
Beschäftigungstrends 2008

Niedersachsen

Auswertung des IAB-Betriebspanels 2008 für das
Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

durch die

Forschungsstelle Firmenpanel der Leibniz Universität Hannover

Bearbeiter: Knut Gerlach, Vanessa Lange und Wolfgang Meyer

April 2009

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

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

Inhaltsverzeichnis:

0	In aller Kürze	2
1	Betriebspanel als Informationsquelle	6
2	Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und -entwicklung.....	11
2.1	Entwicklung 2000 bis 2008 insgesamt	11
2.2	Struktur und Entwicklung nach Branchen	16
2.3	Struktur und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen	19
2.4	Struktur und Entwicklung nach Betriebsalter, -typ und Rechtsform	26
2.5	Struktur und Entwicklung nach Regionen	28
3	Personalstruktur	31
3.1	Tätigkeitsgruppen.....	31
3.2	Mini- und Midi-Jobs.....	33
3.3	„1-Euro-Jobs“	34
3.4	Teilzeitbeschäftigung	35
3.5	Befristete Beschäftigung	36
3.6	Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte	38
4	Personalpolitik.....	41
4.1	Personalpolitische Probleme.....	41
4.2	Einstellungen, Abgänge und Personalsuche.....	42
4.3	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.....	52
4.4	Betriebliche Ausbildung.....	57
4.5	Fort- und Weiterbildung.....	67
4.6	Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.....	72
4.7	Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden	76
5	Wirtschaftliche Lage	82
5.1	Geschäftsvolumen und Produktivität.....	82
5.2	Ertragslage.....	85
5.3	Investitionen und Innovationen	88
5.4	Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung und betriebliche Bündnisse.....	93

0 In aller Kürze

Erwerbstätigkeit:

Die positive Arbeitsmarktentwicklung setzte sich 2008 fort und führte erneut zu einem deutlichen Anstieg der Erwerbstätigkeit. Der stärkste Zuwachs trat wie seit mehreren Jahren bei geringfügig Beschäftigten auf, aber alle Teilgruppen, insbesondere auch die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichneten positive Änderungsraten. Zwar gehen die Wachstumsimpulse nur von einem guten Viertel der Betriebe aus, aber sie sind etwa doppelt so stark wie die parallel existierenden Beschäftigungsverluste in schrumpfenden Betrieben. Die Wachstumskerne befanden sich vor allem in verschiedenen Dienstleistungsbereichen, aber auch das Baugewerbe hat, erfreulicherweise erneut das Personal aufgestockt. Besondere Wachstumsimpulse werden in der öffentlichen Diskussion von Betrieben der Wissenswirtschaft erwartet, was sich aber nur teilweise bestätigt. Wissensintensive Dienstleistungen stocken tatsächlich die Beschäftigung deutlich auf, während dieses für forschungsintensive Industrien nicht gilt. Letztere sind im Vergleich zu Westdeutschland unterproportional vertreten. Alle Betriebsgrößenklassen verzeichnen positive Zuwächse. Bei regionaler Differenzierung zeichnet sich erneut der ehemalige Regierungsbezirk Weser-Ems positiv aus, während von der Metropolregion H-BS-GÖ bisher nicht die erhofften Beschäftigungsimpulse ausgingen.

Personalstruktur:

Der im Jahr unterbrochene Trend zur Verschiebung der Personalstruktur zu Gunsten der höher qualifizierten Beschäftigten ist wieder sichtbar geworden. Der Anteil qualifizierter und hochqualifizierter Beschäftigter stieg leicht an, einfache Tätigkeiten gingen wieder zurück. Frauen sind bei einfachen Tätigkeiten über- und bei hochqualifizierten wie bei tätigen Inhabern/Vorständen unterrepräsentiert. Die Umstrukturierung von Vollzeitbeschäftigung in Dauerjobs zu einer stärkeren Nutzung von befristeter Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung hat sich 2008 nicht durchgängig fortgesetzt. Befristete Beschäftigung hat leicht zugenommen, andere Formen haben eher auf dem Vorjahresniveau stagniert.

Personalpolitische Probleme:

Drei von fünf Betrieben erwarten im Sommer 2008 für die nächsten zwei Jahre keine personalpolitischen Probleme. Bei den übrigen rangiert der Fachkräftemangel an oberster Stelle, während „zu hohe Lohnkosten“ und „zu hoher Personalbestand“ gegenüber früheren Befragungen an Bedeutung verloren haben. Allerdings ist zu befürchten, dass auf Grund der im Herbst 2008 einsetzenden Krise sich eine deutliche Verschiebung des Problemspektrums ergeben hat.

Einstellungen, Abgänge und freie Stellen:

Entsprechend der Gesamtentwicklung ist die Zahl der Einstellungen im 1. Halbjahr auch 2008 höher als die der Abgänge und zwar um 40.000. Der Frauenanteil an den

Einstellungen und Abgängen entspricht in etwa ihrem Anteil an den Erwerbstätigen. Bei den Einstellungen von Mitarbeitern für qualifizierte Tätigkeiten ergaben sich bei knapp einem Viertel der Betriebe Probleme, die zu Kompromissen führten. Zum Teil mussten die Qualifikationsansprüche reduziert und die internen Qualifizierungsanstrengungen verstärkt werden. Zwei von fünf Einstellungen erfolgten befristet, bei Frauen lag dieser Anteil erneut etwas höher. 10 Prozent der Betriebe hätten gern noch mehr Beschäftigte eingestellt. Zum Befragungszeitpunkt gab es 63.000 offene Stellen. Bei den Abgängen wird etwa in der Hälfte der Fälle die Trennung vom Betrieb initiiert.

Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern:

Die Förderung der Chancengleichheit wird in Politik und Gesellschaft als wichtige Aufgabe angesehen, in den Betrieben aber nur zögernd umgesetzt. Insbesondere in der privaten Wirtschaft hat ein kleiner Teil entsprechende, institutionell gesicherte Vereinbarungen getroffen. Bei den Maßnahmen dominieren betriebliche Angebote bei Elternzeiten. Der Frauenanteil an den Führungskräften der obersten beiden Führungsebenen liegt nach wie vor deutlich unterhalb des entsprechenden Anteilswertes an qualifizierten Beschäftigten, ist erfreulicherweise gegenüber 2004 aber etwas angestiegen.

Betriebliche Ausbildung:

Die Situation im Bereich der betrieblichen Ausbildung ist wie im Vorjahr in mehrerer Hinsicht uneinheitlich. Zum einen zeigen sich starke Branchenunterschiede, wobei sich ausbildungsstarke (z.B. Baugewerbe) und –schwache Bereiche (z.B. Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung) nicht wesentlich geändert haben. Zum anderen verändern sich einzelne Ausbildungsindikatoren in unterschiedliche Richtungen. Der Anteil der ausbildenden Betriebe ist um einen Prozentpunkt gesunken und das Ausbildungsvolumen hat sich insgesamt leicht vermindert. Gestiegen ist dagegen das Ausbildungsplatzangebot im Ausbildungsjahr 2007/08. Der im letzten Jahr unterbrochene negative Trend bei der Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen hat sich wieder durchgesetzt, allerdings sind die Übernahmechancen der Absolventen deutlich verbessert.

Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildung bildet, intern oder extern durchgeführt, einen wichtigen Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Im ersten Halbjahr 2008 förderten 48 Prozent der Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen, an denen 25 Prozent aller Erwerbstätigen teilnahmen. Das Ausmaß hat sich somit gegenüber dem Vorjahr erhöht. Erneut fällt die höhere Partizipation von Frauen auf. Auch in einer Längsschnittbetrachtung zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Betriebe keine Weiterbildungsaktivitäten angeben. Das höchste Weiterbildungsengagement findet sich in den Bereichen Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie Erzie-

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

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:

Die in der öffentlichen Diskussion häufig geäußerte Befürchtung einer drohenden Überalterung der Belegschaften bestätigt sich noch nicht, obwohl der Anteil Älterer etwas angestiegen ist. Besonders häufig ist die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in den öffentlichen Betrieben, während die Belegschaften im Baugewerbe und in einigen Dienstleistungsbereichen verhältnismäßig jung sind. Spezifische Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, werden nur in einem kleinen Teil der Betriebe ergriffen. Dabei dominiert immer noch die Altersteilzeit, auch wenn der entsprechende Anteilswert seit 2002 rückläufig ist.

Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden:

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit war bis 2004 rückläufig und ist seitdem angestiegen, zuletzt aber nur noch ganz schwach, und zwar auf 39,4 Stunden. Als Instrumente der Arbeitszeitsteuerung werden in zyklischer Perspektive vor allem Überstunden in Verbindung mit bedarfsabhängiger Samstagsarbeit genutzt. Die Überstundennutzung hat gegenüber dem Vorjahr an Bedeutung gewonnen. In langfristiger Perspektive werden versetzte Arbeitszeiten sowie die regelmäßige Nutzung des Samstags und des Sonntags zur Arbeitszeitsteuerung eingesetzt. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten ist gegenüber der Befragung 2006 wieder gestiegen.

Geschäftsvolumen und Ertragslage:

Die niedersächsischen Betriebe haben 2007 (dem letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr vor der Befragung) im Durchschnitt einen Umsatz von 3,1 Millionen Euro erwirtschaftet, was etwa dem Wert des Vorjahrs entspricht. Da die Zahl der Betriebe etwas angestiegen ist, gilt dies auch für den gesamten Umsatz in Niedersachsen. Die Entwicklung der Bruttowertschöpfung pro Arbeitskraft (Arbeitsproduktivität), ist nicht eindeutig. Während der Median etwas gefallen ist, ist der Durchschnitt auf 50.000 Euro gestiegen. Drei von fünf Betrieben hätten mit den vorhandenen Ressourcen auch höhere Umsätze realisieren können, wenn die Nachfrage nach ihren Produkten stärker gewesen wäre. Die Ertragslage wird im Durchschnitt mit befriedigend bewertet. Jeweils etwa ein Drittel der Betriebe sieht sich mittlerem bzw. hohem

Wettbewerbsdruck ausgesetzt, wobei bei letzteren jeder zweite Betrieb in seiner Existenz gefährdet ist.

Investitionen und Innovationen:

Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe hängt unter anderem vom technischen Stand der Anlagen ab, der wie im Vorjahr von sechzig Prozent der Firmen mit gut bis sehr gut beurteilt wird. Betriebe mit Investitionen im vorausgehenden Jahr schneiden noch etwas besser ab. Im Durchschnitt ist der Anteil investierender Betriebe auf dem Niveau von 2006 geblieben und die Investitionssumme ist etwas gestiegen. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen ist deutlich zurückgegangen. Die Investitionstätigkeit steigt mit zunehmender Betriebsgröße deutlich an. Zum überwiegenden Teil (66 Prozent) wurden die Investitionen durch betriebliche Eigenmittel finanziert, Darlehen und Kredite machten etwa ein Viertel aus. Bei der Fremdkapitalbeschaffung hatten 6 Prozent der Betriebe Probleme. Über ein Drittel der Betriebe konnte 2007 Weiterentwicklungen von Produkten vermelden, 6 Prozent auch die Entwicklung von Marktneuheiten.

Tarifbindung, Öffnungsklauseln, Kapital- und Gewinnbeteiligung:

Die grundlegende Tendenz sinkender Tarifbindungsgrade hat sich im Jahr 2008 teilweise fortgesetzt. Waren 2002 noch 50 Prozent der Betriebe an einen Branchentarifvertrag gebunden, so sinkt dieser Anteil auf 35 Prozent (2007), noch zwei Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Vor allem kleine Betriebe haben die Tarifbindung aufgelöst, während bei Großbetrieben die umgekehrte Entwicklung festzustellen ist. Daher ist der Anteil der Erwerbstätigen, die von Tarifverträgen abgedeckt werden, um zwei Prozentpunkte gestiegen. Haus- bzw. Firmentarifverträge kompensieren diesen Trend nicht. Der Grad der tariflichen Bindung steigt mit der Unternehmensgröße und ist in den Bereichen Baugewerbe sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung am höchsten, in eher jungen, dynamisch wachsenden Branchen wie unternehmensnahe Dienstleistungen am niedrigsten. Der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Bezahlung und der Anteil der davon profitierenden Beschäftigten ist nach zweijährigem Anstieg wieder deutlich gesunken. Eine Alternative zu einem Ausstieg aus der Tarifbindung kann in der Vereinbarung betrieblicher Bündnisse liegen. Gegenüber 2006 ist der Anteil der Betriebe mit Bündnissen gestiegen.

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 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finanziert wird, ist so strukturiert, dass repräsentative Aussagen für die gesamtdeutsche Wirtschaft gemacht werden können. 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 2008 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 von Maßnahmen vorgenommen werden können.

Ziel dieser Befragungen ist es, Daten über die aktuelle Beschäftigungssituation in Deutschland 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 2008 konzentrierte sich dabei unter anderem auf betriebliche Arbeitszeiten sowie auf Fragen zur Chancengleichheit. Bei der diesjährigen Welle muss beachtet werden, dass sich die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen nach der Befragung stark verschlechtert haben. Die präsentierten Ergebnisse geben die Situation vor der Krise wieder.

Niedersachsen beteiligt sich seit dem Jahr 2000 am Betriebspanel. Finanziert wurde die Aufstockung zunächst durch die Forschungsstelle Firmenpanel der Universität Hannover, wobei diese auf finanzielle Unterstützung durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur zurückgreifen konnte. Nachdem im Jahr 2002 das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales einen Teil der Finanzierung der Datenerhebung übernommen hatte, wird die Erstellung des Länderberichtes seit dem Jahr 2003 durch das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr ermöglicht.¹

Zur Auswahl der befragten Betriebe wurde die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnet sind, verwendet. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Struktur der ca. 187.800 niedersächsischen Betriebe im Juni 2007, die insgesamt knapp 2,4 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 2008 liegen von 1040 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. 62,2 Prozent der Betriebe haben weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind nur 9,5 Prozent des Personals hier tätig. In den beiden oberen Größenklassen mit 1,8 Prozent der Betriebe finden sich dagegen 43,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die meisten Betriebe gehören zum Sektor Dienstleistungen (73,2 Prozent mit 72,1 Prozent der Beschäftigten), mit Handel und Reparatur als größtem Einzelbereich. Nach wie vor bedeutsam ist auch das Verarbeitende Gewerbe, das mit 8,9 Prozent der Betriebe 24,8 Prozent des Personals Arbeitsplätze bietet. Die Struktur ist gegenüber dem Vorjahr nur marginal verändert. Auch wenn man zeitlich bis 2000 zurückgeht, zeigen sich nur wenige Unterschiede. Die stärksten Änderungen zeigen sich bei unternehmensnahen Dienstleistungen (Betriebe +1,7 Prozentpunkte, Beschäftigte +2,5 Prozentpunkte) und im Baugewerbe (Betriebe -1,0 Prozentpunkte, Beschäftigte -1,9 Prozentpunkte).

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

Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen (Grundgesamtheit) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2007 (Stand 30.06.) sowie Anzahl der realisierten Interviews 2008

Branche	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2007					Niedersachsen insgesamt		Interviews 2008
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	100 - 499	500 u. mehr	absolut	in Prozent	
Land-, Forstwirtschaft	8.762	1.494	231	13	1	10.501	5,6	28
Bergbau, Energie, Wasser	420	278	186	66	8	958	0,5	21
Verarbeitendes Gewerbe	7.257	5.657	2.863	851	131	16.759	8,9	242
Baugewerbe	11.113	6.712	1.288	115	2	19.230	10,2	75
Handel, Reparatur	24.995	12.545	3.380	401	13	41.334	22,0	158
Verkehr, Nachrichten	4.849	2.935	1.140	155	21	9.100	4,8	41
Kredit-, Versicherungsgew.	3.912	907	387	137	19	5.362	2,9	30
unternehmensnahe Dienst.	17.850	6.002	1.818	409	32	26.111	13,9	130
Erziehung, Unterricht	2.518	2.145	627	63	12	5.365	2,9	46
Gesundheits-, Sozialwesen	11.533	6.721	1.933	332	76	20.595	11,0	108
sonst. Dienstleistungen	16.953	4.607	925	97	4	22.580	12,0	87
Org. o. E., öff. Verwaltung ^{a)}	3.847	1.640	1.213	369	38	7.107	3,8	74
nicht zuzuordnen	2.780	25	4	3	1	2.813	1,5	-
Niedersachsen	116.789	51.662	15.995	3.011	358	187.815	100,0	
Anteil in Prozent	62,2	27,5	8,5	1,6	0,2	100,0		
Interviews 2008	256	234	289	200	61			1040

a) Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.

Quelle der Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

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

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

Bei Vergleichen über mehrere Jahre ist zu beachten, dass in einem Panel im Prinzip von Jahr zu Jahr die gleichen Betriebe befragt werden sollen. In der Praxis ist dies jedoch nicht möglich, da von Jahr zu Jahr etwa 15 Prozent der Betriebe ausscheiden. Dies kann dadurch bedingt sein, dass die Betriebe schließen, sie in ein anderes Bundesland ziehen oder auch die weitere Teilnahme an der Befragung verweigern. Es werden dann entsprechend viele Betriebe unter Beachtung der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur neu in das Panel aufgenommen. Dies hat einerseits den Vorteil, dass der Strukturwandel der Betriebe berücksichtigt wird. Dies bedeutet andererseits, dass Veränderungen in den beobachteten Größen sowohl auf Verhaltensänderungen als auch auf Änderungen in der Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen sein können.² Im Prinzip lässt sich der zweitgenannte Einfluss wieder durch entsprechende Längsschnitthochrechnungsverfahren herausrechnen. Allerdings sind die Unsicherheitsbereiche dieser Rechnungen so hoch, dass hier darauf i.d.R. verzichtet wird.

In den folgenden Auswertungen werden – mit wenigen Ausnahmen – im Querschnitt hochgerechnete Werte präsentiert. Die Angaben beziehen sich auf „gültige Fälle“, d. h. auf die Betriebe, die auf eine Frage prinzipiell antworten können; z. B. bei Fragen nach Details des betrieblichen Ausbildungsverhaltens bilden alle ausbildenden Betriebe die Gruppe der gültigen Fälle. Innerhalb dieser Gruppe werden „Antwörter“ und „Nichtantwörter (weiß nicht/keine Angabe)“ unterschieden. Sofern nicht anders angegeben, stellen jeweils die Antwörter die Basis der Prozentangaben (= 100 Pro-

² Damit sind Änderungen unterhalb der Ebenen von Branche und Betriebsgrößenklasse gemeint. Scheidet z.B. ein Kleinbetrieb im Verarbeitenden Gewerbe mit hohem Auszubildendenanteil aus und wird durch einen entsprechenden Betrieb mit niedrigem Anteil ersetzt, sinkt die Ausbildungsintensität des Aggregats „Kleinbetriebe im Verarbeitenden Gewerbe“ auch dann, wenn beide Betriebe genauso viele Auszubildende beschäftigen wie im Vorjahr.

zent) dar. Die Gruppe der Nichtantworter ist mit Werten um 1 bis 2 Prozent der gültigen Fälle meist sehr klein. Die wenigen Ausnahmen mit höheren Nichtantwortanteilen betreffen i.d.R. quantitative Angaben wie Umsatz, Investitionssumme oder Lohnsumme.

2 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur und -entwicklung

2.1 Entwicklung 2000 bis 2008 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.³ Wird im Folgenden von Beschäftigten gesprochen, so handelt es sich um Teilgruppen, wie z. B. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte oder geringfügig Beschäftigte bzw. um diese abhängig Beschäftigten insgesamt.

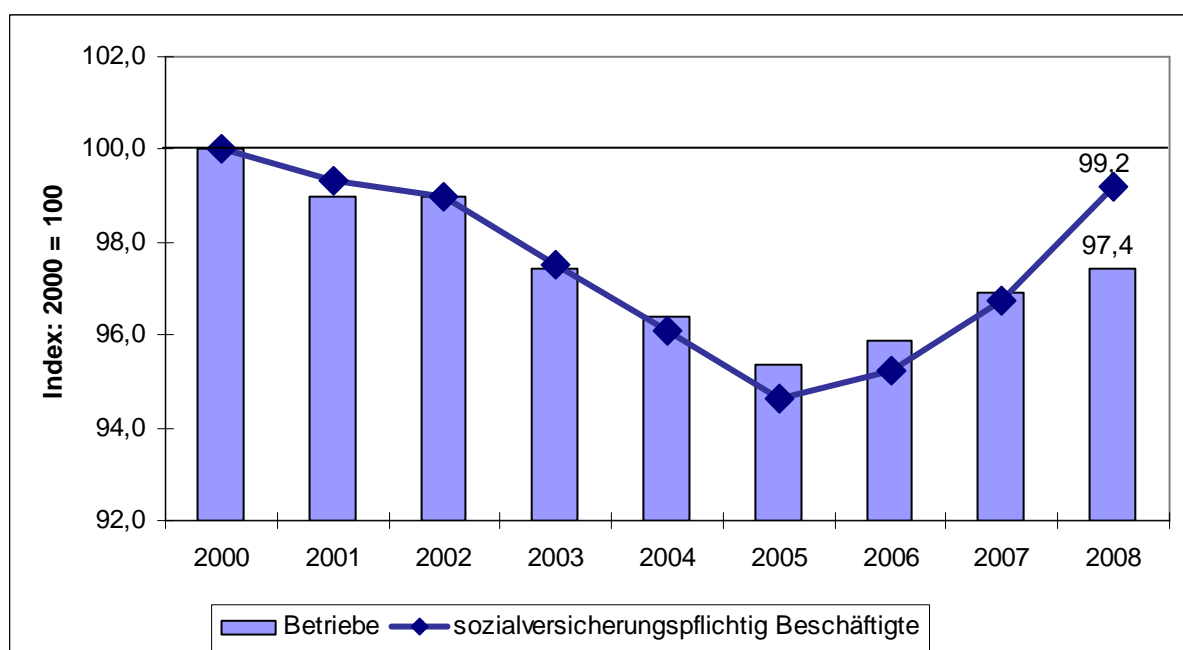
Im Betriebspanel werden wie gesagt Fälle von Erwerbstätigkeit registriert. Daher kann es zu Doppelzählungen kommen, wenn Personen in mehreren befragten Betrieben Arbeitsverhältnisse hatten. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen muss auch beachtet werden, dass sich die quantitativen Angaben im Betriebspanel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

Abbildung 1 zeichnet die tatsächliche Betriebs- und Beschäftigtenentwicklung in Niedersachsen in den Jahren 2000 bis 2008 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

³ 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 enthalten.

Betriebe mit 2.436.000 Erwerbstätigen) werden gleich 100 gesetzt. In den ersten 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 seit 2006 spürbare allgemeine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ist aber die Abwärtsbewegung vorerst gestoppt. Sowohl die Zahl der Betriebe wie der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat wieder zugenommen. Bei der Beschäftigung ist das Ausgangsniveau fast wieder erreicht.

Abbildung 1: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen 2000 bis 2008, Stand: jeweils 30.06.



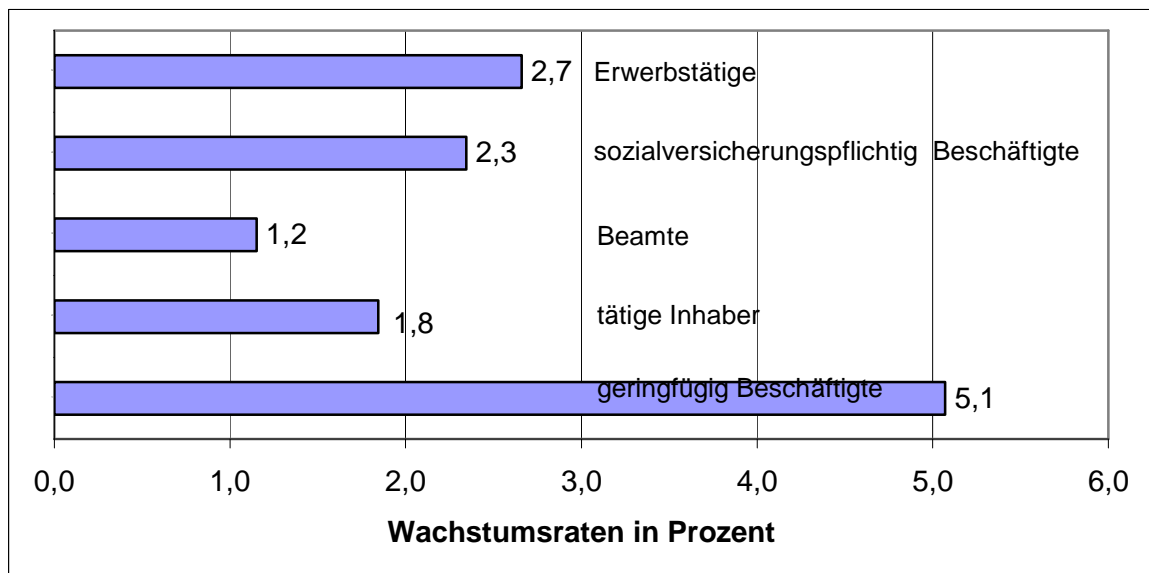
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

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 und kräftiger, so dass diese Gruppen 2008 mehr Personen umfassen als im Ausgangsjahr.

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung für die verschiedenen Gruppen von 2007 auf 2008 und bestätigt noch einmal das eben angesprochene Muster. Die Grundtendenz weist wie im Vorjahr aufwärts und zwar mit 2,7 Prozent für die Erwerbstätigen noch geringfügig stärker als 2007. Diese Aufwärtsentwicklung ist auf gegenüber dem Vorjahr höhere Zuwachsraten im Bereich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der Beamten und der tätigen Inhaber zurückzuführen. Den höchsten Anstieg weist zwar wieder die Gruppe der geringfügig Beschäftigten aus, aber bei dieser Gruppe ist der Zuwachs um 1 Prozentpunkt niedriger ausgefallen als im Vorjahr. Im Hinblick auf die

Struktur ähnelt die Entwicklung in Niedersachsen weitgehend der der Vergleichsregion Westdeutschland.

Abbildung 2: Wachstumsraten der Erwerbstätigen und verschiedener Teilgruppen in Niedersachsen 2008



Im Vorjahr wurde die Hoffnung ausgedrückt, dass sich die Trendwende am Arbeitsmarkt verfestigt hat. Allerdings wurde auch auf Risiken wie „Finanzmarktkrise“ und „Rezession in den USA“ hingewiesen. Die seit Herbst 2008 eingetretene Entwicklung hat alle Befürchtungen weit übertroffen. Es ist daher zu erwarten, dass die Aufwärtstendenz 2009 nicht weiter anhält.

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 rund 12 Prozent ausgeprägter ist als der Schrumpfungsprozess mit knapp 10 Prozent, ergibt sich für das Aggregat „alle Betriebe“ eine positive Entwicklung. Die Divergenz ist etwas geringer als im Vorjahr.

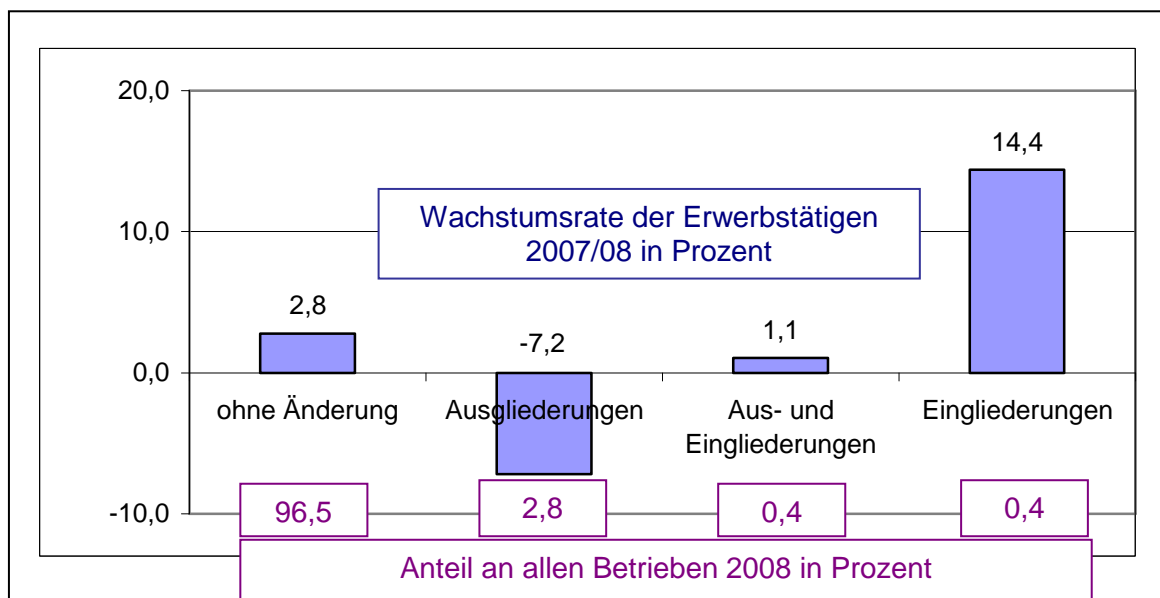
Tabelle 2: Wachsende und schrumpfende Betriebe in Niedersachsen 2007 auf 2008, Stand: jeweils 30.06.

Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 2007 auf 2008 ...	Betriebe		Erwerbstätige	
	2008 in Tausend	2008 Anteil in Prozent	Änderung 07-08 in Tausend	Änderung 07-08 in Prozent
gestiegen	50	27	+ 169	+ 12,3
gleich geblieben	95	51	0	0,0
gefallen	40	22	- 88	- 9,5

Lesebeispiel „gestiegen“: In 50.000 Betrieben, entsprechend einem Anteil von 27 Prozent, ist die Zahl der Erwerbstätigen gestiegen und zwar um 169.000, entsprechend einer Steigerungsrate von 12,3 Prozent.

Wie in den früheren Berichten soll auch hier der Frage nachgegangen werden, ob Arbeitsplätze in großem Umfang durch Schließungen von Betriebsteilen, Ausgründungen oder Ausgliederungen verloren gingen. Wie Abbildung 3 zeigt, ist die quantitative Bedeutung dieser Prozesse dadurch begrenzt, dass nur gut 3 Prozent der Firmen von solchen Veränderungen betroffen sind. Zudem stehen den Abgängen von Arbeitsplätzen in knapp 1 Prozent der Firmen Eingliederungen von Betrieben oder Unternehmensteilen gegenüber.

Abbildung 3: Betriebe mit Betriebsänderungen und Wachstumsraten der Erwerbstätigen in Niedersachsen 2008, Stand: jeweils 30.06.



Lesebeispiel „ohne Änderung“: In 96,5 Prozent aller Betriebe haben sich keine Änderungen (Aus- bzw. Eingliederungen) ergeben. Die Zahl der Erwerbstätigen ist hier um 2,8 Prozent gestiegen.

Aufgrund von Platzmangel auf dem Fragebogen musste diesmal auf die Abfrage der von Aus- und Eingliederungen betroffenen Arbeitsplätze verzichtet werden. In Abbildung 3 ist stattdessen die gesamte Beschäftigungsänderung von 2007 auf 2008 in den einzelnen Kategorien angegeben. Hier zeigt sich, dass ausgliedernde Betriebe insgesamt um ca. 7 Prozent schrumpfen und eingliedernde um ca. 14 Prozent wachsen.⁴ Bei Betrieben, die sowohl Aus- wie Eingliederungen vornehmen ist eine leicht positive Entwicklung zu verzeichnen. Dies gilt auch für alle Betriebe mit Änderungen zusammengenommen. Insgesamt gesehen lässt sich feststellen, dass Ausgliederungen allenfalls das Beschäftigungswachstum etwas bremsen. Für einzelne Betriebe oder auch einzelne Regionen können die Auswirkungen allerdings durchaus gravierend sein.

Während die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung bisher rückwärtsgewandt war, richtet Tabelle 3 den Fokus auf die Zukunft (vom Zeitpunkt der Befragung aus gesehen). Für das Jahr 2009 rechnen die meisten Betriebe mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl; 15 Prozent erwarten eine steigende und 5 Prozent eine fallende Belegschaft. Damit setzt sich der seit 2006 positive Trend fort. Klammert man die Betriebe aus, die noch keine Aussage treffen können, dann wird mit einer Steigerung der Beschäftigung um 1,9 Prozent gerechnet. Differenziert man die Betrachtung nach der letztjährigen Entwicklung, dann sind die Erwartungen bei den wachsenden Betrieben etwas positiver und bei den schrumpfenden etwas negativer als im Durchschnitt über alle Betriebe. Warnend muss allerdings hinzugefügt werden, dass dies die betrieblichen Erwartungen vor Ausbruch der im Herbst 2008 einsetzenden Krise sind, die später sicher deutlich nach unten korrigiert wurden.

Tabelle 3: Erwartete Beschäftigtenentwicklung bis Juni 2008

Die Beschäftigung wird bis Juni 2009 voraussichtlich...	Anteil Betriebe in Prozent			
	alle Betriebe	Zahl der Erwerbstätigen war 2007 auf 2008 ...		
		konstant	wachsend	schrumpfend
etwa gleich bleiben	74	82	65	68
eher steigen	15	11	26	13
eher fallen	5	3	5	7
Kann man noch nicht sagen	6	4	4	12

⁴ Welchen Anteil Aus- und Eingliederungen an diesen Gesamtentwicklungen haben, kann nicht gesagt werden.

Wie in den vergangenen Jahren wurde auch geprüft, ob die im Vorjahr geäußerten Erwartungen eingetroffen sind oder nicht. Dabei zeigt sich, dass ca. 45 Prozent 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 (30 Prozent) als die Gegengruppe, die sie überschätzt hat (25 Prozent). Dementsprechend ist die tatsächliche Entwicklung etwas 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 Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung“ reichen. Im Hinblick auf die Zahl der Betriebe ragt der Bereich Handel und Reparatur heraus (23 Prozent). Im Hinblick auf die Erwerbstätigen sind das Verarbeitende Gewerbe (21 Prozent), Handel und Reparatur (17 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (13 Prozent) sowie unternehmensnahe Dienstleistungen (11 Prozent) von besonderer Bedeutung.

Tabelle 4: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2000, 2007 und 2008 nach Branchen, Stand: jeweils 30.06.

Branche	Erwerbstätige insgesamt				Änderung 2007/8 in Prozent	Betriebe 2008 Anteil in Prozent	Erwerbstätige pro Betrieb 2008 Anzahl
	2000 in Tausend	2007 in Tausend	2008 in Tausend	Anteil in Prozent			
Land-, Forstwirtschaft	95	66	69	2	3,5	6	7
Verarbeitendes Gewerbe	644	649	665	21	2,4	9	40
Baugewerbe	250	181	190	6	5,0	10	10
Handel, Reparatur	592	505	506	16	0,2	22	12
Verkehr, Nachrichten	158	170	176	6	3,2	5	19
Kredit-, Versicherungsgewerbe	126	87	87	3	0,3	3	16
unternehmensn. Dienstleistungen	252	314	335	11	6,6	14	13
Erziehung, Unterricht	158	128	133	4	3,7	3	25
Gesundheits-, Sozialwesen	315	395	417	13	5,6	11	20
sonstige Dienstleistungen	189	210	210	7	0,0	12	9
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	333	297	296	10	-0,3	4	42
Niedersachsen	3.154	3.038	3.120	100	2,7	100	17

In fast allen Branchen zeigt sich von 2007 auf 2008 eine positive Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen. Nur der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und

öffentliche Verwaltung schrumpft leicht. An der Spitze der wachsenden Wirtschaftszweige stehen unternehmensnahe Dienstleistungen und der Bereich Gesundheit und Sozialwesen. Erfreulich, dass auch der Aufwärtstrend im Baugewerbe weiter angehalten hat. Der Anstieg in den meisten Wirtschaftsbereichen ist zwar zu einem Teil auf einen Zuwachs an Stellen für geringfügig Beschäftigte, aber meistens auch auf zusätzliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zurückzuführen. Lediglich in den Bereichen Handel und Reparatur sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe geht die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung trotz Aufwärtstendenz insgesamt 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 wie z.B. bei unternehmensnahen Dienstleistungen (+32,9 Prozent) und beim Gesundheits- und Sozialwesen (+32,4 Prozent) und in Richtung Schrumpfung im Kredit- und Versicherungsgewerbe (-31,0 Prozent) und bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (-12,2 Prozent). Bei anderen ist sie uneinheitlich, so z. B. im Baugewerbe.

Allerdings muss sowohl bei Schrumpfungs- wie auch bei Wachstumsprozessen von Branchen wieder bedacht werden, dass diese nicht einheitlich verlaufen. In dem stark wachsenden Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen haben 62 Prozent der Betriebe gleichbleibende Beschäftigung und mit jeweils 19 Prozent ist die Gruppe der wachsenden und schrumpfenden Betriebe gleich groß.

Die Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung bis 2008 unterscheiden sich zwischen den Branchen durchaus. Die Erwartungen der Betriebe in den meisten Dienstleistungsbereichen sind etwas positiver als die gesamtwirtschaftlichen Durchschnittserwartungen, mit dem Gesundheits- und Sozialwesen an der Spitze. Im Baugewerbe überwiegt dagegen der Pessimismus. Der Anteil der Betriebe mit erwarteten Beschäftigungsrückgängen ist größer als der mit erwarteten Steigerungen.

Für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung wird heute häufig das Wissen als Triebfeder angesehen. Je größer der Anteil wissensintensiver und wissensbasierter Branchen, umso größer ist die Wettbewerbsfähigkeit einer Region. Die Abgrenzung der entsprechenden Branchen ist aber nicht einfach. Das Niedersächsische Institut für Wirtschaftsforschung hat gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ein Konzept entwickelt, das allerdings bei der Anwendung auf das Betriebspanel modifiziert werden muss.⁵ Danach besteht die Wissenswirtschaft

⁵ Die der Hochrechnung zu Grunde liegenden Faktoren werden auf der Basis einer Schichtung der Branchen in 17 Gruppen berechnet. Eine Auswertung von Teilbereichen unterhalb dieser Gruppen

aus wissensintensiven Dienstleistungen (entsprechen den unternehmensnahen Dienstleistungen) und forschungsintensiven Industrien (Chem. Industrie/Mineralöl/Kokerei/Spalt- und Brutstoffe; Maschinenbau; Kraftwagen; sonstiger Fahrzeugbau; Elektrotechnik/Büromaschinen/DV-Geräte; Feinmechanik/Optik).

Abbildung 4: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen in der Wissenswirtschaft und übrigen Branchen 2008, Stand: 30.06.

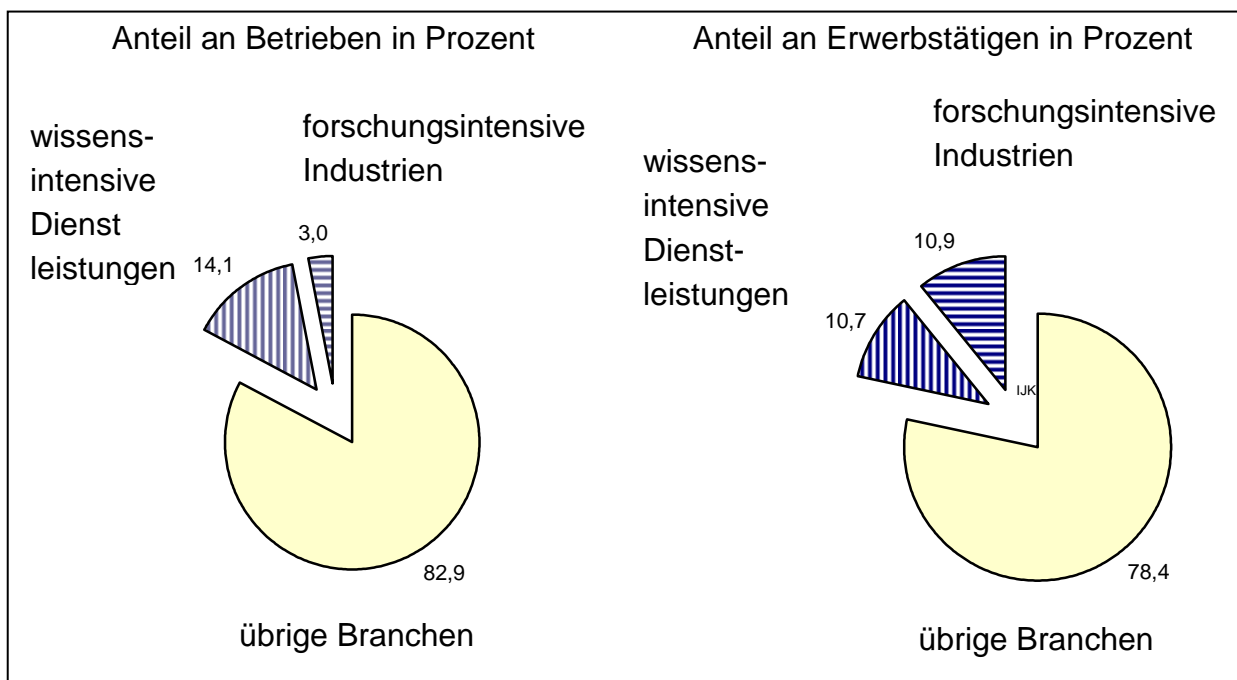


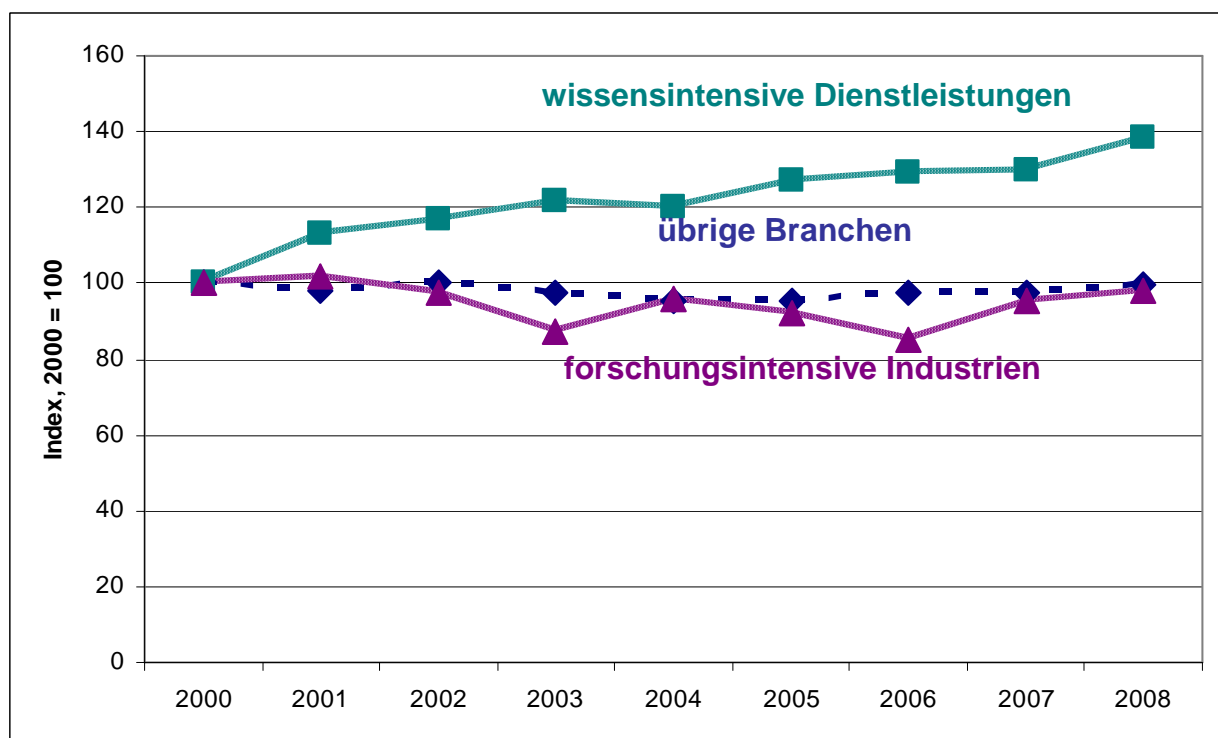
Abbildung 4 zeigt, dass gut jeder sechste Betrieb in Niedersachsen zur Wissenswirtschaft gehört, und davon zum überwiegenden Teil zu den wissensintensiven Dienstleistungen. Betrachtet man den Anteil der Wissenswirtschaft an den Erwerbstätigen, zeigt sich beim Gesamtumfang eine ähnliche Größenordnung, aber eine andere Verteilung auf die beiden Teilbereiche. Da die Industrien eher großbetrieblich und die Dienstleistungen eher kleinbetrieblich strukturiert sind, haben beide Bereiche mit gut 10 Prozent etwa gleiche Beschäftigungsanteile. Im Vergleich zu Westdeutschland ist der Umfang der Wissenswirtschaft kleiner, was vor allem auf eine geringere Verbreitung der forschungsintensiven Industrien zurückzuführen ist.

In Abbildung 5 wird die Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen in der Wissenswirtschaft und den übrigen Branchen seit 2000 vergleichend gegenübergestellt. Dabei bestätigt sich die bei obiger Branchenbetrachtung geschilderte Erkenntnis, dass wissensintensive/unternehmensnahe Dienstleistungen eine ansteigende Beschäfti-

kann zu fehlerhaften Aussagen führen, wenn sich die in den Teilbereichen zusammengefassten Betriebe hinsichtlich der Größenklassenstruktur unterscheiden.

gungsentwicklung verzeichnen. Die forschungsintensiven Industrien haben dagegen einen relativ ungünstigen Verlauf und erreichen nach vorübergehender Schrumpfung 2008 nur knapp das Ausgangsniveau des Jahres 2000.

Abbildung 5: Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen in der Wissenswirtschaft und in den übrigen Branchen seit 2000, Stand: jeweils 30.06.



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 knapp einem Drittel an den niedersächsischen Erwerbstätigen. Umgekehrt entfällt auf die 2,2 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Personen ein Anteil von 41 Prozent an den Erwerbstätigen. Große Betriebe finden sich überproportional häufig im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung⁶ und im Verarbeitenden Gewerbe. Stark kleinbetrieblich organisiert sind dagegen die Land- und Forstwirtschaft und die sonstigen Dienstleistungen, gefolgt von

⁶ Aber auch in diesem Bereich, der den größten Anteil an Betrieben mit 100 und mehr Erwerbstätigen hat (11 Prozent) arbeiten 70 Prozent der Erwerbstätigen in Betrieben mit weniger als 20 Erwerbstätigen.

den Branchen Baugewerbe, Handel und Reparatur sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen (siehe Tabelle 4, letzte Spalte: Erwerbstätige pro Betrieb). Die Größenstruktur hat sich gegenüber den Vorjahren 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 2007 schlossen oder zogen in ein anderes Bundesland, andere waren nicht mehr bereit, den Fragebogen 2008 auszufüllen. Bekannt ist umgekehrt aber, wie viele Erwerbstätige die 2008 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.⁷

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 beiden Vorjahren auch in etwa zur tatsächlichen Entwicklung. Ein Blick auf Tabelle 5 zeigt, dass aber in diesem Jahr alle Betriebsgrößenklassen Zuwächse haben, die allerdings mit steigender Größe kleiner werden. Bei den Kleinstbetrieben (1-4 EWT) beruht der Zuwachs vor allem auf einem Ansteigen der geringfügigen Beschäftigung (+25 Prozent) während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fast stagnierte (+0,5 Prozent). In den anderen Größenklassen sind die Entwicklungsunterschiede zwischen den beiden genannten Gruppen nicht so groß.

⁷ Wie stark die Daten auf Änderungen des zeitlichen Bezugs reagieren, zeigt die Analyse in Kapitel 4.2. Dort wird die Zahl der Erwerbstätigen zu Jahresbeginn 2008 der Einteilung zu Grunde gelegt, und im Ergebnis zeigt sich für die Kleinstbetriebe eine deutliche Schrumpfung.

Tabelle 5: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2008 nach Betriebsgrößenklassen, Stand: jeweils 30.06.

Betriebsgrößenklasse ^{a)}	Erwerbstätige insgesamt				Betriebe 2008	
	2008		Änderung 2007/8		in Tausend	Anteil in Prozent
	in Tausend	Anteil in Prozent	in Tausend	in Prozent		
1-4 Erwerbstätige	214	7	8	3,9	81	43
5-19 Erwerbstätige	746	24	21	2,9	79	43
20-99 Erwerbstätige	882	28	25	2,9	21	12
100-499 Erwerbstätige	721	23	16	2,2	4	2
500 und mehr	557	18	11	2,0	0,4	0,2
Niedersachsen	3.120	100	81	2,7	185	100

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

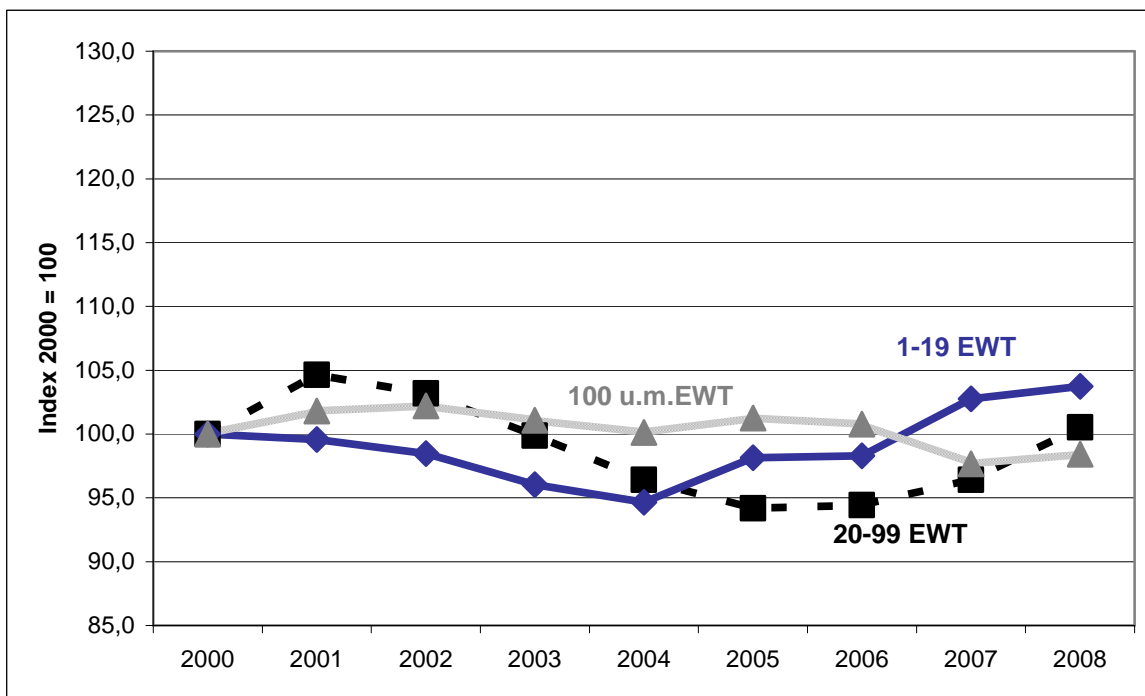
Erneut ist darauf hinzuweisen, dass auch in allen Größenklassen – wie bei den Branchen – erhebliche Heterogenität herrscht, d. h. es koexistieren jeweils wachsende und schrumpfende Betriebe.

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 6 angegebenen Indexwerte für die Folgejahre beschreiben dann die Beschäftigungsentwicklung der Ausgangskohorte 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 wieder nicht berücksichtigt werden können. Geht man davon aus, dass die Schließungswahrscheinlichkeit mit sinkender Betriebsgröße zunimmt, dann ist die Überzeichnung bei Kleinbetrieben größer als bei Großbetrieben.

Da aus verschiedenen Gründen von Jahr zu Jahr Betriebe aus dem Panel ausscheiden, wird die Gruppe, die an allen Befragungen seit 2000 teilgenommen hat, immer kleiner und beträgt jetzt 234 Einheiten. Die kleinste und die größte Betriebsgrößenklasse sind nur noch schwach besetzt, so dass sie jeweils mit der Nachbargruppe zusammengefasst werden muss. In Abbildung 6 sind daher – wie bereits im Vorjahr – nur 3 Betriebsgrößenklassen eingetragen. Bei den Kleinbetrieben setzt zunächst ein Schrumpfungsprozess ein, der bis 2004 anhält. Danach kehrt sich die Entwicklungsrichtung um und ab 2007 wird das Ausgangsniveau überschritten. Bei den mitt-

Abbildung 6: Entwicklung der Erwerbstätigen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2000 bis 2008 für Panelbetriebe in der Stichprobe nach der Größenklasse im Jahr 2000, Stand: jeweils 30.06., Basis: 234 Betriebe, die an allen Befragungen seit 2000 teilgenommen haben

a) Erwerbstätige (EWT)



b) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

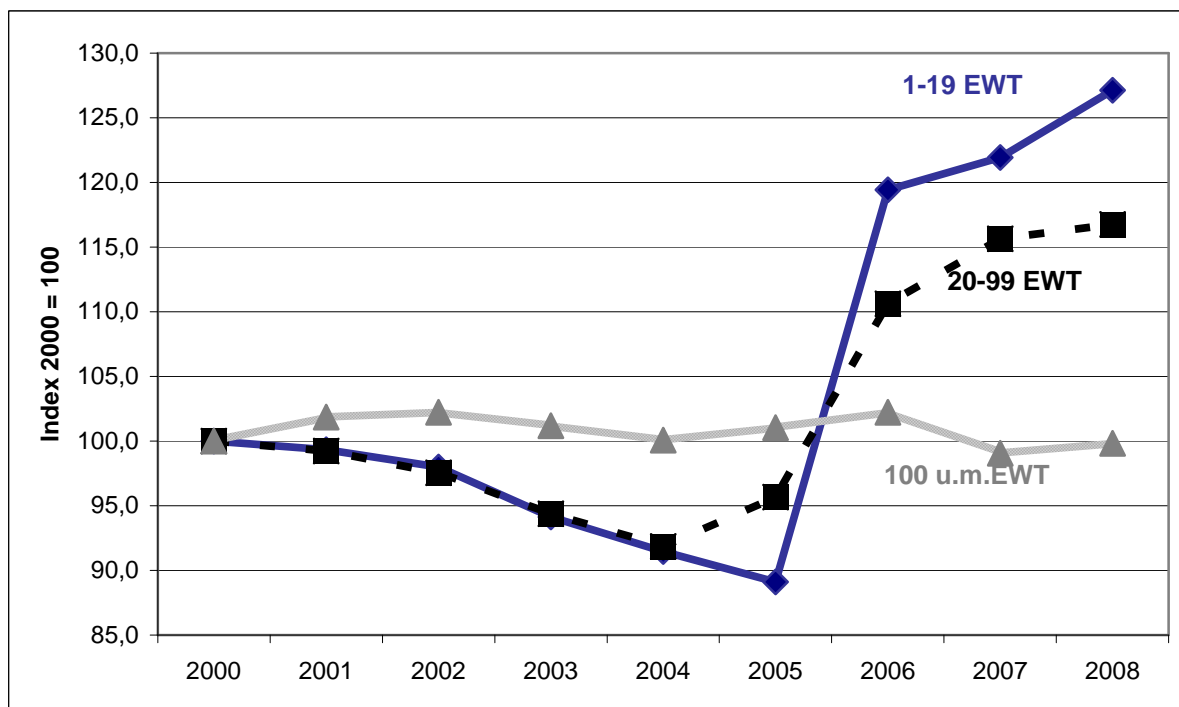
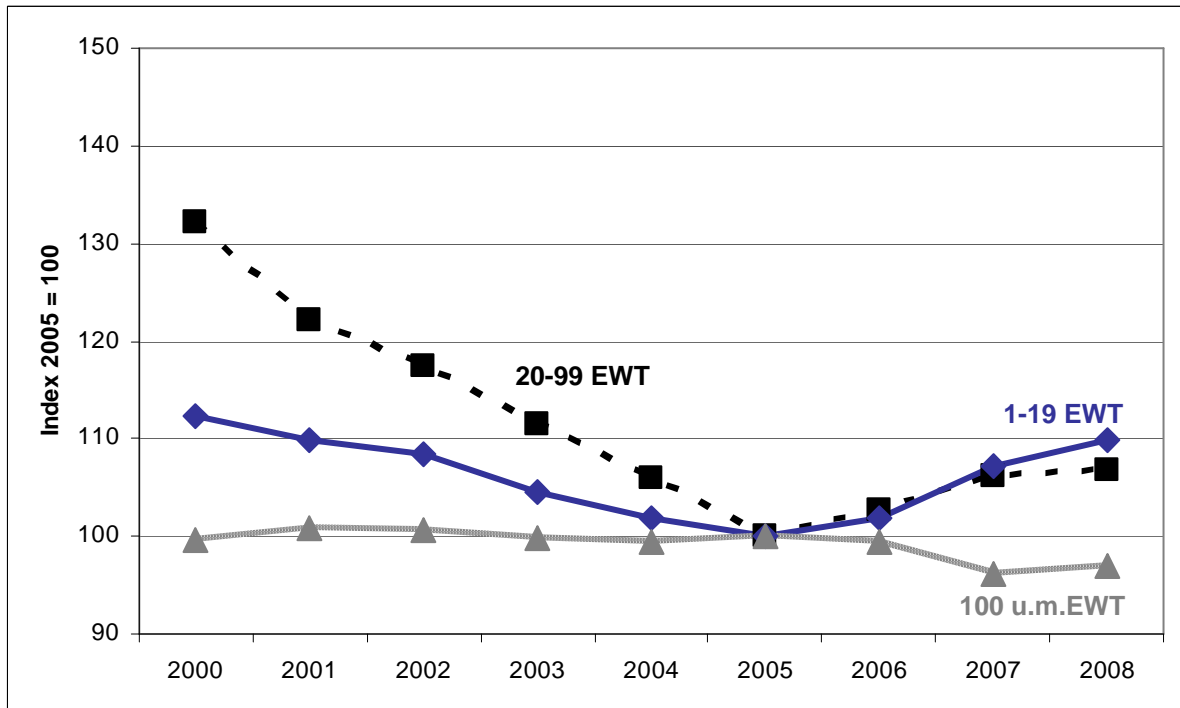
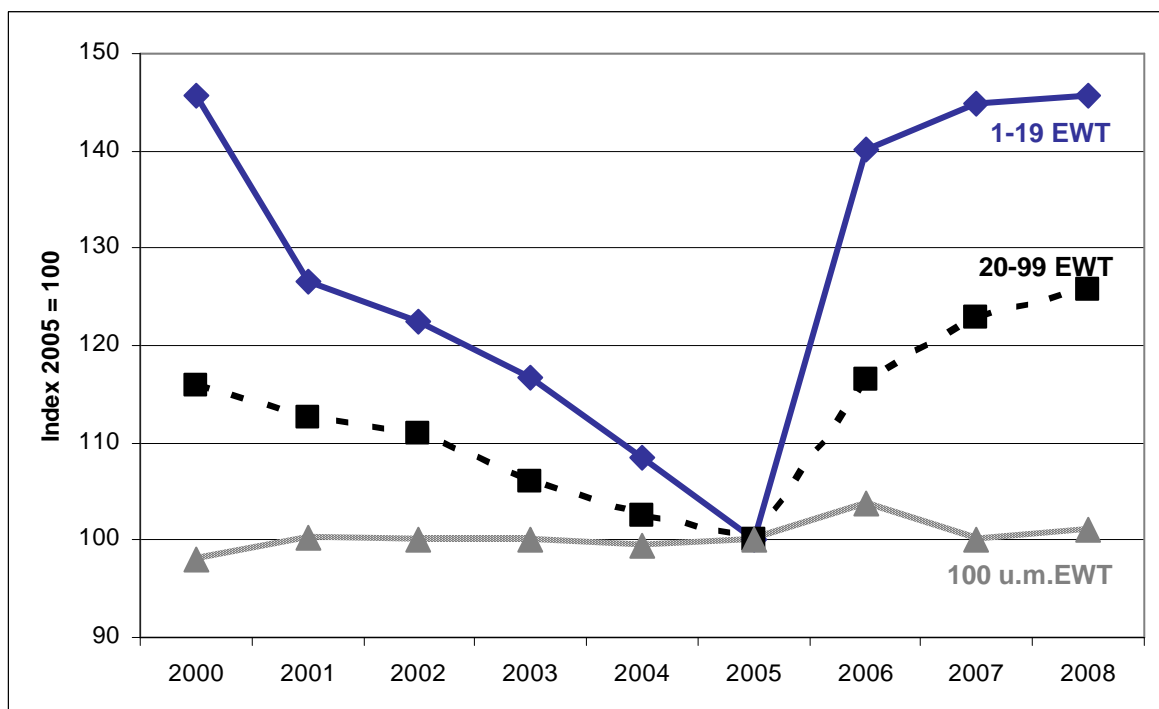


Abbildung 7: Entwicklung der Erwerbstätigen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2000 bis 2008 für Panelbetriebe in der Stichprobe nach der Größenklasse im Jahr 2005, Stand: jeweils 30.06., Basis: 396 Betriebe, die an den Befragungen 2000 – 2005 teilgenommen haben, bzw. 588 Betriebe aus 2005 - 2008

a) Erwerbstätige (EWT)



b) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



leren Betrieben steigt die Zahl der Erwerbstätigen zunächst an, es folgt eine Abschwungphase bis 2005 und eine Rückkehr zum Ausgangsniveau. Die geringsten Schwankungen zeigen sich bei den Großbetrieben, die meist knapp über, zuletzt aber knapp unter dem Startpunkt liegen (Abb. 6a). Schränkt man die Betrachtung auf die Kerngruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein, zeigen sich prinzipiell ähnlich Muster, bei den kleineren und mittleren Betrieben aber mit erheblich größerer Amplitude (Abb. 6b).

Um das Bild abzurunden, wird in Abbildung 7 die Analyse der Beschäftigungsentwicklung nach Größenklassen mit anderen Teilgruppen wiederholt. Das Basisjahr ist hier 2005 mit dem Indexwert 100. Nun wird einerseits die Entwicklung rückwärts bis 2000 verfolgt anhand von 396 Betrieben, die sich in der Teilperiode 2000-2005 kontinuierlich an der Befragung beteiligten. Andererseits werden 588 Betriebe von 2005 bis an den aktuellen Rand betrachtet. Auch bei diesen beiden Teilsamples kann man nicht von Repräsentativität ausgehen, weshalb wieder auf eine Hochrechnung verzichtet wird.

Das eben geschilderte Grundmuster wiederholt sich im Großen und Ganzen. Klein- und Mittelbetriebe weisen im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit erheblich mehr Volatilität auf als größere Betriebe. Sie schrumpfen bis 2005 und vergrößern im Anschluss ihre Belegschaft wieder, ohne bei den Erwerbstätigen insgesamt das Niveau des Jahres 2000 wieder zu erreichen. Letzteres sieht bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten günstiger aus.

Richtet man den Fokus statt auf die zurückliegende Entwicklung auf die Erwartungen, dann zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Groß- und Kleinstbetriebe sind etwas optimistischer als der Durchschnitt. Bei denen mit 5-19 sowie 100-499 Erwerbstätigen verhält es sich gerade umgekehrt.

In Deutschland wird die Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen auch häufig mit der Diskussion um die Bedeutung des Mittelstandes verknüpft. Grenzt man den Mittelstand nach rein quantitativen Größen ab, dann ist er identisch mit kleinen und mittleren Unternehmen. Als Obergrenze für mittelständische Unternehmen werden 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, eigentümergeführtes Unternehmen⁸ 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 nicht bekannt. Der Mittelstand wird auf eigentümergeführte Betriebe, die unterhalb der Beschäftigungs- bzw. Umsatzobergrenze bleiben, eingegrenzt.⁹

Tabelle 6: Betriebe und Erwerbstätige im Mittelstand sowie der privaten und öffentlichen Wirtschaft in Niedersachsen 2007 und 2008, Stand: jeweils 30.06.

Bereich	Erwerbstätige insgesamt				Betriebe 2008		
	2007 in Tausend	2008 in Tausend	Anteil in Prozent	Änderung 2007/8 in Tau- send	in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
private Wirtschaft insges. ^{a)}	2.440	2.511	81	71	2,9	167	90
Mittelstand ^{b)}	1.190	1.230	39	40	3,4	140	76
übrige private Wirtschaft ^{b)}	1.239	1.269	41	30	2,4	27	14
öffentliche Wirtschaft ^{c)}	598	608	19	10	1,7	18	10
Niedersachsen	3.038	3.119	100	81	2,7	185	100

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

b) Die Werte für die Bereiche Mittelstand und übrige private Wirtschaft ergänzen sich nicht immer zur privaten Wirtschaft insgesamt, da einige Betriebe nicht zugeordnet werden konnten.

c) 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 39 Prozent der Erwerbstätigen dort Beschäftigung finden. Klammert man die öffentliche Wirtschaft aus der Betrachtung aus, steigen die entsprechenden Anteilswerte auf 84 und 49 Prozent an. Die in der Tabelle ausgewiesenen Werte für die Beschäftigungsentwicklung von 2007 auf 2008 setzen den 2006 begonnenen Trend in allen Teilbereichen fort. Der größte Anstieg der Beschäftigung ist im Bereich

⁸ Die Abgrenzung beruht auf der Frage 90 „Wer bildet in Ihrem Betrieb die Geschäftsführung/-leitung?“ mit den Antwortkategorien (1) „Ausschließlich Eigentümer/Mitglieder der Eigentümerfamilien“, (2) „Ausschließlich Manager“ und (3) „Beides“. Zum Mittelstand werden hier nur Betriebe mit Antwort (1) gezählt.

⁹ Die Abgrenzung des Mittelstands erfolgte bis 2007 auf der Basis von Einzelunternehmen unterhalb der Beschäftigungs- und Umsatzgrenzen. Diese Abgrenzung führt zu niedrigeren Anteilswerten. Die jetzt gewählte Abgrenzung anhand der Unternehmensleitung durch Eigentümer nimmt die Idee des Mittelstandes besser auf. Sie ist erst seit 2007 auf Grund einer zusätzlichen Frage möglich.

des Mittelstandes zu verzeichnen. Die öffentliche Wirtschaft weist trotz der Rückgänge im Sektor Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung ebenfalls ein Wachstum auf. Dies liegt vor allem daran, dass auch im expandierenden Sektor Gesundheits- und Sozialwesen 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, zeigt sich seit mehreren Jahren ein ähnliches Muster. Eine knappe Mehrheit der Betriebe mit jetzt 70 Prozent der Beschäftigten wurde vor 1990 gegründet. Mit etwa 23 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 5,6 Prozent, während die älteren Betriebe mit 1,3 Prozent hinter den jüngeren zurückbleiben. In beiden Betriebsaltersgruppen profitiert nicht nur die geringfügige Beschäftigung von der Aufwärtsentwicklung, auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nimmt jeweils zu, wobei die Wachstumsunterschiede noch etwas ausgeprägter sind als bei der Beschäftigung insgesamt.

Tabelle 7: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2000 und 2008 nach Betriebsalter, Stand: jeweils 30.06.

Betriebe ...	Erwerbstätige					Betriebe 2008	
	2000 in Tau- send	2008 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2007/8 in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent
vor 1990 gegründet	2.534	2.151	70	27	1,3	94	51
1990 und später gegründet	479	933	30	52	5,6	91	49
Niedersachsen ^{a)}	3.013	3.084	100	79	2,6	185	100

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

Wie bei der Diskussion der Abgrenzung des Mittelstands deutlich geworden ist, kann für manche Fragestellungen auch eine Differenzierung der Analyse nach dem Betriebstyp von Interesse sein (Tabelle 8). 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 61 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 2000 und 2008 nach Betriebstyp, Stand: jeweils 30.06.

Betrieb/Dienststelle ist ...	Erwerbstätige					Betriebe 2008	
	2000 in Tau- send	2008 in Tau- send		Änderung 2007/8		in Tau- send	Anteil in Prozent
			Anteil in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent		
Ein-Betriebs-Unternehmen	1.561	1.871	61	57	3,1	154	84
Zentrale/Hauptverwaltung	498	417	14	16	3,9	6	3
Niederlassung/Filiale	673	694	22	4	0,5	21	11
Mittelinstanz	221	95	3	2	1,8	3	2
Niedersachsen ^{a)}	2.953	3.077	100	79	2,6	184	100

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

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

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

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

Tabelle 9: Betriebe und Erwerbstätige in Niedersachsen 2000 und 2008 nach Rechtsform, Stand: jeweils 30.06.

Bereich	Erwerbstätige					Betriebe 2008	
	2000 in Tau- send	2008 in Tau- send	Anteil in Prozent	Änderung 2007/8 in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	Anteil in Prozent
Einzelunternehmen	557	587	19	9	1,5	100	54
Personengesellschaft	214	151	5	8	5,7	11	6
GmbH/GmbH & Co.KG	1.122	1.423	46	46	3,2	53	29
Kapitalgesellschaft	290	236	8	4	1,5	2	1
Körperschaft des öffentlichen Rechts	599	478	15	5	1,2	9	5
sonstige Rechtsform	203	224	7	8	3,7	10	5
Niedersachsen ^{a)}	2.985	3.099	100	80	2,6	185	100

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

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 knapp einem Drittel der Regierungsbezirk Weser-Ems. Ihm folgt der Bezirk Hannover und danach Lüneburg. Der Bereich Hannover ist eher groß- und Lüneburg eher kleinbetrieblich strukturiert.

Alle Regierungsbezirke konnten von 2007 auf 2008 Zuwächse bei der Anzahl der Erwerbstätigen verzeichnen, wobei auch hier der Bezirk Weser-Ems die Spitzenposition einnimmt, gefolgt vom Bezirk Braunschweig. Beides setzt die Entwicklung des Vorjahres fort. Der Bezirk Lüneburg, der im vorletzten Jahr noch Wachstums-

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: Beschäftigte und Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen 2008 nach Regionen, Stand: jeweils 30.06

Region	Erwerbstätige				Betriebe		
	2008		Änderung 2007/8		2008		
	in Tau- send	Anteil in Prozent	in Tau- send	in Pro- zent	in Tau- send	Anteil in Prozent	
Regierungsbezirke							
Braunschweig	622	20	100	23	3,7	39	21
wachsende Betriebe		56			10,2		36
schrumpfende Betriebe		25			-8,1		19
Hannover	925	30	100	15	1,6	49	27
wachsende Betriebe		48			9,4		23
schrumpfende Betriebe		28			-10,6		23
Lüneburg	573	18	100	4	0,7	41	22
wachsende Betriebe		46			9,8		23
schrumpfende Betriebe		27			-14,2		26
Weser-Ems	1.000	32	100	39	3,8	56	30
wachsende Betriebe		48			13,6		28
schrumpfende Betriebe		28			-9,8		20
Metropolregion H-BS-GÖ ^{a)}	1.129	36	100	27	2,4	64	35
wachsende Betriebe		54			9,3		30
schrumpfende Betriebe		26			-10,2		22
übriges Niedersachsen	1.991	64	100	54	2,7	121	65
wachsende Betriebe		47			12,1		26
schrumpfende Betriebe		28			-10,7		22
Niedersachsen	3.120	100		81	2,6	185	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 622.000 oder 20 Prozent aller niedersächsischen Erwerbstätigen. Gegenüber 2007 ist die Zahl um 23.000 oder 3,7 Prozent gestiegen. Die Zahl der Betriebe beträgt 39.000 oder 21 Prozent aller niedersächsischen Betriebe. 36 Prozent aller Betriebe mit 56 Prozent aller Erwerbstätigen im Regierungsbezirk haben eine wachsende Beschäftigung, denen in 19 Prozent der Betriebe mit 25 Prozent der Beschäftigten Schrumpfungen gegenüberstehen.

Neue Impulse in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung erhofft man sich seit einiger Zeit durch die Bildung einer Metropolregion, die aus einem Zusammenschluss der Universitätsstädte Hannover, Braunschweig und Göttingen und ihres Umlandes gebildet wird. Sie deckt 35 Prozent der Betriebe und 36 Prozent der Beschäftigten im

Lande ab. Während aber in den Jahren 2004 und 2005 die Beschäftigungsentwicklung in der Metropolregion etwas günstiger als im übrigen Niedersachsen war, kehrte sich dieses Verhältnis von 2005 auf 2006 um, und dieser negative Trend setzte sich über 2007 auch 2008 fort. Die Differenz zum übrigen Niedersachsen ist aber verhältnismäßig klein.

3 Personalstruktur

3.1 Tätigkeitsgruppen

Die Tätigkeitsgruppen spiegeln die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz wider. Dabei werden Beschäftigte danach unterschieden, ob für ihre Tätigkeiten eine Berufsausbildung erforderlich ist (qualifizierte Tätigkeiten) oder nicht (einfache Tätigkeiten). Bei ersteren wird darüber hinaus danach differenziert, ob eine abgeschlossene Lehre/vergleichbare Ausbildung oder ein Hochschul-/Fachhochschulabschluss erforderlich ist. Weiterhin werden leitende Tätigkeiten als Inhaberinnen/Vorstände/Geschäftsführerinnen erfasst. 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 vergangenen Jahr 21 Prozent der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) zu finden. Die Mehrheit übt qualifizierte Tätigkeiten aus, wobei für 61 Prozent eine Berufsausbildung und für 12 Prozent ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss erforderlich ist. 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 Erwerbszweck 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. Generell lässt sich sagen, dass der Strukturwandel Hochqualifizierte begünstigt und Geringqualifizierte benachteiligt. Zwar war diese Entwicklung nicht in allen einzelnen Jahren durchgängig zu verzeichnen, aber die Veränderungen von 2007 auf 2008 entsprechen genau dem Grundmuster. Der Anteil der Personen mit Leitungsfunktionen ist bemerkenswert konstant.

Tabelle 11: Erwerbstätige in Niedersachsen nach Tätigkeitsgruppen 2003 bis 2008, Stand: jeweils 30.6.

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen ^{a)} in Prozent					
	2000	2004	2005	2006	2007	2008
einfache Tätigkeiten	32	25	26	22	24	21
qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung	62	59	57	61	59	61
qualifizierte Tätigkeiten mit Fach-/Hochschulstudium		10	11	11	11	12
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	6	6	6	6	6	6
Erwerbstätige ohne Auszubildende/Beamtenanwärter	100	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 2008. Die größte Differenz (10 Prozentpunkte) zeigt sich bei den weniger Qualifizierten, da 26 Prozent der Frauen und nur 16 Prozent der Männer einfache Tätigkeiten ausüben. Während bei qualifizierten Tätigkeiten mit Berufsausbildung keine Unterschiede bestehen, beträgt die Differenz bei qualifizierten Tätigkeiten mit Studium 5 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 2008, Stand: 30.6.

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter in Prozent	
	Frauen	Männer
einfache Tätigkeiten	26	16
qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung	61	61
qualifizierte Tätigkeiten mit Studium	9	14
tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	4	9
Erwerbstätige ohne Auszubildende/Beamtenanwärter	100	100

3.2 Mini- und Midi-Jobs

Die geringfügige Beschäftigung wird seit April 2003 als Mini-Job geführt, falls der Monatsverdienst 400 Euro nicht übersteigt; hinzu kommen kurzfristig Beschäftigte (maximal 2 Monate oder 50 Tage im Jahr). Diese Beschäftigungskategorie wurde bis 2005 bei den Betrieben als „sonstige Beschäftigte“ erfragt, mit einem besonderen Hinweis auf geringfügige Beschäftigung. Auf Anregung der Betriebe wurden 2006 die geringfügig Beschäftigten als eigene Kategorie neben den „sonstigen Beschäftigten“ erfasst. Daher sind die Zahlen gegenüber den Berichten vor 2006 nicht ganz vergleichbar. Die Differenzen sind aber gering.¹⁰

Im Jahr 2008 beschäftigen 52 Prozent der Betriebe geringfügig Beschäftigte, ein Prozentpunkt weniger als im Jahr 2007. Die Anteile der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) bzw. an allen Erwerbstätigen in Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung sind nach langer Aufwärtsentwicklung wieder etwas zurückgegangen. Dies könnte allerdings ein statistisches Artefakt sein, der sich dann ergeben kann, wenn die von 2007 auf 2008 aus der Befragung ausscheidenden Betriebe anders strukturiert sind, als die neu hinzugekommenen. Konzentriert man die Analyse auf Betriebe mit Angaben zu beiden Wellen, dann hält der Trend zur Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung weiter an.

Tabelle 13: Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2008, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung	44	37	40	46	51	55	52	53	52
geringfügig Beschäftigte ^{a)}	13	9	10	12	13	13	14	15	13
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung ^{a)}	24	18	21	23	22	21	23	24	21

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

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

Seit April 2003 besteht des Weiteren die Möglichkeit der Beschäftigung in Midi-Jobs. Bei einem Monatsverdienst zwischen 400,01 Euro und 800 Euro tritt nicht die volle

¹⁰ Am 30.06.2008 betrug die Zahl der geringfügig Beschäftigten 391.000 und die der sonstigen 30.000.

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragslast, sondern eine Gleitzone ein. Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten in Midi-Jobs war vom Ausgangswert im Jahr 2003 bis zum Jahr 2006 um 4 Prozentpunkte auf 21 Prozent gesunken, im letzten Jahr deutlich gestiegen und aktuell in fast gleichem Ausmaß wieder gefallen. Der Anteil an allen Beschäftigten in Niedersachsen (3 Prozent) sowie an den Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs (11 Prozent) ist relativ konstant geblieben. Die größte Veränderung ist beim Anteil der vollzeitbeschäftigten Midi-Jobs zu verzeichnen. War 2003 fast jeder dritte Beschäftigte in einem Midi-Job vollzeitbeschäftigt, so war dies bei schwankenden Zwischenwerten 2008 nur noch jeder achte.

Tabelle 14: Midi-Jobs in Niedersachsen 2003 bis 2008, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Betriebe mit Midi-Jobs	25	21	22	21	26	22
Beschäftigte in Midi-Jobs ^{a)}	3	3	3	3	4	3
Anteil an Beschäftigten in Betr. mit Midi-Jobs ^{a)}	11	11	10	11	11	11
Vollzeitbeschäftigte an Beschäft. mit Midi-Jobs	31	10	13	16	16	8

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

3.3 „1-Euro-Jobs“

Nach dem Inkrafttreten des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 wurden Länder, Gemeinden, Wohlfahrtsverbände und andere Einrichtungen aktiv, um die so genannten „1-Euro-Jobs“ zu schaffen. Etwa 2 Prozent der Betriebe in Niedersachsen nutzen „1-Euro-Jobs“, und davon erhalten knapp zwei Drittel eine Trägerpauschale für den Einsatz von 1-Euro-Jobbern.

Tabelle 15: „1-Euro-Jobs“ in Niedersachsen 2005 bis 2008, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2005	2006	2007	2008
Betriebe mit 1-Euro-Jobs	2	3	2	2
davon mit Trägerpauschale für 1-Euro-Jobs	-	-	-	62
Beschäftigte in 1-Euro-Jobs ^{a)}	1	1	1	1
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit 1-Euro-Jobs ^{a)}	8	8	8	12

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

Dem Charakter der „1-Euro-Jobs“ entsprechend gehören die Betriebe mit Nutzung von 1-Euro-Jobs und die Empfänger der Trägerpauschale überwiegend dem Sektor Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung 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 12 Prozent erheblich höher. Insgesamt zeigen sich nur bei der letztgenannten Größe Veränderungen im Vergleich zu den Vorjahren.

3.4 Teilzeitbeschäftigung

Über den gesamten Beobachtungszeitraum (2000-2008) 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 2008 liegen um 21 bzw. 11 Prozentpunkte über den Startwerten im Jahr 2000. Diese grundlegende Tendenz hat sich im Jahr 2006 nach einer Stagnationsphase wieder deutlich bemerkbar gemacht, im letzten Jahr blieb der Wert auf nahezu dem gleichen Niveau. Die zweite Tendenz zeigt sich im sinkenden Frauenanteil. Allerdings sind auch 2008 noch knapp vier von fünf Teilzeitbeschäftigten Frauen.

Tabelle 16: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2008, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung	55	67	66	73	71	68	76	75	76
Teilzeitbeschäftigte ^{a)}	18	23	25	26	26	26	29	29	29
Anteil an Erwerbstätigen in Betrieben mit Teilzeitbesch. ^{a)}	23	27	29	29	29	30	33	31	32
Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung	85	85	84	80	82	83	80	79	78

a) Teilzeitbeschäftigte bezogen auf Erwerbstätige ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

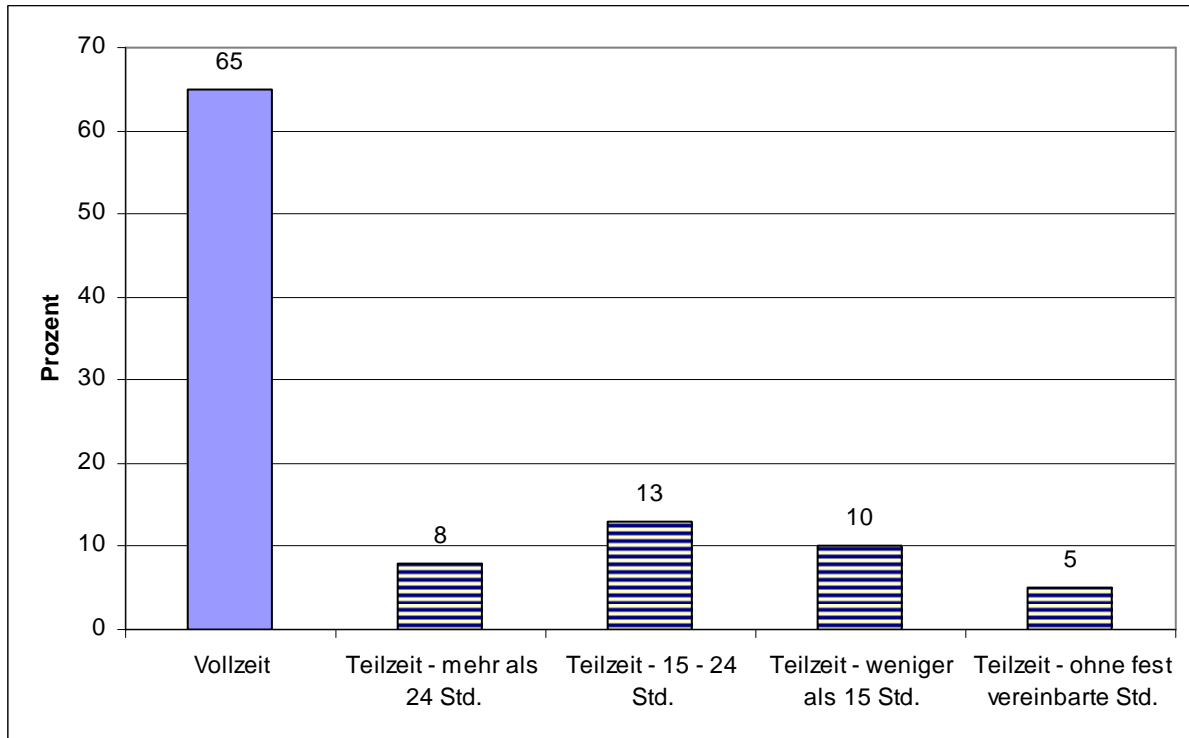
Bei einer nach Branchen differenzierten Betrachtung wird deutlich, dass die meisten Dienstleistungsbranchen und der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung stark von Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, während das Verarbeitende Gewerbe und vor allem das Baugewerbe eine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

Bei einem Vergleich mit Westdeutschland zeigen sich keine großen Unterschiede.

Abbildung 8 zeigt die Aufteilung der Erwerbstätigen des Jahres 2008 nach Voll- und Teilzeitbeschäftigungsformen. Knapp zwei Drittel arbeiten danach Vollzeit. Bei der Teilzeitbeschäftigung arbeitet die größte Gruppe zwischen 15 und 24 Stunden pro

Woche, gefolgt von denen, die weniger als 15 Stunden arbeiten. Jeder Zwanzigste arbeitet Teilzeit ohne fest vereinbarte Stundenzahl. Im Baugewerbe, das generell wenig Teilzeitbeschäftigte einsetzt, kommt diese letzte Form relativ häufig vor.

Abbildung 8: Aufteilung der Erwerbstätigen nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit in niedersächsischen Betrieben 2008, Anteile in Prozent



3.5 Befristete Beschäftigung

Die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Beobachtungszeitraum zeigt einen leicht zunehmenden Trend. Der Anteil der Betriebe, die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt haben, liegt bei 17 Prozent und somit um 7 Prozentpunkte über dem Ausgangswert im Jahr 2000. Der Anteil an allen Beschäftigten ist auf 8 Prozent bzw. auf 14 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit befristeter Beschäftigung gestiegen. Frauen stellten mit Ausnahme von 2007 die Mehrheit der Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen. Da die Frauen aber nur um ca. 45 Prozent der Erwerbstätigen stellen, sind sie in der gesamten Periode überproportional betroffen.

Tabelle 17: Befristete Beschäftigung in Niedersachsen 2000 bis 2008, Anteile in Prozent

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Betriebe mit befristeter Beschäftigung ^{a)}	10	9	12	15	18	16	18	17	17
befristet Beschäftigte ^{a) b)}	5	4	5	5	6	6	7	7	8
Anteil an Erwerbstätigen in Betriebe mit befr. Beschäft. ^{a) b)}	10	9	11	9	11	11	12	13	14
Frauenanteil an Personen mit befristeter Beschäftigung ^{a)}	53	56	52	54	51	55	58	49	54
Befristete Neueinstellungen ^{c)}									
Anteil Betriebe mit Neueinstellungen		30	25	27	28	22	30	26	28
... davon mit befristeten Neueinstellungen		27	28	38	41	35	40	36	30
Anteil befristeter an allen Neueinstellungen		37	39	38	46	46	41	46	43
Anteil befristeter an allen Neueinstellungen in Betrieben mit befristeten Neueinstell.		72	72	75	75	84	71	84	78

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 werden befristet Beschäftigte als flexible Randbelegschaft genutzt, mit der auf Nachfrageschwankungen reagiert wird. Ein weiterer Grund ist die Nutzung von Befristungen als verlängerte Probezeit bei Neueinstellungen. Der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen ist seit dem Jahr 2001 deutlich von 30 auf 22 Prozent im Jahr 2005 gesunken. Die seitdem positive Wirtschaftsentwicklung hat danach wieder zu vermehrten Neueinstellungen geführt. Die quantitative Bedeutung des personalpolitischen Instruments der Befristung ist am aktuellen Rand der Beobachtungsperiode wieder etwas zurückgegangen, liegt aber noch über den Werten zu Beginn des Jahrtausends. Ein kleiner Teil der Befristungen (3 Prozent aller Befristungen) ist auf zeitlich begrenzte öffentliche Förderung zurückzuführen.

Im Vergleich zu Westdeutschland nutzen niedersächsische Betriebe befristete Beschäftigung etwa gleich häufig. Auch im Hinblick auf Neueinstellungen insgesamt und befristete Neueinstellungen bestehen kaum Unterschiede.

Befristet Beschäftigte streben häufig eine Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis an. Wie Tabelle 18 zeigt, hat sich im Jahr 2008 aus Arbeitnehmer-

sicht die Situation verbessert. Bezogen auf alle Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) ist der Anteil Übernommener immer noch sehr gering. Bezieht man die Übernommenen auf die Zahl der befristet Beschäftigten steigt der Anteil mit 12 Prozent deutlich an.¹¹ Mehr als die Hälfte der Übernommenen waren Frauen, die allerdings mit 54 Prozent auch überproportional von Befristungen betroffen sind.

Tabelle 18: Übernahme aus befristeter in unbefristete Beschäftigung in Niedersachsen 2005, 2007 und 2008, jeweils im 1. Halbjahr, Basis: Betriebe mit befristeter Beschäftigung, Anteile in Prozent

	2005	2007	2008
Anteil Betriebe mit Übernahmen aus befristeter Beschäftigung	21	22	30
Anteil übernommener Arbeitnehmer aus befr. Beschäftigung ^{a)}	1	1	2
Anteil übernommener Arbeitnehmer aus befr. Beschäftigung an befristet beschäftigten Arbeitnehmern am 30.06.2008 ^{b)}	-	-	12
... davon Frauenanteil	61	48	57

a) Übernommene bezogen auf alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

b) Übernommene bezogen auf befristet Beschäftigte am 30.06.2008.

3.6 Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte

Die Beschäftigung von Aushilfen bzw. Praktikanten hat gegenüber den Jahren mit allgemeinem Beschäftigungsrückgang (2001 bis 2005) wieder an Bedeutung verloren. 15 Prozent der Betriebe – verteilt über alle Branchen – setzten 2008 derartige Kräfte ein. Der Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern, die Werk- oder Dienstverträge haben, schwankt seit mehreren Jahren zwischen 4 und 5 Prozent. Der Anteil der Betriebe, die Leiharbeit nutzen, hat das im Vorjahr etwas angestiegene Niveau gehalten, beträgt aber immer noch lediglich 4 Prozent. Bei einer Differenzierung der Analyse zeigt sich, dass vor allem Großbetriebe und Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen Leiharbeiter einsetzen, während diese Beschäftigungsform in den übrigen Bereichen nur eine geringe Rolle spielt.

Im Vergleich zu anderen Bundesländern liegen die Anteile der Betriebe mit Aushilfen bzw. Praktikanten sowie mit Leiharbeitskräften etwa im westdeutschen Durchschnitt.

¹¹ Korrekterweise müsste die Zahl der Übernommenen auf die durchschnittliche Zahl der befristet Beschäftigten im 1. Halbjahr bezogen werden, die aber nicht bekannt ist. Der ausgewiesene Wert kann leicht nach oben verzerrt sein.

Der Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern ist in Niedersachsen dagegen deutlich niedriger, da er im westdeutschen Durchschnitt 7 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 für alle drei Gruppen in etwa konstant auf niedrigem Niveau (2 Prozent) geblieben. In Betrieben mit Nutzung der jeweiligen Beschäftigungsform ist das Verhältnis von Aushilfen bzw. Praktikanten im Vergleich zum Vorjahr leicht gefallen, das Verhältnis von Leiharbeitnehmern konstant verblieben und das Verhältnis von freien Mitarbeitern gestiegen. Die seit 2006 gute Konjunktur könnte für den gegenüber den Vorjahren etwas erhöhten Bedarf an Leiharbeitskräften als Zusatzpersonal verantwortlich sein.

Tabelle 19: Beschäftigung von Aushilfen, Praktikanten, freien Mitarbeitern, Leiharbeitskräften in Niedersachsen 2002 - 2008, Anteile in Prozent, Stand: jeweils 30.06.

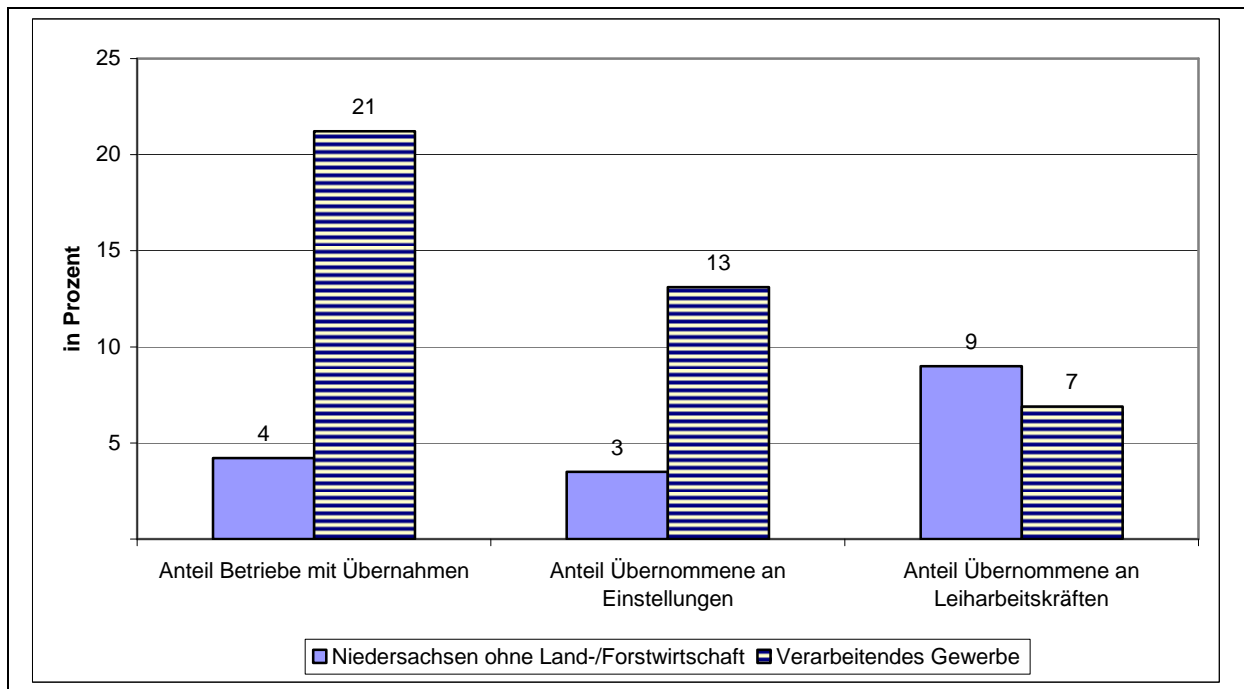
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Aushilfen/ Praktikanten							
Anteil an Betrieben	15	18	17	19	16	15	15
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	3	3	3	3	2	2	2
Verhältnis zu EWT in Betrieben mit Nutzung ^{a)}	7	7	8	8	5	6	5
Freie Mitarbeiter							
Anteil an Betrieben	3	3	4	5	4	5	4
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	1	1	2	2	2	2
Verhältnis zu EWT in Betrieben mit Nutzung ^{a)}	7	9	12	14	14	14	19
Leiharbeitskräfte							
Anteil an Betrieben	3	2	2	2	3	4	4
Verhältnis zu Erwerbstätigen ^{a)}	1	1	1	1	1	2	2
Verhältnis zu EWT in Betrieben mit Nutzung ^{a)}	4	5	5	6	8	9	9

a) Alle Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Beamtenanwärter.

In der wirtschaftspolitischen Diskussion um die Bewertung des Einsatzes von Leiharbeitskräften wird von deren Befürwortern zum einen die dadurch erreichbare betriebliche Flexibilität hervorgehoben und zum anderen wird auf den sogenannten Klebeeffekt hingewiesen, nach dem Leiharbeitskräfte Chancen haben, im beschäftigenden Betrieb als reguläre Arbeitskraft eingestellt zu werden. Über die Stärke dieses Klebeeffekts wird allerdings gestritten. Abbildung 9 enthält Informationen zur Übernahme

von Leiharbeitskräften in einstellenden Betrieben in der Gesamtwirtschaft¹² und im Verarbeitenden Gewerbe.

Abbildung 9: Übernahme von Leiharbeitskräften in Niedersachsen im 1. Halbjahr 2008 in der Gesamtwirtschaft ohne Land-/Forstwirtschaft und im Verarbeitenden Gewerbe, Basis: Betriebe mit Einstellungen



Wie man sieht kommen Übernahmen von früheren Leiharbeitskräften bei Einstellungen in 4 Prozent aller einstellenden Betriebe vor und dies betrifft 3 Prozent aller Einstellungen. Bezogen auf die Zahl der Leiharbeitskräfte am 30.06.08 werden 9 Prozent übernommen. Besser wäre es, die Zahl der Übernahmen auf die durchschnittliche Zahl der Leiharbeitskräfte im 1. Halbjahr zu beziehen, die aber nicht bekannt ist. Im Verarbeitenden Gewerbe kommen Übernahmen von Leiharbeitskräften absolut und auch relativ häufiger vor als in den anderen Bereichen. Bezogen auf die hohe Zahl von eingesetzten Leiharbeitskräften ist die Übernahmequote dort aber gering

¹² Die Zahl der Übernahmen in der Land- und Forstwirtschaft ist im Vergleich zur Zahl der Leiharbeitskräfte unplausibel hoch, so dass dieser Bereich ausgeklammert wird.

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 2008 ist erfreulich festzustellen, dass ein großer Teil der Betriebe (60 Prozent) erwartet, überhaupt keine Personalprobleme zu haben. Dies ist kein niedersächsisches Spezifikum, sondern gilt auch für die Vergleichsregion Westdeutschland. Einschränkend muss allerdings wieder darauf hingewiesen werden, dass diese Einschätzungen im Sommer 2008 vorgenommen wurden, d.h. vor der im Herbst einsetzenden krisenhaften Entwicklung. Nach Branchen aufgeschlüsselt gibt es relativ viele problemfreie Betriebe bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (75 Prozent) und relativ wenige im Kredit- und Versicherungsgewerbe (23 Prozent). Andersherum betrachtet heißt das allerdings auch, dass im Durchschnitt zwei von fünf Betrieben mit Personalproblemen rechnen. Am häufigsten wurde in früheren Befragungen regelmäßig die Lohnkostenbelastung genannt. 2008 ist dieses Problem an die zweite Stelle gerückt und der Fachkräftemangel belegt die Spitzenposition der Problemliste. Zusätzlich sehen 6 Prozent der Betriebe einen allgemeinen Personal-mangel.

Tabelle 20: Im Jahr 2000, 2004 bzw. 2008 jeweils für die nächsten beiden Jahre erwartete Personalprobleme, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich

	Erwartungen 2000	Erwartungen 2004	Erwartungen 2008
Betriebe Niedersachsen	100	100	100
zu hoher Personalbestand	4	10	4
hohe Personalfuktuation	2	3	3
Personalmangel	} 20	} 8	6
Nachwuchsmangel			nicht erfragt
Schwierigkeiten Fachkräfte zu bekommen	21	10	22
Überalterung	3	5	3
großer Bedarf an Weiterbildung	4	6	8
mangelnde Arbeitsmotivation	5	9	6
hohe Fehlzeiten/Krankenstand	3	4	4
hohe Belastung durch Lohnkosten	23	31	20
keine Personalprobleme	55	54	60
keine Personalprobleme Westdeutschland	50	56	60

Über die drei in Tabelle 20 betrachteten Jahre fällt auf, dass in wirtschaftlich relativ guten Jahren wie 2000 und 2008 der Mangel an Fachkräften vergleichsweise häufig und Lohnkostenbelastung weniger häufig genannt werden, während es sich im Rezessionsjahr 2004 umgekehrt verhält. Der Fachkräftemangel wird dabei vor allem im Bereich Erziehung und Unterricht bzw. in Großbetrieben beklagt, die Lohnkostenbelastung am stärksten im Bereich sonstige Dienstleistungen und im Verarbeitenden Gewerbe.

Ein hoher Weiterbildungsbedarf wird von jedem zwölften Betrieb genannt, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sogar von jedem dritten. Mangelnde Arbeitsmotivation wird ebenfalls häufiger als Problem erwartet und zwar überproportional im Bereich Verkehr und Nachrichten. Die meisten 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 Bereich Erziehung und Unterricht sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung erwarten mit 15 bzw. 10 Prozent deutlich mehr Betriebe Probleme aus der Altersstruktur der Belegschaft als im Durchschnitt.

Bei einer gesonderten Betrachtung der Wissenswirtschaft fällt auf, dass beide Teilbereiche durchweg unterproportional häufig Personalprobleme erwarten. Zwei Ausnahmen hiervon zeigen sich bei den forschungsintensiven Industrien, die relativ häufig über Fachkräftemangel und zu hohe Lohnkosten klagen.

4.2 Einstellungen, Abgänge und Personalsuche

Von 2007 auf 2008 hat sich die Zahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen um 2,7 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 betrieblichen Personalbewegungen, nämlich von Einstellungen und Personalabgängen, wie die nächste Tabelle zeigt. So gab es im 1. Halbjahr 2008 insgesamt 184.000 Einstellungen und 144.000 Personalabgänge. Dabei waren die Einstellungen und die Abgänge auf etwa ein Viertel aller Betriebe verteilt. Rechnet man die Werte auf das Jahr hoch, so betreffen Ein- und Austritte ca. 12 bzw. 10 Prozent der Beschäftigten. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der Einstellungen etwa gleichgeblieben, während die Abgänge etwas geringer ausgefallen sind.

Tabelle 21: Personalbewegung in Niedersachsen 2005 bis 2008 im 1. Halbjahr, Basis alle Betriebe

	Einstellungen ^{a)}		Personalabgänge		
	in Tausend	in Prozent b) c)	in Tausend	in Prozent d) c)	
2005 Betriebe Niedersachsen	40	22	51	28	
Personen Niedersachsen	130	100	130	100	4
2006 Betriebe Niedersachsen	54	30	50	27	
Personen Niedersachsen	179	100	136	100	5
2007 Betriebe Niedersachsen	48	26	46	25	
Personen Niedersachsen	185	100	150	100	5
2008 Betriebe Niedersachsen	52	28	44	24	
Personen Niedersachsen	184	100	144	100	5
darunter Frauen	82	44	65	45	5
darunter für einfache Tätigkeiten	62	34			10
darunter für qual. Tätigkeiten m. abg. Lehre	90	49			5
darunter Frauen	37	45			5
darunter m. Fach-/Hochschulabschluss	18	10			5
darunter Frauen	9	11			7
darunter befristet eingestellt	79	43			3
darunter Frauen	38	46			3
darunter frühere Leiharbeiter	7	4			-
2008 Personen Westdeutschland	1565		1278		5

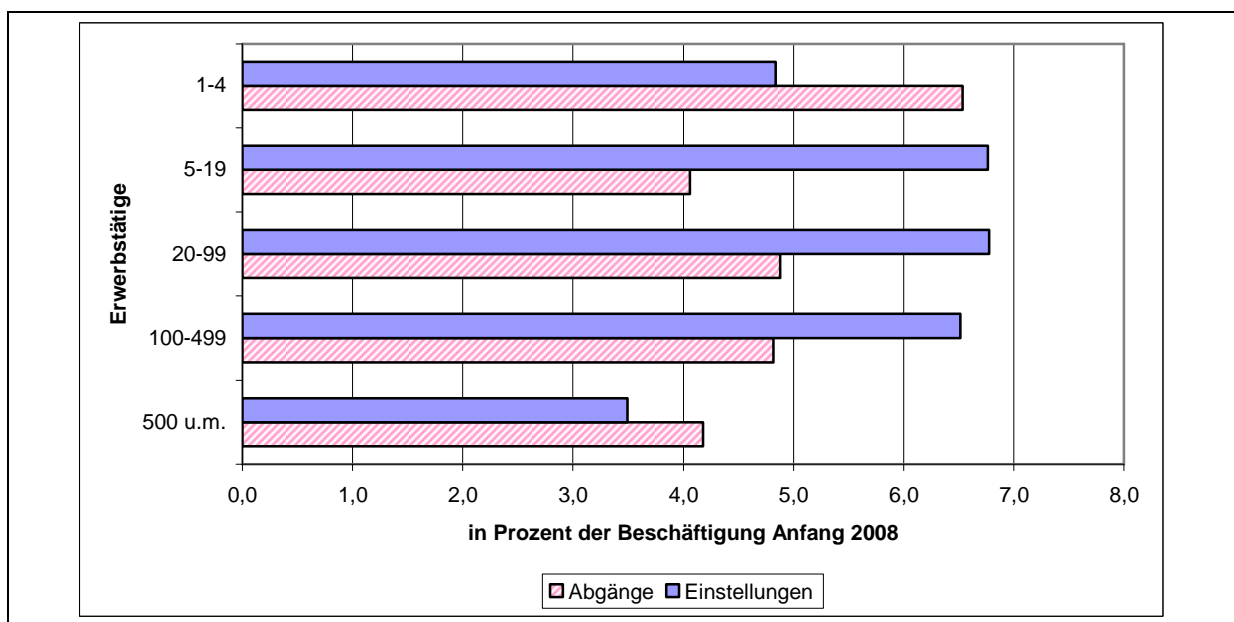
- a) Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.
b) Anteil an allen Betrieben bzw. an allen Einstellungen.
c) Anteil der Einstellungen/Abgänge an allen Erwerbstätigen bzw. allen Erwerbstätigen der betrachteten Gruppe (z.B. Frauen).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

Von den Einstellungen sind Frauen und Männer in gleicher Weise begünstigt, denn Frauen stellen 44,5 Prozent aller Erwerbstätigen und 44,3 Prozent an den Einstellungen. Bei den Austritten kommen sie geringfügig ungünstiger weg, denn hier liegt ihr Anteil bei 45,2 Prozent. 2006 und 2007 war dies genau umgekehrt, davor aber ähnlich wie heute. Bei den Einstellungen machen 30 Prozent der einstellenden Firmen von der Möglichkeit der Befristung Gebrauch und dies betrifft 43 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. Gegenüber dem Vorjahr haben weniger Firmen vom Instrument der Befristung Gebrauch gemacht und der Anteil der betrof-

fenen Personen bei Männern wie Frauen ist ebenfalls gesunken. Als letztes ist in Tabelle 21 angegeben, in welchem Umfang unter den Eingestellten Personen sind, die früher im Betrieb als Leiharbeitskräfte eingesetzt waren. In der wirtschaftspolitischen Debatte werden derartige Übergänge als „Klebeffekt“ bezeichnet.

In Abbildung 10 sind Einstellungen und Abgänge des 1. Halbjahres 2008 als Prozentsatz des Beschäftigungsvolumens zu Beginn des Jahres nach Betriebsgrößenklassen eingetragen. Die Einteilung in Größenklassen orientiert sich dabei an der Anzahl der Erwerbstätigen zu Jahresbeginn 2008. Bei der kleinsten und der größten Betriebsgrößenkategorie überwiegt der Anteil der Abgänge den Anteil der Einstellungen.¹³ Die größte positive Differenz der Wachstumsraten (Einstellungen minus Abgänge) liegt bei den Betrieben mit 19 bis 99 Erwerbstätigen, gefolgt von der nächst größeren Gruppe. Gleichzeitig ist erstere auch eine stark besetzte Größenklasse. Etwa zwei von fünf zusätzlichen Stellen sind hier entstanden. Es bestätigt sich, dass von den mittleren Größenklassen starke Wachstumsimpulse ausgehen.

Abbildung 10: Einstellungen und Abgänge nach Betriebsgrößenklassen^{a)} im 1. Halbjahr 2008, Angaben in Prozent der Beschäftigung zum Jahresbeginn



a) Die Zuordnung erfolgt anhand der Zahl der Beschäftigten zum Jahresbeginn 2008.

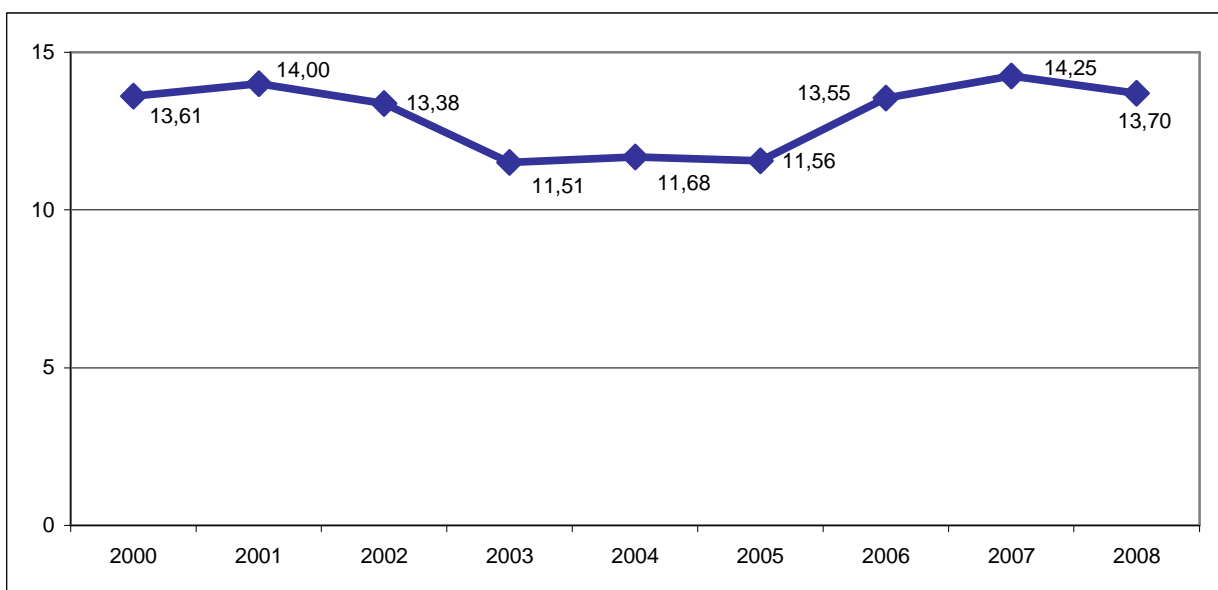
¹³ Die gegenüber Tabelle 5 abweichenden Entwicklungen in der kleinsten und größten Größenklasse ergeben sich auf Grund des unterschiedlichen zeitlichen Bezugs der Betriebsgrößenklassen (siehe auch Fußnote 7 auf Seite 18). Sie können sich auch ergeben, wenn zwischen dem 2. Halbjahr 2007 und dem 1. Halbjahr 2008 Entwicklungsunterschiede bestehen. Großbetriebe wachsen z.B. vom 30.06.07 bis zum 30.06.08, haben aber am 30.06.08 weniger Erwerbstätige als am 01.01.08, da Abgänge die Einstellungen im ersten Halbjahr überwiegen.

Die Dynamik der Personalbewegungen wird häufig auch 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 11 zeigt die Entwicklung dieser Größe in den Jahren 2000 bis 2008, wobei im Personalbestand nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt wurden und die Berechnungen jeweils auf Angaben zum 1. Halbjahr beruhen. 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.

Abbildung 11: Entwicklung des Personalumschlags ^{a)} in den Jahren 2000 bis 2008, 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.

Seit 2006 haben die Einstellungen deutlich zugenommen, so dass der Personalumschlag etwa auf das Niveau zu Beginn des Jahrtausends zurückgekehrt ist. Der Personalumschlag ist dabei nach Branchen stark differenziert. Für den Bereich Kredit- und Versicherungsgewerbe, das Verarbeitende Gewerbe sowie die Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung liegen mit 2,5, 6,6 und 7,0 recht niedrige Werte vor, während die unternehmensnahen sowie die sonstigen Dienstleistungen mit Werten um 27 am anderen Ende des Spektrums angesiedelt sind. Bei

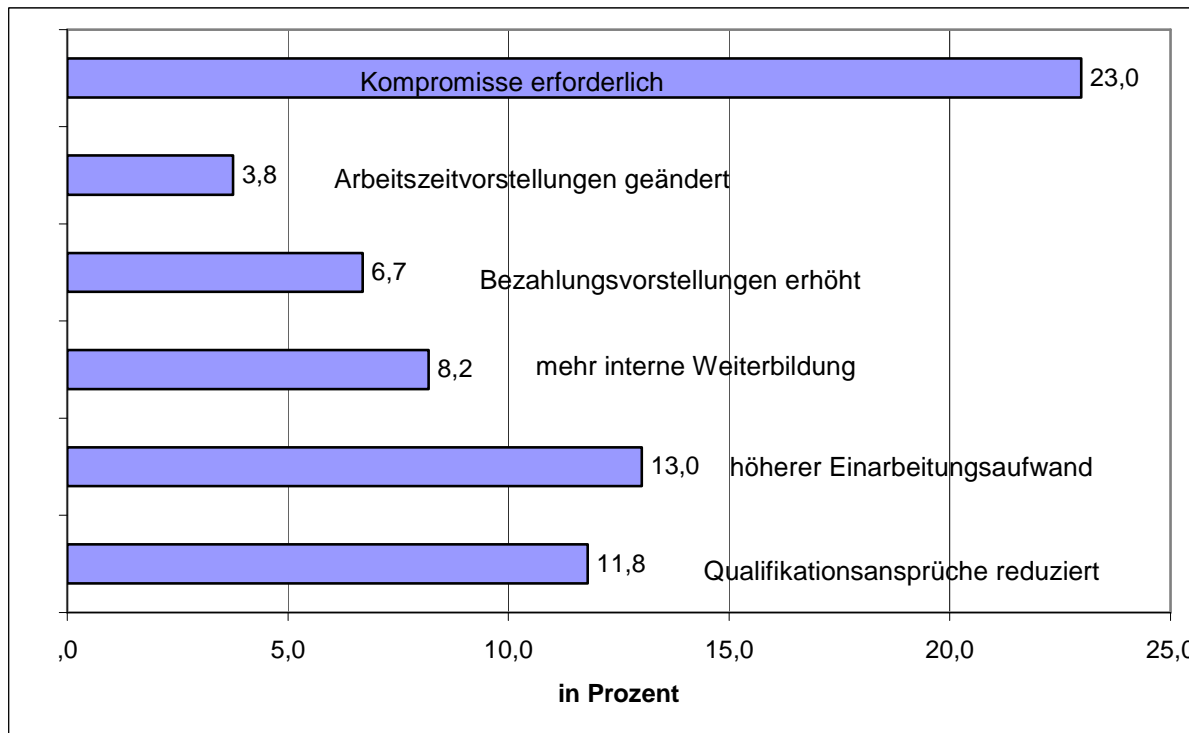
einer Differenzierung nach Größenklassen zeigt sich, dass Kleinbetriebe (1-4 Erwerbstätige) mit 23,0 einen knapp dreimal so großen Personalumschlag haben wie Großbetriebe (über 500 Erwerbstätige).

Eine Differenzierung des Personalumschlags nach Geschlecht ist auf der Basis der Befragungsdaten nicht möglich, da die Aufteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fehlt. Zieht man als Hilfsgröße den Frauenanteil laut Statistischem Landesamt Niedersachsen am 31.12.2007 heran (44,5 %), dann ergibt sich für Frauen mit 13,8 ein geringfügig höherer Wert als für Männer mit 13,6.

Ein hoher Personalumschlag ist einerseits ein Indiz für Flexibilität des Arbeitsmarktes. Herrscht viel Bewegung, kommen Arbeitslose leichter in den Arbeitsmarkt und die Reallokation des Faktors Arbeit wird erleichtert. Eine hohe Dynamik kann aber auch Indiz für instabile Beschäftigungsverhältnisse sein, die mit zu geringer Bildung von Humankapital verbunden sind. Ein gesamtwirtschaftliches Optimum, bei dem sich die Grenzerträge der erstgenannten Entwicklung und die Grenzkosten der zweitgenannten die Waage halten, lässt sich aber leider nicht bestimmen. Der aktuell beobachtete leichte Rückgang des Personalumschlags ist eher positiv zu bewerten, weil er vor allem auf einem Rückgang der Abgänge beruht.

Bei den Einstellungen ist es nicht immer möglich, die Stellen genau mit den Bewerbern zu besetzen, die den betrieblichen Vorstellungen entsprechen. Insbesondere bei Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten müssen 23 Prozent der betreffenden Betriebe bei der Stellenbesetzung Kompromisse eingehen (Abbildung 12). Kompromisse müssen vor allem im Hinblick auf die vom Bewerber geforderten Qualifikationen gemacht werden. Damit verbunden sind ein höherer Einarbeitungsaufwand sowie eine intensivere interne Weiterbildung der Neueingestellten. Jeder fünfzehnte Betrieb musste auch seine Vorstellungen hinsichtlich der Bezahlungen ändern. Kompromisse in Bezug auf die Arbeitszeit wurden am wenigsten häufig als Reaktion auf Besetzungsprobleme genannt.

Abbildung 12: Kompromisse bei der Einstellung von Arbeitskräften für qualifizierte Tätigkeiten, Basis: alle Betriebe mit Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten, Angaben in Prozent, Mehrfachantworten möglich



Der Verzicht auf Einstellungen überhaupt oder auf Einstellung weiterer Mitarbeiter ist zum größten Teil darauf zurückzuführen, dass die Betriebe keinen weiteren Bedarf haben. Nur 9 Prozent der einstellenden und 10 Prozent der nicht einstellenden Betriebe wären 2008 gerne über den realisierten Einstellungsumfang hinausgegangen. Dies liegt etwa auf dem Vorjahresniveau und entspricht auch der Vergleichsregion. 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.¹⁴ Die Hemmnisse treten vor allem bei der Besetzung qualifizierter Stellen auf. Zwar betrifft dies nur insgesamt etwa 7 Prozent aller Betriebe, aber mit ca. 26.000 Stellen entspricht dies 14 Prozent des gesamten Einstellungsvolumens des 1. Halbjahres 2008 und bezogen auf die Einstellungen qualifizierter Arbeitskräfte sind es sogar 24 Prozent (37 Prozent bei Hochqualifizierten). Angesichts der großen Zahl an gering qualifizierten Arbeitslosen ist es erstaunlich, dass auch in diesem Segment in größerem Umfang unbesetzte Stellen auftreten.

¹⁴ Im Bericht „Beschäftigungstrends 2005“ findet sich eine detailliertere Darstellung dieser Probleme.

Tabelle 22: Wer hätte 2008 gern mehr eingestellt in Niedersachsen?, Basis alle Betriebe

	in Tausend	in Prozent
Betriebe, die gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt hätten ^{a)}	19	10 ^{b)}
darunter einstellende Betriebe	9	5 ^{b)}
darunter nicht einstellende Betriebe	10	5 ^{b)}
Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten	13	7 ^{b)}
Anzahl nicht besetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten	26	24 ^{c)}
darunter Stellen, die Fach-/Hochschulabschluss erfordern	6	37 ^{c)}
Betriebe mit nicht besetzten Stellen für einfache Tätigkeiten	4	2 ^{b)}
Anzahl nicht besetzter Stellen für einfache Tätigkeiten	12	19 ^{c)}

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

b) In Prozent aller Betriebe.

c) In Prozent der Neueinstellungen der entsprechenden Qualifikationsgruppe.

Zusätzlich zu den Einstellungen im vergangenen 1. Halbjahr wird in jedem Jahr auch die Zahl der Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen, erfasst (Tabelle 23). Es handelt sich dabei um eine Momentaufnahme der Situation der freien Stellen. Da sich die allgemeine Beschäftigungssituation erneut verbessert hat, suchen aktuell mehr Betriebe mehr Personal als in den Jahren seit 2005. Dies entspricht der Situation in Westdeutschland. Dabei suchen die Firmen auch die Unterstützung der Arbeitsagentur und melden gut zwei von fünf offenen Stellen. Dieser Anteil ist bei qualifizierten Stellen mit Berufsausbildung etwas geringer und bei hoch- wie geringqualifizierten etwas höher.

Den größten Anteil an freien Stellen haben wie in den Vorjahren Firmen aus dem Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen. Auch das Gesundheits- und Sozialwesen und die sonstigen Dienstleistungen zählen zu den Bereichen mit zahlenmäßig relativ starker Personalsuche. Die öffentliche Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbszweck dagegen suchte wie in den Vorjahren nur wenig zusätzliches Personal. Das gleiche gilt für das Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Die meisten freien Stellen gab es wie in den Vorjahren bei mittelgroßen Firmen. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößen (Tabelle 5) mit der entsprechenden Verteilung der freien Stellen, so fällt auf, dass die mittleren Betriebe überproportional viele freie Stellen aufweisen, während es bei den beiden oberen Größenklassen bei einem Beschäftigtenanteil von 41 Prozent nur 27 Prozent der freien Stellen sind. Dies kann zum einen auf einen geringeren Beschäftigungszuwachs, zum anderen auf längere Betriebszugehörigkeitsdauer bei den Großunternehmen zurückzuführen sein.

Tabelle 23: Personalsuche zum Befragungszeitpunkt in Niedersachsen Mitte 2005 bis 2008, Basis alle Betriebe

	Betriebe mit offenen Stellen			offene Stellen	
	in Tau- send	Anteile in Prozent a)	b)	in Tausend	Anteile in Prozent c)
2005 Niedersachsen	14	100	7	25	100
2006 Niedersachsen	18	100	10	39	100
2007 Niedersachsen	22	100	12	48	100
2008 Niedersachsen	26	100	14	63	100
davon der Arbeitsagentur gemeldet	11	44		28	44
Land- und Forstwirtschaft	1	4	9	2	4
Verarbeitendes Gewerbe	3	10	15	6	10
darunter forschungsintensive Industrien	1	4	19	3	5
Baugewerbe	2	9	12	4	6
Handel, Reparatur	4	15	9	7	11
Verkehr, Nachrichten	1	4	12	3	5
Kredit-, Versicherungsgewerbe	1	6	26	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen = wissensintensive DL	4	16	15	16	26
Erziehung, Unterricht	1	5	23	2	4
Gesundheits-, Sozialwesen	3	13	16	10	15
Sonstige Dienstleistungen	4	17	19	8	13
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	1	2	9	1	2
1-4 Erwerbstätige	5	20	7	6	10
5-19 Erwerbstätige	11	43	14	20	32
20-99 Erwerbstätige	7	29	35	19	31
100-499 Erwerbstätige	2	6	41	13	20
500 und mehr	0	1	61	5	7
einfache Tätigkeiten				18	28
qualifizierte Tätigkeit nach Lehre				36	57
qual. Tätigkeit nach Hochschulabschl.				9	15
2008 Westdeutschland	207		13	522	

a) Anteil an den Personal suchenden Betrieben.

b) Anteil der Personal suchenden Betriebe an allen Betrieben der Branche bzw. Größenklasse.

c) Anteil an den offenen Stellen.

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

Differenziert nach Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass vor allem Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten nach abgeschlossener Berufsausbildung gesucht werden. Es folgen offene Stellen für Arbeitskräfte mit einfachen Tätigkeiten und das Schlusslicht

bilden jene für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Betrachtet man die Zahl der gesuchten Personen in Relation zur Größe der entsprechenden Teilgruppe, so zeigt sich in etwa Proportionalität bei den qualifizierten Tätigkeiten nach einer Lehre, während überproportional viele Beschäftigte für Tätigkeiten nach Hochschulabschluss und für einfache Tätigkeiten gesucht wurden. Bei der erstgenannten Gruppe ist dies Indiz für den großen Bedarf an Hochqualifizierten, bei der zweitgenannten Gruppe Indiz für instabile Arbeitsbeziehungen.

Die Struktur der Gründe für die 144.000 Personalabgänge ist aus Tabelle 24 zu ersehen. Die anhaltende Arbeitsmarktschwäche hatte dazu geführt, dass freiwillige Arbeitnehmerkündigungen seit 2000 von 44 Prozent auf 25 Prozent im Jahr 2005 zurückgegangen sind. Parallel dazu hat der Anteil betriebsseitiger Kündigungen von 18 Prozent auf 31 Prozent im Jahr 2005 zugenommen. Seit der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation sind die Arbeitnehmerkündigungen wieder angestiegen und rangieren jetzt erneut auf Platz 1 der Häufigkeitsliste. In der Vergleichsregion Westdeutschland zeigt sich dies noch etwas stärker als in Niedersachsen. Gleichzeitig hat der Anteil der Abgänge aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages stark zugenommen (2000: 12 Prozent). Geht man davon aus, dass diese Abgangsart ebenfalls überwiegend betriebsseitig bestimmt ist, so gehen gut zwei von fünf Abgängern auf betriebliche Veranlassung. Die übrigen Abgänge haben vergleichsweise geringe quantitative Bedeutung und verteilen sich ziemlich gleichmäßig auf die anderen Abgangskategorien. Die Bedeutung der Abgänge in den Ruhestand vor Erreichen der regulären Altersgrenze hat von 2005 auf 2007 um einen Prozentpunkt abgenommen, ist danach aber nicht weiter gesunken. Die politischen Bemühungen um eine Verringerung des vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand sind offensichtlich noch nicht weit vorangekommen.

Das Muster der Abgangsgründe unterscheidet sich stark zwischen den Branchen und den Betriebsgrößenklassen. Arbeitnehmerseitige Kündigungen kommen besonders häufig in den Bereichen Handel und Reparatur sowie Verkehr und Nachrichten bzw. bei mittleren Betrieben (20-99 Erwerbstätige) vor. Betriebsseitige Kündigungen dominieren als Abgangsgrund im Baugewerbe und bei den Kleinbetrieben (5-19 Erwerbstätige), während sie im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in Erziehung und Unterricht sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und der öffentlichen Verwaltung fast keine Rolle spielen. Das personalpolitische Instrument der Befristung wird bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Bereich Erziehung und Unterricht relativ häufig eingesetzt. Im öffentlichen Dienst entfällt der höchste Anteil auf Versetzungen (25 Prozent, in der Tabelle nicht ausgewiesen). Da im Bereich der öffentlichen Verwaltung sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe in den vergangenen Jahren nur relativ wenige Einstellungen auf dauerhafte Arbeitsplätze vorgenommen wurden, ist die Stammebelegschaft verhältnismäßig alt. Dies ist mit einem

hohen Anteil an Abgängen in den Ruhestand verbunden. Eine prinzipiell ähnliche Situation liegt auch bei Großbetrieben vor.

Tabelle 24: Gründe für Personalabgänge in Niedersachsen 2005, 2007 und 2008, jeweils 1. Halbjahr. Basis: Betriebe mit Abgängen, Anteile in Prozent aller Personalabgänge ^{a)}

	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebs	Abgang nach Beendigung der Ausbildung	Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch Sozialplan)	Ruhestand mit Erreichen d. regulären Altersgrenze	Ruhestand vor Erreichen d. regulären Altersgrenze
2005 Niedersachsen	25	31	5	14	5	5	4
2007 Niedersachsen	29	23	5	20	4	4	3
2008 Niedersachsen	32	24	3	20	5	4	3
Land-, Forstwirtschaft	18	3	7	75	0	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	31	22	3	12	4	10	7
Baugewerbe	35	40	3	1	6	3	0
Handel, Reparatur	45	19	2	15	2	3	1
Verkehr, Nachrichten	42	31	0	5	4	2	2
Kredit-, Versicherungsgewerbe	33	5	4	2	8	12	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	32	2	31	3	1	0
Erziehung, Unterricht	18	6	4	29	17	4	7
Gesundheits-, Sozialwesen	34	19	4	17	9	4	3
Sonstige Dienstleistungen	34	33	5	17	7	0	0
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	8	1	2	21	12	13	11
1-4 Erwerbstätige	33	20	0	11	5	0	0
5-19 Erwerbstätige	31	39	7	9	4	1	3
20-99 Erwerbstätige	42	23	1	14	4	4	2
100-499 Erwerbstätige	33	25	3	19	10	4	3
500 und mehr	14	4	3	51	5	8	6
2008 Westdeutschland	37	22	4	15	6	4	3

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

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die betriebliche Personalentwicklung positiv zu beurteilen ist. Die Einstellungen sind deutlich höher als die Abgänge. Der Anteil der Kündigungen der Arbeitnehmer an den Abgängen steigt, was auf ein höheres Maß an freiwilliger Mobilität schließen lässt. Allerdings können insbesondere bei

Fachkräften nicht alle geplanten Einstellungen realisiert werden und bei den Einstellungen mussten Kompromisse gemacht werden.

4.3 Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird in Politik und Gesellschaft als wichtige Aufgabe angesehen, in den Betrieben aber – zumindest in institutionalisierter Form – nur zögernd umgesetzt. Lediglich 6 Prozent der Firmen hatten 2008 in Niedersachsen entsprechende Vereinbarungen getroffen. Gegenüber der Situation im Jahr 2004 ist dies sogar ein Rückgang um immerhin 2 Prozentpunkte auf das Niveau von 2002. Dies ist keine niedersächsische Besonderheit, sondern findet sich in ähnlicher Weise in der Vergleichsregion Westdeutschland. Der Rückgang hat sich vor allem bei den freiwilligen Initiativen ergeben, während der Anteil betrieblicher und tariflicher Vereinbarungen stagnierte. Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit sind in Betrieben der öffentlichen Wirtschaft noch vergleichsweise häufig zu finden, im privatwirtschaftlichen Bereich dagegen eher marginal. Dementsprechend fallen bei einer branchenmäßigen Differenzierung vor allem solche Bereiche auf, die einen hohen Anteil öffentlicher Betriebe haben, wie z. B. Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.

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

Tabelle 25: Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in niedersächsischen Betrieben 2002, 2004 und 2008, Anteile in Prozent

	Anteil der Betriebe mit Vereinbarungen	darunter (Mehrfachnennungen möglich)		
		betriebliche Vereinbarungen	tarifliche Vereinbarungen	freiwillige Initiativen
2002 Niedersachsen	6	2	2	2
2004 Niedersachsen	8	2	2	5
2008 Niedersachsen	6	2	2	1
Betriebe m. geringem Frauenant. ^{a)}	3	1	1	1
Betriebe m. hohem Frauenanteil ^{a)}	7	2	2	2
private Wirtschaft	4	2	1	1
öffentliche Wirtschaft ^{b)}	22	8	14	4
Betriebe ohne Personalvertretung	4	1	2	1
Betriebe mit Personalvertretung	23	13	10	5
Land-, Forstwirtschaft	-	-	-	-
Verarbeitendes Gewerbe	3	1	1	2
Baugewerbe	5	4	0	1
Handel, Reparatur	3	2	1	0
Verkehr, Nachrichten	2	2	-	0
Kredit-, Versicherungsgewerbe	11	7	3	1
unternehmensnahe Dienstleist.	3	1	1	1
Erziehung, Unterricht	18	10	10	1
Gesundheits-, Sozialwesen	9	2	1	6
sonstige Dienstleistungen	1	0	4	1
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	35	11	24	3
1-4 Erwerbstätige	2	-	1	0
5-19 Erwerbstätige	6	3	2	1
20-99 Erwerbstätige	14	5	5	5
100-499 Erwerbstätige	22	11	13	7
500 Erwerbstätige und mehr	47	30	14	12
2008 Westdeutschland	7	2	3	2

a) Betriebe mit einem Frauenanteil von unter 25 Prozent bzw. über 75. Die mittlere Kategorie (25-75) ist nicht ausgewiesen.

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

In Tabelle 26 finden sich Angaben zur Art der Fördermaßnahmen. Auch hier fällt auf, dass der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen gegenüber 2004 um 2 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Weiter mag überraschen, dass der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen sowohl nach oben wie nach unten vom Anteil der Betriebe mit Vereinbarungen abweichen kann. Im ersten Fall werden offensichtlich konkrete Projekte ohne formale Festlegungen durchgeführt. Dies ist kennzeichnend für die Gesamtsituation

des Landes und z. B. sehr ausgeprägt im Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen. Im zweiten Fall werden getroffene Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene nicht mit konkretem Leben ausgefüllt und dies zeigt sich im Baugewerbe.

Tabelle 26: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in niedersächsischen Betrieben 2004 und 2008, Anteile in Prozent

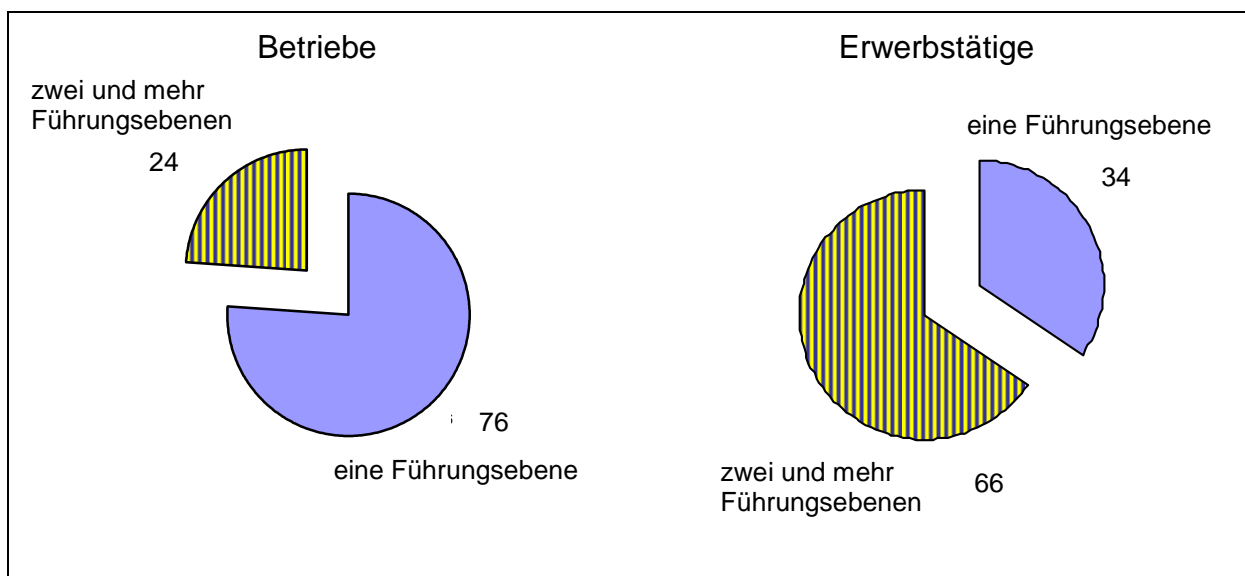
	Anteil der Betriebe mit Maßnahmen	darunter (Mehrfachnennungen möglich)			
		Betriebliche Kinderbetreuung	Betriebliche Angebote bei Elternzeit	Gezielte Frauenförderung	Andere Maßnahmen
2004 Niedersachsen	10	1	6	2	3
2008 Niedersachsen	8	1	5	1	2
Land-, Forstwirtschaft	0	-	0	-	-
Verarbeitendes Gewerbe	6	1	5	0	0
Baugewerbe	4	0	4	-	-
Handel, Reparatur	3	0	3	-	-
Verkehr, Nachrichten	3	1	3	0	-
Kredit-, Versicherungsgewerbe	11	1	8	3	4
unternehmensnahe Dienstleist.	11	2	3	0	8
Erziehung, Unterricht	21	9	19	9	-
Gesundheits-, Sozialwesen	12	1	12	0	1
sonstige Dienstleistungen	5	0	4	1	2
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	28	6	23	9	3
1-4 Erwerbstätige	2	-	0	-	0
5-19 Erwerbstätige	8	1	5	1	3
20-99 Erwerbstätige	20	3	18	1	2
100-499 Erwerbstätige	41	10	36	9	5
500 Erwerbstätige und mehr	76	42	59	21	6
2008 Westdeutschland	9	2	6	2	1

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

Um überprüfen zu können, ob die Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit auch die Karrierechancen der Frauen verbessern, wird in der Befragung

auch die Führungsstruktur der Betriebe erfasst. Abbildung 13 zeigt, dass gut drei Viertel der Firmen nur über eine Führungsebene (Geschäftsführung, Vorstand, Filial- oder Betriebsleitung) verfügen. Da diese Betriebe eher wenig Beschäftigte haben, ist ihr Anteil an den Erwerbstätigen mit 34 Prozent relativ gering. Umgekehrt verhält es sich mit den Betrieben, die über zwei und mehr Führungsebenen verfügen; sie haben einen geringen Betriebs- und hohen Erwerbstätigenanteil.

Abbildung 13: Führungsstruktur in Betrieben in Niedersachsen 2008, Anteile in Prozent



Inwieweit es Frauen gelungen ist, Führungspositionen zu besetzen, zeigt Tabelle 27. Insgesamt gesehen ist die Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen etwas ungünstiger als die der Männer. Sie haben zwar etwa gleich viel Qualifizierte mit einer Lehre (f 58, m 58 Prozent), aber einen geringeren Anteil an Hochqualifizierten mit Fachhochschul- oder Hochschulausbildung (f 9, m 13 Prozent). Geht man davon aus, dass der Anteil der Frauen an den Führungskräften proportional zu ihrem Anteil an den qualifizierten Beschäftigten sein sollte, dann müsste ihr Anteil 43 Prozent betragen, was etwas geringer ist als der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen. Ein Blick auf die Tabelle zeigt, dass dieser Wert weder auf der ersten noch auf der zweiten Führungsebene erreicht wird. Allerdings hat sich die Situation gegenüber 2004 etwas verbessert und ist auch gegenüber der Vergleichsregion Westdeutschland etwas günstiger.

Tabelle 27: Frauenanteil an Erwerbstätigen und an Führungskräften in Niedersachsen 2004 und 2008, Anteile in Prozent

	Frauenanteil an Erwerbstätigen	Frauenanteil an Führungskräften	
		oberste Ebene	zweite Ebene
2004 Niedersachsen	43	25	32
2008 Niedersachsen	45	26	35
Betriebe ohne Frauenförderungsmaßnahmen	46	26	39
Betriebe mit Frauenförderungsmaßnahmen	43	29	29
Betriebe m. geringem Frauenanteil ^{a)}	11	5	12
Betriebe m. hohem Frauenanteil ^{a)}	87	60	73
private Wirtschaft	41	24	34
öffentliche Wirtschaft ^{b)}	59	48	42
eigentümergeführte Betriebe	46	26	42
übrige Betriebe	35	15	27
Betriebe mit Personalvertretung	41	19	26
Betriebe ohne Personalvertretung	48	27	43
2008 Westdeutschland	44	23	32

a) Betriebe mit einem Frauenanteil unter 25 Prozent bzw. 75 Prozent und mehr.

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

Differenziert man die Betrachtung, dann zeigt sich hinsichtlich der Frauenförderungsmaßnahmen kein eindeutiges Muster. Betriebe mit Maßnahmen haben auf der ersten Führungsebene einen etwas höheren Frauenanteil, aber auf der zweiten einen deutlich niedrigeren. Der Frauenanteil ist relativ hoch in Betrieben mit hohem Frauenanteil an den Erwerbstätigen, in der öffentlichen Wirtschaft und in eigentümergeführten Betrieben. Überraschend ist dann das Ergebnis der Differenzierung nach der Existenz einer Personalvertretung (Betriebs- oder Personalrat). In Betrieben mit einer Personalvertretung werden tendenziell mehr Frauenfördermaßnahmen ergriffen. Bei gleicher Ausgangssituation sollte in ihnen dann auch der Anteil der mit Frauen besetzten Führungspositionen höher sein. Laut Tabelle 27 ist es aber genau umgekehrt. Dies kann zum einen daran liegen, dass die Ausgangssituation in Betriebsratsbetrieben aus der Sicht der Frauen ungünstiger war oder zum anderen daran, dass die Fördermaßnahmen – noch? – nicht ihre Wirkung entfaltet haben.

Bei der Interpretation der Zusammenhänge auf der Basis obiger Tabelle muss man allerdings vorsichtig sein, da sich die verschiedenen Einflüsse überlappen. Eine multivariate Analyse bestätigt die eben vorgestellten Ergebnisse nur teilweise. Die zentrale Einflussgröße für den Frauenanteil in Führungspositionen stellt der Frauenanteil im Betrieb dar, und zwar sowohl auf der obersten wie auf der zweiten Führungsebene. Daneben wirkt die „Eigentümergeführung“ signifikant positiv. Von der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst geht auf der zweiten Ebene ein weiterer posi-

ver Einfluss aus. Die Existenz einer Personalvertretung hat dagegen nach der multivariaten Analyse keinen signifikanten Einfluss auf den Frauenanteil bei den Führungskräften.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der niedersächsischen Wirtschaft – wie in den anderen Bundesländern – nach wie vor keinen hohen Stellenwert haben. Gleichwohl ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen seit 2004 etwas gestiegen, liegt aber immer noch weit unter ihrem Anteil an den qualifizierten Beschäftigten.

4.4 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung wird aus betrieblicher Perspektive als Zukunftsinvestition gesehen und nicht als Selbstzweck. Sie hat die Aufgabe, die Betriebe mit den benötigten qualifizierten Arbeitskräften zu versorgen. Auch wenn in den vergangenen Jahren wie aktuell des Öfteren über Fachkräftemangel geklagt wurde, so scheint diese Aufgabe doch im Großen und Ganzen relativ gut gelöst worden zu sein. Allerdings war auf Grund der mehrjährigen Wachstumsschwäche der Wirtschaft der Bedarf an Nachwuchskräften auch eher verhalten. Mit der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation haben sich die Rahmenbedingungen für den Ausbildungsbereich wieder verbessert.

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 weiter abgegrenzt als sonst üblich, da die öffentliche Diskussion meist auf die betriebliche Ausbildung im dualen System konzentriert ist.

Der Umfang der Ausbildungsleistungen kann durch verschiedene Indikatoren abgebildet werden. In Tabelle 28 wird hierzu der Anteil der ausbildungsberechtigten und der tatsächlich ausbildenden niedersächsischen Betriebe herangezogen. Stützt man sich auf die Ausbildungsberechtigung, so scheint ein positiver Trend deutlich zu werden, denn der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe ist seit 2004 um 4 Prozentpunkte auf 60 Prozent angestiegen. Allerdings ist die positive Bewertung in

Tabelle 28: Ausbildungsberechtigung und –beteiligung niedersächsischer Betriebe 2004 bis 2008, Basis: alle Betriebe, Anteile in Prozent

	a)	b)	c)
2004 mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
mit Ausbildung	33	59	
2005 mit Ausbildungsberechtigung	56	100	
mit Ausbildung	35	62	
2006 mit Ausbildungsberechtigung	57	100	
mit Ausbildung	33	58	
2007 mit Ausbildungsberechtigung	59	100	
mit Ausbildung	33	56	
2008 mit Ausbildungsberechtigung	60	100	
Ausbildungsberechtigung im Verbund	4	6	
mit Ausbildung	32	53	
alle Bereiche		100	
Land-, Forstwirtschaft	3	10	54
Verarbeitendes Gewerbe	4	13	46
Baugewerbe	4	12	37
Handel, Reparatur	8	25	35
Verkehr und Nachrichten	1	2	14
Kredit-, Versicherungsgewerbe	1	3	30
Unternehmensnahe Dienstleistungen	4	12	27
Erziehung, Unterricht	0	1	14
Gesundheits-, Sozialwesen	3	10	28
Sonstige Dienstleistungen	3	9	24
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung	1	3	24
Bereich Handwerkskammer ^{d)}	10	31	43
Bereich IHK ^{d)}	18	56	35
Bereich sonstige Kammern ^{d)}	7	23	47
keine Kammerzugehörigkeit	3	8	13
ohne Ausbildungsberechtigung	40	100	
Land-, Forstwirtschaft	1	5	25
Verarbeitendes Gewerbe	3	9	31
Baugewerbe	3	10	31
Handel, Reparatur	7	23	32
Verkehr und Nachrichten	4	11	73
Kredit-, Versicherungsgewerbe	0	1	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	20	45
Erziehung, Unterricht	1	4	42
Gesundheits-, Sozialwesen	6	17	50
Sonstige Dienstleistungen	6	19	49
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung	2	6	52

- a) Anteil an allen Betrieben.
b) Anteil an den Betrieben mit/ohne Ausbildungsberechtigung bzw. mit Ausbildung.
c) Anteil der ausbildenden Betriebe bzw. der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben der Branche.
d) Aufgrund mehrfacher Kammerzugehörigkeit kann die Summe der Teilwerte größer als der Gesamtwert sein.

Lesebeispiel „2008 Betriebe mit Ausbildung, Verarbeitendes Gewerbe“: Ausbildende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes machen 4 Prozent aller Betriebe bzw. 13 Prozent aller ausbildenden Betriebe aus. Von den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes bilden 46 Prozent aus.

zweifacher Weise einzuschränken. Zum einen ist es denkbar, dass durch die anhaltende öffentliche Auseinandersetzung um die betriebliche Ausbildung nicht ausbildenden Betrieben zunehmend bewusst wird, dass sie prinzipiell ausbildungsberechtigt sind und daher die erhöhten „Meldungen“ resultieren. Zum anderen ist hierdurch nur ein Ausbildungspotenzial gekennzeichnet, dessen Steigerung nur dann relevant ist, wenn es auch in tatsächliche Ausbildung umgesetzt wird. Dies ist aber offensichtlich nicht gelungen. Der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe ist stattdessen relativ konstant geblieben. Jeweils etwa ein Drittel hat sich an der betrieblichen Ausbildung beteiligt, mal etwas mehr, aktuell etwas weniger.

Bei einer Differenzierung der Betrachtung nach Branchen lassen sich ausbildungsstarke und ausbildungsschwache Bereiche unterscheiden. Zur erstgenannten Gruppe gehören das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe und der Bereich Handel und Reparatur. Zu den traditionell ausbildungsschwachen Branchen zählen Erziehung und Unterricht sowie Verkehr und Nachrichten. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass einige Bereiche einen relativ hohen Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften beschäftigen, für die die Ausbildung im tertiären Bildungssystem erfolgt.

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

Wie in den Vorjahren sind die Ausbildungsanstrengungen in Niedersachsen und in Westdeutschland etwa vergleichbar (Westdeutschland 61 Prozent Ausbildungsbeurteilung, 33 Prozent ausbildende Betriebe).

Eine Unterteilung nach der Betriebsgröße ist in der Tabelle 28 nicht ausgewiesen, da hier ein offenkundiger Zusammenhang besteht: Je größer der Betrieb, umso wahrscheinlicher die Beteiligung an der Ausbildung. Allerdings sagt dies über das Ausmaß der Ausbildungsanstrengungen nicht viel aus. In dieser Hinsicht ist Tabelle 29, in der der Umfang der Ausbildung verzeichnet ist, aussagekräftiger. Ende Juni 2008 beschäftigten die Betriebe insgesamt ca. 144.000 Auszubildende einschließlich Beamtenanwärter/-innen. Gegenüber dem Vorjahr ist der Umfang der Ausbildung erstmals seit mehreren Jahren wieder zurückgegangen. Bei den weiblichen Auszubildenden hat die Abwärtsbewegung bereits im Vorjahr eingesetzt und ist deutlich stärker ausgeprägt. Sie haben mit 43 Prozent einen Anteil an der Ausbildung der nicht ganz so hoch ist, wie der an der Erwerbstätigkeit insgesamt (45 Prozent). Dement-

sprechend liegt die Auszubildendenquote für Frauen etwas unter dem entsprechenden Wert für die Gruppe insgesamt. Die Differenzen liegen aber im statistischen Unsicherheitsbereich.

Die Abgrenzung von ausbildungsstarken und ausbildungsschwachen Branchen an Hand der vorigen Tabelle bestätigt sich hier. Gemessen am Anteil an den Auszubildenden unternimmt der Bereich Handel und Reparatur die größten Ausbildungsanstrengungen, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe. Das Baugewerbe liegt allerdings hier nicht auf dem dritten Rang, sondern wird vom Gesundheits- und Sozialwesen überholt. Bezieht man die Zahl der Auszubildenden auf die Erwerbstätigen einer Branche insgesamt und bildet eine Auszubildendenquote, so zeigt sich aber, dass das Baugewerbe trotz verringertem Gesamtumfang immer noch die höchsten Ausbildungsleistungen aufweist und das Verarbeitende Gewerbe deutlich zurückfällt. Bei der Ausbildung des weiblichen Nachwuchses spielen Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen eine große Rolle, während das Baugewerbe auf Grund der Berufsstruktur relativ unbedeutend ist. Zu den eher ausbildungsschwachen Bereichen gehören Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.

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

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. Nicht ganz so eindeutig ist die Situation bei der Ausbildung des weiblichen Nachwuchses.

Tabelle 29: Auszubildende insgesamt einschließlich Beamtenanwärter/-innen in Niedersachsen 2004 bis 2008, Stand: jeweils 30.06.

	Auszubildende insgesamt			Auszubildende Frauen		
	Index 2007=100	Anteile in Prozent b) c)		Index 2007=100	Anteile in Prozent b) c)	
2004 Niedersachsen	91	4,5		90	4,7	
2005 Niedersachsen	93	4,6		97	5,0	
2006 Niedersachsen	97	4,8		102	5,1	
2007 Niedersachsen	100	4,8		100	4,9	
2008 Niedersachsen	98	100	4,6	93	43 ^{d)} 100	4,5
Land-, Forstwirtschaft	126	4	7,8		4	9,0
Verarbeitendes Gewerbe	104	20	4,4		11	4,3
Baugewerbe	101	8	6,3		2	3,4
Handel und Reparatur	100	22	6,2		20	4,8
Verkehr und Nachrichten	115	3	2,3		3	3,7
Kredit-, Versicherungsgewerbe	86	3	4,3		4	5,3
unternehmensnahe Dienstleist.	93	9	3,7		10	4,9
Erziehung, Unterricht	123	5	5,9		6	4,0
Gesundheits-, Sozialwesen	74	10	3,5		19	3,7
Sonstige Dienstleistungen	106	9	6,3		14	7,0
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	84	6	2,8		7	2,9
Bereich Handwerkskammer ^a	102	28	7,5		16	5,5
Bereich IHK ^a	98	66	4,9		59	4,9
Bereich sonstige Kammern ^a	118	12	5,8		18	6,1
keine Kammerzugehörigkeit	95	14	2,8		20	2,9
1-4 Erwerbstätige	96	6	4,2		5	3,1
5-19 Erwerbstätige	98	27	5,1		30	4,9
20-99 Erwerbstätige	87	30	5,0		28	4,4
100-499 Erwerbstätige	107	22	4,3		23	4,5
500 und mehr	112	16	4,0		15	4,6
2008 Westdeutschland	105	4,5			4,4	

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

Lesebeispiel „2008 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildung gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozent auf einen Indexwert von 104 gestiegen. Es sind dort 20 Prozent aller Auszubildenden tätig und von allen Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes sind 4,4 Prozent Auszubildende. Analog für weibliche Auszubildende.

Während die Tabellen 28 und 29 Angaben zum Gesamtumfang der Ausbildung enthalten, informieren die folgenden beiden Tabellen jahrgangsbezogen über das Angebot im ersten Ausbildungsjahr. Dieses ist in der Struktur dem Gesamtumfang ähnlich, im Detail zeigen sich aber Unterschiede, da insbesondere kleinere Betriebe nicht jährlich neue Auszubildende aufnehmen. Aus Tabelle 30 ist zu entnehmen, dass gut ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe im vergangenen Jahr Ausbildungsplätze angeboten hatte, und zwar hochgerechnet 75.000. Gegenüber dem Vorjahr sind sowohl der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot wie die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen etwas gestiegen. Von den angebotenen Stellen konnten 13 Prozent nicht besetzt werden, obwohl die Ausbildungsmarktsituation aus Sicht der Bewerber ziemlich angespannt gewesen ist. 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.

Während die Tabelle 30 das Angebot an Ausbildungsplätzen im vergangenen Ausbildungsjahr 2007/2008 präsentiert, zeigt die folgende Aufstellung die aktuelle Situation im Hinblick auf die Neuabschlüsse. Angegeben ist der Anteil der Betriebe, die bereits neue Ausbildungsverträge geschlossen haben oder dies noch beabsichtigen. Da die Interviews vor Beginn des Ausbildungsjahres stattfanden, handelt es sich bei Angaben zu letzteren eher um Orientierungsgrößen als um präzise Werte.

Tabelle 30: Ausbildungsplatzangebot in den Ausbildungsjahren 2003/2004 bis 2007/2008 in Niedersachsen, Basis: ausbildungsberechtigte Betriebe

Ausbildungsjahr	ausbildungsberechtigte Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot in Prozent	angebotene Ausbildungsstellen		
		in Tausend	Anteil an allen Stellen in Prozent	Anteil der unbesetzten Stellen in Prozent
2003/04 Niedersachsen	36	72		-
2004/05 Niedersachsen	34	66		-
2005/06 Niedersachsen	36	74		-
2006/07 Niedersachsen	33	70		-
2007/08 Niedersachsen	34	75	100	13
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	40	14	18	18
Baugewerbe ^{a)}	31	6	8	20
Handel und Reparatur ^{a)}	31	15	20	10
Übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	28	30	40	14
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	44	4	5	3
Bereich Handwerkskammer ^{c)}	35	21	28	16
Bereich IHK ^{c)}	37	48	63	14
sonstige Kammern ^{c)}	38	12	16	14
keine Kammerzugehörigkeit	24	9	13	4
1-4 Erwerbstätige	20	7	10	13
5-19 Erwerbstätige	31	24	32	26
20-99 Erwerbstätige	60	20	27	10
100-499 Erwerbstätige	78	15	19	6
500 und mehr	99	9	12	1
2007/08 Westdeutschland		594		10

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 „2007/08 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe bieten 40Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im betrachteten Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. Es werden 14.000 Ausbildungsplätze angeboten, die 18 Prozent aller Ausbildungsplätze entsprechen. 18 Prozent der Ausbildungsplätze dieses Wirtschaftsbereichs blieben unbesetzt.

Tabelle 31: Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2008/09, Basis: alle Betriebe bzw. alle ausbildungsberechtigten Betriebe, Anteile in Prozent

	Betriebe mit Abschluss neuer Ausbildungsverträge			
	bereits realisiert		noch beabsichtigt	
	d)	e)	d)	e)
2004/05 Niedersachsen	17	30	4	7
2005/06 Niedersachsen	19	33	3	6
2006/07 Niedersachsen	18	32	4	8
2007/08 Niedersachsen	15	25	6	10
2008/09 Niedersachsen	14	24	4	7
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	19	28	5	7
Baugewerbe ^{a)}	10	14	4	6
Handel, Reparatur ^{a)}	15	23	7	11
Übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	11	21	2	4
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	14	28	2	4
Bereich Handwerkskammer ^{c)}	15	20	4	5
Bereich IHK ^{c)}	16	26	6	9
Bereich sonstige Kammern ^{c)}	25	32	4	5
keine Kammerzugehörigkeit	6	16	1	5
1-4 Erwerbstätige	6	13	0	1
5-19 Erwerbstätige	13	19	6	9
20-99 Erwerbstätige	39	48	7	10
100-499 Erwerbstätige	66	71	14	16
500 und mehr Erwerbstätige	94	98	15	16
sozialvers. Beschäftigung abnehmend	21	29	6	9
sozialvers. Beschäftigung zunehmend	22	31	5	8
2008/09 Westdeutschland		24		8

- 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 „2008/09 Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 19 Prozent der Betriebe bzw. 28 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bereits Ausbildungsverträge für das betrachtete Ausbildungsjahr abgeschlossen und 5 Prozent aller Betriebe bzw. 7 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe planen, dies noch zu tun.

14 Prozent aller Betriebe haben bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies ist erneut ein Rückgang gegenüber der Vorjahresbefragung, wenn auch nur in

geringem Umfang. Dies kann auch kaum noch ausgeglichen werden, da nur 4 Prozent beabsichtigen, bis zum Beginn des Ausbildungsjahres weitere Verträge abzuschließen. Wird dies realisiert bieten 31 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze an. Hat ein Bereich einen hohen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, dann ist die Differenz zwischen den beiden Anteilswerten d) und e) gering. Dies zeigt sich im Baugewerbe und im Bereich der Handwerkskammerbetriebe. Genau umgekehrt verhält es sich im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung und bei Betrieben ohne Kammerzugehörigkeit. Betriebe, die gegenüber dem Vorjahr die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöht haben, bieten etwa gleich viele Ausbildungsplätze an wie Betriebe mit schrumpfender Beschäftigung.

In 21 Prozent aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung haben im Jahr 2008 insgesamt 44.000 Auszubildende ihre Ausbildung nach bestandener Prüfung beendet. Dabei ist der Anteil der weiblichen Absolventen mit 48 Prozent höher als der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen insgesamt (45 Prozent). Die Zahl der erfolgreichen Absolventen – männlich wie weiblich – ist gegenüber dem Vorjahr wieder gesunken. Eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung ist eine gute Voraussetzung für die künftigen Arbeitsmarktchancen der Arbeitskräfte. Gleichwohl ist sie keine Garantie für einen problemlosen Start ins Berufsleben, wie die relativ hohe Arbeitslosigkeit in der Gruppe der betrieblich qualifizierten 20- bis 25-Jährigen zeigt. Im konjunkturell günstigen Jahr 2000 konnte ein Anteil von 58 Prozent der erfolgreichen Absolventen im Betrieb verbleiben. In den folgenden Jahren sank der Wert ab und hatte 2004 ein Niveau von 50 Prozent erreicht. Erfreulicherweise ist dieser Anteil wieder angestiegen, von 2007 auf 2008 sogar sehr deutlich. Die Situation bei den weiblichen Absolventen ist – wie in früheren Jahren häufiger – zwar ungünstiger als in der Gesamtgruppe, aber mit einer Übernahmequote von 60 Prozent noch relativ gut.

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 überdurchschnittlich hoch ist, gilt dies für letztgenannten nicht. 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. Im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung könnte eine solche Situation bestehen.

Tabelle 32: Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und Übernahmequoten in Niedersachsen 2004 bis 2008, Basis: Betriebe mit erfolgreichen Absolventen

	erfolgreiche Ausbildungsabsolventen			erfolgreiche Ausbildungsabsolventen Frauen		
	insgesamt		Übernahmequote in Prozent e)	insgesamt		Übernahmequote in Prozent e)
	in Tausend	in Prozent d)		in Tausend	in Prozent d)	
2004 Niedersachsen	56		50	28		47
2005 Niedersachsen	50		52	26		52
2006 Niedersachsen	43		52	20		53
2007 Niedersachsen	48		56	23		56
2008 Niedersachsen	44	100	65	21	100	60
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	8	18	80	2	10	63
Baugewerbe ^{a)}	3	8	68	0	2	81
Handel und Reparatur ^{a)}	11	24	75	4	21	72
Übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	18	41	54	13	59	54
Org. o. E., öffentliche Verwaltung ^{a)}	2	5	77	1	6	66
Bereich Handwerkskammer ^{c)}	11	25	58	4	18	51
Bereich IHK ^{c)}	30	67	74	12	58	71
Bereich sonstige Kammern ^{c)}	5	11	52	4	20	54
keine Kammerzugehörigkeit	7	15	50	4	19	42
1-19 Erwerbstätige	14	32	57	8	37	50
20-99 Erwerbstätige	14	31	71	6	28	72
100-499 Erwerbstätige	10	22	62	5	22	59
500 und mehr	7	15	77	3	13	68
Betr. mit Arbeitskräftebedarf	13	29	70	6	29	65
Betr. ohne Arbeitskräftebedarf	31	71	63	15	71	58

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

Lesebeispiel „Verarbeitendes Gewerbe“: Im Verarbeitenden Gewerbe haben 8.000 Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht 18 Prozent aller erfolgreichen Absolventen. Von allen erfolgreichen Absolventen der Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe sind 80 Prozent übernommen worden. Analog für weibliche Auszubildende.

Differenziert man die Betrachtung nach den für die Ausbildung zuständigen Kammern fällt vor allem auf, dass Ausbildungsbetriebe aus dem Zuständigkeitsbereich der sonstigen Kammern und im kammerfreien Bereich wie in den Vorjahren geringe Übernahmequoten aufweisen. Im Hinblick auf die Betriebsgröße weisen mittlere Betriebe mit 20-99 Erwerbstätigen die günstigste Übernahmesituation aus.

Den letzten Zeilen der Tabelle liegt die Erwartung zu Grunde, dass Betriebe mit aktuellem Arbeitskräftebedarf relativ mehr Absolventen übernehmen als solche ohne aktuellen Bedarf. Ein Blick auf die Tabelle zeigt, dass die dort angegebenen Werte damit vereinbar sind. Da es sich nur um eine bivariate Analyse handelt, ist allerdings Vorsicht bei der Interpretation angebracht.

4.5 Fort- und Weiterbildung

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

Betrachtet man zunächst die Betriebe, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung fördern, so zeigt sich, dass ihr Anteil gegenüber den Vorjahren gestiegen ist und im ersten Halbjahr 2008 bei 48 Prozent liegt.

Auch der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, hat sich erhöht und zwar von 21 auf 25 Prozent. Frauen partizipieren in höherem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen. Sie stellen 49 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer und nur 45 Prozent der Erwerbstätigen. Dementsprechend ist der Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Frauen höher als der entsprechende Prozentwert für die Gesamtgruppe.

Tabelle 33: Betriebe mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007 und 2008 in Niedersachsen, Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe mit Weiter- bildung	Erwerbstätige mit Weiterbildung ^{a)}			
		insgesamt		Frauen	
		b)	c)	b)	c)
2003 Niedersachsen	45	100	22	40 ^{d)} 100	21
2005 Niedersachsen	44	100	21	46 ^{d)} 100	22
2007 Niedersachsen	45	100	21	51 ^{d)} 100	24
2008 Niedersachsen	48	100	25	49 ^{d)} 100	28
Land-, Forstwirtschaft	49	1	14	1	10
Verarbeitendes Gewerbe	33	13	16	6	14
Baugewerbe	37	4	15	1	13
Handel, Reparatur	45	18	28	19	29
Verkehr, Nachrichten	42	5	24	3	29
Kredit-, Versicherungsgewerbe	91	6	54	7	53
Unternehmensnahe Dienstleistungen	52	10	24	9	26
Erziehung, Unterricht	81	5	28	7	32
Gesundheits-, Sozialwesen	73	17	32	28	33
Sonstige Dienstleistungen	22	4	14	4	14
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	63	14	38	14	35
1-4 Erwerbstätige	29	5	18	5	21
5-19 Erwerbstätige	56	24	25	30	30
20-99 Erwerbstätige	77	30	28	31	30
100-499 Erwerbstätige	92	24	25	21	26
500 und mehr	97	17	24	13	24
nichtausbildende Betriebe	40	32	24	36	28
ausbildende Betriebe	65	68	25	64	28
Betriebe ohne Mitarbeitervertretung	42	38	23	43	27
Betriebe mit Mitarbeitervertretung	72	62	27	57	28

- a) Sofern die Betriebe in der Befragung Teilnehmerfälle statt Personen angegeben haben, wurden diese unter Verwendung von branchen- und größenklassenspezifischen Durchschnittswerten in teilnehmende Personen umgerechnet.
b) Anteil an allen Erwerbstätigen bzw. erwerbstätigen Frauen mit Weiterbildung.
c) Anteil an allen Erwerbstätigen bzw. erwerbstätigen Frauen der Teilgruppe.
d) Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Beschäftigten mit Weiterbildung.

Lesebeispiel Verarbeitendes Gewerbe: Im Verarbeitenden Gewerbe fördern 33 Prozent der Betriebe Weiterbildung wobei 16 Prozent der Erwerbstätigen in den Genuss der Maßnahmen kommen. Von allen Erwerbstätigen mit Weiterbildung sind 13 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Analog bei den Frauen.

Differenziert man die Betrachtung nach Branchen, so zeigt sich ein hohes Weiterbildungsengagement in den Bereichen Kredit- und Versicherungsgewerbe, Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie Gesundheits- und Sozialwesen; bei letzteren sowohl in Bezug auf den Anteil der Betriebe mit Weiterbildung als auch auf die Weiterbildungsquote. Eine deutlich unterdurchschnittliche Nutzung von Weiterbildung weisen die sonstigen Dienstleistungen sowie das Baugewerbe aus. In den sonstigen Dienstleistungen sind die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten verhältnismäßig gering, so dass sich diese Branche weder an der Aus- noch an der Weiterbildung nennenswert beteiligen muss. Im Baugewerbe sind vor allem allgemeine berufsfachliche Qualifikationen erforderlich, welche durch hohe Ausbildungsleistungen im Rahmen der intensiv betriebenen betrieblichen Ausbildung vermittelt werden, so dass auch hier auf hohe Weiterbildungsaktivitäten verzichtet werden kann.

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

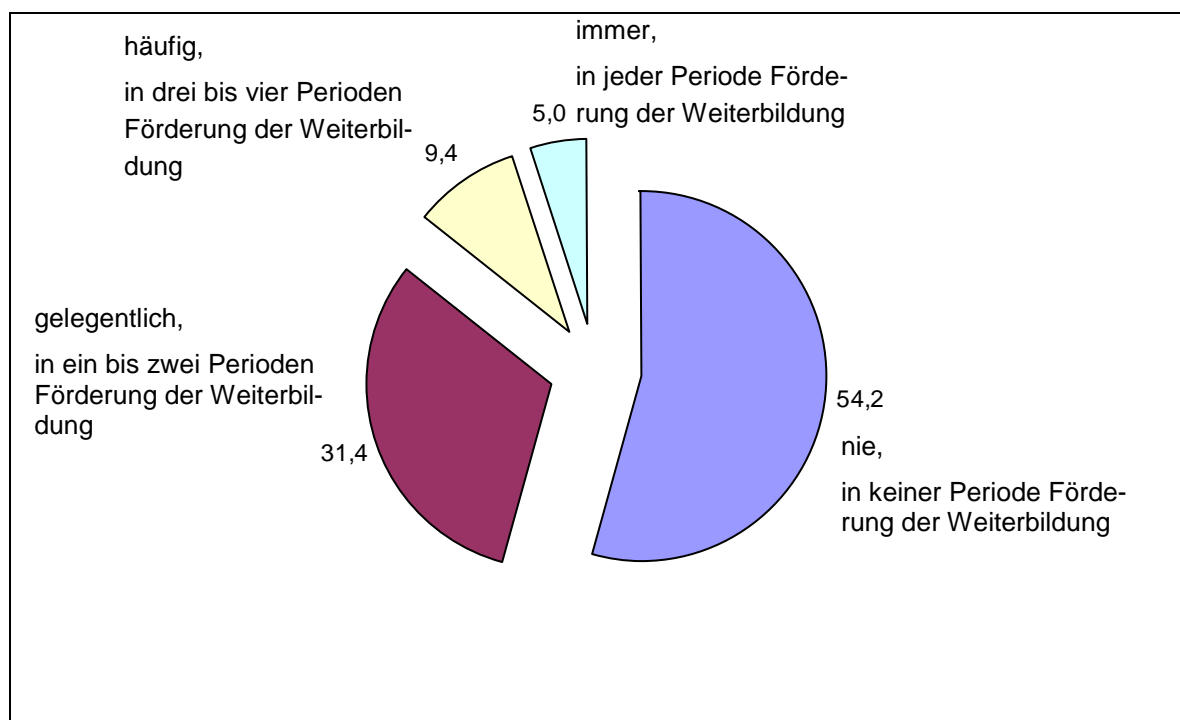
In vielen Fällen stehen die betriebliche Berufsausbildung und die Fort- und Weiterbildung in einem komplementären Verhältnis. In der Ausbildung steht die Vermittlung allgemeiner Berufsqualifikationen im Vordergrund, die dann durch spezifische Qualifikationen im Rahmen der Weiterbildung ergänzt werden. Die Nutzung von externen Kursen im Rahmen der Weiterbildung spricht allerdings dafür, dass die vermittelten Qualifikationen nicht ausschließlich betriebsspezifisch ausgerichtet sind. Die Komplementarität der beiden Bildungsformen müsste darin zum Ausdruck kommen, dass ausbildende Betriebe ein höheres Maß an Weiterbildung aufweisen als nichtausbildende. Dies ist für die Gesamtgruppe auch der Fall, wenngleich der Unterschied nicht groß ist. Bei Frauen ist die Weiterbildungsquote für beide Gruppen gleich.

Die Aufwendungen für die Fort- und Weiterbildung werden häufig von beiden Seiten - Unternehmen und Arbeitnehmern – gemeinsam getragen. Die Unternehmen tragen überwiegend die direkten monetären Kosten und die Beschäftigten wenden Ressourcen in Form von Zeit und Anstrengungen auf. Beide Seiten haben dadurch Interesse an längerfristigen Beschäftigungsbeziehungen, welche durch Kündigungen und Entlassungen verhindert werden. Kollektive Mitarbeitervertretungen wie Betriebs- und Personalräte, Belegschaftssprecher oder runde Tische können eine Verbesserung des Informationsaustausches herbeiführen und das gegenseitige Vertrauen stärken, so dass ineffiziente Trennungen vermieden werden können. Dies macht Weiterbildungsinvestitionen attraktiver. In Betrieben mit Mitarbeitervertretungen er-

gibt sich demnach ein etwas höheres Maß an Weiterbildungsaktivitäten, wie die letzten beiden Zeilen der Tabelle 33 ausweisen.

Nach den in Tabelle 33 ausgewiesenen Werten Querschnittsinformationen für verschiedene Jahre haben jeweils zwischen vierzig und fünfzig Prozent der Betriebe Weiterbildung gefördert. Im Prinzip ist es mit diesen Werten vereinbar, dass über den gesamten Zeitraum 2001 bis 2008 gesehen, jeder Betrieb mindestens ein Mal Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt hat. Auch wenn man eine Längsschnittbetrachtung vornimmt, wie sie der folgenden Abbildung zu Grunde liegt, kann das nicht ausgeschlossen werden, weil die Weiterbildung zunächst nur im zweijährigen Rhythmus abgefragt wurde und sich die Fragen jeweils nur auf das erste Halbjahr beziehen. Es ist aber unwahrscheinlich, dass Weiterbildung tatsächlich so weit verbreitet ist. Etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe gibt an, in keiner der fünf Teilperioden an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt zu sein. Ein knappes Drittel beteiligte sich gelegentlich, jeder zehnte Betrieb häufig und jeder zwanzigste immer.¹⁵

Abbildung 14: Häufigkeit der Förderung von Weiterbildung jeweils im 1. Halbjahr, Basis: Betriebe mit Teilnahme an den Befragungen 2001, 2003, 2005, 2007 und 2008, Anteile in Prozent



¹⁵ Die Werte wurden mit Längsschnittfaktoren für 2000 bis 2007 hochgerechnet. Dadurch ergibt sich eine zweifache Ungenauigkeit. Zum einen sind die Unsicherheitsbereiche bei der Längsschnitthochrechnung generell größer, zum anderen wird hier die Struktur des Jahres 2007 zugrunde gelegt, da die entsprechenden Hochrechnungsfaktoren für 2000 bis 2008 noch nicht verfügbar sind.

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

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

Untergliedert man Tabelle 34 nach Größenklassen, erhält man ein recht eindeutiges Bild: Je größer der Betrieb, desto vielfältiger die angewendeten Weiterbildungsformen. Besonders auffällig sind die Unterschiede zwischen großen und kleinen Firmen bei innovativen Weiterbildungsmaßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel sowie Qualitäts- und Werkstattzirkeln.

Tabelle 34: Betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im 1. Halbjahr 2003 und 2008 in Niedersachsen; Basis: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

Bereich	externe Kurse	interne Kurse	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen	Arbeitsplatzwechsel (job rotation)	selbstgesteuertes Lernen	Qualitäts-Werksatzirkerl
2003 Niedersachsen	81	32	35	47	2	17	8
2008 Niedersachsen	86	50	46	54	6	23	11
Land- und Forstwirtschaft	49	24	58	70	-	36	-
Verarbeitendes Gewerbe	88	48	56	52	13	18	16
Baugewerbe	81	13	32	45	-	17	2
Handel, Reparatur	75	59	46	42	7	17	7
Verkehr, Nachrichten	69	71	24	11	4	31	8
Kredit-, Versicherungsgewerbe	100	70	69	41	1	26	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	95	44	50	72	3	35	9
Erziehung, Unterricht	92	60	40	70	0	32	8
Gesundheits-, Sozialwesen	93	56	50	62	11	19	32
Sonstige Dienstleistungen	71	43	38	34	15	11	2
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	89	60	41	70	4	22	22
1-4 Erwerbstätige	91	39	34	52	-	25	2
5-19 Erwerbstätige	83	46	45	48	7	21	11
20-99 Erwerbstätige	88	71	62	64	7	22	22
100-499 Erwerbstätige	93	79	67	72	15	36	23
500 Erwerbstätige und mehr	98	100	84	95	41	38	38
2008 Westdeutschland	82	50	53	48	5	18	9

4.6 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 verblei-

ben sie meist lange Zeit in diesem Zustand und haben nur geringe Wiederbeschäftigungschancen im ersten Arbeitsmarkt. In der kurzfristigen 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 Arbeitspotenzials abgeschwächt werden kann und auch die Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherungssysteme vermindert werden können. Auch auf betrieblicher Ebene kann die verlängerte Beschäftigung 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).

In der aktuellen Welle sind wie in den Jahren 2002 und 2006 Angaben zum Anteil der älteren Arbeitnehmer enthalten. Jeder dritte niedersächsische Betrieb beschäftigt überhaupt keine Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind. Hierunter sind natürlich viele Klein- und praktisch keine Großbetriebe. Ein knappes weiteres Viertel verfügt über eine relativ junge Belegschaft (bis unter 20 Prozent der Beschäftigten sind über 50 Jahre) und bei jedem fünften 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. 22 Prozent. Im Zeitvergleich ist der Anteil der älteren Beschäftigten etwas gestiegen.

Besonders häufig ist die Beschäftigung von Älteren in den Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowie in den Bereichen Verkehr und Nachrichten und Erziehung und Unterricht. Umgekehrt ist die Belegschaft in den unternehmensnahen und sonstigen Dienstleistungen sowie im Baugewerbe verhältnismäßig jung.

Tabelle 35: Anteil der Beschäftigten, der über 50 Jahre alt ist in niedersächsischen Betrieben 2002, 2006 und 2008, 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
2008 Niedersachsen	33	11	12	11	13	20
Land- und Forstwirtschaft	32	11	18	7	11	21
Verarbeitendes Gewerbe	6	12	25	29	23	5
Baugewerbe	21	24	28	12	7	8
Handel, Reparatur	17	21	23	14	14	11
Verkehr, Nachrichten	5	20	22	17	24	12
Kredit-, Versicherungsgewerbe	7	17	33	23	17	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	23	22	18	9	9
Erziehung, Unterricht	9	20	26	15	22	9
Gesundheits-, Sozialwesen	13	11	19	25	21	11
Sonstige Dienstleistungen	33	18	16	8	9	14
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	4	3	19	22	35	18
1-4 Erwerbstätige	57	–	–	5	7	31
5-19 Erwerbstätige	19	16	19	14	18	14
20-99 Erwerbstätige	3	29	27	21	15	61
100-499 Erwerbstätige	–	18	30	26	22	3
500 und mehr	–	8	20	36	34	2
Betrieb vor 1990 gegründet	7	15	24	23	21	9
1990 oder später gegründet	27	17	20	14	11	10
Betrieb mit Betriebsrat	1	10	27	30	28	5
Betrieb ohne Betriebsrat	21	19	20	14	13	13
wachsender Betrieb 2000 – 08 ^{a)}	10	18	24	20	15	14
schrumpfender Betrieb 2000 – 08 ^{a)}	17	10	16	14	23	20
2008 Westdeutschland	36	10	13	12	13	16

a) Die Werte sind mit den Längsschnitthochrechnungsfaktoren 2000-2007 hochgerechnet.

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 der Tabelle ausgewiesene Unterschied zwischen Betrieben mit und ohne kollektives 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 2008 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 36: Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen 2002, 2006 und 2008, 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
2008 Niedersachsen	85	9	1	2	4	6
Verarbeitendes Gewerbe	81	14	2	2	3	9
Baugewerbe	93	3	–	–	3	2
Handel und Reparatur	88	7	0	2	1	3
Übrige Dienstleistungen ^{a)}	85	8	1	1	4	7
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	61	37	8	5	17	19
2008 Westdeutschland	82	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.

Betriebe, die ältere Arbeitnehmer beschäftigten, werden zusätzlich nach betrieblichen Maßnahmen gefragt, die sich auf diese Personengruppe beziehen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 36 dargestellt. Ein Großteil der Betriebe ergreift 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 den Vorjahren ist die Häufigkeit des Einsatzes bei einigen Maßnahmen etwas zurückgegangen (z.B. Altersteilzeit), bei anderen angestiegen (Weiterbildung).

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. Hier wird auch 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.

4.7 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden

Die wöchentliche Arbeitszeit in den niedersächsischen Betrieben betrug im vergangenen Jahr 39,4 Stunden (Tabelle 37), wobei die meisten Betriebe relativ eng bei diesem Durchschnittswert lagen. Knapp vier Fünftel aller Betriebe haben Zeiten zwischen 38,5 bis 40,5 Stunden (Tabelle 38) mit 40 Stunden als häufigstem Einzelwert (51 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 37,8 Stunden im Bereich Erziehung und Unterricht bis 41,2 Stunden bei Verkehr und Nachrichten, auf der Basis einzelner Betriebe reicht sie sogar von unter 30 bis zu 60 Stunden und mehr. Während sich die vereinbarte Wochenarbeitszeit über viele Dekaden hinweg nur in eine Richtung bewegt hat – nämlich in Richtung Verkürzung – hat sich seit 2004 eine Verlängerung um ca. 40 Minuten ergeben, die allerdings im Wesentlichen bereits in der Zeit von 2004 auf 2006 umgesetzt wurde. Obwohl die durchschnittliche Arbeitszeit gestiegen ist, hat sich für mehr als die Hälfte aller Betriebe keine Änderung gegenüber 2006 ergeben und in einem kleineren Teil sind auch Verkürzungen vorgekommen.

Tabelle 37: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe 2002, 2004, 2006 und 2008.

	Die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ... Std. pro Woche
2002 Niedersachsen	38,9
2004 Niedersachsen	38,7
2006 Niedersachsen	39,3
2008 Niedersachsen	39,4
Land-, Forstwirtschaft	39,9
Verarbeitendes Gewerbe	38,9
Baugewerbe	39,4
Handel, Reparatur	39,9
Verkehr, Nachrichten	41,2
Kredit-, Versicherungsgewerbe	39,1
unternehmensnahe Dienstleistungen	39,6
Erziehung, Unterricht	37,8
Gesundheits-, Sozialwesen	38,4
sonstige Dienstleistungen	39,4
Org. ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	38,9
1-4 Erwerbstätige	39,7
5-19 Erwerbstätige	39,2
20-99 Erwerbstätige	39,4
100-499 Erwerbstätige	38,9
500 und mehr	38,0

Tabelle 38: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit niedersächsischer Betriebe nach Arbeitszeitklassen 2008

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt ... pro Woche	in Tausend	in Prozent
bis unter 35 Stunden	8	4
35 bis unter 37,5 Stunden	9	5
37,5 bis unter 38,5 Stunden	11	6
38,5 bis unter 39,5 Stunden	39	23
39,5 bis unter 40,5 Stunden	96	56
40,5 und mehr Stunden	10	6
durchschnittliche Wochenarbeitszeit Niedersachsen	39,4 Stunden	

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 39 ausweist, lag dieser Wert in den Jahren 2001 und 2003 etwas über und 2005 sowie 2007 unter 50 Prozent. Mit der Verbesserung der Wirtschaftslage im letzten Jahr wird er wohl auch 2008 weiter ansteigen. Beson-

ders häufig wird dies Instrument im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen genutzt (ca. 55 Prozent), vergleichsweise wenig eingesetzt wird es im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung (ca. 35 Prozent). Dieses Muster ist über die Zeit relativ stabil.

Tabelle 39: Überstunden in den Jahren 2001, 2003, 2005, 2007 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	
2007 Niedersachsen	86	47	100
darunter Ausgleich			
nicht vorgesehen	8	4	9
ausschließlich durch Freizeit	41	23	48
Vergütung und Freizeit	29	16	34
ausschließlich durch Vergütung	8	4	9
Erwerbstätige mit ausbezahlten Überstunden	386	13	17

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

b) Anteil an Betrieben mit Überstunden bzw. an Erwerbstätigen 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. 82 Prozent der Betriebe gleichen Überstunden zumindest teilweise durch Freizeit aus. Unbezahlte Überstunden finden sich in 9 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 40. In relativ vielen Betrieben wird der Samstag in die reguläre Arbeitszeit einbezogen, in knapp jedem fünften Betrieb auch der Sonntag. Besonders häufig findet sich dies Muster in Gaststätten, das in der Tabelle zu den sonstigen Dienstleistungen gehört, im Verkehrswesen und Gesundheits- und Sozialwesen. Dies sind die drei Bereiche mit dem vielfältigsten Einsatz arbeitszeitpolitischer Instrumente. 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. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im

Bereich Erziehung und Unterricht ist die Instrumentenvielfalt verhältnismäßig gering. 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 40: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in niedersächsischen Betrieben 2006 und 2008, Anteile in Prozent ^{a)}

	Ständige/regelmäßige Samstagsarbeit	Bedarfsabhängige Sams- tagsarbeit	Ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit	Versetzte Arbeitszeiten	Schichtarbeit	Vertrauensarbeitszeit	Änderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten	Arbeitszeitkorridore	Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung
2006 Niedersachsen	37	49	21	36	11	16	27	3	2
2008 Niedersachsen	35	56	18	39	9	31	34	4	3
Land-, Forstwirtschaft	50	67	43	23	1	21	17	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	17	66	9	29	20	27	29	8	3
Baugewerbe	7	84	0	26	1	18	27	0	8
Handel, Reparatur	64	47	10	40	7	21	31	3	1
Verkehr, Nachrichten	46	59	33	58	10	46	30	0	7
Kredit-, Versicherungsgewerbe	10	28	0	38	0	14	18	3	1
unternehmensn. Dienstleistungen	7	52	8	32	6	49	38	9	2
Erziehung, Unterricht	8	27	4	29	4	42	30	7	3
Gesundheits-, Sozialwesen	28	50	26	62	19	42	54	5	3
sonstige Dienstleistungen	68	57	50	43	12	18	38	0	2
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	7	57	17	30	3	56	45	10	0
1-4 Erwerbstätige	29	58	13	31	1	32	27	3	3
5-19 Erwerbstätige	38	55	20	41	8	29	37	2	3
20-99 Erwerbstätige	46	49	27	53	31	29	45	10	2
100-499 Erwerbstätige	38	57	29	56	58	61	46	25	7
500 und mehr	51	60	48	72	83	56	65	35	14
2008 Westdeutschland	34	50	15	31	9	27	24	3	1

a) Die Prozentsätze addieren sich nicht zu Hundert, da Mehrfachantworten möglich waren.

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 52 Prozent davon alle Beschäftigten in das Zeitmanagement einbezogen, in den anderen

nur Teile der Belegschaft (im Durchschnitt 79 Prozent). Insgesamt werden für 42 Prozent aller Beschäftigten Arbeitszeitkonten geführt. Gegenüber den Vorjahren ist der Anteil etwas angestiegen.

Tabelle 41: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in niedersächsischen Betrieben 2002, 2004, 2006 und 2008

	Betriebe mit Arbeitszeit- konten	Betriebe mit geplanten Arbeitszeit- konten	Erwerbstätige mit vorhandenen Ar- beitszeitkonten	
	a)		b)	c)
2002 Niedersachsen	25	3		
2004 Niedersachsen	24	3	1.197	40
2006 Niedersachsen	21	3	1.206	40
2008 Niedersachsen	23	3	1.311	42
Land-, Forstwirtschaft	11	9	14	20
Verarbeitendes Gewerbe	36	5	458	69
Baugewerbe	38	5	81	43
Handel, Reparatur	20	0	146	29
Verkehr, Nachrichten	8	1	37	21
Kredit-, Versicherungsgewerbe	25	0	44	50
unternehmensnahe Dienstleistungen	20	2	144	42
Erziehung, Unterricht	33	11	47	36
Gesundheits-, Sozialwesen	21	6	128	31
sonstige Dienstleistungen	15	1	46	22
Org. o.E., öffentliche Verwaltung	37	3	161	54
1-4 Erwerbstätige	9	0	21	11
5-19 Erwerbstätige	28	5	174	23
20-99 Erwerbstätige	48	5	343	40
100-499 Erwerbstätige	63	7	409	54
500 und mehr	85	4	380	68
2008 Westdeutschland				

- a) Anteil an allen Betrieben der Kategorie in Prozent.
b) Anzahl der betroffenen Erwerbstätigen in Tsd.
c) Anteil an allen Erwerbstätigen der Kategorie in Prozent.

Relativ weit verbreitet sind Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe (69 Prozent der Beschäftigten) und in der öffentlichen Verwaltung einschließlich Organisationen ohne Erwerbszweck (54 Prozent der Beschäftigten), während man sie im Bereich Verkehr und Nachrichten sowie in den sonstigen Dienstleistungen eher selten findet (21 bzw. 22 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 Aus-

gestaltung 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 selten vor und finden sich am ehesten im Baugewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung.

Tabelle 42: Ausgleichszeiträume und Langzeitkonten in niedersächsischen Betrieben im Jahr 2008, Basis: Betriebe mit Arbeitszeitkonten

	Anteile an ... in Prozent	
	Betrieben	Erwerbstätigen
Betriebe mit Arbeitszeitkonten	100	100
Ausgleichszeitraum		
bis zu einem halben Jahr	20	17
bis zu einem Jahr	34	36
über ein Jahr	4	5
kein fester Ausgleichszeitraum	42	42
mit Langzeitkonten (Mehrfachnennungen)	2	22
darunter Ausgleich durch	100	
Langzeitfreistellungen	33	
Weiterbildungszeiten	19	
Verkürzung der Lebensarbeitszeit	17	
Freistellungen für Familienzeiten	21	
Sonstiges	10	

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. 2006 wurde festgestellt, dass in mehr als der Hälfte der Betriebe kein Insolvenzschutz besteht und er war auch nur in 1 Prozent der Betriebe geplant.

5 Wirtschaftliche Lage

5.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

Da die Betriebsbefragung im Sommer 2008 durchgeführt wurde, stützen sich die folgenden Angaben überwiegend auf das abgeschlossene Berichtsjahr 2007. Die allgemeine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage, die 2006 eingesetzt hatte, müsste daher in den nachfolgenden Tabellen deutlich werden.

Das Geschäftsvolumen kann in unterschiedlichen Einheiten gemessen werden. So ist für 9,5 Prozent der Betriebe, die vor allem aus den Branchen Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck stammen, das Haushaltsvolumen relevant. Ganz wenige Betriebe gehören zu den Versicherungen, die ihr Geschäftsvolumen durch die Beitragssumme messen (0,2 Prozent) und 0,7 Prozent sind Banken, für die die Bruttozins- und Provisionserträge sowie das Handelsergebnis relevant sind. Zusammengenommen sind dies lediglich 10,4 Prozent der Betriebe. 89,6 Prozent messen ihr Geschäftsvolumen durch den Umsatz. Für diese Betriebe liegen Angaben zum Umsatz vor. Da aber 23 Prozent der Befragten die Antwort auf diese sensible Frage verweigerte, werden für die Betriebe mit fehlenden Angaben die Werte geschätzt. Nichtantwortern werden die Mittelwerte aus der nach Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichteten Stichprobe zugewiesen. Die hochgerechneten Angaben zum Geschäftsvolumen haben daher ein über das Übliche hinausgehendes Maß an Unschärfe.

Insgesamt haben die niedersächsischen Betriebe im Jahr 2007 einen Umsatz von durchschnittlich 3,1 Millionen Euro erwirtschaftet, ein Wert, der dem des Vorjahres entspricht. Der Durchschnitt wird durch einige umsatzstarke Betriebe nach oben verzerrt, so dass auch ein Ausweis nach Quartilen erfolgt. Dem Median (50 Prozent-Perzentil) zufolge befinden sich die umsatzstärksten Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und die umsatzschwächsten bei den übrigen Dienstleistungen. Im Baugewerbe gibt es relativ wenig „Umsatzriesen“, so dass die Differenz zwischen Mittelwert und Median hier verhältnismäßig klein ist, während es sich im Verarbeitenden Gewerbe genau gegensätzlich verhält.

Tabelle 43: Umsatz der niedersächsischen Betriebe 2004 - 2007; Basis: Betriebe mit Umsatz^{a)}

Bereich	Perzentile in Tausend €			Umsatzvolumen		
	25	50	75	Mittelwert in Tausend €	Summe in Milliarden €	Anteil in Prozent
2004 Niedersachsen	171	391	1.000	2.505	403	100
2005 Niedersachsen	176	440	1.100	2.700	431	100
2006 Niedersachsen	180	400	1.035	3.114	500	100
2007 Niedersachsen	150	450	1.000	3.138	520	100
Verarbeitendes Gewerbe	240	900	2.800	15.739	264	51
Baugewerbe	106	400	901	982	19	4
Handel und Reparatur	310	565	1.677	3.081	127	25
übrige Dienstleistungen ^{b)}	96	211	580	1.056	81	16
1-4 Erwerbstätige	75	152	336	267	19	4
5-19 Erwerbstätige	350	609	1.200	927	68	13
20-99 Erwerbstätige	1.600	3.300	7.295	5.917	102	20
100-499 Erwerbstätige	12.616	28.000	53.072	44.456	125	24
500 und mehr	61.000	170.000	600.000	776.932	206	39

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

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

Die angesprochenen Datenprobleme übertragen sich in die Berechnung der Kennziffer Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, d. h. die Arbeitsproduktivität, die ergänzend zur Kennzeichnung der wirtschaftlichen Lage herangezogen werden kann. Gemessen am Median wie am Mittelwert ist die Produktivität in Niedersachsen leicht gestiegen. Differenziert nach Branchen findet man im Verarbeitenden Gewerbe die höchste Arbeitsproduktivität unabhängig davon, ob man den Median oder den Durchschnitt zum Vergleich heranzieht. Den niedrigsten Wert erhält man ausgehend vom Median (Durchschnitt) bei den übrigen Dienstleistungen (im Baugewerbe). Den größten Anteil an der gesamten Bruttowertschöpfung in Niedersachsen hat wie in den Vorjahren das Verarbeitende Gewerbe, gefolgt von den übrigen Dienstleistungen. Die Baubranche hat – ebenso wie beim Umsatz – den geringsten Anteil. Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt, dass die Produktivität in etwa mit der Betriebsgröße steigt.

Die Region Westdeutschland ist für viele niedersächsische Betriebe vor allem im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur sowie den meisten Dienstleistungsbranchen das dominante Absatzgebiet (nicht in der Tabelle). Ein Großteil des Umsatzes (71 Prozent) wurde durch Verkauf an Firmen in Westdeutschland erzielt. Auf Ostdeutschland entfielen ungefähr 8 Prozent und auf das Ausland ca. 21 Prozent. Die stärkste überregionale Orientierung findet sich im Verarbeitenden Gewerbe.

Tabelle 44: Bruttowertschöpfung (BWS = Umsatz minus Vorleistungen) der niedersächsischen Betriebe 2004 bis 2007, Basis: Betriebe mit Umsatz ^{a)}

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
2006 Niedersachsen	19	35	60	49	127	100
2007 Niedersachsen	19	34	64	50	155	100
Verarbeitendes Gewerbe	28	38	64	54	68	44
Baugewerbe	22	40	56	45	9	6
Handel und Reparatur	19	43	70	60	31	20
übrige Dienstleistungen ^{b)}	16	28	48	39	39	25
1-4 Erwerbstätige	17	30	64	47	7	5
5-19 Erwerbstätige	20	34	56	48	26	16
20-99 Erwerbstätige	21	45	74	61	34	22
100-499 Erwerbstätige	44	69	108	93	37	24
500 und mehr	41	64	135	177	51	33

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 Ansteigen der Nachfrage nach den in den Betrieben produzierten Gütern und Dienstleistungen, erhielten Beschäftigung und Investitionstätigkeit positive Impulse. Wie Tabelle 45 ausweist, kommen zwei von fünf Betrieben mit den vorhandenen Ressourcen nicht aus. Da die Personaldecke in vielen Firmen in den letzten Jahren ausgedünnt wurde, käme es hier häufiger zu Engpässen. Insgesamt (26+10) Prozent der Betriebe benötigen zusätzliche Arbeitskräfte bei einem Nachfrageschub. Zusätzliche Investitionen wären weniger häufig erforderlich. In Westdeutschland ist die Lage im Großen und Ganzen ähnlich, zusätzliche Anlagen wären allerdings in etwas geringerem Umfang notwendig.

Die größten Reservekapazitäten sind in den Bereichen Handel und Reparatur sowie sonstige Dienstleistungen vorhanden, gefolgt von den unternehmensnahen Dienstleistungen. Relativ eng ist die Situation im Verkehrs- und Nachrichtengewerbe. Hier wären in 60 Prozent der Betriebe zusätzliches Personal erforderlich und in 36 Prozent zusätzliche Anlagen. Ähnlich sieht es auch in Großbetrieben aus.

Tabelle 45: Möglichkeit zur Erzielung eines höheren Umsatzes in Betrieben in Niedersachsen 2008, Anteile in Prozent, Basis: Betriebe mit Umsatz

	Bei erhöhter Nachfrage wäre eine Umsatzsteigerung			
	möglich mit vorhandenen Ressourcen	nur möglich mit ...		
		zusätzlichem Personal	zusätzlichen Anlagen	zusätzlichem Personal & Anlagen
Niedersachsen	60	26	4	10
Land-, Forstwirtschaft	49	25	9	17
Verarbeitendes Gewerbe	51	30	4	15
Baugewerbe	52	33	4	11
Handel, Reparatur	71	20	2	7
Verkehr, Nachrichten	40	24	0	36
Unternehmensn. Dienstleistungen	62	30	0	8
Gesundheits-, Sozialwesen	55	30	2	13
Sonstige Dienstleistungen	71	18	8	3
1-4 Erwerbstätige	58	26	3	13
5-19 Erwerbstätige	64	25	4	7
20-99 Erwerbstätige	57	30	2	11
100-499 Erwerbstätige	49	30	1	20
500 Erwerbstätige u. mehr	39	34	8	19
Westdeutschland	62	36 ^{a)}	9 ^{b)}	-

a) Wert umfasst die beiden Spalten „zusätzliches Personal“ und „zusätzliches Personal & Anlagen“.

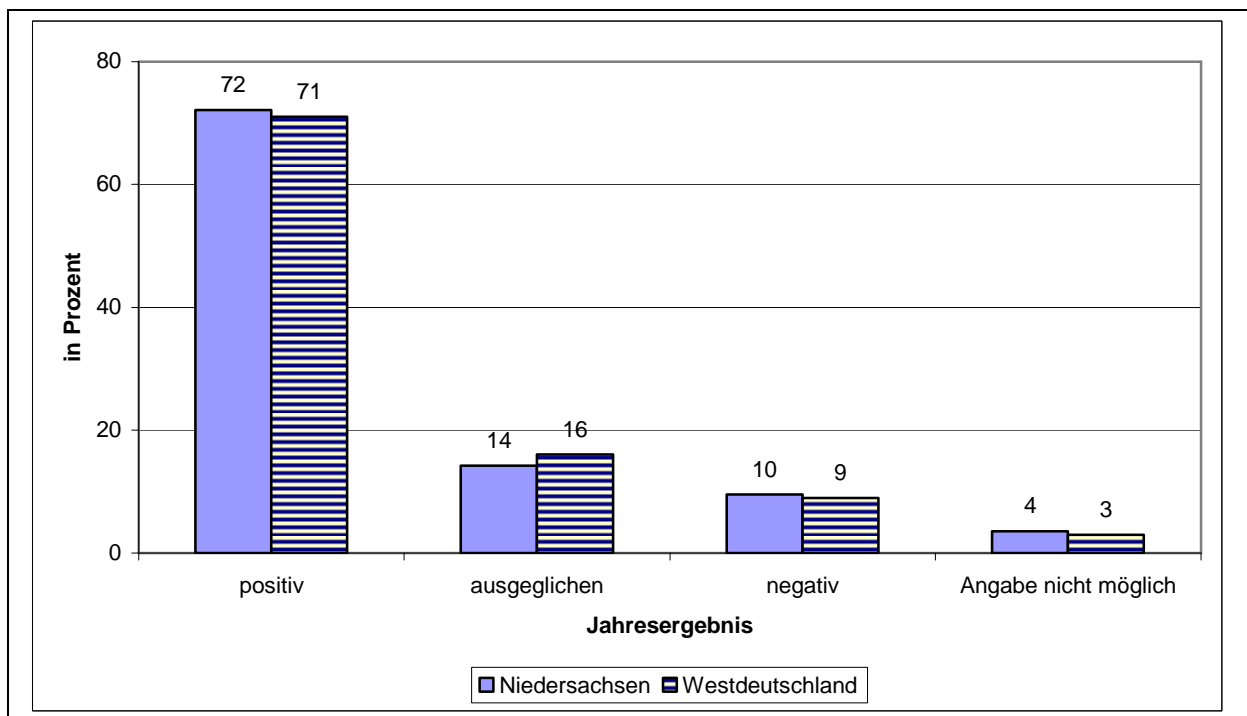
b) Wert umfasst die beiden Spalten „zusätzliche Anlagen“ und „zusätzliches Personal & Anlagen“.

In der Befragung wurde wie in den Vorjahren auch erfasst, wie die weitere Entwicklung der Geschäftstätigkeit von den Betrieben eingeschätzt wird. Auf eine Darstellung der Ergebnisse wird aber verzichtet, weil sich durch die Finanz- und Wirtschaftskrise die Rahmendaten seit der Befragung erheblich verschlechtert haben.

5.2 Ertragslage

Die Ertragslage gehört zu den kritischen Größen, über die bei nicht publizitätspflichtigen Unternehmen meist keine genauen Angaben zu erhalten sind. Es wird daher nur abgefragt, ob das Jahresergebnis (Reingewinn) positiv, ausgeglichen oder negativ ist und die Betriebe werden um eine subjektive Bewertung gebeten. Abbildung 15 zeigt, dass 72 Prozent der Betriebe 2007 ein positives und 10 Prozent ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet haben. Diese Situation ist im Vergleich zum Vorjahr stabil und stimmt auch in etwa mit der in der Vergleichsregion Westdeutschland überein.

Abbildung 15: Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2007; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung



Etwas mehr als ein Drittel der Betriebe schätzen dabei die Ertragslage als gut bis sehr gut ein, ein gleich hoher Anteil als befriedigend. Mit mangelhaft urteilt jeder Zehnte, und dies ist nicht überraschend, da es auch dem Anteil an Betrieben mit negativem Reingewinn entspricht. In der subjektiven Einschätzung hat sich die Ertragslage im Durchschnitt gegenüber dem Vorjahr etwas verschlechtert. Die Gesamtnote sinkt von 2,9 auf 3,0. Dies ist aber immer noch der zweitbeste Wert innerhalb des betrachteten Zeitraums. Die leichte Verschlechterung hat viele Branchen erfasst, wobei im Baugewerbe die Abwärtstendenz am ausgeprägtesten ist. Verschlechtert hat sich auch die Ertragslage in den meisten Betriebsgrößenklassen; dabei beurteilen insbesondere die großen Betriebe (mit mehr als 500 Erwerbstätigen) ihre Ertragslage aber noch relativ gut (Note 2,3). Im Vergleich zu Westdeutschland zeigt sich kein wesentlicher Unterschied.

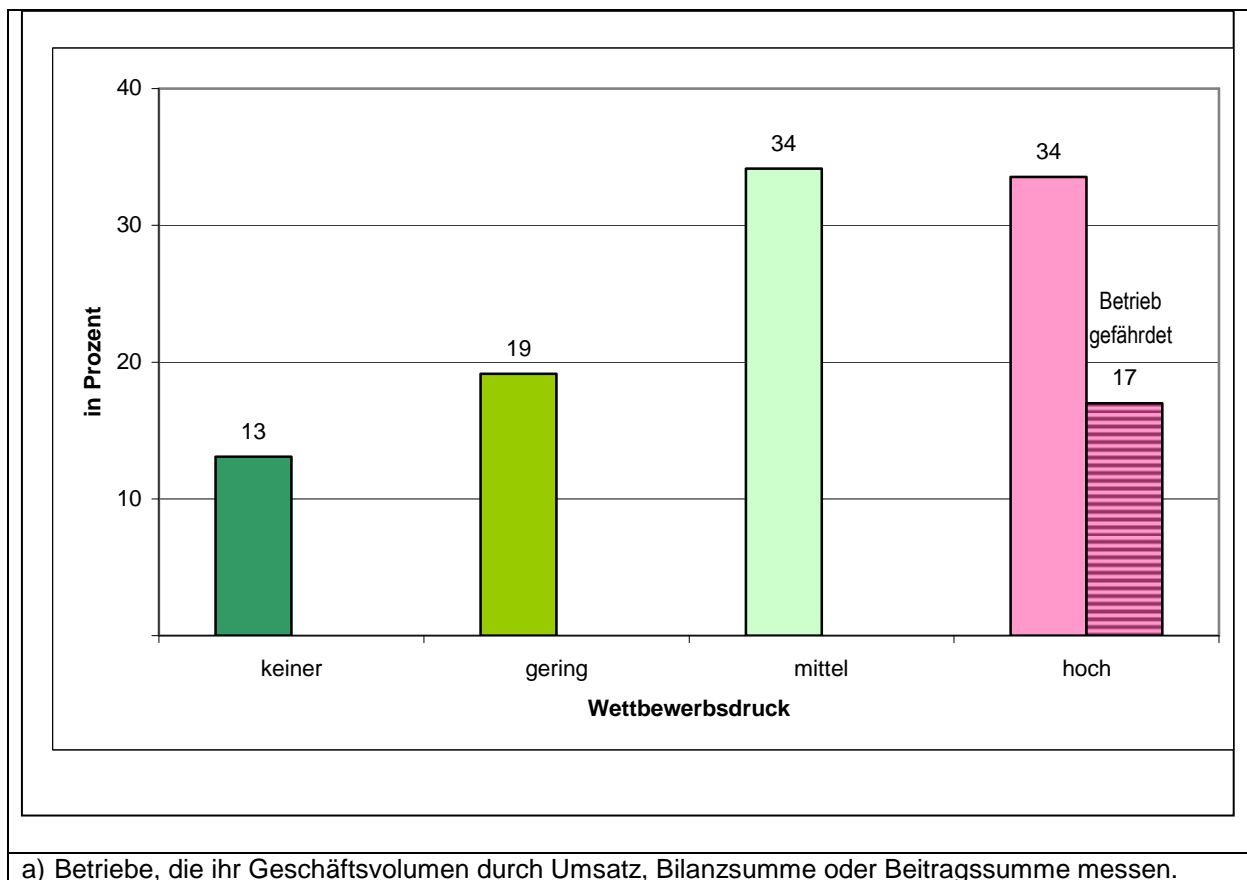
Tabelle 46: Ertragslage niedersächsischer Betriebe 2002 bis 2007; Basis: Betriebe mit Ertragsermittlung

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
2006 Niedersachsen	6	31	35	20	8	2,9
2007 Niedersachsen	4	31	35	20	10	3,0
Verarbeitendes Gewerbe	5	23	42	23	7	3,1
Baugewerbe	-	25	34	22	19	3,4
Handel und Reparatur	2	31	32	22	13	3,1
übrige Dienstleistungen ^{a)}	5	33	37	19	6	2,7
1-4 Erwerbstätige	3	24	42	23	8	3,1
5-19 Erwerbstätige	4	36	31	18	11	2,8
20-99 Erwerbstätige	6	40	26	18	10	2,7
100-499 Erwerbstätige	11	39	29	12	9	2,6
500 und mehr	12	45	25	12	6	2,3
2007 Westdeutschland	4	29	39	19	8	3,0

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

Die Ertragslage der Betriebe ist negativ korreliert mit dem Wettbewerbsdruck, d.h. je höher der Wettbewerbsdruck, umso schlechter ist die Ertragslage. Schließt man die öffentlichen Betriebe aus, dann zeigt sich, dass jeweils etwa ein Drittel der Betriebe von keinem bzw. geringem Druck, mittlerem Druck und hohem Druck berichten. Bei der letztgenannten Kategorie ist für die Hälfte der Betriebe der Wettbewerbsdruck so groß, dass sie die weitere Existenz ihres Betriebes als gefährdet ansehen.

Abbildung 16: Wettbewerbsdruck niedersächsischer Betriebe 2008; Basis: Betriebe der Privatwirtschaft^{a)}



5.3 Investitionen und Innovationen

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 47 zeigt, sehen 14 Prozent der Betriebe ihre Anlagen auf dem neuesten Stand und 46 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 Verarbeitenden Gewerbe sagen dies allerdings 6 Prozent. Die Einschätzungen sind geringfügig schlechter als in der Vergleichsregion Westdeutschland. Die Modernität der Anlagen korrespondiert in etwa mit den Investitionsanstrengungen der Firmen im Vorjahr.

Tabelle 47: Technischer Stand der Anlagen und Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe 2007 und 2008, Anteile in Prozent

Bereich	Die technischen Anlagen sind					Durchschnitts- note
	auf dem neuesten Stand Note 1 Note 2	durch- schnittlich Note 3 Note 4	völlig veraltet Note 5	
2007 Niedersachsen	16	44	36	4	0	2,3
2008 Niedersachsen	14	46	37	3	0	2,3
darunter mit Investitionstätigkeit 2007	18	51	28	3	0	2,2
2008 Westdeutschland	19	46	31	4	0	2,2

Tabelle 48: Investitionstätigkeit der niedersächsischen Betriebe 2004 bis 2007 nach Einsatzfeldern, Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich.

Bereich	Be- triebe mit Inv. c)	Grundstücke, Gebäude		EDV, IuK-Technik		Produktions- anlagen, Betriebsaus- stattung		Verkehrs- mittel, Transport- systeme	
		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
2006 Niedersachsen	52	9	17	36	68	30	56	18	34
2007 Niedersachsen	52	10	20	32	62	32	60	20	37
Verarbeitendes Gewerbe	58	12	21	35	60	43	74	25	43
Baugewerbe	55	6	11	28	50	29	52	31	57
Handel und Reparatur	39	5	13	28	72	22	55	11	27
übrige Dienstleistungen ^{b)}	53	9	18	35	66	30	57	18	34
Org. o.E., öff. Verwaltung	47	26	55	29	63	21	45	10	22
1-4 Erwerbstätige	43	8	23	23	52	25	58	14	30
5-19 Erwerbstätige	55	9	14	35	64	32	58	22	41
20-99 Erwerbstätige	72	19	26	51	70	48	67	30	40
100-499 Erwerbstätige	79	33	43	69	83	65	78	38	47
500 und mehr	90	66	69	76	80	78	81	45	47
2007 Westdeutschland	53	7	14	31	58	33	62	17	32

- 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.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2007 haben wie im Vorjahr insgesamt mehr als die Hälfte aller Betriebe (52 Prozent) Investitionen vorgenommen. Der Anteil der Betriebe mit Investitionen nimmt dabei mit der Betriebsgröße deutlich zu. Besonders investitionsfreudig waren die Firmen im Verarbeitenden Gewerbe, während sich der Bereich Handel und Reparatur verhaltener zeigt. Schwerpunkte der Investitionstätigkeiten waren wie in den Vorjahren Investitionen in die EDV und in IuK-Technologien (62 Prozent der Betriebe mit Investitionen), gefolgt von Investitionen in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung (60 Prozent), in Verkehrsmittel und Transportbetriebe (37 Prozent) sowie in Grundstücke und Gebäude (20 Prozent). Eine Differenzierung offenbart Gemeinsamkeiten wie Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Gemeinsam ist allen Branchen, dass jeweils mehr als die Hälfte der investierenden Betriebe dies in IuK-Technologien tut. Abweichungen zeigen sich bei Investitionen in Produktionsanlagen sowie Transport- und Verkehrssysteme, wo ca. 30 bis 40 Prozentpunkte Unterschied bestehen zwischen denen, die dem Bereich großes Gewicht zumessen, und ihren Gegenpolen.

Tabelle 49: Investitionsvolumen niedersächsischer Betriebe 2004 bis 2007; Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitionsvolumen			Anteil der Erweiterungs- investitionen in Prozent
	Summe in Millionen €	Anteil in Prozent	Mittelwert in Tausend €	
2004 Niedersachsen	19.330	100	194	41
2005 Niedersachsen	16.055	100	164	48
2006 Niedersachsen	16.995	100	187	47
2007 Niedersachsen	17.308	100	189	36
Verarbeitendes Gewerbe ^{a)}	3.856	22	406	37
Baugewerbe ^{a)}	608	4	61	27
Handel und Reparatur ^{a)}	1.745	10	114	42
übrige Dienstleistungen ^{a) b)}	7.508	43	167	35
Org. o.E., öff. Verwaltung ^{a)}	1.411	8	433	26
1-4 Erwerbstätige	890	5	28	25
5-19 Erwerbstätige	3.338	20	80	22
20-99 Erwerbstätige	5.413	31	360	43
100-499 Erwerbstätige	4.172	24	1.534	41
500 und mehr	3.496	20	12.045	35
2007 Westdeutschland	179.546	100	214	40

a) Wegen fehlender Branchen addieren sich die Teilwerte nicht zu den Gesamtwerten.

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

Im Jahr 2007 investierten die niedersächsischen Betriebe insgesamt ungefähr 17 Milliarden Euro und im Durchschnitt 189.000 Euro (Tabelle 49). Sowohl die Investi-

onssumme insgesamt als auch der Wert pro Betrieb ist im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gestiegen. Von den gesamten Investitionen entfielen 36 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen. Eine Differenzierung nach Branchen und Größenklassen zeigt wieder deutliche Unterschiede. So entfielen 22 Prozent des Investitionsvolumens auf das Verarbeitende Gewerbe, dessen Betriebe im Durchschnitt 406.000 Euro investierten, und nur 4 Prozent auf das Baugewerbe mit einer durchschnittlichen Investitionssumme von 61.000 Euro. Im Baugewerbe und im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung ist eine Erhöhung der Investitionsausgaben gegenüber 2006 zu verzeichnen, in den anderen Bereichen sind diese gesunken. Erweiterungsinvestitionen haben einen Anteil zwischen 26 und 42 Prozent und haben ebenfalls gegenüber dem Vorjahr in fast allen Bereichen an Bedeutung verloren.

Tabelle 50 enthält die unterschiedlichen Finanzierungsquellen, welche die Betriebe für ihre Investitionen heranziehen. Es überwiegt mit 66 Prozent die Finanzierung durch Eigenmittel, und zwar vor allem aus den laufenden Einnahmen (Cash-flow) heraus. An zweiter Stelle stehen Darlehen und Kredite (24 Prozent). Letztere haben gegenüber 2004 an Bedeutung verloren. Der Anteil an Fördermitteln ist in etwa stabil geblieben. Die Differenzierung nach Branchen ergibt, dass in den meisten Branchen und allen Betriebsgrößenklassen mindestens gut 50 Prozent mit Eigenmittel finanziert werden. Im Verarbeitenden Gewerbe und bei Großbetrieben steigt dieser Wert auf etwa 70 Prozent an. Kredite und Darlehen spielen im Baugewerbe eine relativ große Rolle und öffentliche Fördermittel sind vor allem für Organisationen ohne Erwerbszweck von erheblicher quantitativer Bedeutung. In der wirtschaftspolitischen Diskussion wird häufig beklagt, dass auf Grund von Informationsbeschränkungen und komplizierter Antragsverfahren Kleinbetriebe nur wenig Zugang zu öffentlichen Fördermitteln haben. Dies wird aber durch die in der Tabelle dargestellten Ergebnisse nicht bestätigt, da die Förderanteile relativ stark schwanken.

In den vergangenen Jahren wurde häufiger behauptet, dass der Zugang zu Darlehen und Krediten für kleinere Betriebe bei privaten Kreditinstituten erschwert wurde. In die Betriebsbefragung wurde daher eine entsprechende Frage aufgenommen, deren Ergebnisse ebenfalls in Tabelle 50 ausgewiesen sind. Im niedersächsischen Landesdurchschnitt berichten 2004 wie 2007 6 Prozent der Betriebe über entsprechende Probleme, die eine Verzögerung oder Verringerung der Investitionstätigkeit zu Folge hatten. Dabei zeigt sich zwischen Klein- und Mittelbetrieben kein relevanter Unterschied, aber Großbetriebe sind offensichtlich kaum von diesem Problem betroffen. Differenziert man die Betrachtung nach der Rechtsform der Firma (nicht in der Tabelle ausgewiesen), dann berichten Einzelgesellschaften und GmbHS im Vergleich zu den anderen Rechtsformen häufiger über Kreditzugangsprobleme (je 7 Prozent).

Tabelle 50: Finanzierungsquellen der Investitionen der Betriebe in 2007;
Basis: Betriebe mit Investitionen

Bereich	Investitions- volumen in Millionen € (=100%)	Finanzierungsquelle Anteil in Prozent			Förder- mittel	Probleme bei der Fremd- kapital- beschaffung Anteil in Prozent
		Cash- Flow	Eigenmittel sonstige	Darle- hen und Kredite		
2004 Niedersachsen	19.330	52	11	28	9	6
2007 Niedersachsen	17.308	56	10	24	10	6
Verarbeitendes Gewerbe	3.856	61	13	19	2	10
Baugewerbe	608	47	12	41	0	7
Handel und Reparatur	1.745	59	13	27	1	3
übrige Dienstleistungen ^{a)}	7.508	51	5	28	16	7
Org. o.E., öff. Verwaltung	1.411	35	11	13	33	0
1-4 Erwerbstätige	890	63	6	30	1	7
5-19 Erwerbstätige	3.338	45	5	35	15	4
20-99 Erwerbstätige	5.413	56	13	26	5	7
100-499 Erwerbstätige	4.172	57	10	15	18	5
500 und mehr	3.496	61	8	14	7	0
2007 Westdeutschland	168.639	57	12	22	8	6

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

Die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Region hängt maßgeblich vom Innovationsverhalten der Betriebe ab. Tabelle 51 gibt Auskunft über die Art und das Ausmaß von Produktinnovationen in Niedersachsen 2007. Unter Produktinnovationen werden Weiterentwicklungen von Produkten, Sortimentserweiterungen sowie Marktneuheiten zusammengefasst. Sie fanden in 23 Prozent der Betriebe statt und machen den Großteil der Produktinnovationen aus. Sortimentserweiterungen wurden in 14 Prozent der Betriebe vorgenommen und hatten dort einen Anteil von 14 Prozent am Umsatz. Marktneuheiten gab es nur in wenigen Betrieben (4 Prozent). Allerdings ist der Anteil der Marktneuheiten am Umsatz in diesen Betrieben mit 28 Prozent recht hoch. Eine Aufgliederung nach Branchen und Größenklassen zeigt einige Unterschiede. So sind Produktinnovationen in größeren Betrieben häufiger zu finden, aber ihr Umsatzanteil ist in kleineren Betrieben größer. Dies lässt darauf schließen, dass kleinere innovierende Betriebe stärker von ihren Produktinnovationen abhängig sind als größere innovierende Betriebe. Weiterentwicklungen und Sortimentserweiterungen sind überdurchschnittlich häufig im Verarbeitenden Gewerbe anzutreffen. Dem Produktangebot entsprechend sind Sortimentserweiterungen und Marktneuheiten kaum in der öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbzweck vorzufinden.

Tabelle 51: Produkt- und Prozessinnovationen der Betriebe in Niedersachsen im Jahr 2007; Anteile der Betriebe in Prozent

Bereich	Produktinnovationen			Prozess- entwicklung
	Weiterent- wicklung von Produkten	Sortiments- erweiterung	Markt- neuheiten	
2007 Niedersachsen	35	18	6	13
Verarbeitendes Gewerbe	46	23	8	19
Baugewerbe	38	15	4	14
Handel und Reparatur	31	25	9	14
übrige Dienstleistungen ^{a)}	36	17	6	12
Org. o.E., öff. Verwaltung	35	10	3	22
1-4 Erwerbstätige	30	15	6	7
5-19 Erwerbstätige	36	18	6	16
20-99 Erwerbstätige	45	27	10	22
100-499 Erwerbstätige	55	23	11	43
500 und mehr	69	33	18	39
2007 Westdeutschland	32	20	6	12

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

Für die betriebliche Beschäftigungsentwicklung spielt auch eine Rolle, ob der Betrieb Verfahren entwickelt oder eingeführt hat, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessern. Hier fallen die Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentliche Verwaltung sowohl im Branchenvergleich als auch im Vergleich mit Westdeutschland heraus (22 Prozent).

5.4 Tarifbindung, übertarifliche Bezahlung und betriebliche Bündnisse

Wohl auch wegen der im Berichtszeitraum günstigen Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes hat sich die wissenschaftliche und politische Diskussion um den Rückgang der Flächentarifbindung abgeschwächt. Insbesondere im politischen Raum ist die Debatte um Mindestlöhne, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Mindestarbeitsbedingungen-Gesetz in den Vordergrund gerückt. Zum Teil ist diese Schwerpunktverlagerung der arbeitsmarktpolitischen Kontroversen auch Ausdruck der rückläufigen Kraft der Tarifpartner bei der Festlegung von Löhnen, Arbeitszeiten und weiteren Normen, die für eine Branche gelten.

Betrachtet man zunächst die Entwicklung der Tarifbindung der Betriebe und der davon erfassten Erwerbstätigen (Tabelle 52), so zeigt sich, dass der Prozentsatz der Betriebe mit einem Branchentarifvertrag weiter rückläufig ist. Er sinkt von 50 Prozent (2002) auf 35 Prozent (2008) und geht im Vergleich mit dem Jahr 2007 noch einmal

um 2 Prozentpunkte zurück. Bei den Erwerbstätigen ist diese Entwicklung mit 65 Prozent (2002) und 50 Prozent (2007) ebenso markant. Auffällig ist jedoch, dass die Branchentarifvertragsbindung der Erwerbstätigen von 2007 bis 2008 um 2 Prozentpunkte gestiegen ist. Diese Entwicklung wird nicht völlig durch eine abnehmende Abdeckung der Haus- und Firmentarifverträge kompensiert, so dass der Anteil der nicht durch Tarifverträge betroffenen Erwerbstätigen etwas zurückgegangen ist.

Differenziert man nach Branchen, so zeigt sich weiterhin die Sonderstellung des Baugewerbes mit dem höchsten Tarifbindungsgrad. Diese ist, wie auch schon früher betont wurde, auf Besonderheiten in der Organisation der dualen beruflichen Ausbildung zurückzuführen. Weiterhin weisen Bereiche wie Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht, die kaum oder gar nicht marktwirtschaftlich organisiert sind, hohe Bindungsgrade auf. Zudem ist die Tarifbindung in wirtschaftlichen Sektoren, die eher großbetrieblich geprägt sind (z. B. Kredit- und Versicherungsgewerbe) überdurchschnittlich hoch. Umgekehrt gilt weiterhin, dass Betriebe im Wirtschaftsbereich unternehmensnahe Dienstleistungen für eine Tarifbindung kaum zugänglich erscheinen. Für diesen stark wachsenden, wettbewerbsintensiven Bereich, der zudem durch viele kleinere Betriebe und Neugründungen sowie durch viele ausscheidende Betriebe geprägt und in dem viele zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, ist das herrschende System der Lohnfindung weiterhin unattraktiv.

Nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass in den beiden kleinsten Klassen sowohl die Bindung von Betrieben als auch die der davon erfassten Erwerbstätigen im Vergleich der Jahre 2008 und 2007 rückläufig ist, während für die beiden größten Klassen eine genau entgegengesetzte Entwicklung feststellbar ist. Das tarifliche Lohnsetzungsregime scheint sich mithin zu polarisieren. Für kleinere Betriebe wird es zunehmend weniger attraktiv, für größere gewinnt es an Anziehungskraft. Die Gründe für diese Polarisierung sind nur schwer genauer zu bestimmen, sie könnten jedoch mit der weiter unten noch genauer zu erläuternden Nutzung von Vereinbarungen zur Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung zu tun haben.

Tabelle 52: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Niedersachsen 2002 bis 2008; Anteile in Prozent

Bereich	Betriebe				Erwerbstätige			
	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	ohne Tarif	davon mit Ori- entierung am Bran- chen- tarif	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	ohne Tarif	davon mit Ori- entierung am Bran- chen- tarif
2002 Niedersachsen	50	3	47	30	65	11	24	46
2003 Niedersachsen	46	3	51	39	61	13	26	53
2004 Niedersachsen	45	3	52	38	60	11	29	50
2005 Niedersachsen	39	4	57	39	56	12	32	49
2006 Niedersachsen	39	3	58	42	55	11	34	50
2007 Niedersachsen	37	4	59	44	50	12	38	53
2008 Niedersachsen	35	4	61	43	52	11	37	54
Land-, Forstwirtschaft	46	0	54	52	50	0	50	58
Verarbeitendes Gewerbe	33	4	63	61	46	24	30	66
Baugewerbe	62	2	36	53	69	8	23	65
Handel und Reparatur	32	3	65	42	43	6	51	55
Verkehr, Nachrichten	23	12	66	39	47	8	45	46
Kredit-, Versicherungsgewerbe	56	1	43	78	64	13	23	85
unternehmensnahe Dienstleistung	14	1	85	26	41	3	56	32
Erziehung, Unterricht	46	12	42	44	59	12	29	67
Gesundheits-, Sozialwesen	31	9	60	41	49	14	36	56
sonstige Dienstleistungen	33	3	64	47	43	7	50	58
Org. o. E., öffentliche Verwaltung	63	6	31	42	91	3	6	54
1-4 Erwerbstätige	27	2	71	35	28	2	70	43
5-19 Erwerbstätige	39	4	57	49	38	5	57	51
20-99 Erwerbstätige	48	9	43	62	49	10	41	60
100-499 Erwerbstätige	61	15	24	53	62	14	24	54
500 und mehr	85	7	8	100	73	22	5	100
2008 Westdeutschland	34	3	62	41				

Insgesamt steht die niedersächsische Entwicklung der Tarifbindung im Großen und Ganzen im Einklang mit der Entwicklung in der Referenzregion Westdeutschland.

Tarifliche Regelungen im Entgeltbereich haben, von den noch zu diskutierenden Ausnahmen abgesehen, den Charakter von Mindestbedingungen. Betriebe können

jedoch übertariflich entlohnen. Für eine übertarifliche Entlohnung lassen sich folgende Gründe anführen: Ausdifferenzierung der tariflichen Lohnstruktur, Stärkung der Leistungsmotivation der Belegschaften, Gewinnung zusätzlicher, besonders auch qualifizierter Arbeitnehmer mit entsprechenden Rückwirkungen auf die Entlohnung von bereits Beschäftigten und Aktivitäten von Betriebsräten (zweite Lohnrunde).

Tabelle 53: Übertarifliche Bezahlung nach Betrieben und Erwerbstätigen in Niedersachsen 2000 und 2004 bis 2008; Basis: tarifgebundene Betriebe, Anteile in Prozent

Jahr	Betriebe übertariflich zahlend	Beschäftigte übertariflich bezahlt
2000	43	41
2004	29	39
2005	29	37
2006	34	45
2007	38	45
2008	31	38

Tabelle 53 zeigt, dass der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Entlohnung wie der Anteil der davon profitierenden Beschäftigten ab 2000 zunächst gefallen und ab 2005 gestiegen ist. Die seit 2006 verbesserte wirtschaftliche Lage dürfte zu dieser Zunahme beigetragen haben. Diese mag die Verhandlungsposition von Betriebsräten gestärkt haben, sie kann die Bereitschaft von Betrieben, die Belegschaften an der verbesserten Ertragssituation mit dem Ziel einer Stärkung der Leistungsmotivation zu beteiligen, erhöht haben und auch die zunehmende Konkurrenz um Arbeitskräfte kann zu diesen Entgelterhöhungen geführt haben. Wie die Differenzen zwischen Betriebsanteilen und Beschäftigtenanteilen zeigen, sind es ab 2004 vor allem größere Betriebe, die übertariflich entlohnen. Bemerkenswert ist der Einbruch der übertariflichen Entlohnung im Erhebungsjahr 2008. Mit der sich verdüsternden konjunkturellen Situation gehen sowohl die Betriebs- als auch die Beschäftigtenanteile deutlich zurück.

Informationen über die Höhe der übertariflichen Entlohnung im Vergleich der Jahre 2008 und 2006 enthält die Tabelle 54. Die Betriebsanteile sind um 3 Prozentpunkte, die Erwerbstätigenanteile um 7 Prozentpunkte gesunken. Während bei den geringeren übertariflichen Zuschlägen (bis 5%), die mit der Ausdifferenzierung der betrieblichen Lohnstrukturen erklärt werden könnten, eine Zunahme der Betriebs- als auch der Beschäftigtenanteile vorliegt, fallen bei den Zuschlägen der mittleren Kategorie (5 bis 10%) drastische Einbrüche auf. Bei den hohen Zuschlägen (über 10%) hingegen haben die Betriebsanteile deutlich zugenommen, während die Beschäftigtenanteile

annähernd konstant geblieben sind. Geht man davon aus, dass besonders größere und ertragstärkere Betriebe hohe übertarifliche Zuschläge zahlen, dann weist auch dieser Befund auf eine stärkere Ausdifferenzierung der Lohnstruktur hin. Beschäftigte mit vergleichbaren Qualifikationen werden zunehmend unterschiedlich entlohnt, und zwar in Abhängigkeit von dem Betrieb, der sie beschäftigt.

Tabelle 54: Übertarifliche Bezahlung nach Betrieben und Erwerbstätigen in Niedersachsen 2006 und 2008; Anteile in Prozent

	Betriebe		Erwerbstätige	
	2006	2008	2006	2008
Tarifgebundene Betriebe	100	100	100	100
übertariflich zahlend	34	31	45	38
alle	100	100	100	100
bis 5 %	32	42	31	44
über 5 bis 10 %	53	37	39	25
über 10 %	15	21	30	31

In dem Bericht über „Beschäftigungstrends für Niedersachsen 2006“ wurden Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung (Bündnisse für Arbeit, Öffnungsklauseln) eingehend diskutiert. Wir nehmen diese Diskussion an dieser Stelle auf und diskutieren die wesentlichen Änderungen zwischen 2008 und 2006. Der Ausgangspunkt ist wiederum die Überlegung, dass Öffnungsklauseln das System der Branchentarifverträge durch eine Flexibilisierung stützen können. Rechtsgrundlage von Öffnungsklauseln ist § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes, wonach vom Tarifvertrag abweichende Regelungen, die für die Beschäftigten ungünstiger ausfallen, nur dann zulässig sind, wenn sie im Tarifvertrag explizit vorgesehen sind. Die Tarifvertragsparteien verzichten damit auf einen Teil ihrer Regelungskompetenz und delegieren diesen an die betrieblichen Verhandlungspartner. Diese können damit den besonderen Bedingungen des jeweiligen Betriebs Rechnung tragen. Die Tarifpartner behalten sich häufig das Recht vor, die Realisierung der betrieblichen Regelungen von ihrer Zustimmung abhängig zu machen. Öffnungsklauseln spielten anfänglich eine große Rolle bei der Regelung der Arbeitszeiten und der Arbeitszeitflexibilisierung. In den letzten Jahren werden sie auch zunehmend für betriebliche Abweichungen bei den tariflichen Entgelten vereinbart.

Wie auch in dem Bericht für das Jahr 2006 verzichten wir auf eine Hochrechnung und berücksichtigen stattdessen die Stichprobenergebnisse. Bei der Hochrechnung wird die Situation der Betriebe abgebildet, die stark durch Kleinbetriebe geprägt wird. Hier steht aber die Situation der Beschäftigten im Vordergrund, die besser durch die

Stichprobenergebnisse dargestellt wird, da dort die großen Betriebe überproportional vertreten sind.

Tabelle 55: Häufigkeit von Vereinbarungen zur Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung in Niedersachsen 2008, Basis: Betriebe der Stichprobe

	N	Beschäftigungssicherung				weiß nicht absolut
		ja		nein		
		absolut	in %	absolut	in %	
alle Betriebe	1040	96	9	937	91	5
Betriebe mit Branchentarifvertrag	496	62	13	429	86	5
Betriebe mit Haustarifvertrag	83	21	25	62	75	--
Betriebe ohne Tarifbindung	459	13	3	446	97	--
Betriebe mit Betriebsrat/Personalrat	378	83	22	293	77	2
Betriebe m. anderer Form der Mitbestimmung	111	5	5	106	95	--
Betriebe ohne Mitbestimmung	548	7	1	538	98	3
Verarbeitendes Gewerbe	242	43	18	198	82	1
Baugewerbe	75	5	7	69	92	1
Handel und Reparatur	158	4	3	154	97	--
übrige Dienstleistungen	442	34	8	406	92	2
öff. Verwaltung und Org. o. Erwerbs.	74	7	89	66	10	1
private Wirtschaft	887	80	9	804	91	3
öffentliche Wirtschaft ^{a)}	153	16	11	135	88	2
1 bis 4 Erwerbstätige	162	1	1	161	99	--
5 bis 19 Erwerbstätige	285	3	1	280	98	2
20 bis 99 Erwerbstätige	308	27	9	279	90	2
100 bis 499 Erwerbstätige	219	45	20	173	79	1
500 und mehr	66	20	30	46	70	--

a) Betriebe die ihr Geschäftsvolumen mit einem Haushalt messen.

Wie Tabelle 55 zeigt, hatten 2008 13 Prozent aller Betriebe mit einem Branchentarifvertrag ein Bündnis für Arbeit vereinbart (2006: 10 Prozent). Von allen Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat waren es 22 Prozent (2006: 18,8 Prozent). Die Anteile der Bündnisbetriebe haben mithin in dieser Zweijahresperiode deutlich zugenommen. Bündnisbetriebe konzentrieren sich auf das Verarbeitende Gewerbe und im Jahr 2008 besonders auf Organisationen ohne Erwerbszweck und die öffentliche Verwaltung. Sie spielen in Kleinbetrieben in beiden Jahren keine Rolle und sind besonders stark in Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) vertreten. In dieser Größenklasse ist der Anteil der Bündnisbetriebe von 24,2 (2006) auf 30 (2008) Prozent gestiegen. Betriebliche Bündnisse finden sich mithin vor allem in größeren, tarifgebundenen Betrieben mit betrieblicher Mitbestimmung und dies offensichtlich

mit steigender Tendenz. Aus Tabelle 56 geht zudem hervor, dass Bündnisse für Arbeit eine relativ lange Laufzeit haben. So sind von allen 2008 existierenden Bündnissen 66,7 Prozent 2006 oder früher abgeschlossen worden.

Tabelle 56: Abschlussjahr in Niedersachsen 2006 und 2008, Basis: Betriebe der Stichprobe mit einer Vereinbarung zur Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung

Vereinbarung zur Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung	Zahl der Betriebe 2006 (N = 95)		Zahl der Betriebe 2008 (N = 96)	
	absolut	in %	absolut	in % ^{a)}
Abschluss				
vor 2000	7	7,4	4	4,2
2000 bis 2003	14	14,7	7	7,3
2004	18	18,9	9	9,4
2005	36	37,9	17	17,7
2006	20	21,1	27	28,1
2007	--	--	18	18,8
2008	--	--	12	12,5

a) Werte addieren sich nicht zu 100%, da fehlende Angaben zum Abschlussjahr vorhanden waren.

Die Existenz eines Betriebsrats ist eine wichtige Voraussetzung für ein Bündnis für Arbeit. Ein Grund hierfür ist, dass es den Tarifvertragsparteien leichter fällt, einem Bündnis zuzustimmen, wenn es zwischen Management und Betriebsrat ausgehandelt wurde. Es wurde bereits thematisiert, dass sich das tarifliche Lohnsetzungsregime polarisiert, kleinere Betriebe verstärkt aus diesem Regime ausscheiden, wohingegen es für größere Betriebe an Attraktivität gewinnt. Diese gestiegene Anziehungskraft könnte damit zusammenhängen, dass letztere über Bündnisse für Arbeit einen Weg gefunden haben, erforderliche betriebliche Anpassungen vorzunehmen. Offensichtlich sind die Kombination von Tarifverträgen, die während der Laufzeit der Verträge Streiks verbieten (Friedenspflicht) und die Vereinbarung von betrieblichen Bündnissen für Arbeit für größere Betriebe besonders attraktiv. Betriebliche Bündnisse ermöglichen die Einführung verschiedener Arbeitszeitregime, die Durchsetzung betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen und insbesondere die Kontrolle und Senkung von Lohnkosten und dies bei einer Beibehaltung der durch Tarifverträge garantierten Friedenspflicht. Kleinere Betriebe, insbesondere auch solche ohne Tarifbindung, verfügen über weniger formalisierte Wege, um auf negative externe Schocks zu reagieren.

Als Schlussfolgerung lässt sich festhalten, dass sich das tarifliche Lohnsetzungsregime auf zwei Wegen flexibilisiert. Im Bereich der kleineren Betriebe verliert es an Bedeutung, für größere Betriebe ist es weiterhin sehr wichtig, da diese Betriebe es

mit dem neuen Instrument der Bündnisse für Arbeit flexibilisieren können. Wie gezeigt wurde, und im Bericht von 2006 bereits vermutet wurde, verwenden größere Betriebe dieses Instrument verstärkt. Mit welchen Implikationen für die Beschäftigungsentwicklung diese Flexibilisierung verbunden ist, wird die Forschung zu zeigen haben. Erste wissenschaftliche Ergebnisse, deuten eher darauf hin, dass ein negativer Zusammenhang zwischen Bündnissen für Arbeit und Beschäftigungsentwicklung existiert.