Interesse sein. Diese ist in Tabelle 8 vorgenommen worden. Wie man sieht, sind die weitaus meisten Betriebe (84 Prozent) Ein-Betriebs-Unternehmen. Sie treten vor allem im kleinbetrieblichen Bereich überproportional

häufig auf und in ihnen sind 58 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 2006 nach Betriebstyp, Stand: 30.06.

Bereich	Erwerbstätige				Betriebe 2006	
	2006		Änderung 2005/6		in Tau-	Anteil in
	send	Prozent	in Tau-	Anteil in	send	Prozent
			send	Prozent		
Ein-Betriebs-Unternehmen	1.744	58	51	95	154	84
Zentrale/Hauptverwaltung	423	14	13	24	6	3
Niederlassung/Filiale	679	23	-8	-15	20	11
Mittelinstanz (fachlich/regional)	166	5	-2	-4	3	2
Niedersachsen <sup>a)</sup>	3.012	100	54	100	183	100

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

Im Hinblick auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit gegenüber dem Vorjahr ist die Situation in den Ein-Betriebs-Unternehmen und den Zentralen/Hauptverwaltungen günstiger als bei den beiden anderen Typen. Bei beiden steigen sowohl die sozialversicherungspflichtige wie die geringfügige Beschäftigung. Bei Niederlassungen/Filialen nimmt die Beschäftigung beider Gruppen ab und damit wird auch der Gesamtumfang kleiner. Bei Mittelinstanzen wird der Beschäftigungskern zu Lasten des flexiblen Rands der geringfügigen Beschäftigung abgebaut.

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 2006 nach der Rechtsform, Stand: 30.06.

Bereich	Erwerbstätige				Betriebe 2006	
	2006 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2005/6 in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
Einzelunternehmen	576	19	6	11	94	52
Personengesellschaft	162	6	6	11	12	7
GmbH/GmbH & Co.KG	1.329	44	44	80	51	28
Kapitalgesellschaft	233	8	-4	-7	1	1
Körperschaft des öffentl. Rechts	481	16	1	1	10	5
sonstige Rechtsform	218	7	2	4	12	7
Niedersachsen <sup>a)</sup>	2.999	100	55	100	180	100

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

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

## 2.5 Struktur und Entwicklung nach Regionen

Die Raumstruktur des Landes wird in wirtschaftlicher Hinsicht durch die Verdichtungsräume Hannover und Braunschweig sowie die enge Verzahnung des jeweiligen niedersächsischen Umlandes mit den Stadtstaaten Bremen und Hamburg geformt. Wirtschaftlich bedeutsam sind auch die westlichen Städte Osnabrück und Oldenburg sowie Göttingen im Süden. Der übrige Raum ist stärker ländlich geprägt. Hinzu kommen im nördlichen Bereich Besonderheiten, die aus der Küstenlage resultieren. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung sind im Prinzip bis auf Kreisebene 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 Beschäf-

tigtenanteilen zeigen, dass der Bereich Hannover eher groß- und Lüneburg eher kleinbetrieblich strukturiert ist.

Im Hinblick auf die Entwicklung der Erwerbstätigen sticht wie bereits 2004 der Regierungsbezirk Lüneburg positiv hervor. Vergleichbar gut ist die Entwicklung auch im Bezirk Weser-Ems. Der Bezirk Braunschweig, der im letzten Jahr noch Spitzenreiter war, ist dagegen auf den letzten Platz zurück gefallen. Da die Entwicklung auch innerhalb der Bezirke nicht einheitlich verläuft, ist die Analyse zusätzlich nach wachsenden und schrumpfenden Betrieben gegliedert.

**Tabelle 10:** Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2006 nach Regionen, Stand: 30.06.

Region	Erwerbstätige				Betriebe			
	2006		Änderung 2005/6		2006			
	in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent		
Regierungsbezirke								
Braunschweig	574	19	100	-3	-0,6	35	19	100
wachsende Betriebe		33			12,1		18	
schrumpfende Betriebe		47			-8,9		24	
Hannover	846	28	100	-1	-0,1	45	24	100
wachsende Betriebe		41			13,1		30	
schrumpfende Betriebe		37			-11,5		22	
Lüneburg	569	19	100	21	3,8	44	24	100
wachsende Betriebe		48			16,8		30	
schrumpfende Betriebe		20			-13,3		18	
Weser-Ems	1024	34	100	37	3,8	59	33	100
wachsende Betriebe		45			17,2		27	
schrumpfende Betriebe		29			-9,3		20	
Metropolregion H-BS-GÖ <sup>a)</sup>	1079	36	100	-1	-0,1	59	32	100
wachsende Betriebe		36			12,5		23	
schrumpfende Betriebe		42			-8,8		21	
übriges Niedersachsen	1934	64	100	55	2,9	124	68	100
wachsende Betriebe		46			16,4		28	
schrumpfende Betriebe		28			-11,4		21	
Niedersachsen	3013	100		54	1,8	183	100	

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

Lesebeispiel „Regierungsbezirk Braunschweig“: Die Zahl der Erwerbstätigen beträgt 574.000 oder 19 Prozent aller niedersächsischen Erwerbstätigen. Gegenüber 2005 ist die Zahl um 3.000 oder 0,6 Prozent gesunken. Die Zahl der Betriebe beträgt 35.000 oder 19 Prozent aller niedersächsischen Betriebe. 18 Prozent aller Betriebe mit 33 Prozent aller Erwerbstätigen im Regierungsbezirk haben eine wachsende Beschäftigung, denen in 24 Prozent der Betriebe mit 47 Prozent der Beschäftigten Schrumpfungen gegenüberstehen.



Neue Impulse in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung erhofft man sich in letzter Zeit durch die Bildung einer Metropolregion, die aus einem Zusammenschluss der Universitätsstädte Hannover, Braunschweig und Göttingen und ihres Umlandes gebildet wird. Sie deckt 32 Prozent der Betriebe und 36 Prozent der Beschäftigten im Lande ab. In den beiden letzten Jahren war die Beschäftigungsentwicklung in der Metropolregion etwas günstiger als im übrigen Niedersachsen. Von 2005 auf 2006 hat sich dies Verhältnis aber umgekehrt. Die Zahl der Erwerbstätigen in der Metropolregion schrumpft leicht, die im Rest des Landes steigt mit immerhin 2,9 Prozent.

### **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 2006 etwa 22 Prozent der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) zu finden. Die Mehrheit der Erwerbstätigen übt qualifizierte Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung (61 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. Es wird deutlich, dass der Strukturwandel zu einer Verringerung der Tätigkeiten für wenig qualifizierte Beschäftigte führt. So geht innerhalb der betrachteten sieben Jahre der Anteil der Erwerbstätigen mit einfachen Tätigkeiten um 11 Prozentpunkte zurück, während der Anteil der Erwerbstätigkeiten mit qualifizierten Tätigkeiten im gleichen Ausmaß ansteigt.

**Tabelle 11:** Erwerbstätige in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2000, 2003 bis 2006, Stand: jeweils 30.6.

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen <sup>a)</sup> in Prozent				
	2000	2003	2004	2005	2006
einfache Tätigkeiten	33	26	25	26	22
qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung	} 61	59	59	57	61
qualifizierte Tätigkeiten mit Studium		9	10	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 2006. Die größte absolute Differenz (8 Prozentpunkte) zeigt sich bei weniger Qualifizierten, da 27 Prozent der Frauen und nur 19 Prozent der Männer einfache Tätigkeiten ausüben. Während bei qualifizierten Tätigkeiten mit Berufsausbildung nur geringe 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 2006, Stand: 30.6.

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen <sup>a)</sup> in Prozent	
	Frauen	Männer
einfache Tätigkeiten	27	19
qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung	61	60
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 Euro 400 nicht übersteigt; hinzu kommen kurzfristig Beschäftigte (maximal 2 Monate oder 50 Tage im Jahr). Diese Beschäftigungskategorie wurde bis zum Vorjahr 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 dem Vorjahr nicht ganz vergleichbar. Die Differenzen sind aber gering.

Im Jahr 2006 beschäftigen 52 Prozent der Betriebe geringfügig Beschäftigte. Im Vergleich zum Jahr 2005 ist der Wert um 3 Prozentpunkte gesunken, von denen 2 Prozentpunkte durch die neue Abgrenzung zu erklären sind. 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 14 Prozent bzw. 23 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 2006, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung	44	37	40	46	51	55	52
geringfügig Beschäftigte <sup>a)</sup>	13	9	10	12	13	13	14
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung <sup>a)</sup>	24	18	21	23	22	21	23

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 Euro 400,01 und Euro 800 tritt nicht die volle Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragslast, sondern eine Gleitzone ein. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten in Midi-Jobs im Jahr 2006 leicht auf 21 Prozent gesunken, womit er um 4 Prozentpunkte unter dem Ausgangswert im Jahr 2003 liegt. Der Anteil an allen Beschäftigten in Niedersachsen (3 Prozent) sowie an den Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs (11 Prozent) ist

dagegen recht konstant geblieben. Die größte Veränderung ist beim Anteil der vollzeitbeschäftigten Midi-Jobs zu verzeichnen. War 2003 fast jeder dritte Beschäftigte in einem Midi-Job vollzeitbeschäftigt, so war dies 2004 nur noch jeder zehnte. Seit dem Jahr 2005 ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Midi-Jobs aber wieder angestiegen und beträgt im Jahr 2006 16 Prozent.

**Tabelle 14:** Midi-Jobs in Niedersachsen 2003 bis 2006, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2003	2004	2005	2006
Betriebe mit Midi-Jobs	25	21	22	21
Beschäftigte in Midi-Jobs <sup>a)</sup>	3	3	3	3
Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs <sup>a)</sup>	11	11	10	11
Vollzeitbeschäftigte an Beschäftigten mit Midi-Jobs	31	10	13	16

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 flächendeckend die so genannten „1-Euro-Jobs“ zu schaffen. Etwa 3 Prozent der Betriebe in Niedersachsen sind Maßnahmeträger für Arbeitsgelegenheiten nach §16 SGB II und etwa 3 Prozent aller Betriebe nutzen „1-Euro-Jobs“. Von den Maßnahmeträgern haben lediglich 61 Prozent „1-Euro-Jobber“ angestellt, während der Anteil der Maßnahmeträger an den Betrieben mit „1-Euro-Jobs“ 64 Prozent beträgt. Dies heißt im Umkehrschluss, dass 39 Prozent der Maßnahmeträger keine „1-Euro-Jobs“ nutzen und 36 Prozent der Betriebe, die „1-Euro-Jobs“ nutzen keine Maßnahmeträger sind.

**Tabelle 15:** „1-Euro-Jobs“ in Niedersachsen 2005 und 2006, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2005	2006
Betriebe, die Maßnahmeträger sind	3	3
Betriebe mit 1-Euro-Jobs	2	3
Betriebe, die Maßnahmeträger sind, mit 1-Euro-Jobs	59	61
Betriebe mit 1-Euro-Jobs, die Maßnahmeträger sind	71	64
Beschäftigte in 1-Euro-Jobs <sup>a)</sup>	1	1
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit 1-Euro-Jobs <sup>a)</sup>	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 zum Vorjahr.

### 3.4 Teilzeitbeschäftigung

Über den gesamten Beobachtungszeitraum (2000-2006) 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 2006 liegen um 21 bzw. 11 Prozentpunkte über den Startwerten im Jahr 2000. Diese grundlegende Tendenz hat sich im letzten Jahr nach einer Stagnationsphase wieder deutlich bemerkbar gemacht. Die zweite Tendenz zeigt sich im sinkenden Frauenanteil. Allerdings sind auch 2006 noch vier von fünf Teilzeitbeschäftigten Frauen.

**Tabelle 16:** Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2006, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung	55	67	66	73	71	68	76
Teilzeitbeschäftigte <sup>a)</sup>	18	23	25	26	26	26	29
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit Teilzeitbesch. <sup>a)</sup>	23	27	29	29	29	30	33
Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung	85	85	84	80	82	83	80

a) Teilzeitbeschäftigte bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

Bei einer nach Branchen differenzierten Betrachtung wird deutlich, dass die öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter stark von Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, während sowohl das Baugewerbe wie das Verarbeitende Gewerbe 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 (2000-2006) setzt den leicht zunehmenden Trend auch im Jahr 2006 fort. Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt haben, liegt bei 18 Prozent und somit um 8 Prozentpunkte über dem Ausgangswert im Jahr 2000. Der Anteil an allen Beschäftigten ist auf 7 Prozent bzw. auf 12 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit befristeter Beschäftigung gestiegen. Frauen stellen mit 58 Prozent die Mehrheit der Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen.

**Tabelle 17:** Befristete Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2006, Anteile in Prozent

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Betriebe mit befristeter Beschäftigung <sup>a)</sup>	10	9	12	15	18	16	18
befristet Beschäftigte <sup>a) b)</sup>	5	4	5	5	6	6	7
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit befr. Beschäft. <sup>a) b)</sup>	10	9	11	9	11	11	12
Frauenanteil an Personen mit befristeter Beschäftigung <sup>a)</sup>	53	56	52	54	51	55	58
Befristete Neueinstellungen und Übernahmen aus Befristung <sup>c)</sup>							
Anteil Betriebe mit Neueinstellungen		30	25	27	28	22	30
... davon mit befristeten Neueinstellungen		27	28	38	41	35	40
Anteil befristeter an allen Neueinstellungen		37	39	38	46	46	41
Anteil befristeter an allen Neueinstellungen in Betrieben mit befristeten Neueinstellungen		72	72	75	75	84	71

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 jedoch zu vermehrten Neueinstellungen geführt, so dass insgesamt wieder 30 Prozent der Betriebe Neueinstellungen vorgenommen

haben, von denen 40 Prozent auch Beschäftigte befristet eingestellt haben. Der Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen hat im Vergleich zu den beiden Vorjahren um 5 Prozentpunkte abgenommen und beträgt 41 Prozent. In den Betrieben mit befristeten Neueinstellungen liegt dieser Anteil mit 71 Prozent deutlich darüber, hat aber ebenfalls im Vergleich zu den Vorjahren abgenommen.

Im Vergleich zu Westdeutschland (inkl. West Berlin) nutzen niedersächsische Betriebe häufiger befristete Beschäftigung (3 Prozentpunkte). Es zeigt sich auch, dass mehr niedersächsische Betriebe im Jahr 2006 neue Arbeitnehmer eingestellt haben (4 Prozentpunkte) und auch mehr Betriebe diese Neueinstellungen befristet vorgenommen haben (7 Prozentpunkte) als Betriebe in anderen Bundesländern.

### **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 16 Prozent. Auch der Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern, die Werk- oder Dienstverträge haben, ist leicht auf 4 Prozent zurückgegangen. Der Anteil der Betriebe, die Leiharbeit nutzen, ist angestiegen, beträgt aber immer noch lediglich 3 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 nur etwa halb so groß, 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) und Leiharbeiter (1 Prozent) in etwa konstant auf niedrigem Niveau geblieben. In Betrieben mit Nutzung der jeweiligen Beschäftigungsform ist das Verhältnis von Aushilfen bzw. Praktikanten im Vergleich zum Vorjahr auf 5 Prozent gesunken, das Verhältnis von freien Mitarbeitern konstant bei 14 Prozent verblieben und das Verhältnis von Leiharbeitnehmern auf 8 Prozent gestiegen. Auf der einen Seite könnte die verbesserte konjunkturelle Lage im Jahr 2006 dazu geführt haben, dass Berufseinsteiger sich seltener mit Praktikumsplätzen zufrieden geben mussten. Auf der anderen Seite könnten einige Firmen verstärkt mit der Nachfrage nach Leiharbeitskräften als Zusatzpersonal auf die positive Entwicklung reagiert haben. Prinzipiell könnte auch die Fußballweltmeisterschaft in die gleich Richtung gewirkt haben, Analysen des DIW zeigen aber, dass deren Auswirkungen gering waren.



**Tabelle 18:** Beschäftigung von Aushilfen, Praktikanten, freien Mitarbeitern und Leiharbeitskräften in Niedersachsen 2002 bis 2006, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Aushilfen/ Praktikanten</b>					
Anteil an Betrieben	15	18	17	19	16
Verhältnis zu Erwerbstätigen <sup>a)</sup>	3	3	3	3	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung <sup>a)</sup>	7	7	8	8	5
<b>Freie Mitarbeiter</b>					
Anteil an Betrieben	3	3	4	5	4
Verhältnis zu Erwerbstätigen <sup>a)</sup>	1	1	1	2	2
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung <sup>a)</sup>	7	9	12	14	14
<b>Leiharbeitskräfte</b>					
Anteil an Betrieben	3	2	2	2	3
Verhältnis zu Erwerbstätigen <sup>a)</sup>	1	1	1	1	1
Verhältnis zu Erwerbstätigen in Betrieben mit Nutzung <sup>a)</sup>	4	5	5	6	8

a) Alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

## 4 Personalpolitik

### 4.1 Personalpolitische Probleme

Im Rhythmus von zwei Jahren werden die Betriebe gebeten, Personalprobleme zu nennen, von denen sie annehmen, dass sie innerhalb der nächsten zwei Jahre auftreten. Auch für 2006 ist erfreulich festzustellen, dass etwas mehr als die Hälfte der Betriebe angibt, überhaupt keine Personalprobleme zu erwarten. Dies ist kein niedersächsisches Spezifikum, sondern gilt in ähnlicher Größenordnung auch für die Vergleichsregion Westdeutschland. Nach Branchen aufgeschlüsselt gibt es relativ viele problemfreie Betriebe in der öffentlichen Verwaltung und relativ wenige in der Branche Handel und Reparatur. Andersherum betrachtet heißt das allerdings auch, dass im Durchschnitt fast jede zweite Firma mit Personalproblemen rechnet. Am häufigsten wird nach wie vor die Lohnkostenbelastung genannt. An zweiter Stelle liegt der Komplex Fachkräftemangel einschließlich der ähnlich gelagerten Probleme Personal- und Nachwuchsmangel.

**Tabelle 19:** Im Jahr 2000, 2004 bzw. 2006 jeweils für die nächsten beiden Jahre erwartete Personalprobleme, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich

	Erwartungen 2000	Erwartungen 2004	Erwartungen 2006
Betriebe Niedersachsen	100	100	100
zu hoher Personalbestand	4	10	5
hohe Personalfuktuation	2	3	1
Personalmangel	20	8	5
Nachwuchsmangel			7
Abwanderung von Fachkräften	6	3	3
Schwierigkeiten Fachkräfte zu bekommen	21	10	14
Überalterung	3	5	3
Altersteilzeit	nicht erfragt	1	nicht erfragt
Mutterschaft, Erziehungsurlaub	3	4	5
großer Bedarf an Weiterbildung	4	6	7
mangelnde Arbeitsmotivation	5	9	8
hohe Fehlzeiten/Krankenstand	3	4	3
hohe Belastung durch Lohnkosten	23	31	29
Teilzeit- u. Befristungsgesetz	nicht erfragt	4	nicht erfragt
keine Personalprobleme	55	54	56
keine Personalprobleme Westdeutschland	50	56	58

Über die drei in Tabelle 19 betrachteten Jahre fällt auf, dass in wirtschaftlich relativ guten Jahren wie 2000 und etwas eingeschränkt auch 2006 der Mangel an Arbeitskräften vergleichsweise häufig und die Lohnkostenbelastung weniger häufig genannt werden, während es sich im Rezessionsjahr 2004 umgekehrt verhält. Der Arbeitskräftemangel wird dabei vor allem im Verarbeitenden Gewerbe beklagt, die Lohnkostenbelastung am stärksten im Bereich Handel und Reparatur.

Mangelnde Arbeitsmotivation wird ebenfalls als Problem erwartet und zwar überproportional häufig im Baugewerbe. Ein hoher Weiterbildungsbedarf wird vor allem in verschiedenen Dienstleistungsbereichen als Problem gesehen. Die anderen Personalprobleme sind offensichtlich nicht von allgemeiner Bedeutung, werden sie doch jeweils nur von relativ wenigen Firmen genannt. Hierzu gehört auch die in der öffentlichen Diskussion als Zukunftsproblem erwartete „Überalterung“ der Belegschaft. Im Baugewerbe und in der öffentlichen Verwaltung erwartet allerdings etwa jede elfte Firma Probleme aus der Altersstruktur der Belegschaft.

## **4.2 Einstellungen, Abgänge und freie Stellen**

Von 2005 auf 2006 hat sich die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen um 1,8 Prozent erhöht. Wie bereits in Kapitel 2 hervorgehoben, handelt es sich hierbei um eine Nettogröße aus betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungsprozessen. 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 2006 insgesamt 179.000 Einstellungen und 136.000 Personalabgänge. Dabei waren die Einstellungen etwas breiter gestreut als die Abgänge, denn sie verteilten sich auf 30 Prozent der Betriebe gegenüber 27 Prozent bei den Abgängen. Rechnet man die Werte auf das Jahr hoch, so betreffen Ein- und Austritte ca. 12 bzw. 10 Prozent der Beschäftigten. Diese Werte sind etwas höher als in der Vergleichsregion Westdeutschland.

Die Verbesserung der Beschäftigungssituation wird deutlich, wenn man die eben angegebenen Werte mit denen des Vorjahres vergleicht, die ebenfalls in Tabelle 20 eingetragen sind.

Bei den Einstellungen sind Frauen gegenüber den Männern etwas begünstigt, denn sie stellen 45 Prozent aller Erwerbstätigen und 47 Prozent an den Einstellungen. Bei den Austritten kommen Frauen ebenfalls günstiger weg, denn hier liegt ihr Anteil nur bei 41 Prozent. Dies hat sich gegenüber den Vorjahren, in denen eher die Entwicklung bei den Männern günstiger war, geändert. Bei den Einstellungen machen 40

Prozent der einstellenden Firmen von der Möglichkeit der Befristung Gebrauch und dies betrifft 41 Prozent der eingestellten Personen. Bei den Frauen ist der Anteil mit 46 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.

**Tabelle 20:** Personalbewegung in Niedersachsen 2005 und 2006 im 1. Halbjahr

	Einstellungen <sup>a)</sup>			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
darunter Frauen	83	47	6	56	41	4
darunter befristet eingestellt	73	41				
darunter Frauen	38	46				
darunter 50 Jahre und älter	10	6				
darunter vom Arbeitsamt vermittelt	23	13				
2006 Personen Westdeutschland	1396		5	1143	24	4

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

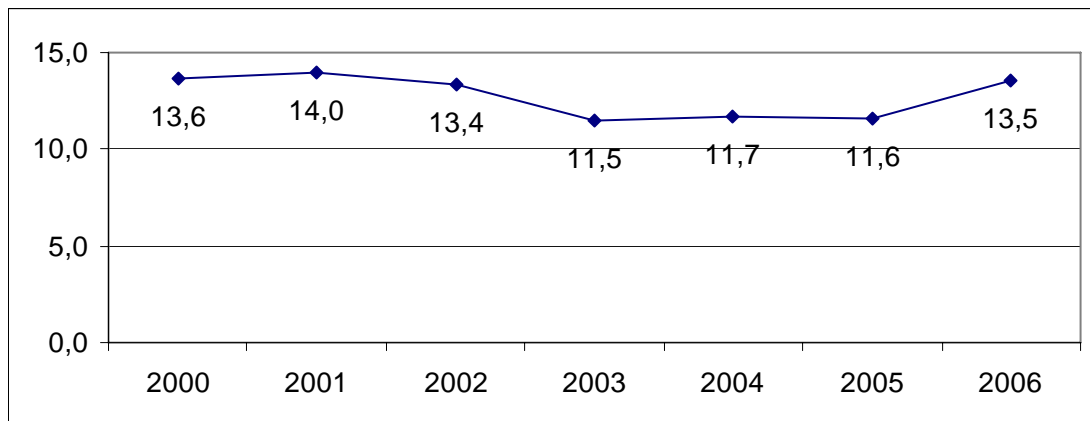
In der wirtschaftspolitischen Diskussion der vergangenen Jahre sind die Arbeitsagenturen wegen mangelnder Leistungsfähigkeit bei der Bewältigung der bestehenden Arbeitsmarktprobleme häufig kritisiert worden. In der Betriebsbefragung 2002 ist diese Kritik auch näher analysiert worden. Es hat sich gezeigt, 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 13 Prozent relativ gering. Trotz Reformbemühungen in der Arbeitsagentur ist der Wert gegenüber dem Vorjahr noch einmal um 5 Prozentpunkte abgesackt.

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 4 zeigt die Entwicklung dieser Größe in den Jahren 2000 bis 2006, wobei im Personalbestand nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt wurden und die Berechnungen jeweils auf Angaben zum 1. Halbjahr beruhen.

**Abbildung 4:** Entwicklung des Personalumschlags <sup>a)</sup> 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. Im letzten Jahr haben nun die Einstellungen deutlich zugenommen, so dass der Personalumschlag etwa auf das Ausgangsniveau im Jahr 2000 zurückgekehrt ist. Der Personalumschlag ist dabei nach Branchen stark differenziert. Für das Verarbeitende Gewerbe sowie die Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung liegen mit 6,6 und 6,8 recht niedrige Werte vor, während Handel und Reparatur sowie das Baugewerbe mit 18,4 und 19,4 am anderen Ende des Spektrums angesiedelt sind. Bei einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt sich, dass Kleinstbetriebe (1–4 Erwerbstätige) mit 30,7 einen gut viermal so großen Personalumschlag haben wie Großbetriebe (über 500 Erwerbstätige).

Der Verzicht auf Einstellungen überhaupt oder auf Einstellung weiterer Mitarbeiter ist zum größten Teil darauf zurückzuführen, dass die Betriebe keinen weiteren Bedarf haben. Nur 13 Prozent der einstellenden und 9 Prozent der nicht einstellenden Betriebe wären 2006 gerne über den realisierten Einstellungsumfang hinausgegangen. Dies liegt etwas über dem Vorjahresniveau. 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.

**Tabelle 21:** Wer hätte 2006 gern mehr eingestellt in Niedersachsen?

	in Tausend	in Prozent
einstellende Betriebe <sup>a)</sup>	54	30
davon hätten gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt	7	13
nicht einstellende Betriebe	129	70
davon hätten gern eingestellt	11	9

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

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 22). Es handelt sich dabei um eine Momentaufnahme der Situation der freien Stellen. Da sich die allgemeine Beschäftigungssituation verbessert hat, suchen aktuell mehr Betriebe Personal als im Vorjahr. Dies entspricht auch der Situation in der Vergleichsregion Westdeutschland. Den jeweils größten Anteil an freien Stellen haben Firmen aus dem Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen sowie aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Danach folgt das Baugewerbe und der Bereich Handel und Reparatur. Während die unternehmensnahen Dienstleistungen in den vergangenen Jahren regelmäßig eine größere Zahl an offenen Stellen hatten, galt dies für das Baugewerbe und mit Einschränkungen auch für das Verarbeitende Gewerbe nicht. Die öffentliche Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbscharakter suchte wie in den Vorjahren nur wenig zusätzliches Personal.

Die meisten freien Stellen gab es wie in den Vorjahren bei mittelgroßen Firmen. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößen (Tabelle 5) mit der entsprechenden Verteilung der freien Stellen, so fällt auf, dass die kleineren und mittleren Betriebe überproportional viele freie Stellen aufweisen, während es bei den beiden oberen Größenklassen bei einem Beschäftigtenanteil von 39 Prozent nur 29 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 Facharbeiter und Angestellte/Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten nach abgeschlossener Berufsausbildung gesucht werden. Es folgen hochqualifizierte Arbeitskräfte und Schlusslicht sind Arbeitskräfte mit einfachen Tätigkeiten. Betrachtet man die Zahl der gesuchten Personen in Relation zur Größe der entsprechenden Teilgruppe, zeigt sich erneut der drängendste Bedarf bei den Angestellten/Beamten mit qualifizierten Tätigkeiten, für die ein Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erforderlich ist. Hier liegt der Anteil an freien Stellen mit 26 Prozent deutlich über dem entsprechenden Bestands-

wert (11 Prozent) während bei den beiden anderen Gruppen das Verhältnis jeweils umgekehrt ist.

**Tabelle 22:** Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen Mitte 2005 und 2006

	Betriebe			Offene Stellen	
	in Tausend	Anteile in Prozent b)	c)	in Tausend	Anteile in Prozent d)
2005 Niedersachsen	14	100	7	25	100
2006 Niedersachsen davon dem Arbeitsamt gemeldet	18	100	10	39 16	100 41
Land- und Forstwirtschaft <sup>a)</sup>	2	9	16	2	4
Verarbeitendes Gewerbe	2	12	13	5	13
Baugewerbe	2	11	10	4	10
Handel, Reparatur	2	9	4	3	8
Verkehr, Nachrichten	1	6	11	3	4
Kredit-, Versicherungsgewerbe	1	7	22	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	16	11	11	27
Erziehung, Unterricht	1	7	24	3	8
Gesundheits-, Sozialwesen	2	9	8	3	8
Sonstige Dienstleistungen	2	10	8	3	8
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	0	2	4	0	1
1-4 Erwerbstätige	4	20	5	5	13
5-19 Erwerbstätige	7	41	9	12	31
20-99 Erwerbstätige	5	30	23	11	27
100-499 Erwerbstätige	2	8	38	8	21
500 und mehr	0	1	46	3	8
einfache Tätigkeiten				7	18
qualifizierte Tätigkeit nach Lehre				22	56
qual. Tätigkeit nach Hochschulabschl.				10	26
2006 Westdeutschland	162		10	368	

- a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.
- b) Anteil an den Personal suchenden Betrieben.
- c) Anteil der Personal suchenden Betriebe an allen Betrieben der Branche bzw. Größenklasse.
- d) Anteil an den offenen Stellen.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe suchen 2.000 Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung. Dies sind 12 Prozent der personalsuchenden Betriebe bzw. 13 Prozent aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Es werden 5.000 Arbeitskräfte gesucht, was einem Anteil von 13 Prozent an allen gesuchten Arbeitskräften ausmacht.

Die Struktur der 136.000 Personalabgänge ist aus Tabelle 23 zu ersehen. Die anhaltende Arbeitsmarktschwäche hatte dazu geführt, dass freiwillige Arbeitnehmerkündigungen seit 2000 von 44 Prozent zurückgegangen sind auf 25 Prozent im Jahr 2005. Mit der jetzt spürbaren Verbesserung sind die Arbeitnehmerkündigungen wieder

angestiegen. Sie rangieren aber immer noch hinter den betriebsseitigen Kündigungen auf Platz zwei. Unterstellt man, dass das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages ebenfalls betriebsseitig bestimmt ist, so sind damit 46 Prozent aller Abgänge betrieblich bedingt. Im Jahr 2000 waren nur rund 30 Prozent betrieblich bedingt. Die übrigen Abgänge haben vergleichsweise geringe quantitative Bedeutung und verteilen sich ziemlich gleichmäßig auf die anderen Abgangskategorien. Vergleicht man die Struktur der Abgänge in Niedersachsen mit der in Westdeutschland, fallen zwei Unterschiede auf. Zum einen sind wie im Vorjahr arbeitnehmerseitige Kündigungen im Vergleichsraum etwas häufiger und betriebsseitige Kündigungen treten umgekehrt weniger zahlreich auf.

Das Muster der Abgangsgründe unterscheidet sich zwischen den Branchen und den Betriebsgrößenklassen stark. Arbeitnehmerseitige Kündigungen kommen besonders häufig im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Handel und Reparatur bzw. bei kleineren Betrieben (5-19 Erwerbstätige) vor. Betriebsseitige Kündigungen dominieren als Abgangsgrund im Baugewerbe und bei den Kleinstbetrieben. Zählt man Abgänge auf Grund des Auslaufens eines befristeten Vertrages hinzu, da auch hier wohl häufig die Trennung vom Betrieb ausgeht, so sind damit 56 bzw. 63 Prozent der Abgänge abgedeckt. Die Organisationen ohne Erwerbscharakter und die öffentliche Verwaltung sowie Großbetriebe bedienen sich besonders häufig der Befristung von Arbeitsverträgen. Das Auslaufen der Befristung ist daher dort ein sehr häufiger Abgangsgrund. Auch bei öffentlichen Arbeitgebern in Erziehung, Unterricht spielt das Auslaufen von befristeten Verträgen eine große Rolle. Von der einvernehmlichen Aufhebung machen Bereiche mit hohem Anteil öffentlicher Betriebe sowie die sonstigen Dienstleistungen überproportional häufig Gebrauch. Rechnet man die Frühverrentungen hinzu, die ja auch eine Art einvernehmlicher Vertragsaufhebung sind, werden dadurch bis zu 15 Prozent der Abgänge abgedeckt, einschließlich regulärer Abgänge in den Ruhestand sogar bis zu 30 Prozent. Diese Werte lagen in der Vergangenheit teilweise deutlich höher. Die Verbesserung der Konjunktur und die Erschwerung der Frühverrentungswege zeigen hier Wirkung.



**Tabelle 23:** Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2006, Anteile in Prozent aller Personalabgänge <sup>a)</sup>

	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	30	32	3	14	3	4	3
Land-, Forstwirtschaft <sup>b)</sup>	6	50	9	34	0	1	0
Verarbeitendes Gewerbe	23	25	4	15	6	9	7
Baugewerbe	21	56	4	7	0	3	3
Handel, Reparatur	42	26	2	8	4	2	3
Verkehr, Nachrichten	28	39	0	2	1	6	1
Kredit-, Versicherungsgewerbe	30	12	2	15	3	5	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	26	40	4	20	0	1	1
Erziehung, Unterricht	22	8	4	30	7	7	13
Gesundheits-, Sozialwesen	46	25	2	15	4	3	1
Sonstige Dienstleistungen	30	52	0	8	6	0	3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	6	5	3	42	5	15	9
1-4 Erwerbstätige	29	56	1	0	0	2	2
5-19 Erwerbstätige	44	35	2	1	4	3	4
20-99 Erwerbstätige	32	34	3	17	2	3	1
100-499 Erwerbstätige	21	25	3	27	3	6	4
500 und mehr	15	6	5	28	7	8	8
Westdeutschland insgesamt	32	25	4	15	5	5	4

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

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

### 4.3 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung hat einerseits die Aufgabe, die Wirtschaft mit den benötigten qualifizierten Arbeitskräften zu versorgen und andererseits den jungen Menschen einen zukunftssträchtigen Einstieg ins Arbeits- und Berufsleben zu geben. Angesichts der anhaltenden Wachstumsschwäche ist seit Jahren der Personalbedarf der Wirtschaft trotz gelegentlich auftauchender Qualifikationsengpässe relativ zufriedenstellend gedeckt, die zweite Teilaufgabe aber nur unzureichend erfüllt worden. Auch die im letzten Jahr einsetzende Belebung der Wirtschaft hat dies Verhältnis noch nicht grundlegend geändert. Zwischen Bewerbern und angebotenen Ausbildungsplätzen

klafft erneut in vielen Regionen und Berufen eine Lücke, die in letzter Zeit noch anwächst, weil einer steigenden Zahl von Abgängern aus dem Schulsystem ein stagnierendes bis rückläufiges Ausbildungsplatzangebot gegenübersteht. Politik und Wirtschaft sind daher seit Jahren um Verbesserungen bemüht und haben eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe eingeleitet sowie Alternativen zur betrieblichen Bildung ausgebaut.

Im Folgenden werden, wie in den vorherigen Berichten, Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung, nach anderen Ausbildungsregeln wie z. B. für sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe, für Berufe im Gesundheitswesen sowie die Ausbildung von Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern betrachtet. Der Bereich Ausbildung ist hier also etwas weiter abgegrenzt als sonst üblich, da die Diskussion meist auf die betriebliche Ausbildung im dualen System konzentriert ist.

Der Anteil der ausbildungsberechtigten niedersächsischen Betriebe folgte in den letzten Jahren einem abwärts gerichteten Trend. 2005 war die Abwärtsbewegung gestoppt und im letzten Jahr war sogar ein leichter Anstieg um einen Prozentpunkt zu verzeichnen. Leider hat sich aber die Ausschöpfung des Potenzials wieder etwas verschlechtert (Tabelle 24).

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Branchen lassen sich ausbildungsstarke und ausbildungsschwache Bereiche unterscheiden. An der Spitze der erstgenannten Gruppe steht sowohl absolut wie relativ gesehen der Bereich Handel und Reparatur. Knapp die Hälfte der Handels- und Reparaturbetriebe bildet aus und knapp ein Drittel aller Ausbildungsbetriebe findet 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.

**Tabelle 24:** Ausbildungsberechtigung und –beteiligung niedersächsischer Betriebe 2004 bis 2006, Anteile in Prozent

		b)	c)	d)
2004	mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
	mit Ausbildung	33	59	
2005	mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
	mit Ausbildung	35	62	
2006	mit Ausbildungsberechtigung	57	100	
	Ausbildungsberechtigung im Verbund	5	8	
	mit Ausbildung	33	58	
	alle Bereiche		100	33
	Land-, Forstwirtschaft <sup>a)</sup>	2	6	39
	Verarbeitendes Gewerbe	4	12	43
	Baugewerbe	4	12	38
	Handel, Reparatur	10	31	45
	Verkehr und Nachrichten	1	2	15
	Kredit-, Versicherungsgewerbe	1	2	22
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	10	23
	Erziehung, Unterricht	0	1	7
	Gesundheits-, Sozialwesen	4	13	40
	Sonstige Dienstleistungen	3	8	21
	Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung	1	4	30
	Bereich Handwerkskammer <sup>e)</sup>	11	33	49
	Bereich IHK <sup>e)</sup>	16	48	33
	Bereich sonstige Kammern <sup>e)</sup>	6	18	45
	keine Kammerzugehörigkeit	4	13	20
	Vor 1990 gegründet	22	65	39
	1990 oder später gegründet	11	35	26
	ohne Ausbildungsberechtigung	43	100	
	Land-, Forstwirtschaft <sup>a)</sup>	2	4	30
	Verarbeitendes Gewerbe	3	8	35
	Baugewerbe	3	8	31
	Handel, Reparatur	8	19	36
	Verkehr und Nachrichten	4	8	71
	Kredit-, Versicherungsgewerbe	1	2	23
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	14	43
	Erziehung, Unterricht	2	5	70
	Gesundheits-, Sozialwesen	5	11	44
	Sonstige Dienstleistungen	7	17	59
	Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung	2	6	62

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

Lesebeispiel „2006, 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 43 Prozent aus.

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 2006 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 24 hilfsweise eine Aufteilung der Betriebe nach dem Betriebsalter vorgenommen. Die Ergebnisse sind mit der Ausbildungstraditionshypothese vereinbar, da von den älteren Betrieben 39 Prozent ausbilden und von den 1990 oder später gegründeten nur 26 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 24 nicht ausgewiesen, da hier ein offenkundiger Zusammenhang besteht: Je größer der Betrieb, umso wahrscheinlicher die Beteiligung an der Ausbildung. Allerdings sagt dies über das Ausmaß der Ausbildungsanstrengungen nicht viel aus. In dieser Hinsicht ist Tabelle 25, in der der Umfang der Ausbildung verzeichnet ist, aussagekräftiger. Ende Juni 2006 beschäftigten die Betriebe insgesamt 143.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen, davon 48 Prozent weiblichen Geschlechts. Dies liegt etwas über dem Anteil der Frauen an allen Beschäftigten, der 45 Prozent beträgt. Dementsprechend sind die geschlechtsspezifischen Auszubildendenquoten etwas unterschiedlich; sie liegt für Frauen 0,3 Prozentpunkte über dem Wert für die Gruppe insgesamt. Gegenüber dem Vorjahr ist der Umfang der Ausbildung sowohl absolut wie relativ gesehen angestiegen, bei Frauen sogar etwas stärker als bei Männern. Damit wird die positive Entwicklung von 2004 auf 2005 fortgesetzt. Niedersachsen setzt sich

hiermit von der Vergleichsregion Westdeutschland ab, in der der Ausbildungsumfang leicht zurückgegangen ist.

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und ausbildungsschwachen Branchen an Hand von Tabelle 24 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 etwas zurückfällt. Bei der Ausbildung des weiblichen Nachwuchses spielen Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen eine große Rolle, während das Baugewerbe auf Grund der Berufsstruktur relativ unbedeutend ist. Zu den eher ausbildungsschwachen Bereichen gehört die Branche unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Die meisten Branchen verzeichnen eine Steigerung des Ausbildungsumfangs, wobei die hohen Werte bei Verkehr und Nachrichten sowie Erziehung und Unterricht vermutlich durch Ausreißer verzerrt sind. Zu den Bereichen, die eine Entwicklung gegen den Trend aufweisen, gehört Handel und Reparatur.

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; mehr als die Hälfte aller Auszubildenden findet sich dort. Platz zwei nehmen nach wie vor Handwerkskammerbetriebe ein; es folgt der Bereich der sonstigen Kammern und am Schluss liegt der kammerfreie Bereich. Bei weiblichen Auszubildenden ist die Reihenfolge etwas anders. Der Ausbildungsumfang im Bereich der sonstigen Kammern ist gegenüber dem Vorjahr geschrumpft. Bezieht man die Größe der Bereiche, gemessen durch die Beschäftigtenzahl, in die Betrachtung ein, dann zeigt der Bereich der sonstigen Kammern trotz Schrumpfung noch die höchste Ausbildungsintensität. Der Handwerkskammerbereich liegt nur knapp dahinter. Der kammerfreie Bereich weist wie in den Vorjahren die geringsten Ausbildungsanstrengungen auf.

Die ebenfalls in der Tabelle ausgewiesene Aufteilung auf junge und alte Betriebe ergibt Werte, die mit der Ausbildungstraditionshypothese in Einklang stehen. Ältere Betriebe haben mit 4,9 Prozent eine höhere Ausbildungsintensität als jüngere mit 4,3 Prozent. Bei den weiblichen Auszubildenden ist der Unterschied allerdings nur wenig ausgeprägt.

**Tabelle 25:** Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen 2004 bis 2006, Stand: jeweils 30.06.

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Index 2005=100	Anteile in Prozent c)	d)	Index 2005=100	Anteile in Prozent c)	d)
2004 Niedersachsen	99	100	4,5	93	100	4,7
2005 Niedersachsen	100	100	4,6	100	47 <sup>e)</sup> 100	5,0
2006 Niedersachsen	105	100	4,8	106	48 <sup>e)</sup> 100	5,1
Land-, Forstwirtschaft <sup>a)</sup>	104	3	7,7		3	11,5
Verarbeitendes Gewerbe	100	19	4,3		10	4,7
Baugewerbe	101	9	6,6		2	4,3
Handel und Reparatur	95	20	5,7		21	5,2
Verkehr und Nachrichten	175	5	4,5		4	7,7
Kredit-, Versicherungsgewerbe	79	2	3,8		3	3,7
unternehmensnahe Dienstleist.	84	7	3,3		10	5,3
Erziehung, Unterricht	153	5	5,1		3	2,6
Gesundheits-, Sozialwesen	112	15	5,4		27	6,2
Sonstige Dienstleistungen	114	6	4,0		8	4,2
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	119	8	3,9		9	4,0
Bereich Handwerkskammer <sup>b)</sup>	119	29	7,1		21	7,8
Bereich IHK <sup>b)</sup>	113	56	4,5		49	5,0
Bereich sonstige Kammern <sup>b)</sup>	75	12	7,3		18	8,5
keine Kammerzugehörigkeit	146	20	3,7		25	3,7
vor 1990 gegründet	105	75	4,9		70	5,1
1990 oder später gegründet	105	25	4,3		30	5,0
1-4 Erwerbstätige	97	6	4,4		6	4,4
5-19 Erwerbstätige	92	30	5,6		39	6,8
20-99 Erwerbstätige	123	30	4,9		26	4,3
100-499 Erwerbstätige	105	19	4,1		17	4,2
500 und mehr	103	15	4,3		12	4,9
2006 Westdeutschland	99	100	4,6	96	100	4,4

- a) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.  
b) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Summe der Teilwerte größer als der Gesamtwert.  
c) Anteil an den Auszubildenden bzw. den weiblichen Auszubildenden insgesamt. Die Anteile addieren sich nicht immer zu 100, da nicht alle Kategorien ausgewiesen sind.  
d) Anteil der Auszubildenden einschließlich Beamtenanwärter/-innen insgesamt an den Erwerbstätigen insgesamt in Prozent bzw. analog für Teilbereiche.  
e) Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden.

Lesebeispiel „2006 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildung gegenüber dem Vorjahr konstant bei einem Indexwert von 100 geblieben. Es sind dort 19 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes sind 4,3 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

Differenziert man die Betrachtung nach der Betriebsgröße, wird deutlich, dass mittlere Betriebe mit 5 bis 99 Beschäftigten den Hauptteil der Ausbildung bestreiten und zwar sowohl im Hinblick auf die absoluten Zahlen als auch in Relation zu den Beschäftigten. Ähnlich ist die Situation auch bei der Ausbildung des weiblichen Nachwuchses. Die kleineren Betriebe haben die Ausbildungsanstrengungen verringert, die größeren verstärkt. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung nach Größenklassen sind nicht sehr stark. Ausgenommen die Betriebe mit 20 bis 99 Erwerbstätigen gilt, dass die Ausbildungsquoten für Frauen etwas höher liegen als für Männer.

Es ist denkbar, dass der Umfang an Ausbildung höher ausgefallen wäre, wenn es den Betrieben im vergangenen Ausbildungsjahr gelungen wäre, alle Ausbildungsplätze zu besetzen. Um diesem Aspekt Rechnung tragen zu können, wurde wie in der letzten Befragungswelle auf repräsentativer Basis untersucht, wie hoch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen der Betriebe tatsächlich ist. Über das Ergebnis informiert Tabelle 26.

Etwas mehr als ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe hatte im vergangenen Jahr Ausbildungsplätze angeboten und zwar hochgerechnet 74.000. Gegenüber dem Vorjahr ist sowohl der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot wie die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen angestiegen und hat etwa wieder das Niveau des Vorjahres erreicht. Die meisten Betriebe konnten alle Ausbildungsplätze besetzen, gut ein Sechstel allerdings nicht. Insgesamt bleiben in Niedersachsen ca. 8.000 Ausbildungsstellen unbesetzt, was 11 Prozent des Angebots entspricht. Angesichts der vielen ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen ist dieser Wert relativ hoch. Die Arbeitsagentur war über 59 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. Überdurchschnittliche Besetzungsprobleme zeigen sich im Bereich Handel und Reparatur, während bei den übrigen Dienstleistungen sowie den Organisationen ohne Erwerbscharakter und der öffentlichen Verwaltung wenig Ausbildungsstellen unbesetzt blieben. Ein etwas höherer Anteil an unbesetzten Stellen zeigt sich auch bei den Handwerkskammern und in mittleren Betrieben. Über sehr geringe Anteile unbesetzter Stellen berichten Großbetriebe, zu denen häufig Betriebe der öffentlichen Verwaltung gehören.

**Tabelle 26:** Angebotene, gemeldete und unbesetzte Ausbildungsstellen in den Ausbildungsjahren 2003/2004 bis 2005/2006 in Niedersachsen

Ausbildungsjahr	ausbildungsberechtigte Betriebe		angebotene Ausbildungsstellen		
	mit Ausbildungsplatzangebot in Prozent	Anteil mit unbesetzten Stellen <sup>d)</sup> in Prozent	in Tausend	Anteil unbesetzter Stellen in Prozent	Anteil der der Arbeitsagentur gemeldeten Stellen in Prozent
2003/04 Niedersachsen	36	19	72	12	59
2004/05 Niedersachsen	34	11	66	7	56
2005/06 Niedersachsen	36	17	74	11	59
Verarbeitendes Gewerbe <sup>a)</sup>	42	9	12	9	67
Baugewerbe <sup>a)</sup>	23	17	5	11	52
Handel und Reparatur <sup>a)</sup>	45	29	18	23	57
Übrige Dienstleistungen <sup>a) b)</sup>	30	13	32	6	58
Org. o. E., öffentliche Verwaltung <sup>a)</sup>	56	11	3	5	82
Bereich Handwerkskammer <sup>c)</sup>	35	26	21	19	57
Bereich IHK <sup>c)</sup>	35	21	41	11	66
sonstige Kammern <sup>c)</sup>	42	11	13	6	59
keine Kammerzugehörigkeit	42	8	13	4	63
1-19 Erwerbstätige	28	16	28	15	52
20-99 Erwerbstätige	62	21	21	16	57
100-499 Erwerbstätige	77	9	16	2	69
500 und mehr	96	10	9	1	66
2005/06 Westdeutschland	29	13	594	8	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 „2005/06 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 42 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Von diesen (= 100 Prozent) können 9 Prozent nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Es werden 12.000 Ausbildungsplätze angeboten, von denen 9 Prozent unbesetzt bleiben und 67 Prozent der Arbeitsagentur gemeldet sind.



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

Während die Tabellen 24 und 25 den Gesamtumfang der Ausbildung ausweisen und 26 auf das vergangene Ausbildungsjahr abstellt, zeigt die folgende Aufstellung die aktuelle Situation im Hinblick auf die Neuabschlüsse. Angegeben ist der Anteil der Betriebe, die bereits neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2006/2007 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.

18 Prozent aller Betriebe haben bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und 4 Prozent beabsichtigen, dies noch bis zum Beginn des Ausbildungsjahres zu tun. Dies bedeutet, dass 40 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze anbieten, ein Wert, der erneut geringfügig höher ist als im Vorjahr. Hat ein Bereich einen hohen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, dann ist die Differenz zwischen den beiden Anteilswerten d) und e) gering. Dies zeigt sich im Baugewerbe und im Bereich der Handwerkskammerbetriebe. Genau umgekehrt verhält es sich im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung und bei Betrieben ohne Kammerzugehörigkeit. Betriebe, die gegenüber dem Vorjahr die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöht haben, bieten zu einem größeren Anteil Ausbildungsplätze an als Betriebe mit schrumpfender Beschäftigung.

**Tabelle 27:** Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2006/07, 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
Verarbeitendes Gewerbe <sup>a)</sup>	24	37	10	15
Baugewerbe <sup>a)</sup>	13	19	6	8
Handel, Reparatur <sup>a)</sup>	24	38	7	10
Übrige Dienstleistungen <sup>a) b)</sup>	15	31	2	5
Org. o. E., öffentliche Verwaltung <sup>a)</sup>	13	34	1	2
Bereich Handwerkskammer <sup>c)</sup>	26	34	7	9
Bereich IHK <sup>c)</sup>	19	33	5	8
Bereich sonstige Kammern <sup>c)</sup>	22	28	6	8
keine Kammerzugehörigkeit	12	35	3	10
vor 1990 gegründet	21	34	3	4
1990 oder später gegründet	16	32	4	9
1-19 Erwerbstätige	14	32	5	8
20-99 Erwerbstätige	41	54	4	8
100 und mehr	70	76	10	12
sozialvers. Beschäftigung abnehmend	19	30	3	4
sozialvers. Beschäftigung zunehmend	30	40	8	11
2006/07 Westdeutschland	14	23	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 „2006/07 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 21 Prozent der Betriebe bzw. 37 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereits Ausbildungsverträge für das betrachtete Ausbildungsjahr abgeschlossen und 10 Prozent aller Betriebe bzw. 15 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe planen, dies noch zu tun.

In der aktuellen Befragung sind die Betriebe auch nach den Erwartungen bezüglich der voraussichtlichen Zahl der im nächsten Ausbildungsjahr 2007/08 abzuschließenden Ausbildungsverträge gefragt worden. Wie bei allen in die Zukunft gerichteten Fragen ist das Ausmaß an Unsicherheit verhältnismäßig groß. Wie ein Blick auf Tabelle 28 zeigt, sagen etwa zwei von fünf Firmen, dass sie dies noch nicht sagen können. Allerdings sinkt dieser Anteil mit der Betriebsgröße deutlich ab. Von denen, die eine Entwicklungseinschätzung wagen, rechnet der größte Teil mit einer Fortschreibung der heutigen Verhältnisse. Diejenigen, die eine Änderung zum positiven erwarten und diejenigen mit der gegenteiligen Erwartung gleichen sich etwa aus. Im Großen und Ganzen gilt das Gesagte auch für die Vergleichsregion Westdeutschland.

**Tabelle 28:** Erwarteter Umfang der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2007/08, Anteile in Prozent

	Erwarteter Umfang der Ausbildung 2007/08			
	Ausbildung in ähnlichem Umfang wie heute	Eher weniger als heute	Eher mehr als heute	Kann man noch nicht sagen
Niedersachsen	45	6	7	42
Verarbeitendes Gewerbe	54	10	9	27
Baugewerbe	34	7	6	53
Handel und Reparatur	40	11	8	41
Übrige Dienstleistungen <sup>a)</sup>	46	2	7	45
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	55	1	14	30
Bereich Handwerkskammer <sup>b)</sup>	42	9	4	45
Bereich IHK <sup>b)</sup>	44	6	9	41
Bereich sonstige Kammern <sup>b)</sup>	58	4	6	32
keine Kammerzugehörigkeit	41	5	7	47
1-19 Erwerbstätige	42	6	6	46
20-99 Erwerbstätige	56	8	9	27
100-499 Erwerbstätige	66	5	10	19
500 und mehr	70	12	7	11
Westdeutschland	46	4	7	43

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

b) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Summe der Teilwerte größer als der Gesamtwert.

Auch bei einer nach Branchen, Kammerbezirken oder Betriebsgrößenklassen differenzierten Betrachtung ändert sich das Bild nicht wesentlich. Der größte Teil rechnet jeweils mit unveränderten Zahlen. Etwas größere Differenzen zwischen den Wachstums- und Schrumpfungserwartungen zeigen sich mit positiver Tendenz bei Organisationen ohne Erwerbscharakter und bei der öffentlichen Verwaltung, bei den übrigen Dienstleistungen sowie bei den Betrieben mit 100 bis 499 Erwerbstätigen. Negative Erwartungen haben ein Übergewicht beim Bereich Handel und Reparatur sowie bei Großbetrieben (500 Erwerbstätige und mehr) und im Bereich der Handwerkskammern.

In 24 Prozent aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung haben im Jahr 2006 insgesamt 43.000 Auszubildende ihre Ausbildung nach bestandener Prüfung beendet. Dabei ist der Anteil der weiblichen Absolventen mit 46 Prozent etwa so hoch wie der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen insgesamt (45 Prozent). Sowohl die Zahl der Betriebe mit erfolgreichen Absolventen als auch die Zahl der erfolgreichen Absolventen selbst ist gegenüber den Vorjahren zurückgegangen, was bei der trendmäßigen Entwicklung des Ausbildungsbereichs nicht überraschen kann. In der Tendenz entspricht dies auch der Entwicklung in der Vergleichsregion Westdeutschland, allerdings sind die prozentualen Rückgänge dort nur etwa halb so groß ausgefallen. 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 etwas angestiegen. Die Situation bei den weiblichen Absolventen war längere Zeit deutlich ungünstiger, ist aber 2006 mit einer Übernahmequote von 53 Prozent sogar etwas höher als 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 hoch ist, gilt dies für letztgenannten nicht. Auch im Verarbeitenden Gewerbe wird ein relativ großer Teil der Absolventen übernommen.

**Tabelle 29:** Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen 2004 bis 2006

	erfolgreiche Ausbildungsabsolventen			erfolgreiche Ausbildungsabsolventen Frauen		
	insgesamt	Übernahmequote		insgesamt	Übernahmequote	
	in Tausend	in Prozent d)	in Prozent e)	in Tausend	in Prozent d)	in Prozent e)
2004 Niedersachsen	56	100	50	28	100	47
2005 Niedersachsen	50	100	52	26	51 <sup>f)</sup> 100	52
2006 Niedersachsen	43	100	52	20	46 <sup>f)</sup> 100	53
Verarbeitendes Gewerbe <sup>a)</sup>	8	18	74	2	9	74
Baugewerbe <sup>a)</sup>	3	7	59	1	3	68
Handel und Reparatur <sup>a)</sup>	9	21	65	4	20	83
Übrige Dienstleistungen <sup>a) b)</sup>	17	39	37	11	54	36
Org. o. E., öffentliche Verwaltung <sup>a)</sup>	3	7	64	2	10	58
Bereich Handwerkskammer <sup>c)</sup>	12	29	63	4	21	55
Bereich IHK <sup>c)</sup>	25	57	63	11	54	69
Bereich sonstige Kammern <sup>c)</sup>	7	16	22	4	21	30
keine Kammerzugehörigkeit	8	18	46	4	22	53
vor 1990 gegründet	33	76	53	15	76	54
1990 oder später gegründet	10	24	49	5	24	47
1-19 Erwerbstätige	14	33	40	6	32	40
20-99 Erwerbstätige	12	28	54	6	31	59
100-499 Erwerbstätige	10	23	55	5	24	58
500 und mehr	7	15	71	3	13	59
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	11	25	55	5	26	52
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	32	75	51	15	74	53
2006 Westdeutschland	395			187		

- a) Auf Grund von fehlenden Branchen addieren sich die Teilwerte nicht zu den Gesamtwerten.
- b) Umfasst die Bereiche Verkehr und Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.
- c) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit ist die Summe der Teilwerte größer als der Gesamtwert.
- d) Anteil der Teilgruppe an allen erfolgreichen Auszubildenden bzw. allen erfolgreichen weiblichen Auszubildenden.
- e) Anteil der übernommenen erfolgreichen Auszubildenden einer Branche an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen der Branche in Prozent.
- f) Anteil der erfolgreichen weiblichen Auszubildenden an allen erfolgreichen Auszubildenden.

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 8.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 18 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 74 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

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.

Differenziert man die Betrachtung nach den für die Ausbildung zuständigen Kammern fällt vor allem auf, dass Ausbildungsbetriebe aus dem Zuständigkeitsbereich der sonstigen Kammern geringe Übernahmequoten zeigen. Dies war zwar bereits im Vorjahr so, die Werte sind aber noch deutlich geringer geworden. 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 nicht vereinbar ist. Bei einer unterstellten Ausbildung über Bedarf sollte die Übernahmequote für ältere Betriebe deutlich niedriger liegen als für jüngere und das ist in Tabelle 29 nicht der Fall. Die letzten beiden Zeilen der Tabelle zu Grunde liegende Hypothese wird nicht eindeutig bestätigt. Zu erwarten ist, dass Betriebe mit aktuellem Arbeitskräftebedarf relativ mehr Absolventen übernehmen als solche ohne aktuellen Bedarf. Bei der Übernahmequote insgesamt stellt sich dies Verhältnis tatsächlich auch ein, bei der für Frauen kehrt es sich aber um. Die Unterschiede sind insgesamt relativ gering.

### **4.3 Beschäftigung älterer Arbeitnehmer**

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird in der Öffentlichkeit unter zwei Aspekten intensiv diskutiert. In kurzfristiger Perspektive geht es um die aktuellen Arbeitsmarktchancen dieser Personengruppe. Ältere Arbeitnehmer sind durch Schutzgesetze wie auch durch ihr akkumuliertes Wissen und ihre Erfahrung vor betriebsseitigen Kündigungen relativ gut geschützt. Geraten Sie aber einmal in Arbeitslosigkeit, so verbleiben sie meist lange in diesem Zustand und haben nur geringe Wiederbeschäftigungschancen im ersten Arbeitsmarkt. In dieser Perspektive sind ältere Arbeitnehmer eine Problemgruppe. Auf lange Sicht betrachtet sind sie dagegen ein Hoffnungsträger, da durch eine Verlängerung der Lebenserwerbsphase der durch die demographische Entwicklung verursachte Rückgang des Arbeitspotentials abgeschwächt werden kann und auch die Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherungssysteme vermindert werden können. Auch auf betrieblicher Ebene kann die verlängerte Be-

schäftigung älterer Arbeitnehmer eine sinnvolle Strategie bei zukünftigem Fachkräftemangel sein. 2005 gaben immerhin 15 Prozent der Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf an, dies anzustreben (Beschäftigungstrends 2005, S. 33).

Die Situation älterer Arbeitnehmer ist bereits mehrfach Gegenstand der Betriebsbefragungen gewesen. Im Jahr 2002 ging es um deren relative Leistungsfähigkeit. Dabei zeigte sich, dass der überwiegende Teil der Betriebe die Leistungsfähigkeit der Älteren im Durchschnitt über alle Leistungskomponenten etwa genauso hoch einschätzte wie die der Jüngeren. Insbesondere die wichtigen Anforderungen Arbeitsmoral/-disziplin und Qualitätsbewusstsein wurden den Älteren verstärkt zugeschrieben, während Lernfähigkeit und –bereitschaft sowie körperliche Belastbarkeit eher bei Jüngeren vermutet wurden. Je positiver die Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer, umso höher war auch der Anteil älterer Arbeitnehmer. Trotz dieser prinzipiell positiven Beurteilung waren die Firmen bei der Einstellung von Älteren aber zurückhaltend. 17 Prozent zeigten keine Einstellungsbereitschaft gegenüber Personen aus dieser Altersgruppe, 30 Prozent knüpften die Einstellung an Vorbedingungen. Im Jahr 2004 wurde dann das Einstellungsverhalten näher analysiert. Ein größerer Teil der Betriebe wurde gar nicht mit Bewerbungen Älterer konfrontiert, darunter nur wenige, die das durch eine altersbegrenzte Ausschreibung selbst herbeigeführt hatten. Diejenigen Betriebe, die ältere Bewerber abgelehnt hatten, führten vor allem konkrete, in der Person des Bewerbers oder der Stelle liegende Gründe für die Ablehnung an.

In der aktuellen Welle sind wie im Jahr 2002 Angaben zum Anteil der älteren Arbeitnehmer enthalten. Etwa zwei von fünf niedersächsischen Betrieben beschäftigen überhaupt keine Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind. Hierunter sind natürlich viele Klein- und praktisch keine Großbetriebe. Ein weiteres Viertel verfügt über eine relativ junge Belegschaft (bis unter 20 Prozent der Beschäftigten sind über 50 Jahre) und bei jedem siebten Betrieb kann man bei einem Anteil Älterer von 50 Prozent und mehr schon von Überalterung sprechen. Allerdings sind auch in dieser Gruppe wieder relativ viele Kleinstbetriebe, bei denen eine gleichmäßige Verteilung über die 6 ausgewiesenen Gruppen gar nicht möglich ist. Unterstellt man für die klassierten Betriebe jeweils einen Anteilswert entsprechend der Klassenmitte und gewichtet man diese Werte mit den Anteilen der Betriebsklassen an der Gesamtzahl der Betriebe, so ergibt sich für Niedersachsen ein Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ca. 20 Prozent. Dies entspricht sowohl in etwa der Situation im Jahr 2002 als auch der in der Vergleichsregion Westdeutschland (Durchschnitt 21 Prozent).

Besonders häufig ist die Beschäftigung von Älteren im Bereich Verkehr und Nachrichten sowie in den Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwal-

tung. Umgekehrt ist die Belegschaft im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im Bereich Erziehung und Unterricht verhältnismäßig jung.

**Tabelle 30:** Anteil der Beschäftigten, der über 50 Jahre alt ist in niedersächsischen Betrieben 2002 und 2006, Anteile in Prozent

	Betriebe mit einem Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre von					
	0 %	unter 10 %	10 bis unter 20 %	20 bis unter 30 %	30 bis unter 50 %	50 % u. mehr
2002 Niedersachsen	39	15	13	9	9	15
2006 Niedersachsen	39	11	14	10	12	14
Land- und Forstwirtschaft <sup>a)</sup>	52	4	9	9	8	18
Verarbeitendes Gewerbe	28	13	26	11	12	9
Baugewerbe	36	12	19	10	13	10
Handel, Reparatur	34	9	16	10	17	14
Verkehr, Nachrichten	23	15	11	14	13	24
Kredit-, Versicherungsgewerbe	61	7	12	8	1	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	47	10	6	8	10	17
Erziehung, Unterricht	34	12	19	18	17	–
Gesundheits-, Sozialwesen	49	14	7	10	10	10
Sonstige Dienstleistungen	44	16	10	7	5	18
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	22	4	20	15	30	9
1-4 Erwerbstätige	64	–	–	4	8	24
5-19 Erwerbstätige	29	15	21	12	14	9
20-99 Erwerbstätige	5	31	31	17	15	1
100-499 Erwerbstätige	1	17	26	33	23	2
500 und mehr	–	6	35	37	22	–
Betrieb vor 1990 gegründet	28	11	17	12	17	15
1990 oder später gegründet	54	11	10	7	7	11
Betrieb mit Betriebsrat	9	13	23	19	27	9
Betrieb ohne Betriebsrat	42	11	13	9	11	14
wachsender Betrieb 2000 – 06 <sup>b)</sup>	4	21	29	25	20	1
schrumpfender Betrieb 2000 – 06 <sup>b)</sup>	11	10	30	23	19	7
2006 Westdeutschland	38	10	14	11	12	14

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

b) Die Werte sind nicht hochgerechnet, sondern basieren auf 349 Betrieben der Stichprobe.

Differenziert man die Analyse nach dem Betriebsalter, ergibt sich die erwartete Struktur. Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden, haben im Durchschnitt eine ältere Belegschaft als Betriebe, deren Gründungszeitpunkt später liegt. Plausibel ist auch der in Tabelle 30 ausgewiesene Unterschied zwischen Betrieben mit und ohne kol-



lektives betriebliches Vertretungsorgan. Betriebsräte haben bei betriebsbedingten Entlassungen Mitbestimmungsrechte bei der Festlegung von Auswahlrichtlinien und engagieren sich häufig für die Stammebelegschaft, was dann zu Lasten der Beschäftigten mit kürzerer Betriebszugehörigkeitsdauer und geringerem Lebensalter geht. Hinzu kommt, dass Betriebsräte eher in Großbetrieben vorhanden sind und daher ein Betriebsgrößeneffekt mit hereinspielt, der allerdings nicht eindeutig ist. Nicht eindeutig sind auch die Unterschiede, die sich bei über die Periode 2000 bis 2006 wachsenden bzw. schrumpfenden Firmen ergeben. Werden bei Einstellungen eher jüngere Arbeitskräfte bevorzugt und bei Entlassungen Ältere geschont, dann müssten schrumpfende Betriebe ältere Belegschaften aufweisen, was in der Tabelle nicht klar ersichtlich ist. Allerdings wurden Schrumpfungen häufig auch über Frühpensionierungen umgesetzt, was tendenziell in die Gegenrichtung wirkt.

**Tabelle 31:** Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen 2002 und 2006, Basis: Betriebe mit älteren Arbeitnehmern, Anteile in Prozent

	Maßnahmen					
	keine	Altersteilzeit	besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	Herabsetzung der Leistungsanforderungen	altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen	Weiterbildung, zum Teil speziell für Ältere
2002 Niedersachsen	81	11	1	4	6	5
2006 Niedersachsen	83	10	2	3	3	4
Verarbeitendes Gewerbe	83	11	2	4	4	5
Baugewerbe	83	3	0	7	2	0
Handel und Reparatur	85	8	3	4	2	3
Übrige Dienstleistungen <sup>a)</sup>	84	11	1	2	3	3
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	56	36	8	2	10	17
2006 Westdeutschland	83	10	2	2	5	7

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

Sowohl 2002 als auch 2006 wurden Firmen, die ältere Arbeitnehmer beschäftigten, weiterhin nach betrieblichen Maßnahmen gefragt, die sich auf diese Personengruppe beziehen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 31 dargestellt. Gut vier von fünf Betrieben ergreifen überhaupt keine spezifischen Maßnahmen im Hinblick auf die älteren Arbeitnehmer. Hierbei sind natürlich Kleinbetriebe überproportional vertreten, während von den Großbetrieben fast alle mindestens ein Mittel einsetzen. Meist handelt es sich dabei um die Altersteilzeit. Daneben spielen auch Weiterbildungsangebote eine

nennenswerte Rolle sowie altersgemischte Arbeitsgruppen und die Herabsetzung der Leistungsanforderungen an Ältere. Gegenüber 2002 ist die Häufigkeit des Maßnahmeinsatzes etwas zurückgegangen, sie liegt aber etwa auf gleichem Niveau wie in Westdeutschland.

Bei einer branchenmäßigen Differenzierung fällt vor allem der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung auf, in dem – bei gleichzeitig auch relativ alter Belegschaft – vergleichsweise viele Maßnahmen ergriffen werden. Mehr als jeder dritte Betrieb nutzt die Altersteilzeitregeln aus. Im Baugewerbe wird verhältnismäßig häufig auf die verringerte körperliche Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten mit einer Herabsetzung der Leistungsanforderungen reagiert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die in Politik und Gesellschaft geforderte neue Einstellung gegenüber älteren Beschäftigten sich auf der betrieblichen Ebene noch nicht sichtbar niedergeschlagen hat.

#### **4.4 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden**

Die wöchentliche Arbeitszeit in den niedersächsischen Betrieben betrug im vergangenen Jahr 39,3 Stunden (Tabelle 32), wobei die meisten Betriebe relativ eng bei diesem Durchschnittswert lagen. Knapp drei Viertel aller Betriebe haben Zeiten zwischen 38,5 bis 40,5 Stunden mit 40 Stunden als häufigstem Einzelwert (46 Prozent). Bezogen auf die Beschäftigten sind die Anteile etwas kleiner, da Großbetriebe tendenziell kürzere Arbeitszeiten haben als Kleinbetriebe. Wichtiger als die Betriebsgröße ist die Branchenzugehörigkeit, weil die wöchentliche Arbeitszeit häufig in Branchentarifverträgen geregelt wird. Auf Basis der hier betrachteten 12 Wirtschaftsbereiche reicht die Spannweite von 36,8 Stunden im Bereich Erziehung und Unterricht bis 41,0 Stunden bei Verkehr und Nachrichten, auf der Basis einzelner Betriebe reicht sie sogar von 15 bis 60 Stunden.

Während sich die vereinbarte Wochenarbeitszeit über viele Dekaden hinweg nur in eine Richtung bewegt hat – nämlich in Richtung Verkürzung – hat sich von 2004 auf 2006 eine Verlängerung um eine gute halbe Stunde ergeben. Wie Tabelle 33 zeigt, ist die Entwicklung dabei nicht einheitlich. Für etwa jeden zweiten Betrieb hat sich keine Änderung ergeben, für gut ein Drittel eine Verlängerung und in jedem siebten Betrieb eine Verkürzung. Ein hiervon deutlich abweichendes Muster zeigt sich im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung, in dem mehr als die Hälfte der Betriebe die Arbeitszeit angehoben haben. Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich bei den Kleinstbetrieben überproportional häufig Veränderungen, und zwar sowohl nach oben wie nach unten.

**Tabelle 32:** Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit und durchschnittliche wöchentliche Betriebszeit niedersächsischer Betriebe 2002, 2004 und 2006

	Die vereinbarte durchschnittliche .... beträgt ... Std. pro Woche	
	Arbeitszeit	Betriebszeit
2002 Niedersachsen	38,9	
2004 Niedersachsen	38,7	
2006 Niedersachsen	39,3	60,7
Land-, Forstwirtschaft <sup>a)</sup>	43,5	66,5
Verarbeitendes Gewerbe	38,7	56,6
Baugewerbe	39,4	51,1
Handel, Reparatur	38,6	60,1
Verkehr, Nachrichten	41,0	81,0
Kredit-, Versicherungsgewerbe	38,4	46,1
unternehmensnahe Dienstleistungen	39,3	54,9
Erziehung, Unterricht	36,8	46,7
Gesundheits-, Sozialwesen	38,8	71,7
sonstige Dienstleistungen	39,5	71,1
Org. ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	38,9	42,3
1-4 Erwerbstätige	38,9	51,7
5-19 Erwerbstätige	39,1	62,3
20-99 Erwerbstätige	38,7	79,0
100-499 Erwerbstätige	38,4	76,2
500 und mehr	37,8	103,6

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

**Tabelle 33:** Veränderungen der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit 2006 gegenüber 2004 in Niedersachsen in Prozent

	Veränderungen der Wochenarbeitszeit		
	gleich geblieben	verlängert	verkürzt
Niedersachsen	51	35	14
Verarbeitendes Gewerbe	55	30	15
Baugewerbe	52	34	14
Handel und Reparatur	49	35	16
Übrige Dienstleistungen <sup>a)</sup>	52	35	13
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	35	54	11
1-4 Erwerbstätige	33	43	24
5-19 Erwerbstätige	57	33	10
20-99 Erwerbstätige	67	24	9
100-499 Erwerbstätige	54	38	8
500 und mehr	55	38	7

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

Zur Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an das betrieblich geforderte Volumen steht den Betrieben eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung. Überstunden stellen dabei seit Jahren das wichtigste Gestaltungsmittel dar. Etwa jeder zweite Betrieb greift hierauf zurück. Wie Tabelle 34 ausweist, lag dieser Wert in den Jahren 2001 und 2003 etwas über und 2005 unter 50 Prozent. Mit der Verbesserung der Wirtschaftslage im letzten Jahr wird er wieder angestiegen sein. Besonders häufig wird dies Instrument im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen genutzt (ca. 60 Prozent), vergleichsweise wenig eingesetzt wird es im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (27 Prozent). Dieses Muster ist über die Zeit relativ stabil.

**Tabelle 34:** Überstunden in den Jahren 2001, 2003, 2005 in Niedersachsen, Art des Ausgleichs und betroffene Beschäftigte

Betriebe mit Überstunden	in Tausend	Anteile in Prozent	
		a)	b)
2001 Niedersachsen	100	52	
2003 Niedersachsen	97	52	
2005 Niedersachsen	82	45	100
darunter Ausgleich			
nicht vorgesehen	2	1	3
ausschließlich durch Freizeit	48	26	58
Vergütung und Freizeit	22	13	27
ausschließlich durch Vergütung	9	5	12
Anteil Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden			21

a) Anteil an allen Betrieben in Prozent.

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

Während früher die Überstunden in großem Ausmaß durch Bezahlung ausgeglichen wurden, spielt diese Ausgleichsform heute nicht mehr eine so große Rolle. Mit zunehmender Verbreitung der Arbeitszeitkonten gewinnt der Freizeitausgleich immer mehr an Bedeutung. 85 Prozent der Betriebe gleichen Überstunden zumindest teilweise durch Freizeit aus. Unbezahlte Überstunden finden sich in 3 Prozent der Firmen; sie sind vor allem im Bereich der höher qualifizierten Beschäftigten üblich.

Eine Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf erfolgt auch über bedarfsabhängige Samstagsarbeit und Variation der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Über den Einsatz dieser und weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung informiert Tabelle 35. Zur Information ist erneut auch die Betriebszeit angegeben, da bei langen Betriebszeiten der Einsatz verschiedener Zeitsteuerungsinstrumente unumgänglich ist. In relativ vielen Betrieben wird der Samstag in die reguläre Arbeitszeit einbezogen, in gut jedem fünften Betrieb auch der Sonntag. Besonders häufig findet sich dies Muster in Gaststätten, das in der Tabelle zu den sonsti-

gen Dienstleistungen gehört, im Verkehrswesen und Gesundheits- und Sozialwesen. Versetzte Arbeitszeiten werden ebenfalls in jenen Branchen viel genutzt, in denen die Betriebsöffnungs- oder Dienstzeiten länger sind als die wöchentlichen Arbeitszeiten der Mitarbeiter. Schichtarbeit ist hierzu eine Alternative, die aber weniger häufig gewählt wird. Großbetriebe machen tendenziell von allen Instrumenten mehr Gebrauch als kleine und mittlere Betriebe. Dies gilt auch für das Instrument der Arbeitszeitverkürzung in Krisenzeiten zur Sicherung der Beschäftigung der Belegschaft.

**Tabelle 35:** Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in niedersächsischen Betrieben 2004 und 2006, Anteile in Prozent <sup>a)</sup>

	Ständige/regelmäßige Samstagsarbeit	Bedarfsabhängige Sams- tagsarbeit	Ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit	Versetzte Arbeitszeiten	Schichtarbeit	Änderung der Arbeitszeit von Teilzeit beschäftigten	Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung	wöchentliche Betriebszeit
2004 Niedersachsen	25	30	c)	c)	c)	10	2	c)
2006 Niedersachsen	37	49	21	36	11	27	2	60,7
Land-, Forstwirtschaft <sup>b)</sup>	52	55	52	31	7	15	2	66,5
Verarbeitendes Gewerbe	19	72	7	30	14	21	3	56,6
Baugewerbe	3	71	–	21	1	16	8	51,1
Handel, Reparatur	68	37	17	39	13	29	1	60,1
Verkehr, Nachrichten	56	51	34	73	23	21	5	81,0
Kredit-, Versicherungsgewerbe	1	34	9	30	1	28	11	46,1
unternehmensn. Dienstleistungen	10	44	7	26	5	20	1	54,9
Erziehung, Unterricht	6	34	2	18	3	16	0	46,7
Gesundheits-, Sozialwesen	25	43	25	47	19	49	4	71,7
sonstige Dienstleistungen	76	45	62	42	18	36	0	71,1
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	8	47	14	30	4	21	0	42,3
1-4 Erwerbstätige	34	49	19	26	1	21	3	51,7
5-19 Erwerbstätige	37	45	21	38	11	27	2	62,3
20-99 Erwerbstätige	48	58	28	51	38	40	2	79,0
100-499 Erwerbstätige	33	63	22	58	57	44	5	76,2
500 und mehr	58	69	40	81	78	66	11	103,6
2006 Westdeutschland	34	47	15	31	8	21	2	57,0

- a) Die Prozentsätze addieren sich nicht zu Hundert, da Mehrfachantworten möglich waren.  
b) Die Angaben sind wegen geringer Zahl von Interviews mit Vorsicht zu interpretieren.  
c) Im Jahr 2004 nicht gefragt.

Ein flexibler Zeiteinsatz ist möglich, wenn Betriebe über ein Zeitmanagementsystem mit Arbeitszeitkonten verfügen. Dies ist in gut einem Fünftel aller Betriebe der Fall. Da es sich dabei tendenziell um größere Firmen handelt, arbeitet knapp die Hälfte aller Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten. Allerdings sind nur in 55 Prozent davon alle Beschäftigten in das Zeitmanagement einbezogen, in den anderen nur Teile der Belegschaft (im Durchschnitt 80 Prozent). Insgesamt werden für 40 Prozent aller Beschäftigten Arbeitszeitkonten geführt. Gegenüber den Vorjahren ist der Anteil konstant geblieben. Da weniger Betriebe als im Vorjahr Arbeitszeitkonten führen bei gleich bleibendem Beschäftigtenanteil, muss ein Austausch von kleineren durch größere Betriebe stattgefunden haben.

**Tabelle 36:** Verbreitung von Arbeitszeitkonten in niedersächsischen Betrieben 2002, 2004 und 2006

	Betriebe mit Arbeitszeit- konten	Betriebe mit geplanten Arbeitszeit- konten	Erwerbstätige mit vorhandenen Ar- beitszeitkonten	
	b)		c)	d)
2002 Niedersachsen	25	3		
2004 Niedersachsen	24	3	1.197	40
2006 Niedersachsen	21	3	1.206	40
Land-, Forstwirtschaft <sup>a)</sup>	9	0	14	23
Verarbeitendes Gewerbe	35	1	418	65
Baugewerbe	32	6	78	40
Handel, Reparatur	15	2	149	29
Verkehr, Nachrichten	20	0	39	23
Kredit-, Versicherungsgewerbe	9	11	38	42
unternehmensnahe Dienstleistungen	18	2	93	30
Erziehung, Unterricht	33	7	39	31
Gesundheits-, Sozialwesen	21	4	86	22
sonstige Dienstleistungen	19	1	53	26
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	35	2	179	63
1-4 Erwerbstätige	11	2	20	11
5-19 Erwerbstätige	20	3	132	18
20-99 Erwerbstätige	51	3	377	43
100-499 Erwerbstätige	68	6	362	53
500 und mehr	76	10	315	62
2006 Westdeutschland	21	2		

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

Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (62 Prozent der Beschäftigten) und in der öffentlichen Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbscharakter (43 Prozent der Beschäftigten), während man sie im Bereich Verkehr und Nachrichten sowie im Gesundheits- und Sozialwesen eher selten findet (16 bzw. 17 Prozent der Beschäftigten). Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Größenklassen zeigt sich das im Hinblick auf Maßnahmeneinsatz generell vertraute Muster: Großbetriebe setzen Arbeitszeitkonten häufiger ein als Klein- und Mittelbetriebe. In der folgenden Tabelle finden sich nähere Informationen zur Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten. Die meisten Systeme sehen einen Zeitraum vor, innerhalb dessen die Konten ausgeglichen werden müssen. Dabei wird am häufigsten der Zeitraum von einem Jahr gewählt. Längere Zeiträume kommen sehr selten vor und finden sich am ehesten im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.

**Tabelle 37:** Ausgleichszeiträume und Langzeitkonten in niedersächsischen Betrieben im Jahr 2006, Basis: Betriebe mit Arbeitszeitkonten

	Anteile an ... in Prozent	
	Betrieben	Erwerbs-tätigen
Betriebe mit Arbeitszeitkonten	21	34
Ausgleichszeitraum (Mehrfachnennungen)	100	100
bis zu einem halben Jahr	25	18
bis zu einem Jahr	40	34
über ein Jahr	1	4
kein fester Ausgleichszeitraum	35	45
mit Langzeitkonten (Mehrfachnennungen)	1	22
darunter Ausgleich durch	100	
Langzeitfreistellungen	34	
Weiterbildungszeiten	21	
Verkürzung der Lebensarbeitszeit	19	
Freistellungen für Familienzeiten	12	
sonstiges	43	
darunter Absicherung bei Insolvenz	100	
vorhanden	44	
geplant	1	
weder vorhanden noch geplant	55	

Einige wenige Betriebe haben gesonderte Langzeitkonten, die für Langzeitfreistellungen, Weiterbildung, Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder Familienzeiten genutzt werden können. Solche Langzeitkonten sind für die Arbeitnehmer nicht ganz ohne Risiko, da bei fehlendem Insolvenzschutz unter Umständen die angesparten Zeiten verloren gehen können. Dies Risiko besteht in mehr als der Hälfte der Betriebe.

Als Alternative zu Arbeitszeitkonten sieht eine Reihe von Betrieben das Modell der so genannten Vertrauensarbeitszeit an. Damit sind Regelungen gemeint, bei denen die

Beschäftigten eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten und von Seiten des Betriebs auf eine Arbeitszeiterfassung verzichtet wird. In Kleinbetrieben wird diese Regelung häufig auf alle Beschäftigten angewendet, da der Betrieb meist überschaubar ist und die Regelanwendung leicht überblickt werden kann. In größeren Betrieben eignet sich dies Modell eher für Abteilungen mit gut qualifizierten Mitarbeitern, die ihre Arbeitsaufgaben in hohem Maße eigenständig erledigen.

**Tabelle 38:** Vertrauensarbeitszeitregelungen in niedersächsischen Betrieben im Jahr 2006

	Anteile an ... in Prozent	
	Betrieben	Erwerbs-tätigen
Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregelungen	16	14
Regelung gilt	100	
für gesamten Betrieb	69	
für einzelne Betriebsteile	31	



## 5 Wirtschaftliche Lage

### 5.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

Da die Betriebsbefragung im Sommer 2006 durchgeführt wurde, stützen sich die folgenden Angaben überwiegend auf das abgeschlossene Berichtsjahr 2005. Die allgemeine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage, die im letzten Jahr eingesetzt hat, wird in den nachfolgenden Tabellen daher noch nicht deutlich.

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. 1 Prozent der Betriebe gehören zu den Versicherungen, die ihr Geschäftsvolumen durch die Beitragssumme messen und ebenfalls 1 Prozent sind Banken, für die die Bilanzsumme relevant ist. Zusammengenommen sind dies aber lediglich 13 Prozent der Betriebe. 87 Prozent messen ihr Geschäftsvolumen durch den Umsatz. Nur für diese Betriebe liegen Angaben zum Geschäftsvolumen vor. Da aber 22 Prozent der Befragten die Antwort auf diese sensible Frage verweigerte, wurden für die Betriebe mit fehlenden Angaben die Werte geschätzt. Nichtantwortern wurden dafür die Mittelwerte aus der nach Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichteten Stichprobe zugewiesen. Die hochgerechneten Angaben zum Geschäftsvolumen haben daher ein über das Übliche hinausgehendes Maß an Unschärfe.

**Tabelle 39:** Umsatzvolumen der niedersächsischen Betriebe 2004 und 2005, Basis: Betriebe mit Umsatz<sup>a)</sup>

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
Verarbeitendes Gewerbe	350	800	2.300	10.921	186	43
Baugewerbe	210	400	771	943	17	4
Handel und Reparatur	460	830	2.818	3.105	129	30
übrige Dienstleistungen <sup>b)</sup>	100	250	630	1.078	77	18
1-4 Erwerbstätige	80	200	400	265	17	4
5-19 Erwerbstätige	300	650	1.300	998	75	17
20-99 Erwerbstätige	1.500	3.213	7.387	5.662	105	24
100-499 Erwerbstätige	11.200	24.420	52.445	44.213	103	24
500 und mehr	60.600	130.000	456.125	508.234	131	30

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

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

Insgesamt haben die niedersächsischen Betriebe im Jahr 2005 einen Umsatz von durchschnittlich 2,7 Millionen Euro erwirtschaftet, ein Wert, der um rund 200.000 € über dem des Jahres 2004 liegt. Der Durchschnitt wird durch einige umsatzstarke Betriebe nach oben verzerrt, so dass auch ein Ausweis nach Quartilen erfolgt. Dem Median (50 Prozent-Perzentil) zufolge befinden sich die umsatzstärksten Betriebe im Bereich Handel und Reparatur und die umsatzschwächsten bei den übrigen Dienstleistungen. Im Baugewerbe gibt es relativ wenig „Umsatzriesen“, so dass die Differenz zwischen Mittelwert und Median hier verhältnismäßig klein ist während es sich im Verarbeitenden Gewerbe genau gegensätzlich verhält.

Die angesprochenen Datenprobleme übertragen sich in die Berechnung der Kennziffer Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, d. h. die Arbeitsproduktivität, die ergänzend zur Kennzeichnung der wirtschaftlichen Lage herangezogen werden kann. Gemessen am Median ist die Produktivität in der Branche übrige Dienstleistungen am geringsten (28 Tausend Euro) und in der Branche Handel und Reparatur am höchsten (47 Tausend Euro), da hier mehr höchstproduktive Betriebe vertreten sind. Den größten Anteil an der gesamten Bruttowertschöpfung in Niedersachsen haben das Verarbeitende Gewerbe sowie Handel und Reparatur, gefolgt von den übrigen Dienstleistungen. Die Baubranche hat – ebenso wie beim Umsatz – den geringsten Anteil. Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass die Produktivität mit der Betriebsgröße steigt. Die gesamte Bruttowertschöpfung ist trotz Produktivitätssteigerung konstant geblieben, weil der Zahl der Betriebe zurückgegangen ist.

**Tabelle 40:** Bruttowertschöpfung (BWS = Umsatz minus Vorleistungen) der niedersächsischen Betriebe 2004 und 2005, Basis: Betriebe mit Umsatz <sup>a)</sup>

Bereich	Perzentile der BWS pro Erwerbstätigen in Tausend €			BWS pro Erwerbstätigen Mittelwert in Tausend	gesamte BWS	
	25	50	75		Summe in Mrd.	Anteil in Prozent
2004 Niedersachsen	18	33	55	47	132	100
2005 Niedersachsen	20	34	60	57	132	100
Verarbeitendes Gewerbe	26	43	60	55	46	35
Baugewerbe	22	32	48	41	9	7
Handel und Reparatur	25	47	114	93	35	26
übrige Dienstleistungen <sup>b)</sup>	14	28	46	41	34	25
1-4 Erwerbstätige	16	33	54	54	7	5
5-19 Erwerbstätige	21	33	57	58	31	23
20-99 Erwerbstätige	24	48	79	67	37	28
100-499 Erwerbstätige	29	58	99	78	31	23
500 und mehr	35	54	98	109	27	20

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

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

Bei einem Vergleich der Produktivität aller Bundesländer hat das Institut für Sozial-ökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) für Niedersachsen einen leicht überdurchschnittlichen Wert ermittelt (Index 103). Schließt man die ostdeutschen Länder aus der Betrachtung aus, ergibt sich etwa ein durchschnittlicher Wert.

Die Umsatzerwartungen für das zum Befragungszeitpunkt laufende Jahr (2006) haben sich gegenüber den Vorjahren aufgehellt. Der Anteil der Unternehmen mit positiven Erwartungen übersteigt den der Pessimisten, so dass nach längerer Zeit wieder ein Umsatzplus erwartet wird (2003: – 3%, 2004: – 2%). Eine Differenzierung nach Branchen zeigt, dass die Entwicklungsrichtung in keiner Branche negativ gesehen wird, mit der relativ günstigsten Situation im Verarbeitenden Gewerbe. Auch im Baugewerbe geht der größte Teil der Unternehmen davon aus, dass der Abwärtstrend überwunden ist. Die Geschäftsaussichten werden in Kleinstbetrieben schlechter beurteilt als in mittelgroßen.

**Tabelle 41:** Erwartete Entwicklung des Umsatzes der niedersächsischen Betriebe für 2006, Basis: Betriebe mit Umsatz

Bereich	erwartete Umsatzentwicklung, Anteile in Prozent				Erwartete prozentuale Umsatzentwicklung <sup>a)</sup>
	etwa gleich bleibend	eher steigend	eher sinkend	weiß noch nicht	
2006 Niedersachsen	51	25	16	8	1,1
Verarbeitendes Gewerbe	55	32	10	3	4
Baugewerbe	49	32	15	4	1
Handel und Reparatur	41	31	14	13	1
übrige Dienstleistungen <sup>b)</sup>	53	21	20	6	0
1-4 Erwerbstätige	53	21	16	10	-2
5-19 Erwerbstätige	51	24	18	6	2
20-99 Erwerbstätige	44	38	13	5	5
100-499 Erwerbstätige	46	31	18	5	3
500 und mehr	48	27	13	12	1
2006 Westdeutschland	53	22	16	9	0,9

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

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

Die Region Westdeutschland ist für viele niedersächsische Betriebe vor allem im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur sowie den meisten Dienstleistungsbranchen das dominante Absatzgebiet. Ein Großteil des Umsatzes (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 2005 wurde von den Betrieben recht unterschiedlich eingeschätzt. Insgesamt geben nur 3 Prozent eine sehr gute Ertragslage an und 25 Prozent schätzen sie als gut ein. Ein gutes Drittel der Betriebe äußert sich befriedigend (36 Prozent). Demgegenüber beurteilen 22 Prozent die Ertragslage gerade mit ausreichend und 14 Prozent sogar mit mangelhaft. Zusammengefasst kann die Ertragslage der niedersächsischen Betriebe wie in den Vorjahren nur mit befriedigend benotet werden; die erste Nachkommastelle hat sich aber erneut etwas verbessert. Die Verbesserung hat alle Branchen erfasst, wobei insbesondere im Baugewerbe und bei den übrigen Dienstleistungen die stärksten Anstiege zu verzeichnen sind. Verbessert hat sich auch die Ertragslage in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen.

**Tabelle 42:** Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2002 bis 2005, Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

Bereich	Beurteilung der Ertragslage					Gesamt- note
	sehr gut	gut	befriedi- gend	ausrei- chend	mangel- haft	
2002 Niedersachsen	2	24	31	25	17	3,3
2003 Niedersachsen	3	15	34	26	22	3,5
2004 Niedersachsen	4	20	32	27	17	3,3
2005 Niedersachsen	3	25	36	22	14	3,2
Verarbeitendes Gewerbe	5	20	37	20	18	3,2
Baugewerbe	4	17	39	34	6	3,2
Handel und Reparatur	1	26	24	31	18	3,4
übrige Dienstleistungen <sup>a)</sup>	2	25	42	16	15	2,9
1-4 Erwerbstätige	1	19	44	22	14	3,3
5-19 Erwerbstätige	5	28	30	22	15	3,0
20-99 Erwerbstätige	2	32	28	25	13	3,1
100-499 Erwerbstätige	4	35	30	24	7	2,8
500 und mehr	19	21	36	14	10	2,7
2005 Westdeutschland	4	23	37	24	12	3,2

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

Die Situation in der Vergleichsregion Westdeutschland ist im Wesentlichen gleich.

### 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 17 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 4 Prozent vor. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung sagt dies allerdings jeder zehnte Betrieb. Die Einschätzungen entsprechen in etwa denen der Vergleichsregion Westdeutschland. Die Modernität der Anlagen korrespondiert mit den Investitionsanstrengungen der Firmen im Vorjahr.

**Tabelle 43:** Technischer Stand der Anlagen 2006 und Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe in 2005, Anteile in Prozent

Bereich	Die technischen Anlagen sind				
	auf dem neuesten Stand Note 1	..... Note 2	durchschnittlich Note 3	..... Note 4	völlig veraltet Note 5
2006 Westdeutschland	17	48	31	3	1
2006 Niedersachsen	19	44	33	4	0
darunter mit Investitionstätigkeit 2005	65	62	47	35	7

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2005 haben wie im Vorjahr insgesamt deutlich mehr als die Hälfte aller Betriebe (je 56 Prozent) Investitionen vorgenommen. Der Anteil der Betriebe mit Investitionen nimmt dabei mit der Betriebsgröße deutlich zu. Besonders investitionsfreudig waren die Firmen im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren wie in den Vorjahren Investitionen in die EDV und in IuK-Technologien (71 Prozent der Betriebe mit Investitionen), gefolgt von Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (55 Prozent), in Verkehrsmittel und Transportbetriebe (32 Prozent) sowie in Grundstücke und Gebäude (18 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 Prozentpunkte Unterschied bestehen zwischen denen, die dem Bereich großes Gewicht zumessen, und ihren Gegenpolen.

**Tabelle 44:** Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe in den Jahren 2004 und 2005 nach Einsatzfeldern, Anteile in Prozent<sup>a)</sup>

Bereich	Betriebe mit Inv. c	Grundstücke, Gebäude		EDV, IuK-Technik		Produktionsanlagen, Betriebsausrüstung		Verkehrsmittel, Transportsysteme	
		c)	d)	c)	d)	c)	d)	c)	d)
2004 Niedersachsen	56	12	22	37	66	33	58	17	30
2005 Niedersachsen	56	10	18	40	71	31	55	18	32
Verarbeitendes Gewerbe	65	8	12	49	75	41	63	24	36
Baugewerbe	53	3	6	39	73	31	57	29	53
Handel und Reparatur	57	10	18	40	69	36	62	21	37
übrige Dienstleistungen <sup>b)</sup>	54	10	19	38	70	28	51	12	23
Org. o.E., öff. Verwaltung	54	15	28	37	73	17	32	16	29
1-4 Erwerbstätige	44	7	15	30	68	21	47	11	24
5-19 Erwerbstätige	61	11	18	42	70	31	51	20	33
20-99 Erwerbstätige	74	15	20	57	77	57	77	31	41
100-499 Erwerbstätige	82	34	41	74	89	69	83	31	38
500 und mehr	92	59	64	85	91	84	91	37	40
2005 Westdeutschland	52	7	13	37	71	31	60	15	29

a) Die Anteile nach Einsatzfeldern addieren sich nicht zu 100, da in mehreren Feldern investiert werden kann.

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

c) Anteil an allen Betrieben bzw. an allen Betrieben einer Kategorie in Prozent.

d) Anteil an Betrieben mit Investitionen bzw. allen Betrieben einer Kategorie mit Investitionen in Prozent.

Im Jahr 2005 investierten die niedersächsischen Betriebe insgesamt ungefähr 16 Milliarden Euro und im Durchschnitt 164.000 Euro. Sowohl die Investitionssumme insgesamt als auch der Wert pro Betrieb ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurückgegangen. Von den gesamten Investitionen entfielen 48 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen und 9 Prozent auf Investitionen in EDV und IuK-Technologie. Eine Differenzierung nach Branchen und Größenklassen zeigt wieder deutliche Unterschiede. So entfielen 22 Prozent des Investitionsvolumens auf das Verarbeitende Gewerbe, dessen Betriebe im Durchschnitt 330.000 Euro investierten, und nur 3 Prozent auf das Baugewerbe mit einer durchschnittlichen Investitionssumme von 45.000 Euro. Während der Bereich Handel und Reparatur die Investitionsausgaben erhöhte, sind sie in den übrigen Bereichen gefallen. Auch die Art der Investitionen unterscheidet sich deutlich zwischen den Branchen. So machen Erweiterungsinvestitionen im übrigen Dienstleistungsbereich sowie bei Handel und Reparatur 55 bzw. sogar 66 Prozent aus, während der entsprechende Wert bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie 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 im Vorjahr mittelgroße Betriebe auf.

**Tabelle 45:** Investitionsvolumen niedersächsischer Betriebe in den Jahren 2004 und 2005, Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitionsvolumen			Anteil der Erweiterungsinvestitionen in Prozent	Anteil der Investitionen in EDV und IuK in Prozent
	Summe in Millionen €	Anteil in Prozent	Mittelwert in Tausend €		
2004 Niedersachsen	19.330	100	194	41	10
2005 Niedersachsen	16.055	100	164	48	9
Verarbeitendes Gewerbe	3.495	22	330	43	8
Baugewerbe	460	3	45	27	11
Handel und Reparatur	2.842	18	133	66	10
übrige Dienstleistungen <sup>a)</sup>	6.327	39	139	55	11
Org. o.E., öff. Verwaltung	1.524	9	413	23	11
1-4 Erwerbstätige	1.048	6	35	47	9
5-19 Erwerbstätige	3.672	23	74	41	8
20-99 Erwerbstätige	5.295	33	333	68	8
100-499 Erwerbstätige	3.657	23	1.361	36	12
500 und mehr	2.384	15	7.393	34	12

a) 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 2005 berichtet wurde, bezieht sich die folgende auf das Jahr der Befragung 2006. Demnach sagen Mitte des Jahres 43 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 (15 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 50 Prozent. Angesichts der günstigen Entwicklung im zweiten Halbjahr 2006 kann dieser Wert aber durchaus höher liegen. Im Vergleich zu Westdeutschland ist die niedersächsische Perspektive etwas optimistischer. Bei einer branchenbezogenen Betrachtung lässt sich dass vor allem auch für das Verarbeitende Gewerbe sagen, während in Handel und Reparatur eher eine zurückhaltendere Einschätzung vorherrscht. Bemerkenswert ist auch der Bereich Organisationen ohne Erwerbzzweck und öffentliche Verwaltung, in dem zwar ein durchschnittlicher Anteil

investieren will, aber die Investitionssumme in mehr als der Hälfte der Fälle zurückgehen soll.

**Tabelle 45:** Geplante Investitionstätigkeit niedersächsischer Betriebe im Jahre 2006, Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe mit Investitionen 2006	Investitionsvolumen wird eher ... <sup>b)</sup>		
		zunehmen	gleich bleiben	abnehmen
Niedersachsen	43	42	27	25
Verarbeitendes Gewerbe	43	30	36	31
Baugewerbe	47	45	38	15
Handel und Reparatur	30	40	35	24
Übrige Dienstleistungen <sup>a)</sup>	46	48	22	22
Org. o. E., öff. Verwaltung	45	27	16	54
1-4 Erwerbstätige	32	44	26	25
5-19 Erwerbstätige	44	42	24	26
20-99 Erwerbstätige	65	42	32	22
100-499 Erwerbstätige	78	35	37	23
500 und mehr	88	29	47	20
Westdeutschland	40	41	32	19

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.

In der Befragung 2006 wurde das Standardprogramm der Fragen zum Komplex Investitionen erweitert um Fragen zu den Auslandsinvestitionen. Diese Fragen wurden nur an die Betriebe gerichtet, die zum Bereich der privaten Wirtschaft gehören und entweder eigenständige Unternehmen sind (Einbetriebsunternehmen) oder die Funktion einer Zentrale bzw. Hauptverwaltung haben. Diese Gruppe umfasst 82 Prozent aller Betriebe und in ihr sind 63 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt. Von diesen Firmen haben 0,4 Prozent mit 4,3 Prozent der Erwerbstätigen in den letzten zwei Jahren vor der aktuellen Befragung Auslandsinvestitionen getätigt. Besonders häufig handelt es sich hierbei um Großunternehmen aus dem Bereich des Verarbeitenden Gewerbes. Das Zielland der bedeutendsten Investition war in gut zwei von fünf Fällen eines der 10 neuen EU-Länder in Mittel- und Osteuropa. Auch in Russland, der Ukraine sowie Südosteuropa einschließlich der Türkei wurde häufiger investiert, wenn gleich die Länder der Euro-Zone und Asien noch etwas häufiger als Zielland auftraten. Bei fast allen Investitionsvorhaben ging es um die Erschließung neuer bzw. Sicherung bestehender Absatzmärkte, aber auch niedrigere Kosten in den Zielländern, vor allem Lohnkosten sowie Steuern und Abgaben, wurden relativ häufig als Grund des Engagements im Ausland genannt. Die öffentliche Förderung



spielte dagegen nur eine untergeordnete Rolle. Die durchschnittliche Höhe der Auslandsinvestitionen betrug pro Jahr knapp eine halbe Million Euro und machte 15 Prozent der Investitionssumme des Jahres 2005 aus.

**Tabelle 46:** Auslandsinvestitionen niedersächsischer Betriebe im Zeitraum 2004-05

	Anteile an ... in Prozent	
	Betrieben	Erwerbstätigen
Betriebe der privaten Wirtschaft mit Entscheidungsbefugnis für Auslandsinvestitionen <sup>a)</sup>	100	100
darunter mit Auslandsinvestitionen im Zeitraum 2004-05	0,4	4,3
Zielregionen der bedeutendsten Auslandsinvestition	100	
Europäische Währungsunion (außer D)	11	
neue EU-Mitglieder (EU 10)	42	
Russland, Ukraine, Südosteuropa einschl. Türkei	7	
Asien	11	
übrige Welt	27	
Grund für die Entscheidung im Ausland zu investieren <sup>b)</sup>	100	
Erschließung / Sicherung von Absatzmärkten	85	
Einkaufsmöglichkeiten für Vorprodukte	10	
niedrigere Steuern und Abgaben	33	
niedrigere Arbeitskosten	45	
weniger administrative Regelungen	8	
stärkere öffentliche Förderung	1	
durchschnittliche Summe der Auslandsinvestitionen 2005	455.000 Euro	
Anteil an den Investitionen 2005	15 Prozent	

a) Betriebe die entweder eigenständige Unternehmen sind oder bei Mehrbetriebsunternehmen als Zentrale bzw. Hauptverwaltung anzusehen sind.

b) Mehrfachangaben möglich.

#### 5.4 Standortfaktoren

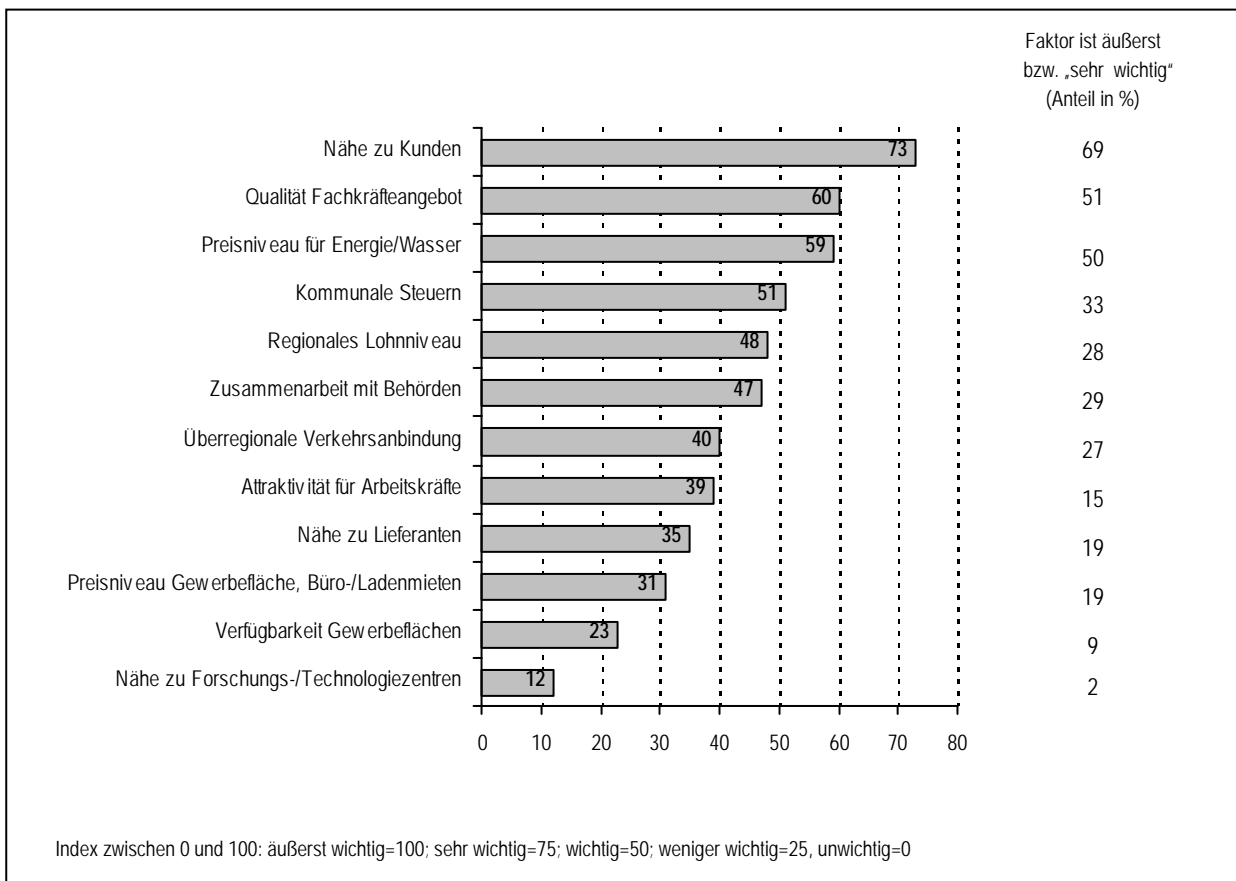
Die Bewertung von Standortfaktoren durch die Betriebe bildet einen Schwerpunkt der Betriebsbefragung 2006. Dabei werden vier Gruppen von Standortfaktoren mit folgenden Einzelfaktoren unterschieden:

- 1) Fachkräfte / Arbeitsmarkt:
  - a) Qualität des Fachkräfteangebots; b) Attraktivität für Arbeitskräfte.
- 2) Infrastruktur
  - a) überregionale Verkehrsanbindung; b) Verfügbarkeit von Gewerbeflächen.

- 3) Produktionsfaktorkosten / Steuern
  - a) regionales Lohnniveau; b) Preise der Gewerbeflächen und Mieten; c) Preise von Energie und Wasser; d) kommunale Steuern.
- 4) Wirtschaftsbeziehungen
  - a) Nähe zu Kunden; b) Nähe zu Lieferanten; c) Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren; d) Zusammenarbeit mit Behörden.

Die Betriebe wurden zum einen gebeten, eine Einschätzung der Bedeutung dieser Standortfaktoren für ihren Betrieb vorzunehmen. Dabei konnten sie auf einer fünfteiligen Skala zwischen Urteilen von „unwichtig“ bis „äußerst wichtig“ wählen. Im zweiten Schritt sollten die Betriebe eine Bewertung vornehmen und sagen, wie ihr Standort im Hinblick auf die genannten Faktoren ausgestattet ist, wofür die Schulnoten von eins bis sechs vorgesehen waren. Die Ergebnisse sind in den nachfolgenden Abbildungen zusammengefasst.

**Abbildung 5:** Bedeutung der Standortfaktoren 2006 in niedersächsischen Betrieben der Privatwirtschaft <sup>a)</sup>, Indexwert

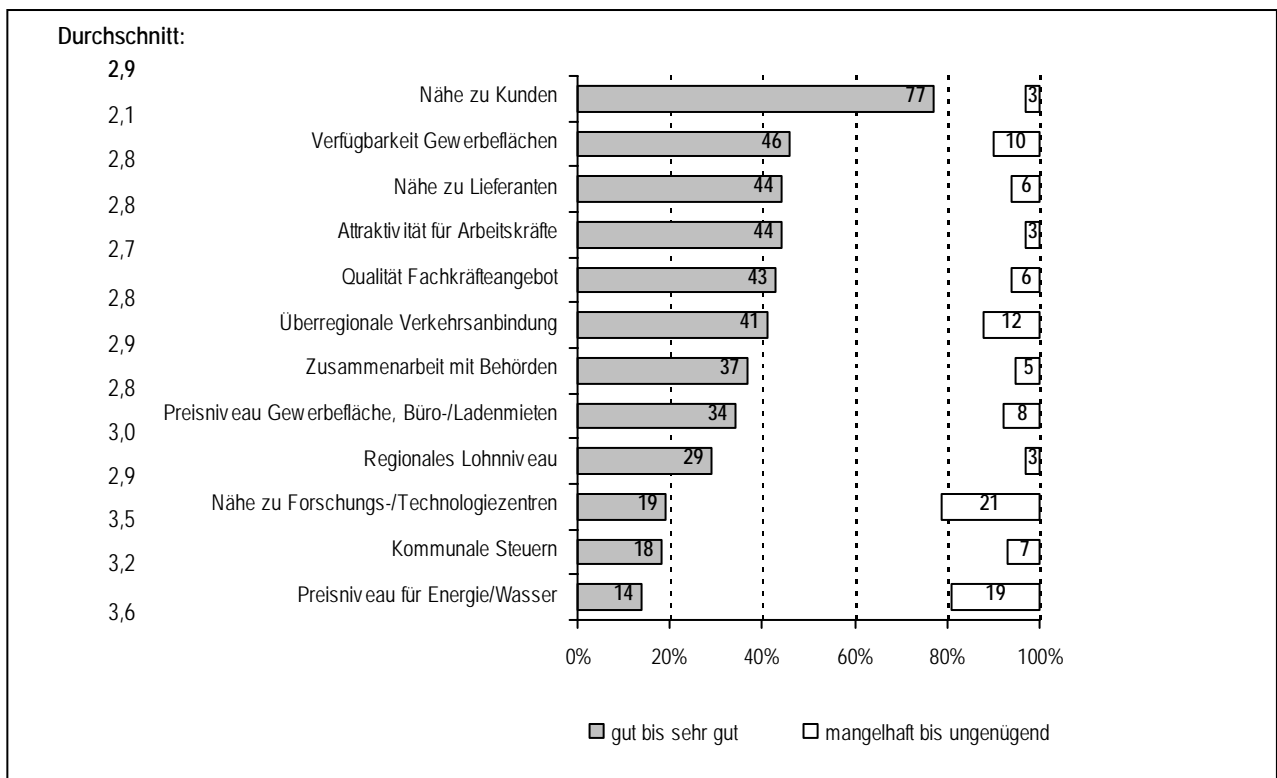


a) Betriebe die ihr Geschäftsvolumen mit Umsatz, Bilanz- oder Beitragssumme messen.

In Abbildung 5 ist aus den Urteilen zur Bedeutung der Faktoren ein Indikator gebildet worden, der zwischen 0 und 100 schwanken kann. Ein Wert von Null bedeutet, dass

alle Firmen den Faktor für „unwichtig“ halten und ein Wert von 100 dementsprechend eine einhellige Einschätzung als „äußerst wichtig“. Als weitere Information ist eingetragen, welcher Anteil der Betriebe dem Faktor die höchste Bedeutungsstufe gegeben hat. Wie man sieht, wird die Nähe zu Kunden als wichtigster Faktor eingeschätzt. Parallel kann man aus Abbildung 6 ersehen, dass ein hoher Anteil der Betriebe meint, dass ihr Standort diese Anforderung gut bis sehr gut erfüllt und nur ein kleiner Teil ihm die Note mangelhaft oder gar ungenügend gibt. Im Durchschnitt wird der Faktor mit 2,1 bewertet. Auch der nächst wichtige Standortfaktor, nämlich die Qualität des Fachkräfteangebots, wird mit dem Wert 2,8 noch als befriedigend angesehen. Die größte Diskrepanz zwischen der Bedeutung einerseits und der Bewertung andererseits tritt beim Preisniveau für Energie und Wasser auf (Index 59, Note 3,6), was angesichts der starken Energiepreissteigerungen in der letzten Zeit verständlich ist. Die kommunalen Steuern werden ähnlich eingeschätzt, d. h. einerseits als standortbedeutsam und andererseits als gerade noch befriedigend ausgestaltet. Zwar wird dem Faktor Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren die noch schlechtere Note 3,5 zugeteilt, aber dieser Faktor ist auch nur für 2 Prozent der Betriebe äußerst wichtig. Das regionale Lohnniveau wie die Zusammenarbeit mit Behörden bekommen sowohl im Hinblick auf die Bedeutung wie die Bewertung Mittelplätze.

**Abbildung 6:** Bewertung der Standortfaktoren 2006 in niedersächsischen Betrieben der Privatwirtschaft <sup>a)</sup>



a) Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen mit Umsatz, Bilanz- oder Beitragssumme messen.

**Tabelle 47:** Bewertung und Bedeutung ausgewählter Standortfaktoren 2006 in niedersächsischen Betrieben der Privatwirtschaft <sup>a)</sup>

	Nähe zu Kunden		Qualität Fachkräfteangebot		Preisniveau Energie Wasser		überregionale Verkehrs-anbindung	
	Note	Bedeutung <sup>b)</sup>	Note	Bedeutung <sup>b)</sup>	Note	Bedeutung <sup>b)</sup>	Note	Bedeutung <sup>b)</sup>
2006 Niedersachsen	2,1	69	2,8	51	3,6	50	2,9	27
Land-, Forstwirtschaft <sup>c)</sup>	2,6	54	3,0	44	3,4	72	3,2	28
Verarbeitendes Gewerbe	2,3	56	2,8	44	3,5	49	3,0	30
Baugewerbe	2,0	67	2,9	66	3,6	54	2,8	36
Handel und Reparatur	1,9	80	2,8	50	3,8	48	3,2	20
Verkehr, Nachrichten	2,2	59	2,6	36	3,5	72	2,4	54
Kredit-, Versicherungsgewerbe	1,6	89	2,5	72	3,8	35	2,7	18
unternehmensnahe Dienstleistung	2,2	51	2,6	42	3,4	23	2,5	19
Erziehung, Unterricht	2,0	99	2,4	78	3,0	3	2,3	12
Gesundheits-, Sozialwesen	1,8	63	2,2	80	3,2	52	3,1	20
sonstige Dienstleistungen	1,9	91	3,0	37	3,6	74	2,8	37
IHK-Bezirk Braunschweig	2,1	76	2,8	45	3,7	42	2,8	25
IHK-Bezirk Emden	2,2	73	2,6	72	3,5	67	3,2	43
IHK-Bezirk Hannover-Hildesheim	1,9	75	2,9	54	3,7	54	2,7	30
IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg	2,0	78	2,8	47	3,8	48	3,1	22
IHK-Bez. Oldenburg-Delmenhorst	2,2	64	2,9	51	3,1	51	2,6	36
IHK-Bezirk Osnabrück-Emsland	2,1	62	2,7	40	3,4	52	2,7	21
IHK-Bezirk Stade	2,1	50	2,2	62	3,3	46	3,5	24
2006 Westdeutschland	2,0	70	2,5	52	3,4	39	2,7	22

a) Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen mit Umsatz, Bilanz- oder Beitragssumme messen.

b) Anteil der Betriebe, die den Faktor als äußerst bzw. sehr wichtig ansehen.

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

Für den jeweils bedeutendsten Standortfaktor aus den vier Faktorgruppen wird in Tabelle 47 eine nach Branchen und Regionen differenzierte Betrachtung vorgenommen. Dabei zeigt sich, dass sowohl die Bedeutung als auch die Bewertung variieren. Die Nähe zu Kunden ist z. B. für die Bereiche Erziehung und Unterricht, sonstige Dienstleistungen, Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie Handel und Reparatur von großer Bedeutung, für unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Land- und Forstwirtschaft spielt sie dagegen keine so große Rolle. Dementsprechend erfolgte die Standortwahl, so dass die erstgenannten Bereiche ihren Standorten deutlich bessere Noten erteilen als die letztgenannten. Ähnlich verhält es sich auch beim Faktor Qualität des Fachkräfteangebots. Der größte Bedeutungsunterschied zeigt sich beim Standortfaktor Preisniveau Energie/Wasser, der in der Landwirtschaft, im Bereich Verkehr und Nachrichten sowie den sonstigen Dienstleistungen hoch gewichtet wird und für Firmen aus dem Bereich Erziehung und Unterricht fast keine Rolle spielt.

Im unteren Teil der Tabelle sind die gleichen Informationen für die Industrie- und Handelskammerbezirke aufgeführt. Hier sind die Unterschiede zwischen den Einheiten deutlich geringer. Die aufgezeigten Unterschiede können auf unterschiedliche Standortqualitäten zurückzuführen sein, sie spiegeln aber auch Unterschiede im Branchenmix wieder. Zu welchen Anteilen dies der Fall ist, kann ohne detailliertere Analyse nicht gesagt werden, weshalb auf eine nähere Kommentierung hier verzichtet wird.

Um zu überprüfen, ob die Standorturteile in einem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Situation der Firmen stehen, wurde die einem Standortfaktor zugeteilte Note mit einem Bedeutungsgewicht versehen, so dass der gewichtete Indikator umso größer ist, je besser die Note und je höher die Bedeutung des Standortfaktors. Für jede Firma wird dann durch Addition der gewichteten Einzelindikatoren ein Gesamtindikator gebildet. Prüft man dann den Zusammenhang zwischen diesem Gesamtindikator und der Einschätzung der Ertragslage durch die Firmen, so zeigt sich ein signifikant positiver Zusammenhang ( $r = 0,78$ ), d. h. je höher der Indikatorwert, umso besser die wirtschaftliche Lage. Hierdurch ist allerdings noch nichts über Ursache-Wirkungsbeziehungen gesagt. Es müsste noch durch weitere Untersuchungen geprüft werden, ob gute Standortbedingungen zu einer guten wirtschaftlichen Lage führen – was ja durchaus plausibel ist –, oder ob Betriebe mit guter Lage eher zu einer positiveren Einschätzung der Standortfaktoren neigen – was auch nicht auszuschließen ist.

## **5.5 Tarifbindung, tarifliche Öffnungsklauseln, übertarifliche Bezahlung**

Die langsame Erosion des Flächentarifvertrags wurde in vorangehenden Berichten über „Beschäftigungstrends in Niedersachsen“ mehrfach dokumentiert. Das wissenschaftliche und politische Interesse an dieser Entwicklung ist weiterhin groß. Die Vor- und Nachteile einer betriebsnahen Entlohnungspolitik werden intensiv diskutiert. Nach einer Abwägung der theoretischen Argumente und der empirischen Befunde scheint der Schluss angebracht zu sein, dass es ein in jeder Hinsicht optimales Lohnfindungssystem und eine in jeder Lage vorteilhafte Tarifverhandlungsebene nicht gibt. Es wird daher vorgeschlagen, das zweistufige deutsche System der Lohnbildung durch tarifliche Öffnungsklauseln in Branchenverträgen zu stützen und es an die neuen Herausforderungen, die vom technischen Fortschritt, der verstärkten Globalisierung und der hohen Arbeitslosigkeit ausgehen, anzupassen.

Betrachtet man zunächst die Entwicklung der Tarifbindung der Betriebe und der davon erfassten Beschäftigten (Tabelle 48) wird deutlich, dass im Vergleich der Jahre 2006 und 2005 kaum Veränderungen vorliegen. Wird ein etwas längerer Vergleichszeitraum (2006 und 2002) gewählt, lässt sich von einer schleichenden Erosion

sprechen. Waren 2002 noch 50 Prozent der Betriebe an einen Branchentarifvertrag gebunden, so sinkt dieser Prozentsatz auf 39 Prozent (2006). Bei den Erwerbstätigen ist diese Entwicklung ebenso markant: 65 Prozent (2002) und 55 Prozent (2006). Relativ stabil ist der Anteil der Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren. Diese Orientierung bezieht sich vor allem auf die Entgelte, nicht jedoch in gleichem Maße auf Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Zusammen mit der Tatsache, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad sinkt – der Nettoorganisationsgrad liegt bei abnehmender Tendenz zurzeit bei 20 Prozent – sieht man das Dilemma: Gewerkschaften, die nur noch einen relativ kleinen Anteil der Beschäftigten vertreten, legen zusammen mit den Arbeitgeberverbänden auf der dominierenden Stufe des Lohnbildungssystems, den Branchentarifen, die Entgelte für einen erheblichen, wenn gleich zurückgehenden Anteil der Beschäftigten fest.

Differenziert man nach Branchen, so findet sich die höchste tarifliche Bindung traditionell in den Sektoren Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung sowie im Baugewerbe. Weiterhin weisen die überwiegend großbetrieblich geprägten Bereiche Verarbeitendes Gewerbe sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe hohe Tarifbindungsgrade aus. Interessant ist weiter, dass der Sektor unternehmensnahe Dienstleistungen für eine Tarifbindung kaum zugänglich erscheint. Für diesen stark wachsenden, wettbewerbsintensiven Bereich, der zudem durch viele kleinere Betriebe und Neugründungen geprägt ist, ist das hiesige System der Lohnfindung wenig attraktiv. Wenn für diesen Bereich nicht von vor allem gewerkschaftlicher Seite nach Lösungen gesucht wird, die eine Tarifbindung vorteilhafter erscheinen lassen, werden sich die angesprochenen Erosionstendenzen verstärken.

**Tabelle 48:** Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2002 bis 2006; Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe				Erwerbstätige			
	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Orientierung am Branchen-tarif	mit Branchen-tarif	mit Haus-tarif/ Firmen-tarif	ohne Tarif	davon mit Orientierung am Branchen-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
Land-, Forstwirtschaft <sup>a)</sup>	60	0	40	24	57	0	43	15
Verarbeitendes Gewerbe	45	5	50	37	49	25	26	54
Baugewerbe	64	2	34	62	71	5	24	55
Handel und Reparatur	33	2	65	43	48	7	45	52
Verkehr, Nachrichten	38	9	53	62	66	3	31	52
Kredit-, Versicherungsgewerbe	41	9	59	46	86	0	31	50
unternehmensnahe Dienstleistung	14	1	85	25	38	7	55	30
Erziehung, Unterricht	55	6	39	61	62	4	34	57
Gesundheits-, Sozialwesen	32	10	58	65	44	15	41	69
sonstige Dienstleistungen	35	0	65	34	41	6	53	29
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	67	1	32	61	89	3	8	94
1-4 Erwerbstätige	28	1	71	40	29	1	70	51
5-19 Erwerbstätige	46	3	51	43	46	4	50	44
20-99 Erwerbstätige	49	7	44	52	53	8	39	53
100-499 Erwerbstätige	66	11	23	53	68	11	21	55
500 und mehr	73	14	13	56	63	30	7	51
2006 Westdeutschland	37	2	61	41				

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

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). Nach Tabelle 49 sowie den Angaben aus früheren Berichten über „Beschäftigungstrends in Niedersachsen“ ist auffällig, dass der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Bezahlung 2006 (34 Prozent) im Vergleich zu den letzten Jahren (2005 29 Prozent, 2004 28 Prozent) angestiegen ist. Im Jahr 2000 lag dieser Anteil allerdings bei 42 Prozent. Die verbesserte konjunkturelle 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.

**Tabelle 49:** Übertarifliche Bezahlung nach Betrieben und Erwerbstätigen in Niedersachsen 2006; Anteile in Prozent

	Betriebe 2006	Erwerbstätige 2006
Entlohnung an Tarifverträgen orientiert <sup>a)</sup>	100	100
übertariflich zahlend	34	45
alle	100	100
bis 5 %	32	31
über 5 bis 10 %	53	39
über 10 %	15	30

a) Tarifgebundene Betriebe.

Bemerkenswert ist, dass hohe übertarifliche Zahlungen (über 10 Prozent) selten gewährt werden, jedenfalls deutlich seltener als in den vergangenen Jahren. Der Anteil der Beschäftigten, die in den Genuss dieser hohen übertariflichen Entgelte kommt, schwankt hingegen über die Jahre nur wenig. Es sind folglich vor allem große Betriebe, die hohe übertarifliche Entgelte zahlen. Auch dies spricht für eine zunehmende Ausdifferenzierung der Entgelte der Beschäftigten.

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 nur dann zulässig, wenn sie 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). Diese verfügen über einen Spielraum, der es ihnen 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“).



Bei den folgenden Ausführungen verzichten wir auf eine Hochrechnung und berücksichtigen stattdessen die Stichprobenergebnisse. Bei der Hochrechnung wird nämlich die Situation der Betriebe abgebildet, die durch die Kleinbetriebe stark geprägt wird. Hier ist aber eher die Situation der Beschäftigten von Interesse, die besser durch die Stichprobenergebnisse repräsentiert wird, da dort die großen Betriebe überproportional vertreten sind. Wie Tabelle 50 zeigt hatten 2006 knapp 10 Prozent aller Betriebe mit einem Branchentarifvertrag ein Bündnis für Arbeit vereinbart. Von allen Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat waren es 18,8 Prozent. Bündnisse für Arbeit konzentrieren sich auf das Verarbeitende Gewerbe, das sich im internationalen Vergleich durch ein besonders hohes Lohnniveau auszeichnet. Sie spielen in Kleinbetrieben keine Rolle, in Betrieben mit mehr als 500 Erwerbstätigen verfügte hingegen fast jeder vierte Betrieb über eine entsprechende Vereinbarung. Betriebliche Bündnisse für Arbeit finden sich vor allem in größeren tarifgebundenen Betrieben mit betrieblicher Mitbestimmung.

**Tabelle 50:** Häufigkeit von Vereinbarungen zur Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung in Niedersachsen 2006, Basis: Betriebe der Stichprobe

	N	Beschäftigungssicherung				weiß nicht absolut
		ja		nein		
		absolut	in %	absolut	in %	
alle Betriebe	1041	95	9,1	945	90,8	1
Betriebe mit Branchentarifvertrag	541	53	9,8	487	90,0	1
Betriebe mit Haustarifvertrag	83	26	31,3	57	68,7	
Betriebe ohne Tarifbindung	415	16	3,9	399	96,1	
Betriebe mit Betriebsrat/Personalrat	441	83	18,8	357	81,0	1
Betriebsrat als Gegenspieler	16	4	25,0	12	75,0	
Betriebsrat als Vertragspartner	310	65	21,0	244	78,7	1
Betriebsrat als Co-Manager	111	12	10,8	99	89,2	
Betriebe m. anderer Form der Mitbestimmung	77	6	7,8	71	92,2	–
Betriebe ohne Mitbestimmung	521	6	1,2	515	98,8	–
Verarbeitendes Gewerbe	280	51	18,2	228	81,4	1
Baugewerbe	72	5	6,9	67	93,1	
Handel und Reparatur	157	11	7,0	146	93,0	
übrige Dienstleistungen	401	21	5,2	380	94,8	
öff. Verwaltung und Org. o. Erwerbs.	85	5	5,9	80	94,1	
private Wirtschaft	861	86	10,0	774	89,9	1
öff. Wirtschaft + Org.o.Erwerbszw. <sup>a)</sup>	180	9	5,0	171	95,0	
1 bis 4 Erwerbstätige	138	–	–	138	100,0	
5 bis 19 Erwerbstätige	271	10	3,7	261	96,3	
20 bis 99 Erwerbstätige	316	28	8,9	288	91,1	
100 bis 499 Erwerbstätige	225	35	15,6	190	84,4	
500 und mehr	91	22	24,2	68	74,7	1

a) Betriebe die ihr Geschäftsvolumen mit einem Haushalt messen.

Die Existenz eines Betriebsrats ist somit eine wichtige Voraussetzung für ein Bündnis. Ein Grund hierfür ist darin zu sehen, dass es den Tarifvertragspartnern leichter fällt, einem Bündnis zuzustimmen, wenn das Bündnis zwischen Management und Betriebsrat ausgehandelt wurde. Für kleinere und mittlere Betriebe ohne Betriebsrat ist es folglich schwieriger, ein zustimmungspflichtiges Bündnis auszuhandeln. Erste multivariate Analysen bestätigen die obigen deskriptiven Auswertungen: Die Existenz von Bündnissen in der privaten Wirtschaft ist dann wahrscheinlicher, wenn ein Betrieb dem Verarbeitenden Gewerbe angehört und es sich um einen Großbetrieb handelt. Die Wahrscheinlichkeit sinkt, wenn sich der Betrieb durch eine sehr gute Ertragslage auszeichnet und die Beschäftigungsentwicklung in den letzten Jahren positiv verlaufen ist.

Tabelle 51 informiert über eine Reihe weiterer Merkmale betrieblicher Bündnisse für Arbeit. Bei der Rechtsform der Vereinbarung dominiert die Betriebsvereinbarung. Da Bündnisse auch in tarifungebundenen Betrieben vereinbart werden, finden sich die Bündnismerkmale auch in individuellen Arbeitsverträgen und in mündlichen Absprachen. Bündnisse für Arbeit wurden vor dem Jahr 2003 relativ selten abgeschlossen. Dabei ist einschränkend anzumerken, dass es schon in den achtziger Jahren tarifvertragliche Öffnungsklauseln für betriebliche Arbeitszeitregelungen gab. Diese werden aber wahrscheinlich nicht mehr als ein Bündniselement interpretiert. In den konjunkturell schwachen Jahren 2004 und 2005 nahm die Anzahl neu abgeschlossener Bündnisse deutlich zu. Mit dem konjunkturellen Aufschwung 2006 wurden erwartungsgemäß weniger Bündnisse vereinbart. Bedeutsam ist weiter, dass die überwiegende Zahl der Bündnisse eine mittlere bis längere Perspektive aufweist. Immerhin werden 39 Prozent der Bündnisse für eine Laufzeit von mehr als 5 Jahren bzw. sogar ohne eine Festlegung der Laufzeit vereinbart. Dies deutet darauf hin, dass das Ziel von Bündnissen, den Betrieb aus einer Krise herauszuführen und seine Existenz und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, nur in einem längeren Zeitraum erreichbar ist.

Bündnisse für Arbeit werden überwiegend zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit (40 Prozent) abgeschlossen. Häufig sind sie auch eine Reaktion auf eine aktuelle Krise (25 Prozent). Es wird wichtig sein, zukünftig der Frage nachzugehen, ob sich die Entwicklung dieser beiden Typen von Bündnisbetrieben unterscheidet. Der erste Typ reagiert erst in dem Moment, in dem die Krise bereits eingetreten ist, der zweite sieht eine Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit auf sich zukommen und handelt vorausschauend.

**Tabelle 51:** Rechtsform der Vereinbarung, Abschlussjahr und Abschlussgrund in Niedersachsen 2006, Basis: Betriebe der Stichprobe mit einer Vereinbarung zur Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung

Vereinbarung zur Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung	Zahl der Betriebe (N = 95)	
	absolut	in %
<b>Rechtsform</b>		
Betriebsvereinbarung	57	60,0
Haustarifvertrag	14	14,7
Arbeitsverträge	7	7,4
mündliche Vereinbarung	5	5,3
sonstige	12	12,6
<b>Abschluss</b>		
vor 2000	7	7,4
2000 bis 2003	14	14,7
2004	18	18,9
2005	36	37,9
2006	20	21,1
<b>Laufzeit</b>		
bis zu einem Jahr	14	14,7
mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre	18	18,9
mehr als 2 Jahre bis 5 Jahre	25	26,3
mehr als 5 Jahre	14	14,7
keine Laufzeit vereinbart	23	24,2
weiß nicht/keine Angabe	1	1,1
<b>Abschlussgrund:</b>		
Reaktion auf aktuelle Krise	24	25,3
Prävention gegen bevorstehende Krise	18	18,9
Verbesserung d. Wettbewerbsfähigkeit	38	40,0
andere Gründe	14	14,7

Bündnisse für Arbeit implizieren 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 52 verdeutlicht, beinhalten fast alle Bündnisse auch Anpassungen bei Arbeitszeiten und Entlohnung. Bei den

Änderungen der Arbeitszeit stehen im Vordergrund die Einführung von Arbeitszeitkonten und die häufig damit einhergehende Verringerung von Mehrarbeit. Eine Kostentlastung der Betriebe ergibt sich dabei durch die Vermeidung von Mehrarbeitszuschlägen. Bedeutsam ist weiter eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Anpassung der Entlohnung. Bei den Änderungen der Entlohnung wird besonders häufig von Kürzungen oder zeitlichen Verschiebungen bei Jahressonderzahlungen Gebrauch gemacht. Weitere wichtige Lohnkosten senkende Maßnahmen sind die Aussetzung tariflicher Lohnerhöhungen, die Verrechnung der übertariflichen Entlohnung auf die tarifliche Lohnsteigerung, Abstriche bei Zuschlägen und die Flexibilisierung der Entlohnung. Letzteres bedeutet, dass feste Lohnbestandteile in eine variable, erfolgsabhängige Gratifikation umgewandelt werden. Die Gewinne der Firma und das Entgelt von Mitarbeitern werden enger miteinander verzahnt, was die Leistungsbereitschaft und Motivation der Belegschaft positiv beeinflussen könnte.

Bemerkenswert ist, dass Bündnisse für Arbeit auch für arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie Gruppenarbeit, Reorganisation von Abteilungen und Delegation von Verantwortung auf nachgeordnete Hierarchieebenen geschlossen werden. Hierbei handelt es sich, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht um Abweichungen von tariflichen Vorgaben, sondern um eine Einbeziehung von Betriebsräten, die bei diesen Maßnahmen mitbestimmen können. Flankierenden Qualifizierungsmaßnahmen kommt eine Zwitterstellung zwischen Zugeständnissen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zu. Erstere müssen neue Qualifikationen erwerben, letztere sind überwiegend für die Finanzierung dieser Maßnahmen zuständig. Änderungen der Arbeitsorganisation und begleitende Qualifizierungsmaßnahmen sind hoch und positiv miteinander korreliert. Inhalt dieser Bündnisse ist folglich, dass eine die Produktivität steigernde Reorganisation der Arbeitsabläufe mit entsprechenden Qualifizierungen einhergeht und im besten Fall die Qualifizierungen bereits im Vorfeld abgeschlossen sind. Wie Tabelle 52 weiter zeigt, bestehen Bündnisse für Arbeit ganz überwiegend aus Maßnahmenbündeln. Hier wird die zukünftige Forschung zu zeigen haben, wie sich diese Bündel im Detail zusammensetzen und welche Bündel den größten Beitrag zur Sicherung von Beschäftigung und Betrieb leisten.

**Tabelle 52:** Inhalt der Beschäftigungssicherungsvereinbarungen in Niedersachsen 2006, Basis: Betriebe der Stichprobe mit einer Vereinbarung zur Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung, Mehrfachantworten möglich

Inhalt der Vereinbarung	Zahl der Betriebe (N = 95)	
	absolut	in %
<b>a) Zugeständnisse Arbeitnehmer</b>		
Änderungen Arbeitszeit	88	92,6
Arbeitszeitkonten	48	50,5
Abbau Mehrarbeit	36	37,9
Arbeitszeitverlängerung mit Anpassung Lohn	16	16,8
Arbeitszeitverlängerung ohne Anpassung Lohn	44	46,3
Arbeitszeitverkürzung	11	11,6
Umwandlung in Teilzeit	10	10,5
Altersteilzeit	20	21,1
sonstige Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitszeit	34	35,8
Änderungen Entlohnung	79	83,2
Aussetzung tarifliche Lohnerhöhungen	25	26,3
Verrechnung übertarifliche Entlohnung	23	24,2
Abstriche bei Sonderzahlungen	44	46,3
Flexibilisierung der Entlohnung	23	24,2
Absenkung Grundvergütung	10	10,5
Absenkung Zuschläge	24	25,3
abgesenkte Einstiegslohne	10	10,5
sonstige Maßnahmen Lohn	30	31,6
Änderungen Arbeitsorganisation	20	21,1
Flankierende Qualifizierungsmaßnahmen	34	35,8
Maßnahmen in einem Bereich	18	18,9
Maßnahmen in zwei Bereichen	41	43,2
Maßnahmen in drei Bereichen	23	24,2
Maßnahmen in vier Bereichen	13	13,7
<b>b) Zugeständnisse Arbeitgeber</b>		
Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen	48	50,5
Beschäftigungsgarantien für Belegschaftsteile	20	21,1
Erhalt der Belegschaftsstärke	23	24,2
Übernahme von Auszubildenden	24	25,3
Erhalt der Ausbildungskapazität	21	22,1
Erhalt des Standorts	54	56,8
Investitionen am Standort	32	33,7
Verzicht auf Outsourcing	16	16,8
Garantie von Produktlinien	13	13,7
sonstige Zusagen	32	37,9

Bei den Zugeständnissen der Arbeitgeber steht der Erhalt des Standorts verbunden mit Investitionszusagen für den Standort deutlich im Vordergrund. Die Korrelation zwischen diesen beiden Zusagen beläuft sich fast auf 0,7. Der zweite wichtige Komplex der Arbeitgeberzusagen betrifft den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, den Erhalt der Belegschaftsstärke sowie eine Beschäftigungsgarantie für Teile der Belegschaft. Auch diese Zugeständnisse sind mit Werten zwischen 0.77 und 0.92 hoch miteinander korreliert. Dies bedeutet aber auch, dass es den Firmen bei der Zusage, die Belegschaftsstärke nicht zu verringern, nicht möglich ist, bestimmte Beschäftigte betriebsbedingt zu kündigen und dafür neue, für den Betrieb dringend erforderliche Arbeitskräfte mit anderen Qualifikationen einzustellen. Interessant ist weiter, dass Arbeitgeber häufig Zusagen geben, die den Erhalt der Ausbildungskapazität sowie die zumindest zeitlich begrenzte Übernahme von Auszubildenden betreffen.

Betriebliche Bündnisse haben sich bereits zu einer wichtigen Ergänzung von Branchentarifverträgen entwickelt. Es gibt zurzeit keine Anzeichen dafür, dass sich diese Entwicklung nicht verstärkt fortsetzen wird. Das Nebeneinander von Branchentarifverträgen und Bündnissen, wenn auch mit der rechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Priorität der Branchenverträge, führt zu einer gewissen Dezentralisierung von Kollektivverhandlungen. Die wirtschaftlichen Ergebnisse der Bündnisse für Arbeit werden sich erst auf der Grundlage der Daten der folgenden Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels für Niedersachsen beurteilen lassen.

Bislang liegen auch für Westdeutschland nur wenige Untersuchungen zur Wirksamkeit von Bündnissen für Arbeit vor. Mit den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung, die nur Unternehmen mit einem Betriebsrat erfasst, konnte gezeigt werden, dass sich positive Beschäftigungseffekte von Bündnissen längerfristig vor allem bei Arbeitszeitverlängerungen und Qualifizierungsmaßnahmen, nicht jedoch bei Arbeitszeit- und Entgeltkürzungen einstellen. Von entscheidender Bedeutung für die Wirksamkeit der Bündnisse für Arbeit ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Verhandlungspartnern. Diese wird durch die überwiegend langen Laufzeiten und die damit möglichen flexiblen Ausgestaltungen erleichtert.