



G.I.B.Trend.Report 2009

Ergebnisse der Betriebsbefragung NRW 2009

Impressum

Herausgeber

G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon: 02041 767-0
Telefax: 02041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de

Text

Andreas Mertens
Dr. Doris Beer

Datenanalyse

Dr. Doris Beer
Andreas Mertens

Bottrop, Oktober 2009

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	3
Abbildungsverzeichnis.....	5
1. Ziel und Methodik der Erhebung.....	6
2. Beschäftigungsstrukturen	8
3. Geschäftslage und Geschäftsaussichten.....	13
4. Kurzarbeit.....	15
5. Beschäftigungsaussichten.....	18
6. Offene Stellen und Fachkräftemangel	23
7. Demografischer Wandel.....	28
8. Ausbildung.....	32
9. Weiterbildung	36
Anhang: Erläuterung der Wirtschaftszweige	41

Das Wichtigste in Kürze

- Rund ein Drittel der Betriebe bewertet die derzeitige Geschäftslage als gut, nur knapp 20 % stufen sie als schlecht ein. Besonders hoch ist der Anteil der Betriebe mit schlechter Geschäftslage im Verarbeitenden Gewerbe und dort besonders in der Metall- und Elektroindustrie. Positivere Einschätzungen kommen aus den Wirtschaftszweigen, die vorrangig den Binnenmarkt bedienen: z. B. Baugewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie öffentliche Dienstleistungen. Interessanterweise ist auch der Anteil der Betriebe mit guter Geschäftslage im Bereich der Finanz- und Versicherungswirtschaft mit fast 50 % überdurchschnittlich hoch.
- Hinsichtlich der Erwartungen an die Geschäftsentwicklung in den nächsten sechs Monaten gibt sich ein Viertel der Betriebe sehr optimistisch und rechnet mit einer Verbesserung; nur 15 % befürchten eine Verschlechterung. Die positivsten Erwartungen formulieren die Betriebe der Wirtschaftszweige Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Information und Kommunikation, Gastgewerbe und unternehmensnahe Dienstleistungen. Aber auch in der von der Wirtschaftskrise stark betroffenen Metall- und Elektroindustrie geht fast jedes dritte Unternehmen von einer Verbesserung im nächsten Halbjahr aus.
- Dementsprechend sind die Beschäftigungsaussichten für die kommenden 12 Monate insgesamt nicht so schlecht, wie man es aufgrund des Wirtschaftseinbruchs vor einem Jahr erwarten konnte. Immerhin 12 % der Betriebe gehen von einer Beschäftigungszunahme aus. Dagegen sehen nur 5 % der Betriebe einen Stellenabbau voraus. Die positiven Beschäftigungserwartungen konzentrieren sich dabei im Wesentlichen auf drei Wirtschaftszweige: die unternehmensnahen Dienstleistungen (+34.000 Beschäftigte, insbesondere im Bereich der Zeitarbeit), der Handel (+15.000) und das Gesundheits- und Sozialwesen (+12.000). Die Betriebe in der Metall- und Elektroindustrie erwarten dagegen einen Beschäftigungsabbau von hochgerechnet 9.000 Arbeitsplätzen. Insgesamt ergibt sich aus den Erwartungen der Betriebe eine leichte Beschäftigungszunahme von 0,9 %, das entspricht 60.000 Arbeitsplätzen auf Landesebene.
- Rund 5 % aller Betriebe in NRW haben in den letzten Monaten Kurzarbeit durchgeführt bzw. führen sie noch durch. Der eindeutige Schwerpunkt liegt im Bereich des Metall- und Elektrogewerbes, in dem fasst jedes dritte Unternehmen kurzarbeitet. Kurzarbeit wird erst ab einer Betriebsgröße von 50 Beschäftigten zu einer relevanten personalpolitischen Maßnahme; Klein- und Kleinstbetriebe nutzen dagegen das Instrument Kurzarbeit nur selten (4 bis 7 % aller Betriebe).
- Rund ein Viertel der kurzarbeitenden Betriebe sieht sich gezwungen, in den nächsten Monaten Kurzarbeiter zu entlassen, wenn die wirtschaftliche Lage sich nicht bessert. Auf der Branchenebene deutet sich an, dass die Bereitschaft zur Entlassung von Kurzarbeitern besonders im Bereich der Logistik und im Handel deutlich höher ist als im Bereich der Metall- und Elektroindustrie, wo 60 % aller Kurzarbeiter beschäftigt sind.

- Das Stellenangebot der Betriebe ist nach den hohen Niveaus, die sie 2007 und 2008 erreicht hatten, deutlich geringer geworden: Hochgerechnet sind derzeit etwa 100.000 Stellen zu besetzen, das sind 85.000 weniger als im Vorjahr. Parallel ist der Anteil der Betriebe mit Problemen bei der Stellenbesetzung erkennbar zurückgegangen: von 10 % im letzten Jahr auf aktuell 7 % aller Betriebe. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind die Rekrutierungsprobleme gegen den allgemeinen Trend gegenüber dem Vorjahr von 3 % auf 16 % der Betriebe in diesem Sektor angestiegen.
- Der demografische Wandel in der Arbeitswelt macht sich immer deutlicher bemerkbar: Der Anteil der über 50-Jährigen an den Beschäftigten ist weiter angestiegen und liegt jetzt bei rd. 24 %. In Bezug auf die Bereitschaft, ältere Bewerberinnen und Bewerber einzustellen, hat offenbar in den letzten Jahren ein nachhaltiges Umdenken eingesetzt. Der Anteil der Betriebe, die dazu grundsätzlich bereit sind, stieg seit 2005 von 50 % auf über 80 % in diesem Jahr an.
- Zwischen Wort und Tat besteht gleichwohl immer noch eine Lücke: Ältere Arbeitssuchende wurden bei den Neu-Einstellungen in den letzten 12 Monaten nur in 12 % der Einstellungen berücksichtigt; damit konnte gegenüber dem Vorjahr keine Verbesserung erreicht werden. Besonders gute Chancen auf eine Einstellung hatten ältere Arbeitssuchende bei den kleinen und mittleren Betrieben (10 – 99 Beschäftigte).
- Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist in diesem Jahr leicht zurückgegangen. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Quote der Ausbildungsbetriebe (Anteil von allen zur Ausbildung berechtigten Betrieben) von 51 % auf 47 %. Es scheint so, dass eine Reihe von kleineren Betrieben unter dem Eindruck der Wirtschaftskrise die Ausbildung für eine unbestimmte Zeit ausgesetzt hat.
- Auch bei der betrieblichen Weiterbildung scheint die Krise Spuren hinterlassen zu haben: Der Anteil der Betriebe mit durchgeführten betrieblichen Weiterbildungen ist erstmals seit 2003 gesunken und zwar auf 63 % gegenüber 71 % im Vorjahr. Insbesondere im Handel und im Verarbeitenden Gewerbe waren deutlich weniger Betriebe in der Weiterbildung engagiert als im Vorjahr.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stichprobe der Unternehmensbefragung 2009	7
Abbildung 2: Beschäftigung nach Betriebsgröße	9
Abbildung 3: Struktur der Arbeitsplätze nach Betriebsgröße	9
Abbildung 4: Struktur der Arbeitsplätze nach Wirtschaftszweigen.....	10
Abbildung 5: Teilzeitquoten und Anteile der Minijobs 2005 – 2009	11
Abbildung 6: Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen	12
Abbildung 7: Verteilung der niedrig Qualifizierten auf die Wirtschaftszweige	12
Abbildung 8: Einschätzung der wirtschaftlichen Situation nach Wirtschaftszweig.....	13
Abbildung 9: Erwartungen an die künftige Entwicklung nach Wirtschaftszweigen	14
Abbildung 10 a: Anteile von Betrieben mit Kurzarbeit nach Wirtschaftszweig	15
Abbildung 10 b: Anteile von Betrieben mit Kurzarbeit nach Betriebsgröße.....	16
Abbildung 11: Kurzarbeitende Betriebe, die die Förderung der Qualifizierung von Kurzarbeitern kennen bzw. nutzen (in % der kurzarbeitenden Betriebe)	17
Abbildung 12: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Betriebsgröße.....	19
Abbildung 13: Beschäftigungsbarometer 2003 – 2009	20
Abbildung 14: Erwartetes Beschäftigungssaldo für die nächsten 12 Monate nach Qualifikationsebenen.....	20
Abbildung 15: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Wirtschaftszweig	21
Abbildung 16: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Qualifikation 2003 – 2009.....	22
Abbildung 17: Zahl der offenen Stellen 2003 – 2009	23
Abbildung 18: Aktuell offene Stellen nach Wirtschaftszweigen.....	24
Abbildung 19: Top Ten der nachgefragten Berufe	25
Abbildung 20: Offene Stellen und Betriebe mit offenen Stellen.....	25
Abbildung 21: Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen und Einschätzung von Fachkräftemangel nach Betriebsgröße	26
Abbildung 22: Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen und Einschätzung von Fachkräftemangel nach Wirtschaftszweig.....	27
Abbildung 23: Alterung der Erwerbsbevölkerung 2003 – 2009	28
Abbildung 24: Anteil der älteren Beschäftigten nach Betriebsgröße 2008 und 2009	29
Abbildung 25: Betriebe mit älteren Beschäftigten nach Wirtschaftszweig	30
Abbildung 26: Bereitschaft zur Einstellung älterer Mitarbeiter nach Betriebsgröße.....	31
Abbildung 27: Betriebe mit Einstellungen älterer Mitarbeiter nach Betriebsgröße	32
Abbildung 28: Ausbildungsbeteiligung 2003 – 2009.....	33
Abbildung 29: Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen.....	34
Abbildung 30: Entwicklung der Ausbildungsplätze in den letzten drei Jahren.....	35
Abbildung 31: Entwicklung der Ausbildungsplätze im nächsten Jahr.....	35
Abbildung 32: Weiterbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen 2009	36
Abbildung 33: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe NRW 2003 – 2009	37
Abbildung 34: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger 2006 – 2009.....	38
Abbildung 35: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger nach Betriebsgröße	39

1. Ziel und Methodik der Erhebung

Mit dem G.I.B.Trend.Report führt die G.I.B. in Nordrhein-Westfalen seit 2002 jährlich eine landesweite Unternehmensbefragung zu Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung durch. Mit der Umfrage werden repräsentative und aktuelle Informationen über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes – die derzeitige Beschäftigungslage und die erwartete Beschäftigungsentwicklung der nächsten zwölf Monate – erhoben.

Aus dem Vergleich der aktuellen Befragungsdaten mit denen der Vorjahre lassen sich Rückschlüsse über längerfristig wirksame Trends am Arbeitsmarkt ziehen. Gerade in einer Situation des wirtschaftlichen Einbruchs, wie er im Herbst 2008 eingetreten war, helfen diese Daten, die Entwicklungen im Konjunkturverlauf einzuordnen und vergleichbare Problemkonstellationen zu identifizieren. Dies kann einen Beitrag dazu leisten, die arbeitsmarktpolitische Diskussion auf eine empirische Grundlage zu stellen, Ängsten entgegenzutreten und informierte Entscheidungen zu treffen.

Eine zweite Aufgabe des G.I.B.Trend.Reports besteht darin, eine Übersicht über die Personalpolitik, die Ausbildung und Weiterbildungsaktivitäten in den nordrhein-westfälischen Betrieben zu erhalten. Bezogen auf Betriebstypen und Wirtschaftszweige erkundet er gezielt die Nutzung und Verbreitung von arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Instrumenten. In diesem Jahr betrifft dies die Kurzarbeit und die damit in Verbindung stehende Qualifizierungsförderung.

Schließlich zeichnet der G.I.B.Trend.Report die Beschäftigungsstrukturen am Arbeitsmarkt NRWs in Bezug auf Arbeitszeiten, Alter, Qualifikation und Geschlecht nach. Durch die jährlich wiederkehrenden Fragen lassen sich allmähliche Strukturänderungen erkennen, die in der tagespolitischen Diskussion leicht übersehen werden. Deswegen legt der diesjährige G.I.B.Trend.Report besonderen Wert auf die Darstellung von Entwicklungen der letzten sieben bzw. der letzten vier Jahre.

Der G.I.B.Trend.Report verwendet einen standardisierten Fragenkatalog mit weitgehend geschlossenen Fragen. Sie gliedern sich in diesem Jahr in sieben Bereiche:

- Aktueller Beschäftigungsstand (vier Fragen)
- Geschäftslage und Aussichten (zwei Fragen)
- Erwartete Beschäftigungsentwicklung (fünf Fragen)
- Kurzarbeit und Qualifizierung (sieben Fragen)
- Offene Stellen, Personalrekrutierung und Fachkräftemangel (elf Fragen)
- Betriebliche Weiterbildung (zwei Fragen)
- Betriebliche Ausbildung (vier Fragen)

Zwischen Anfang August und Ende September wurden 1.320 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. Interviewpartner waren Personen aus der betrieblichen Leitungsebene (Inhaber, Geschäftsführer, Personalleiter o. Ä.). Die Unternehmen wurden anhand einer Zufallsstichprobe aller NRW-Betriebe ausgewählt, die nach Wirtschaftszweigen und sechs Betriebsgrößen geschichtet war. Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten waren in der Stichprobe überproportional vertreten, um eine hinreichend große Fallzahl zu erhalten, die Auswertungen auf der Ebene von Wirtschaftssektoren ermöglicht.

Abbildung 1: Stichprobe der Unternehmensbefragung 2009

Betriebsgrößenklasse	Anzahl der Betriebe in NRW (Stand 30.06.2008)	Anzahl der Betriebe im Sample	Anteil der Samplebetriebe (in % der Betriebe in NRW)
1 - 9 Beschäftigte	331.000	382	0,12%
10 - 19 Beschäftigte	38.300	263	0,69%
20 - 49 Beschäftigte	25.200	239	0,95%
50 - 99 Beschäftigte	9.900	188	1,90%
100 - 249 Beschäftigte	6.300	148	2,35%
mehr als 249 Beschäftigte	3.100	100	3,23%
Gesamt	413.900	1.320	0,32%

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2009, Beschäftigtenstatistik 2009

Für die Auswertung wurden die Rohdaten nach sechs Betriebsgrößenklassen und dreizehn Wirtschaftszweigen gewichtet. Die im folgenden Bericht enthaltenen absoluten Größen und Anteilsangaben stellen mit den Gewichtungsfaktoren auf NRW hochgerechnete Werte dar. Unterschiede in den Anteilswerten einzelner Branchen oder Betriebsgrößen wurden dann als bedeutsam interpretiert, wenn sie mehr als fünf Prozentpunkte vom Durchschnitt abwichen oder wenn die Ergebnisse einer parallel durchgeführten bivariaten Analyse an den Rohdaten signifikante Unterschiede in der Verteilung aufdeckten.

Die dreizehn Wirtschaftszweige umfassen Wirtschaftsgruppen aus der amtlichen Statistik, entsprechend der Klassifizierung der Wirtschaftszweige (WZ 2008). Die WZ 2008 wurde im vergangenen Jahr neu eingeführt, im Rahmen einer umfassenden Revision der internationalen Standardklassifikationen ISIC und NACE. Sie unterscheidet sich in Teilen erheblich von der bislang gültigen Klassifikation WZ 2003. Die branchenbezogenen Ergebnisse des diesjährigen G.I.B.Trend.Reports lassen sich deswegen nicht überall mit denen der Vorjahre vergleichen. Im Anhang sind die Definitionen der WZ 2008 aufgeführt.

Die im Text erwähnten Betriebstypen sind wie folgt definiert:

- Kleinstbetriebe: 1 – 9 Beschäftigte
- Kleinbetriebe: 10 – 19 Beschäftigte
- kleine Mittelbetriebe: 20 – 49 Beschäftigte
- mittelgroße Mittelbetriebe: 50 – 99 Beschäftigte
- große Mittelbetriebe: 100 – 249 Beschäftigte
- Großbetriebe: 250 und mehr Beschäftigte

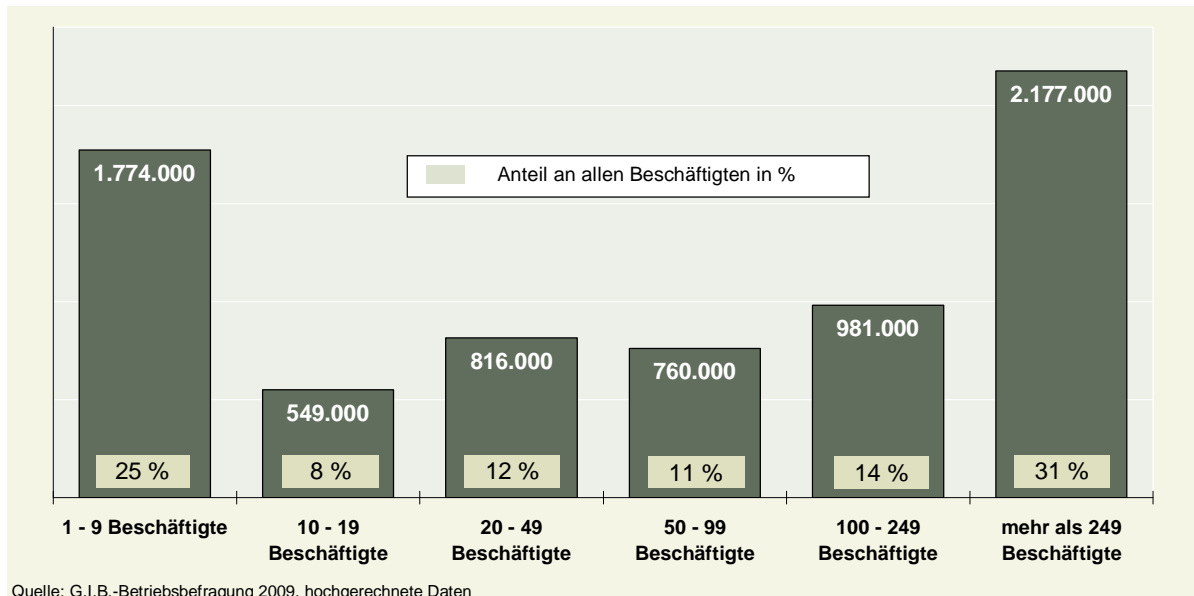
Zur besseren Lesbarkeit verwendet der Text bei Personenbezeichnungen abwechselnd männliche und weibliche Formen. Gemeint sind damit stets Männer und Frauen, das jeweils nicht erwähnte Geschlecht ist immer mitzudenken.

2. Beschäftigungsstrukturen

Nach der Hochrechnung der Befragungsdaten arbeiteten in den Betrieben in NRW im August 2009 rd. 7,1 Mio. Beschäftigte (mit Beamten, geringfügig Beschäftigten und Auszubildenden, vgl. Abb. 2). Die Betriebslandschaft lässt sich vor allem im Hinblick auf die Managementstrukturen grob in drei Bereiche einteilen:

- Rund ein Drittel der Beschäftigten arbeitet in Klein- und Kleinstbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten. Je kleiner die Betriebe, desto häufiger werden Aufgaben der Personalentwicklung neben anderen betrieblichen Aufgaben in Personalunion wahrgenommen. Die Arbeitsteilung nimmt ab und vom Personal wird erwartet, dass es mehrere Aufgabengebiete abdecken kann. Hier finden sich viele inhabergeführte Betriebe und Familienunternehmen. Die Arbeitsteilung ist gering, Personalentscheidungen und Entscheidungen über Aus- und Weiterbildung liegen fast ausschließlich bei den Inhabern oder Geschäftsführern.
- Knapp ein Viertel der Beschäftigten ist in Mittelbetrieben mit 20 bis zu 100 Mitarbeiterinnen tätig. In diesen Betrieben ist das Personalwesen meist schon funktional differenziert, aber die Geschäftsführung ist noch stark in die Personalentscheidungen einbezogen.
- Etwa die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern. In diesem Sektor gibt es hauptamtliche und professionelle Abteilungen für die Personalentwicklung sowie Budgets und feste Verantwortlichkeiten für die Aus- und Weiterbildung.

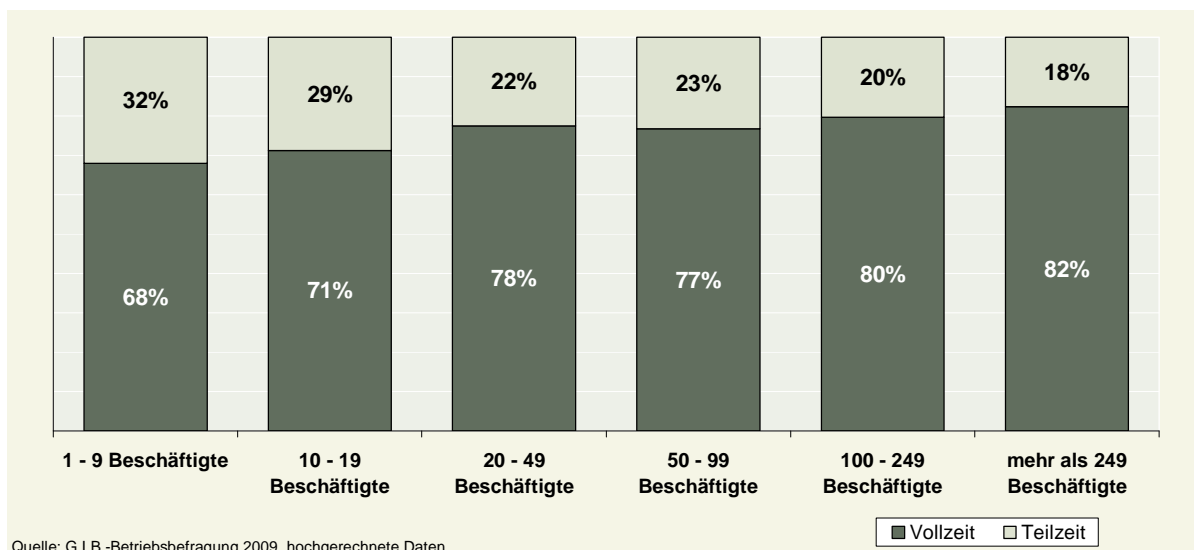
Abbildung 2: Beschäftigung in NRW nach Betriebsgröße



Die unterschiedliche Beschaffenheit der drei Sektoren erklärt auch ein wenig die unterschiedlichen Anteile von Teilzeitarbeit in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen (vgl. Abb. 3):

- In den Kleinst- und Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten arbeiten knapp ein Drittel der Beschäftigten in Teilzeit, darunter fast die Hälfte in Minijobs.
- Im Segment der mittleren Betriebe (20 – 99 Beschäftigte) liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei knapp einem Viertel. Der Anteil der Minijobs an den Teilzeitarbeitsplätzen beträgt hier nur noch 36 %.
- In den großbetrieblichen Strukturen (100 Beschäftigte und mehr) hingegen sind nur noch 18 bzw. 20 % der Arbeitsplätze in Teilzeitform und auch der Minijobanteil bewegt sich mit rd. 18 % deutlich unter den werten der beiden anderen Segmenten.

Abbildung 3: Struktur der Arbeitsplätze nach Betriebsgröße



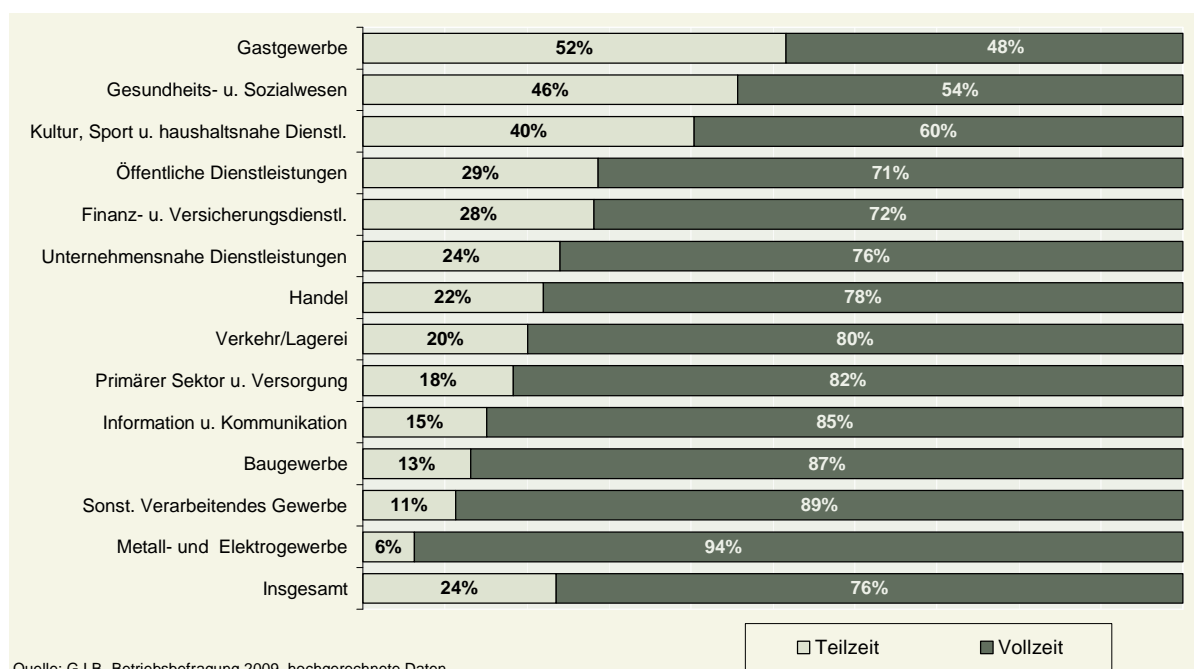
Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen geleistet. Von den etwa 1,6 Mio. Beschäftigten in Teilzeitarbeit sind 1,2 Mio. Frauen (rd. 78 %). Dementsprechend hoch ist die Teilzeitquote der Frauen: Rund 45 % der weiblichen Beschäftigten arbeiten in Teilzeitform gegenüber nur 9 % der männlichen Kollegen. Teilzeitarbeit wird von Männern in breiterem Umfang nur in den Branchen „Kultur/Sport und haushaltsnahe Dienstleistungen“ und „Verkehr/Lagerei“ ausgeübt: dort arbeiten annähernd 30 bzw. 25 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit.

Die unterschiedliche Bedeutung von Teilzeitarbeit wird vor allem auf der Ebene der Wirtschaftszweige deutlich (vgl. Abb. 4). In den Wirtschaftszweigen mit einem Beschäftigungsanteil von Frauen, der bei 50 % und höher liegt (Gesundheits- und Sozialwesen, Gastgewerbe, Kultur, Sport u. haushaltsnahe Dienstleistungen, Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen, Öffentliche Dienstleistungen) finden sich auch die höchsten Teilzeitquoten. Die Wirtschaftszweige, in denen vor allem die typischen Männerberufe dominieren (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe), verzeichnen einen sehr unterdurchschnittlichen Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen, der sich zwischen 6 und 13 % bewegt.

Der unterschiedliche Teilzeitanteil in den Branchen lässt sich einerseits durch die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt erklären. Aufgrund des immer noch vorherrschenden Rollenmodells mit seinen familiären Verpflichtungen bieten Frauen ihre Arbeitskraft eher in Teilzeitform an. Andererseits gehören die Branchen mit einem hohen Teilzeitanteil überwiegend zu den Dienstleistungsbranchen, in denen die zeitliche Verteilung des Arbeitsanfalls stärker schwankt. Das befördert die Entstehung von Teilzeitarbeitsplätzen.

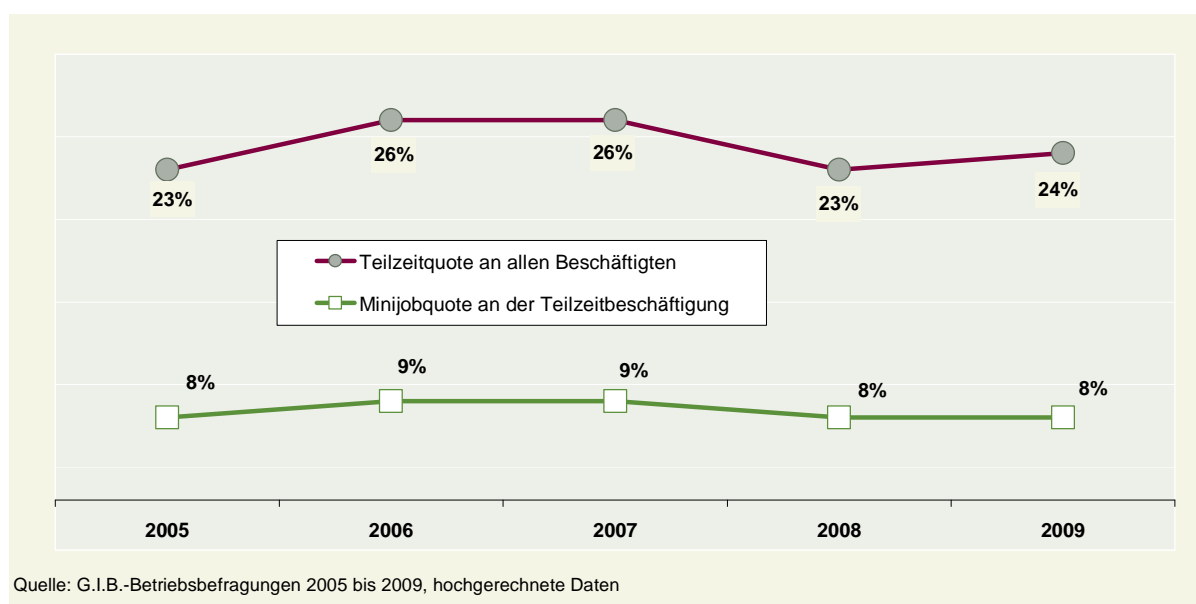
Im Durchschnitt aller Branchen sind ein Drittel der Teilzeitarbeitsplätze Minijobs. Besonders hohe Anteile an Minijobs haben die Wirtschaftszweige Verkehr/Lagerei, Information und Kommunikation, Gastgewerbe und Handel.

Abbildung 4: Struktur der Arbeitsplätze nach Wirtschaftszweigen



Im Verlauf der letzten sechs Jahre haben sich die Teilzeitquoten nur leicht verändert. Zwischen 2005 und 2007 stieg die Teilzeitquote an, sank im Jahr 2008 aber wieder auf einen Stand von etwa 23 %. In diesem Jahr konnte sich die Teilzeitquote wieder um einen Prozentpunkt erhöhen. Die hohe Nachfrage nach Vollzeitstellen am Arbeitsmarkt, die während des Beschäftigungsaufschwungs 2007/2008 zu beobachten war, dürfte zu einer Verringerung der Teilzeitquote beigetragen haben. Demgegenüber haben die Auswirkungen der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 stärker die Vollzeitbeschäftigten getroffen und somit den Anteil der Teilzeitbeschäftigten wieder leicht nach oben geschoben. Die Minijobquoten sind dagegen in den letzten Jahren relativ stabil bei 8 bis 9 % geblieben (vgl. Abb. 5).

Abbildung 5: Teilzeitquoten und Anteile der Minijobs 2005 – 2009



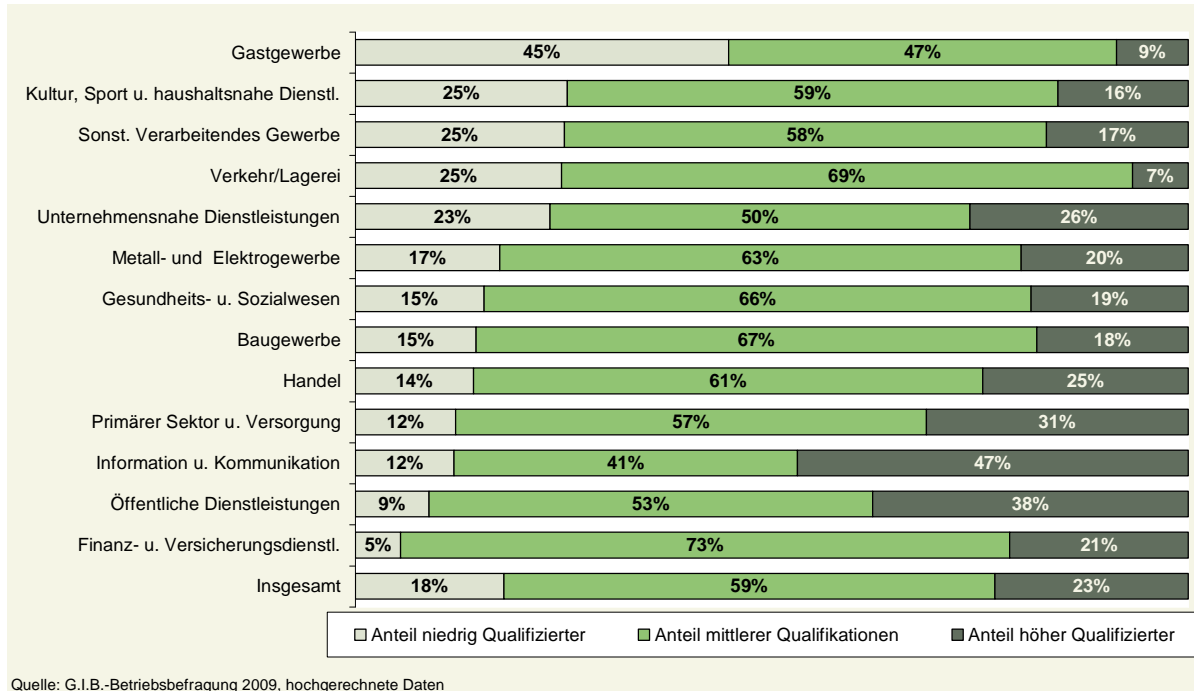
Im Durchschnitt zählen in NRW 18 % der Beschäftigten zu den niedrig Qualifizierten (An- und Ungelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung). Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (59 %) verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung und gut ein Fünftel (23 %) gehört zu den höher Qualifizierten, d. h. hat eine Zusatzqualifikation (Meister, Techniker) oder verfügt über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss bzw. arbeitet in Leitungsfunktion.

In den Wirtschaftszweigen Information/Kommunikation und öffentliche Dienstleistungen arbeiten überdurchschnittliche viele höher Qualifizierte (47 bzw. 38 %, vgl. Abb. 6). Im Wirtschaftszweig Primärer Sektor u. Versorgung arbeitet ebenfalls ein überdurchschnittlich hoher Anteil an höher Qualifizierten (31 %); das Bild wird hier in erster Linie von der Energie- und Wasserwirtschaft bestimmt und weniger von der Land- und Forstwirtschaft. Am anderen Ende des Spektrums liegen die Logistik (Verkehr/Lagerei) und das Gastgewerbe mit Anteilen von 7 bzw. 9 %.

Der Anteil niedrig Qualifizierter weist zwischen den Branchen ebenfalls eine breite Streuung auf: Sehr hohe Anteile verzeichnen die Wirtschaftszweige Gastgewerbe (45 %), Kultur, Sport und haushaltsnahe Dienstleistungen (25 %), das sonstige verarbeitende Gewerbe (25 %),

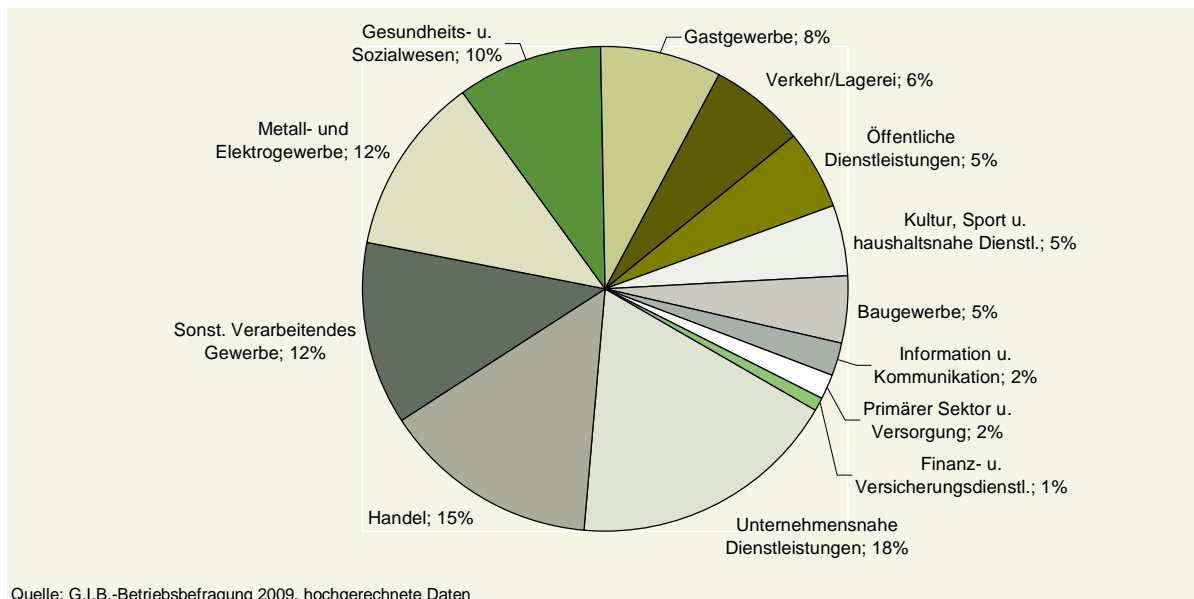
die Logistik (25 %) sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen (23 %). Nur geringe Bedeutung haben einfache Tätigkeiten in den Wirtschaftszweigen Kredit- und Versicherungsdienstleistungen (5 %) und öffentliche Dienstleistungen (9 %).

Abbildung 6: Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen



Wie der Blick auf die gesamtwirtschaftliche Verteilung der Arbeitsplätze für niedrig qualifizierte zeigt (vgl. Abb. 7), konzentriert sich dieses Beschäftigungssegment vor allem auf vier Bereiche: unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel und Verarbeitendes Gewerbe; hier arbeiten zusammen rd. 57 % aller niedrig qualifizierten.

Abbildung 7: Verteilung der niedrig Qualifizierten auf die Wirtschaftszweige



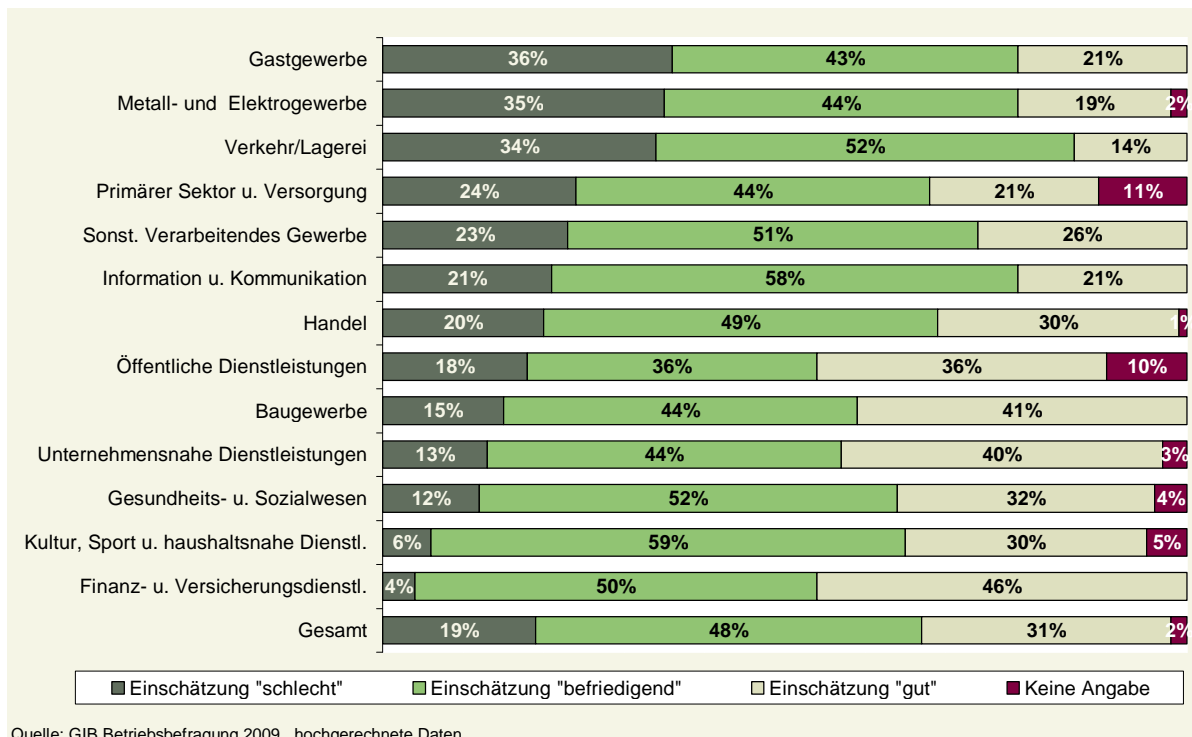
3. Geschäftslage und Geschäftsaussichten

Erstmals erfragte der G.I.B.Trend.Report, wie die Betriebe ihre gegenwärtige Situation einschätzen und welche Erwartungen sie an die Entwicklung der nächsten sechs Monate haben. Die Fragen sollten zeigen, inwieweit nach dem Beinahe-Zusammenbruch des Geldkreislaufs im Herbst 2008 kritische Geschäftslagen und Geschäftserwartungen für die nahe Zukunft auf die einzelnen Wirtschaftszweige in NRW durchgeschlagen haben.

Im Ergebnis bezeichneten überraschenderweise nur 19 % der Betriebe ihre gegenwärtige Geschäftslage als schlecht (vgl. Abb. 8). Dabei lagen das Gastgewerbe, das Metall- und Elektrogewerbe sowie die Logistik (Verkehr/Lagerei) deutlich über dem Durchschnitt. In diesen Wirtschaftszweigen bewertete jedes dritte Unternehmen die gegenwärtige Geschäftslage als schlecht.

Auf der anderen Seite bezeichneten immerhin 31 % der Betriebe ihre gegenwärtige Situation als gut. Zu den besonders positiv gestimmten Branchen gehören die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, das Baugewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen. Im Durchschnitt bewertet knapp die Hälfte aller Betriebe ihre momentane Geschäftslage als befriedigend.

Abbildung 8: Einschätzung der wirtschaftlichen Situation nach Wirtschaftszweig

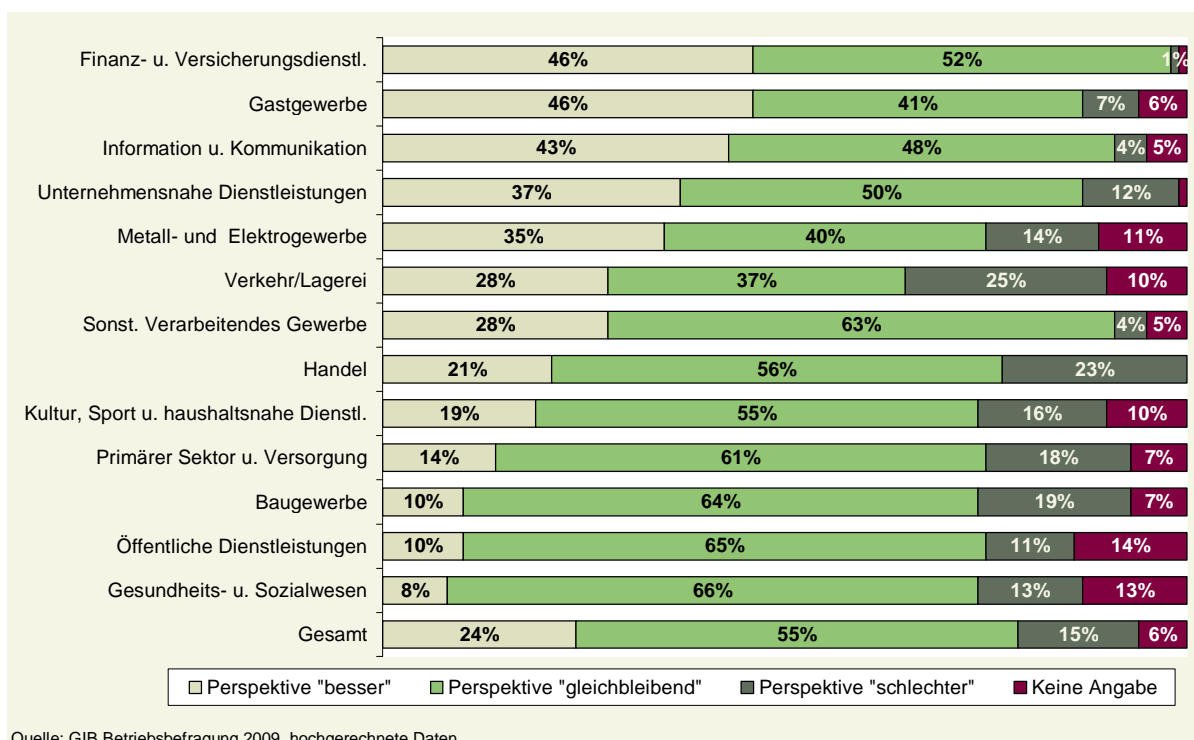


Eine gute Bewertung der gegenwärtigen Situation heißt nicht notwendigerweise, dass auch die künftige Entwicklung günstig eingeschätzt wird. Ein knappes Viertel der Betriebe (24 %) rechnet damit, dass sich ihre Situation in den kommenden sechs Monaten verbessern wird (vgl. Abb. 9). Besonders optimistisch sind die Betriebe der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, des Gastgewerbes sowie der Multimediabranche (Information u. Kommunikation). In diesen drei Branchen erwartet fast die Hälfte der Betriebe eine Verbesserung der Geschäftslage in den nächsten Monaten. Auch im besonders von der Krise betroffenen Metall- und Elektrogewerbe erwartet ein gutes Drittel aller Betriebe kurzfristig eine Verbesserung der Geschäftsaussichten; Gleiches gilt für die unternehmensnahen Dienstleistungen, bei denen insbesondere die Zeitarbeitsunternehmen das optimistische Bild prägen.

Insgesamt nur 15 % der Unternehmen befürchten dagegen eine Verschlechterung ihrer wirtschaftlichen Lage. Überdurchschnittlich hoch ist dieser Anteil mit 23 – 25 % im Distributionssektor (Handel sowie Verkehr/Lagerei). Dass sich an der derzeitigen Geschäftslage wenig ändern werde, meinte im Durchschnitt etwa die Hälfte der Betriebe (55 %).

In Bezug auf die Betriebsgröße gibt es hingegen keine auffälligen Unterschiede. Dort sind positive und negative Einschätzungen, optimistische und pessimistische Erwartungen in etwa gleich verteilt.

Abbildung 9: Erwartungen an die künftige Entwicklung nach Wirtschaftszweigen

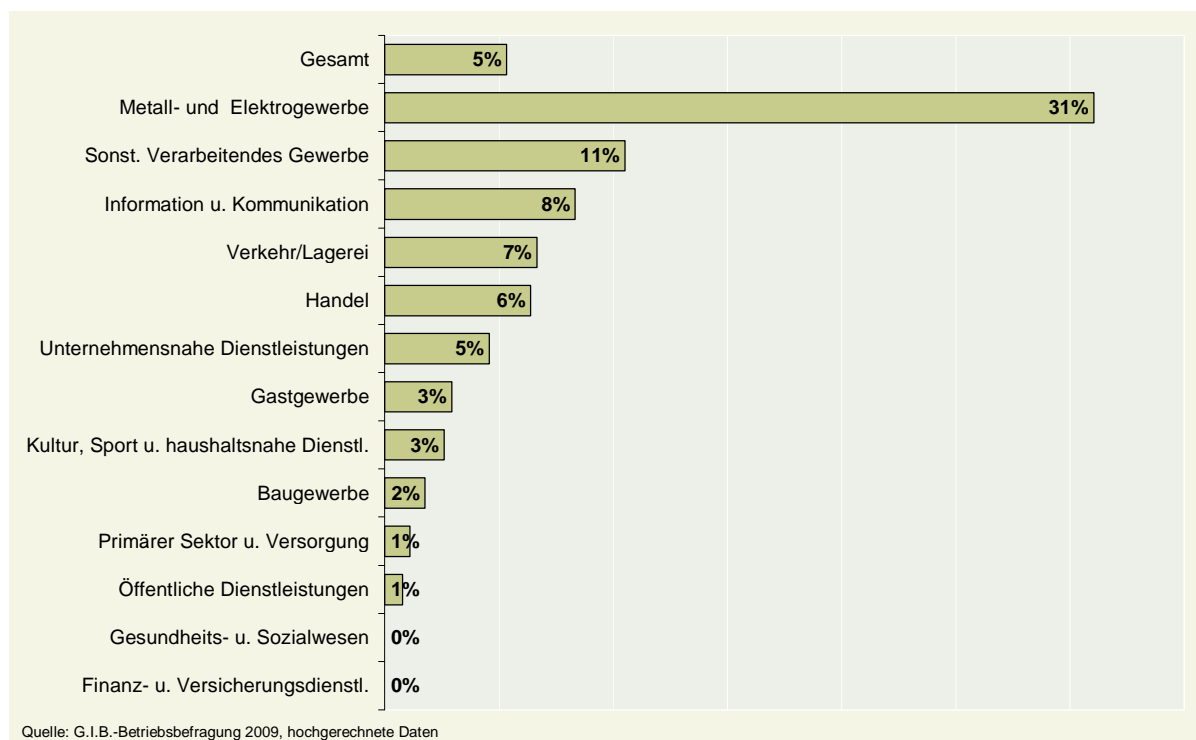


4. Kurzarbeit

In rund 5 % der nordrhein-westfälischen Unternehmen befanden sich im August 2009 Beschäftigte in Kurzarbeit¹. Der Schwerpunkt der Kurzarbeit liegt dabei im Metall- und Elektrogewerbe, in dem hochgerechnet jedes dritte Unternehmen betroffen ist. Im sonstigen verarbeitenden Gewerbe hat jeder zehnte Betrieb Beschäftigte in Kurzarbeit. Ebenfalls überdurchschnittlich hohe Anteile von Betrieben mit Kurzarbeit weisen die Wirtschaftszweige Information/Kommunikation, Verkehr/Lagerei und Handel auf (vgl. Abb. 10 a).

Im Gesundheitswesen und bei den öffentlichen Dienstleistungen wenden kaum Unternehmen das Instrument der Kurzarbeit an. Diese Unternehmen sind durch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise bisher nicht so betroffen, dass sich die Notwendigkeit zur Anmeldung von Kurzarbeit ergibt. Die Finanz- und Versicherungswirtschaft ist zwar existenziell von der Wirtschaftskrise betroffen; hier werden aber notwendige Kapazitätseinschränkungen nicht über Kurzarbeit realisiert.

Abbildung 10 a: Anteile von Betrieben mit Kurzarbeit nach Wirtschaftszweig

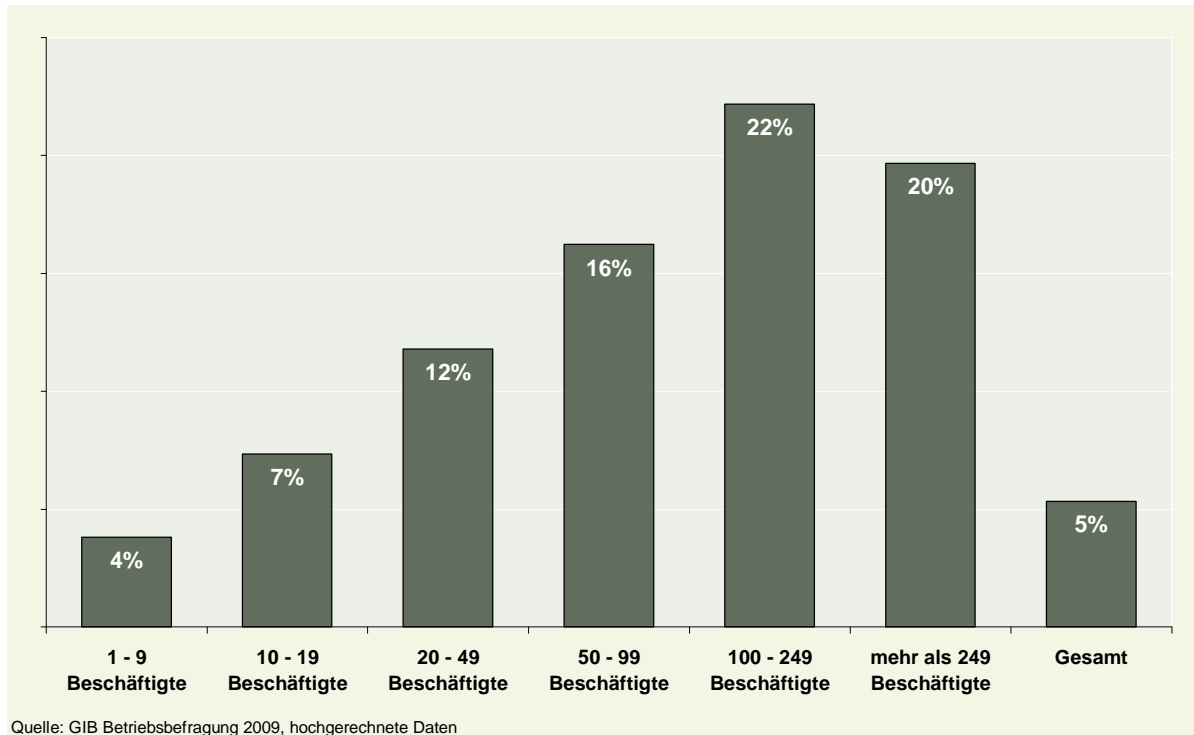


Die Durchführung von Kurzarbeit hängt signifikant zusammen mit der Betriebsgröße. Je größer die Betriebe, desto höher ist der Anteil der Betriebe, die Kurzarbeiter beschäftigen. Ab einer Betriebsgröße von 100 Beschäftigten nutzen etwa 20 % der Unternehmen Kurzarbeit

¹ Die Verbreitung von Kurzarbeit zeigt nicht in vollem Umfang das Ausmaß des Auftragsrückgangs, denn Betriebe nutzen auch andere Instrumente, um das Arbeitsvolumen der verringerten Nachfrage anzupassen. Solche Flexibilitätsreserven sind z. B. die Arbeitszeitkonten, der Abbau von Überstunden, die Leiharbeit und die Nicht-Verlängerung von befristeter Beschäftigung. Bei der Interpretation der Daten ist ferner zu berücksichtigen, dass die Betriebe Kurzarbeit nicht für alle Beschäftigten, sondern in der Regel nur für einzelne Abteilungen oder Beschäftigtengruppen angemeldet haben.

(vgl. Abb. 10 b). Da sie hauptamtliche Personalverantwortliche haben, sind sie wahrscheinlich eher in der Lage die entsprechenden Anträge zu stellen, während die Kleinbetriebe bei Auftragsrückgängen zum Teil andere Methoden präferieren, wie z. B. Abbau von Überstunden, unbezahlten Urlaub, Reduzierung der Arbeitszeit oder Entlassungen.

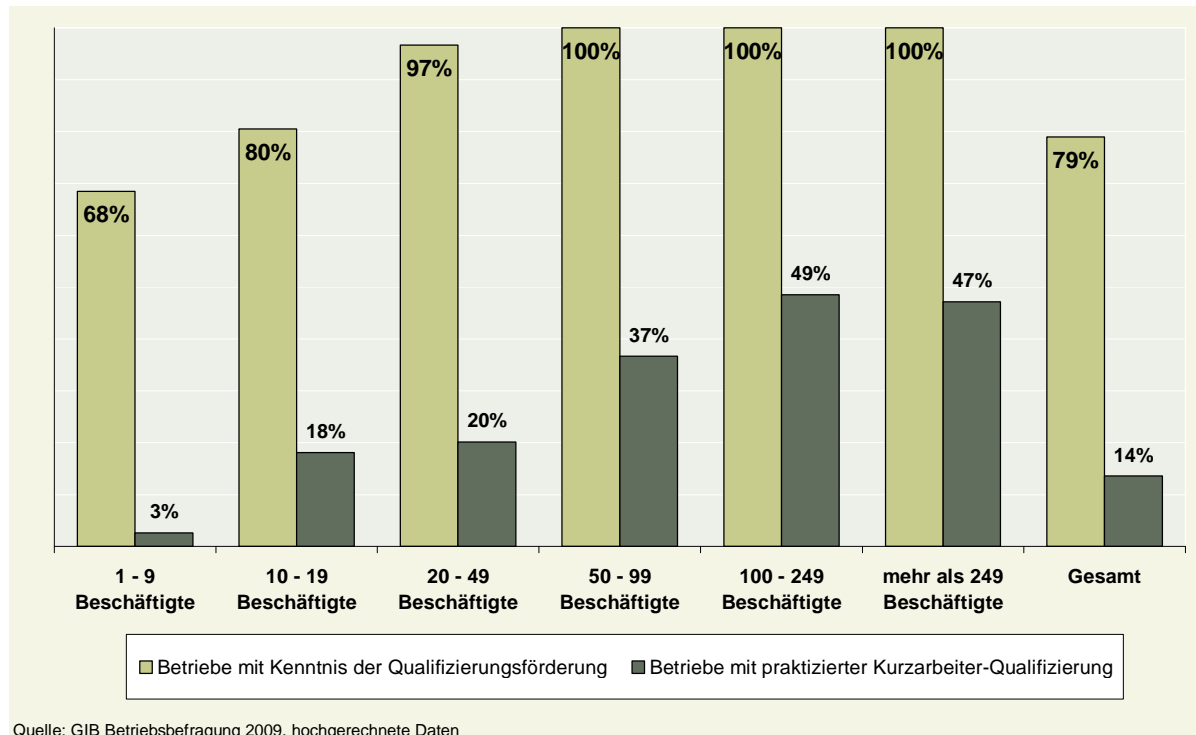
Abbildung 10 b: Anteile von Betrieben mit Kurzarbeit nach Betriebsgröße



Die Unternehmen mit praktizierter Kurzarbeit wurden auch gefragt, ob sie Personal entlassen müssten, wenn die geschäftliche Lage sich in den nächsten sechs Monaten nicht bessere. In rund einem Viertel der Betriebe wäre dies der Fall.

Besonders hoch scheint das Risiko künftiger Entlassungen bei den Kleinstbetrieben zu sein: jeder dritte Kleinstbetrieb sähe sich gezwungen, Kurzarbeiter zu entlassen. Deutlich geringer scheint die Neigung hingegen bei den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten zu sein (rd. 5 %). Auf der Branchenebene deutet sich an, dass die Bereitschaft zur Entlassung von Kurzarbeitern besonders im Bereich der Logistik und im Handel deutlich höher ist als im Bereich des Metall- und Elektrogewerbes, wo rd. 60 % aller Kurzarbeiter beschäftigt sind.

Abbildung 11: Kurzarbeitende Betriebe, die die Förderung der Qualifizierung von Kurzarbeitern kennen bzw. nutzen (in % der kurzarbeitenden Betriebe)



Von den Unternehmen, die momentan noch keine Kurzarbeiter beschäftigen, plant etwa 1 % (19 Nennungen absolut) in den kommenden zwölf Monaten Kurzarbeit anzumelden, wenn sich die wirtschaftliche Lage nicht bessert. Das betrifft vor allem Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie und aus dem sonstigen verarbeitenden Gewerbe.

Das Instrument der Qualifizierung von Kurzarbeitern war im Durchschnitt 79 % der kurzarbeitenden Betriebe bekannt, und zwar insbesondere den mittleren und größeren Betrieben (vgl. Abb. 11). Dagegen kannten hochgerechnet nur 68 % der Kleinstbetriebe die Qualifizierungsförderung der Kurzarbeiter durch die Bundesagentur für Arbeit.

Nur 14 % der kurzarbeitenden Betriebe nutzt das Instrument der Qualifizierung von Kurzarbeitern. Auch hier lässt sich ein eindeutiger Zusammenhang mit der Betriebsgröße feststellen: Während nur 3 % der Kleinstbetriebe dieses Instrument anwenden, sind es ab einer Beschäftigungsgröße von 50 Beschäftigten schon 37 % und ab einer Größe von 100 Beschäftigten fast die Hälfte aller kurzarbeitenden Betriebe (vgl. Abb. 11).

Die Betriebe, die das Instrument nicht nutzen, geben ein breites Spektrum von Gründen an, warum sie die Qualifizierung von Kurzarbeitern nicht in Anspruch nahmen: angefangen damit, dass die Kurzarbeit mit einigen Tagen oder wenigen Wochen so gering ist, dass die Zeit für eine Qualifizierung nicht ausreicht. Eine weitere häufig genannte Begründung war, dass die Mitarbeiter bereits qualifiziert seien und keine Inhalte vorstellbar waren, die Gegenstand einer Qualifizierung hätten sein können. Weitere häufiger genannte Gründe waren: kein Interesse der Mitarbeiter an einer Qualifizierung und dass die Weiterbildungsangebote, die für die jewei-

lige Branche typisch waren, mit den Förderrichtlinien der Bundesagentur nicht vereinbar waren.

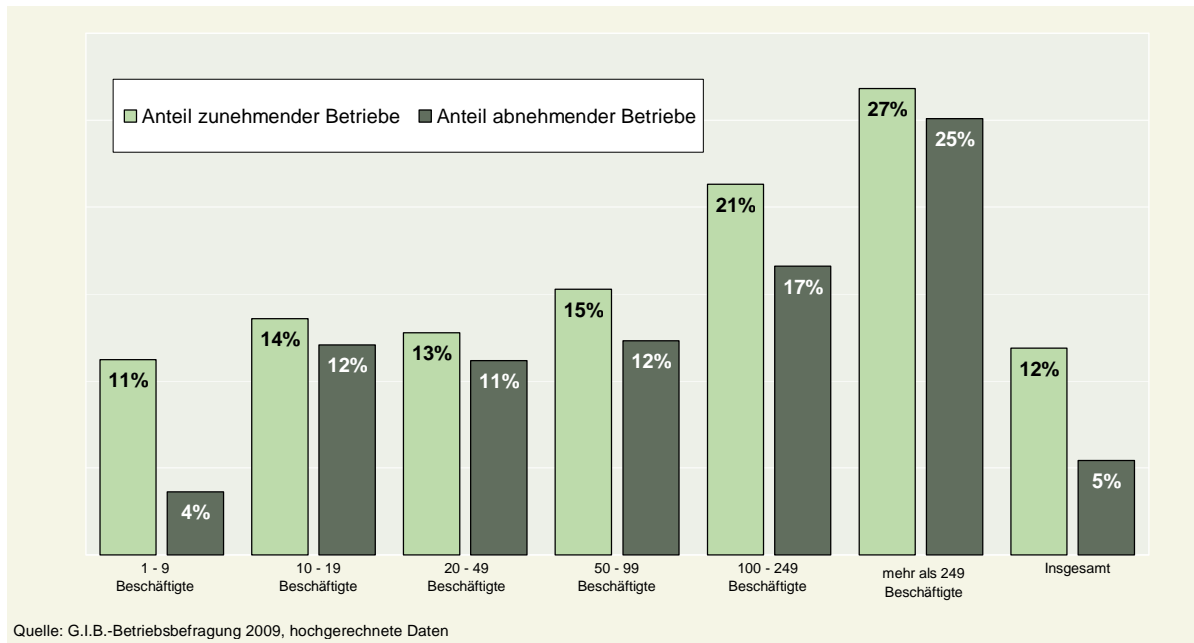
Als Fazit lässt sich festhalten, dass die Kurzarbeit vor allem von den Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbe (insbesondere vom Metall- und Elektrogewerbe) genutzt wird. Viele Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor sowie die kleinen Unternehmen nutzen das Instrument kaum; vermutlich weil sie andere Methoden anwenden, um Auftragseinbrüche abzufangen. Die Förderung von Fortbildung während der Kurzarbeit kommt anscheinend auch aus organisatorischen Gründen nur für Unternehmen ab einer bestimmten Größenordnung (ab 50 Beschäftigten) in breiterem Umfang infrage.

5. Beschäftigungsaussichten

Im G.I.B.Trend.Report werden die Betriebe gefragt, welche Beschäftigungsentwicklung sie in ihrem Unternehmen in den kommenden 12 Monaten erwarten, d. h., wie viele Arbeitsplätze abgebaut oder neu geschaffen werden, und welche Qualifikationsgruppen davon betroffen sind. Aus den Antworten ergibt sich ein grober Indikator der Nachfrage nach Arbeitskräften für die kommenden 12 Monate.

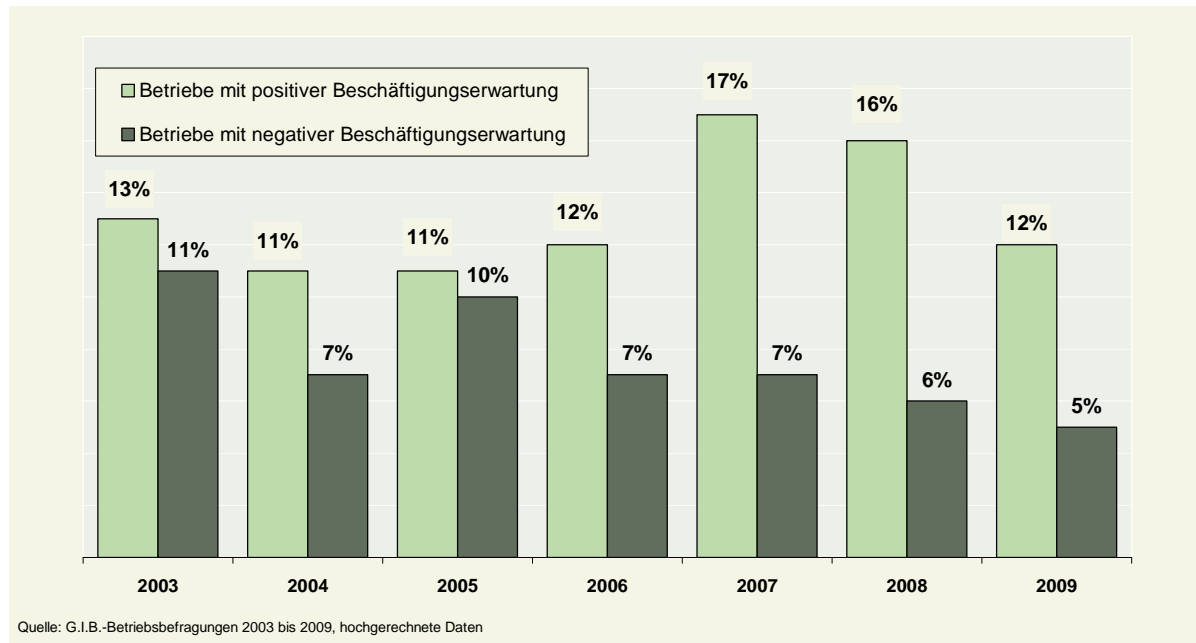
Im Durchschnitt 12 % der Unternehmen rechnen auf Sicht von 12 Monaten mit einer Zunahme ihrer Mitarbeiterzahlen. Dem stehen 5 % der Unternehmen gegenüber, die einen Rückgang ihres Mitarbeiterbestands erwarten. Die Antworten der Kleinstbetriebe prägen diese gesamtwirtschaftlichen Durchschnittswerte, da sie rd. 80 % aller Betriebe ausmachen. Bei den Kleinstbetrieben ist die Differenz zwischen zunehmenden und abnehmenden Betrieben am größten (7 %-Punkte). In allen anderen Betriebsgrößenklassen überwiegen zwar ebenfalls die Betriebe mit positiver Erwartung, aber die Differenzen zu den abnehmenden Betrieben sind deutlich geringer (vgl. Abb. 12).

Abbildung 12: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Betriebsgröße



Im Rückblick auf die letzten sieben Jahre und für alle Betriebsgrößen zeigt sich, dass 2009 die Beschäftigungserwartungen der Betriebe in NRW auf den Stand von 2006 zurückgegangen sind, als der Anteil der wachsenden Betriebe ebenfalls bei 12 % und derjenige der schrumpfenden Betriebe bei 7 % lag. Die Jahre 2007/2008 waren in Bezug auf das Beschäftigungswachstum in den letzten sieben Jahren eine Ausnahme, da in diesen Jahren der Anteil der wachsenden Betriebe bei 16 bzw. 17 % lag. Bis einschließlich des Jahres 2006 hatte der Anteil wachsender Betriebe immer nur bei 11 bis 13 % gelegen. Unter der Annahme, dass sich die Trendreihe zyklisch fortsetzt, wäre also für die nächsten Jahre mit mehr Betrieben zu rechnen, die ihr Personal reduzieren wollen (vgl. Abb. 13).

Abbildung 13: Beschäftigungsbarometer 2003 – 2009



Die Betriebe, die Personalveränderungen erwarten, wurden gebeten anzugeben, wie viele Arbeitsplätze auf welchem Qualifikationsniveau dies wahrscheinlich betrifft. Auf dieser Basis wurden die voraussichtlichen Stellenzuwächse bzw. -verluste hochgerechnet und saldiert. Für 2009/2010 ergibt sich in Nordrhein-Westfalen danach ein saldiertes Stellenwachstum von 60.000 Arbeitsplätzen, von denen mehr als die Hälfte – 37.000 Stellen – auf die Kleinbetriebe entfallen könnte. Rund 15.000 der zusätzlichen Stellen werden bei Unternehmen mit 100 bis 250 Beschäftigten erwartet. Bei den mittelgroßen Betrieben (10 bis 100 Beschäftigte) wird ein stagnierender bis leicht rückläufiger Beschäftigungsstand von den Betrieben prognostiziert (vgl. Abb. 14).

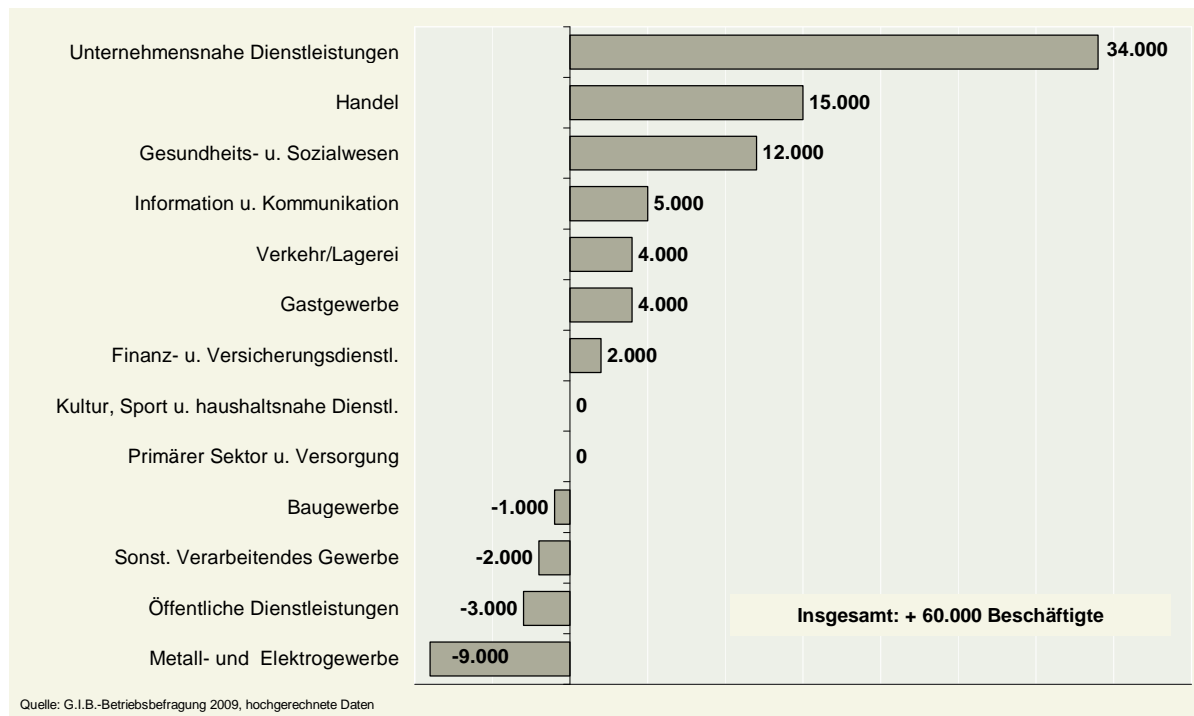
Abbildung 14: Erwartetes Beschäftigungssaldo für die nächsten 12 Monate nach Qualifikationsebenen

Betriebsgröße	Geringe Qualifikationen (An- und Ungelernte)	Mittlere Qualifikationen (Facharbeiter und Fachangestellte)	Höhere Qualifikationen (Meister, Techniker, Ingenieure, Akademiker)	Beschäftigungssaldo insgesamt
1 - 9 Beschäftigte	1.000	25.000	11.000	37.000
10 - 19 Beschäftigte	-2.000	3.000	0	1.000
20 - 49 Beschäftigte	-6.000	0	1.000	-5.000
50 - 99 Beschäftigte	3.000	0	0	3.000
100 - 249 Beschäftigte	13.000	2.000	0	15.000
mehr als 249 Beschäftigte	-1.000	6.000	4.000	9.000
Gesamt	8.000	36.000	16.000	60.000

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2009, hochgerechnete Daten

Der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen wird also weniger aufnahmefähig. Im Vergleich zum Vorjahr, in dem insgesamt 75.000 zusätzliche Stellen erwartet wurden, fällt der Rückgang jedoch nicht so hoch aus, wie er angesichts der Berichterstattung über die Wirtschafts- und Finanzkrise zu erwarten gewesen wäre.

Abbildung 15: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Wirtschaftszweig

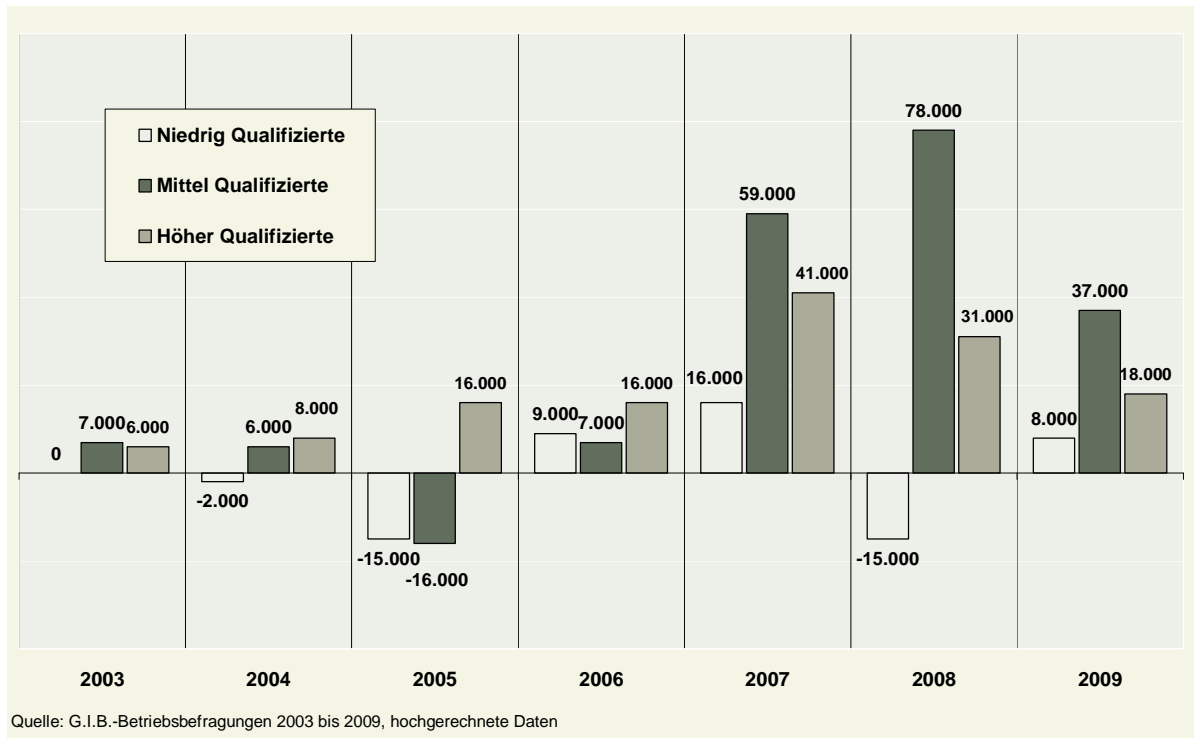


Wie im Vorjahr konzentrieren sich die positiven Beschäftigungserwartungen auf drei Wirtschaftszweige: die unternehmensnahen Dienstleistungen (+34.000 Arbeitsplätze), der Handel (+15.000 Arbeitsplätze) und das Gesundheits- und Sozialwesen (+12.000 Arbeitsplätze). Das Metall- und Elektrogewerbe bewegte sich von seiner Vorrangstellung 2008 mit 13.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen auf den letzten Platz in der diesjährigen Rangreihe der Branchen: In diesem Jahr erwarten die Betriebe im Metall- und Elektrogewerbe einen Beschäftigungsrückgang von hochgerechnet 9.000 Arbeitsplätzen (vgl. Abb. 15). Die anderen Zweige des verarbeitenden Gewerbes, der öffentlichen Dienstleistungen, des Baugewerbes stagnieren in ihren Beschäftigungserwartungen bzw. zeigen leichte Abwärtstendenzen. Die Multimediabranche (Information u. Kommunikation), das Gastgewerbe, Verkehr/Lagerei sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen erwarten jeweils leichte Beschäftigungsgewinne, zusammen genommen in Höhe von rd. 15.000 Arbeitsplätzen.

Von dem erwarteten Beschäftigungszuwachs entfällt mehr als die Hälfte auf die mittleren beruflichen Qualifikationen der Facharbeiterinnen oder Fachangestellten. Ein Viertel liegt bei den höheren Qualifikationen wie Meister, Technikerinnen oder Akademiker. Weniger als ein Sechstel des erwarteten Beschäftigungszuwachses entfällt auf Arbeitsplätze für gering Qualifizierte. Das Beschäftigungspotenzial für die gering Qualifizierten liegt im Schwerpunkt bei

den größeren Mittelständlern, unter denen sich viele Zeitarbeitsfirmen befinden (vgl. Abb. 16).

Abbildung 16: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Qualifikation 2003 – 2009



Über den Verlauf der letzten sieben Jahre zeigen die Angaben des G.I.B.Trend.Reports eine stetige Nachfrage nach höheren Qualifikationen, die auch in konjunkturell schwachen Jahren positiv war. Die Nachfrage nach mittleren Qualifikationen war seit 2003 schwach bzw. in einem Jahr sogar rückläufig. Sie sprang erst 2007 und 2008 an, dann allerdings mit enorm hohen Wachstumsraten (vgl. Abb. 16).

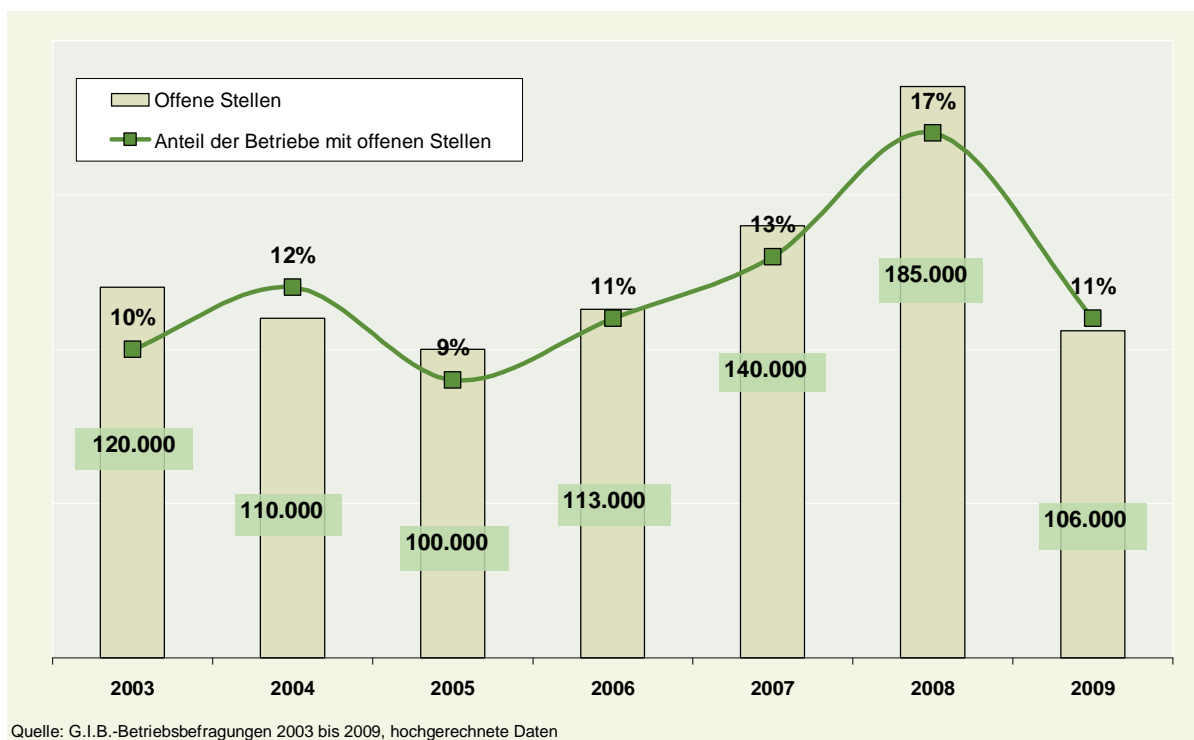
Bei den gering Qualifizierten waren die Beschäftigungserwartungen in sieben Jahren dreimal negativ und deuteten netto auf einen Abbau von Beschäftigung hin. Einmal lag der Saldo bei null und dreimal war er leicht positiv. Möglicherweise hängt die Nachfrage nach der Arbeit von gering Qualifizierten weniger unmittelbar von der Wirtschaftskonjunktur ab als bei den mittleren beruflichen Qualifikationen. Von 2007 auf 2008 war das Stellensaldo der gering Qualifizierten negativ, trotz des allgemeinen Wirtschaftsaufschwunges. Von 2008 auf 2009 war das Stellensaldo positiv, entgegen des allgemeinen Abschwungs.

6. Offene Stellen und Fachkräftemangel

Hochgerechnet haben 11 % der nordrhein-westfälischen Unternehmen in einem Zeitraum innerhalb der nächsten drei Monate eine oder mehrere Stellen zu besetzen (vgl. Abb. 17).

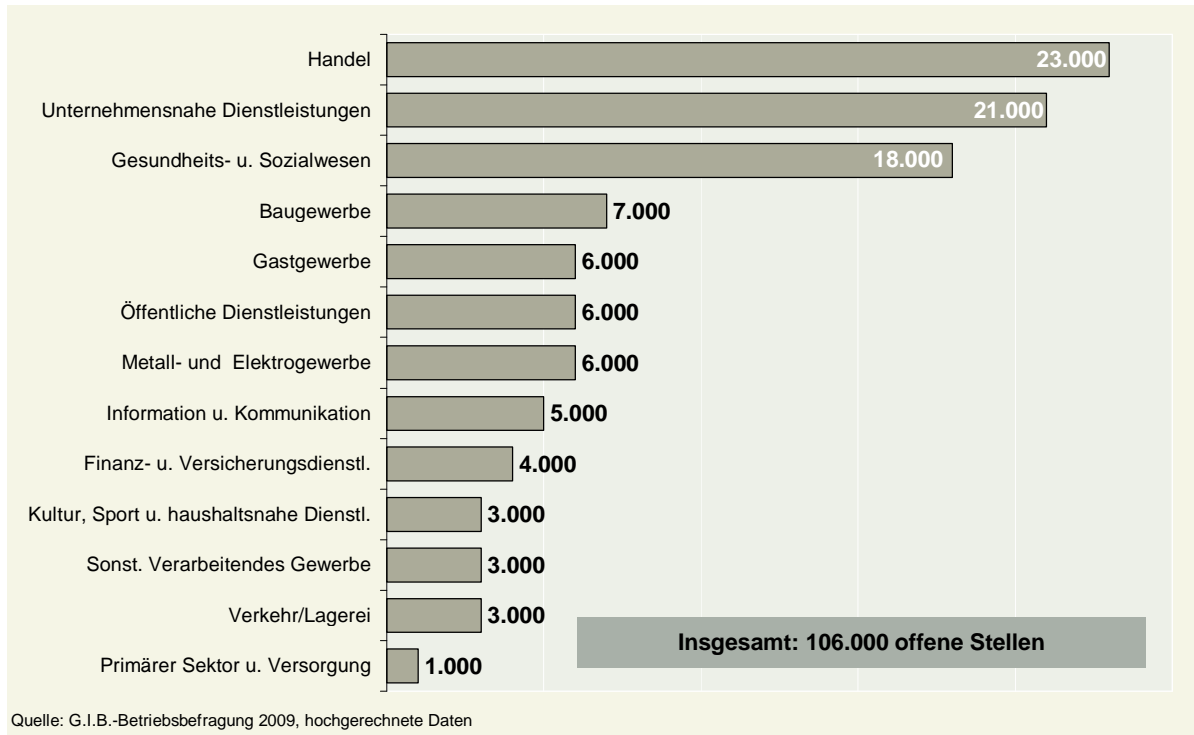
Im Vergleich zum Vorjahr ist die Nachfrage stark geschrumpft: 2008 lag dieser Wert bei noch 17 %; die Zahl der offenen Stellen sank von 185.000 auf 106.000. Sie erreichte das Niveau von 2005/2006. Im Vergleich der letzten sieben Jahre waren 2007/2008 allerdings Ausnahmen mit sehr hohen Werten.

Abbildung 17: Zahl der offenen Stellen 2003 – 2009



Die aktuelle Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt wird von drei Wirtschaftszweigen dominiert (vgl. Abb. 18): vom Handel, von den unternehmensnahen Dienstleistungen (Zeitarbeitsfirmen) und vom Gesundheits- und Sozialwesen. Handel und unternehmensnahe Dienstleistungen hatten auch im Vorjahr die meisten Stellen zu besetzen, wobei die Zahl der Vakanzen um 27.000 bei den Dienstleistungen und um 14.000 im Handel zurückgegangen ist. Allein im Gesundheits- und Sozialwesen stieg die Zahl der Vakanzen seit 2008 von 11.000 auf 18.000 Arbeitsplätze.

Abbildung 18: Aktuell offene Stellen nach Wirtschaftszweigen



Drei Wirtschaftszweige reduzierten ihr Stellenangebot gegenüber dem Vorjahr. Im Baugewerbe und im primären Sektor/Versorgung sank die Zahl der offenen Stellen um 1.000 bzw. 4.000 Stellen. Den größten Einbruch verzeichnete die Metall- und Elektroindustrie, die 19.000 Stellen weniger zu besetzen hatte. In den übrigen Wirtschaftszweigen bewegte sich das Angebot offener Stellen in etwa auf dem Niveau von 2008.

Die ungleiche Nachfrage der Wirtschaftszweige spiegelt sich in den Berufsgruppen, in denen zurzeit Stellen zu besetzen sind (vgl. Abb. 19). An erster Stelle stehen Gesundheits- und Sozialberufe (245 Nennungen) und Handelsberufe (14 % der offenen Stellen). Eine starke Nachfrage besteht bei den EDV-Berufen (12 %) und bei den Ingenieuren/Naturwissenschaftlern (8 %). Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der offenen Stellen in Metallberufen deutlich gesunken, findet sich aber immer noch in der Liste mit den zehn am meistgesuchten Berufen.

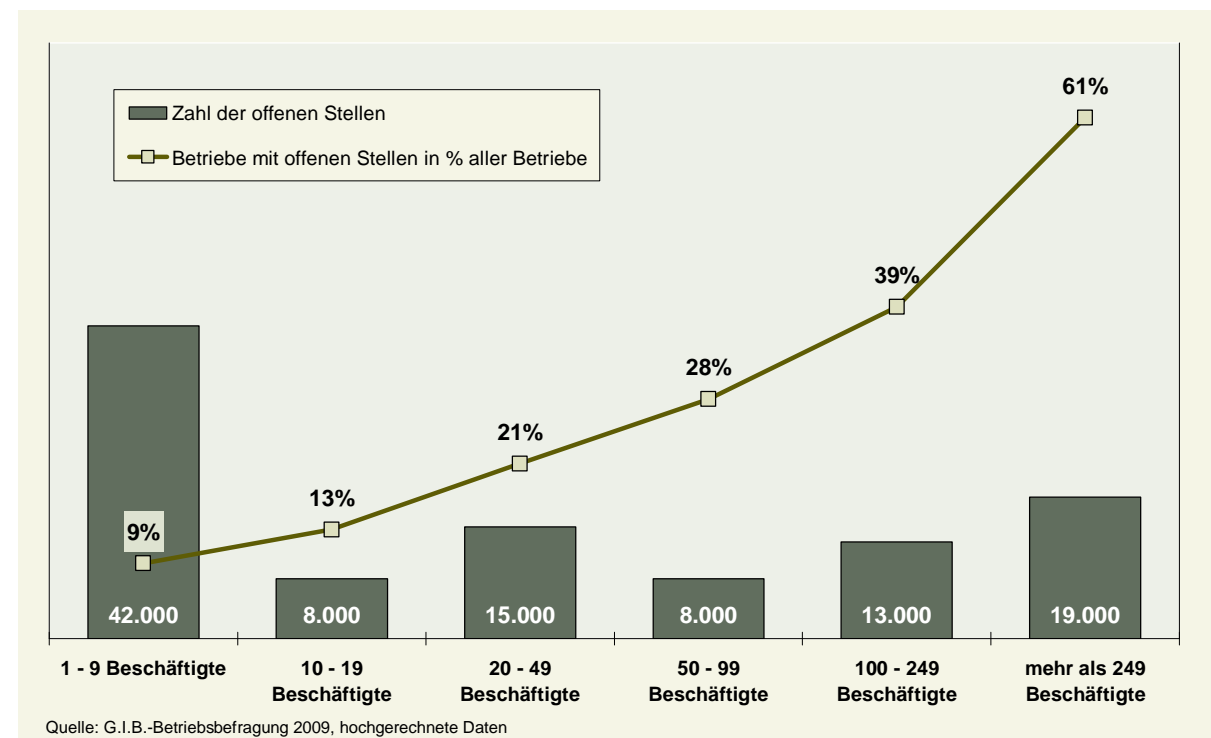
Abbildung 19: Top Ten der nachgefragten Berufe

Berufe	Anzahl der Nennungen	in % von allen offenen Stellen (n = 1257)
Gesundheits- und Sozialberufe	245	19%
Handelsberufe	172	14%
EDV-Berufe	145	12%
Ingenieure/Naturwissenschaftler	101	8%
Büro- und Verwaltungsberufe	94	7%
Metallberufe	84	7%
Maschinen/Hilfsarbeiter	53	4%
Gastronomieberufe	47	4%
Beratende Berufe	44	4%
Transportberufe	43	3%
Gesamt	1.028	82%

Quelle: G.I.B. Betriebsbefragung 2009

Die meisten offenen Stellen finden sich in den Kleinstbetrieben (42.000), gefolgt von den Großbetrieben (19.000) und den kleinen Mittelständlern (15.000) Auch wenn aufgrund der großen Zahl an Kleinstbetrieben das Volumen der offenen Stellen dort am größten ist, suchen derzeit nur 9 % der Kleinstbetriebe neues Personal (vgl. Abb. 20).

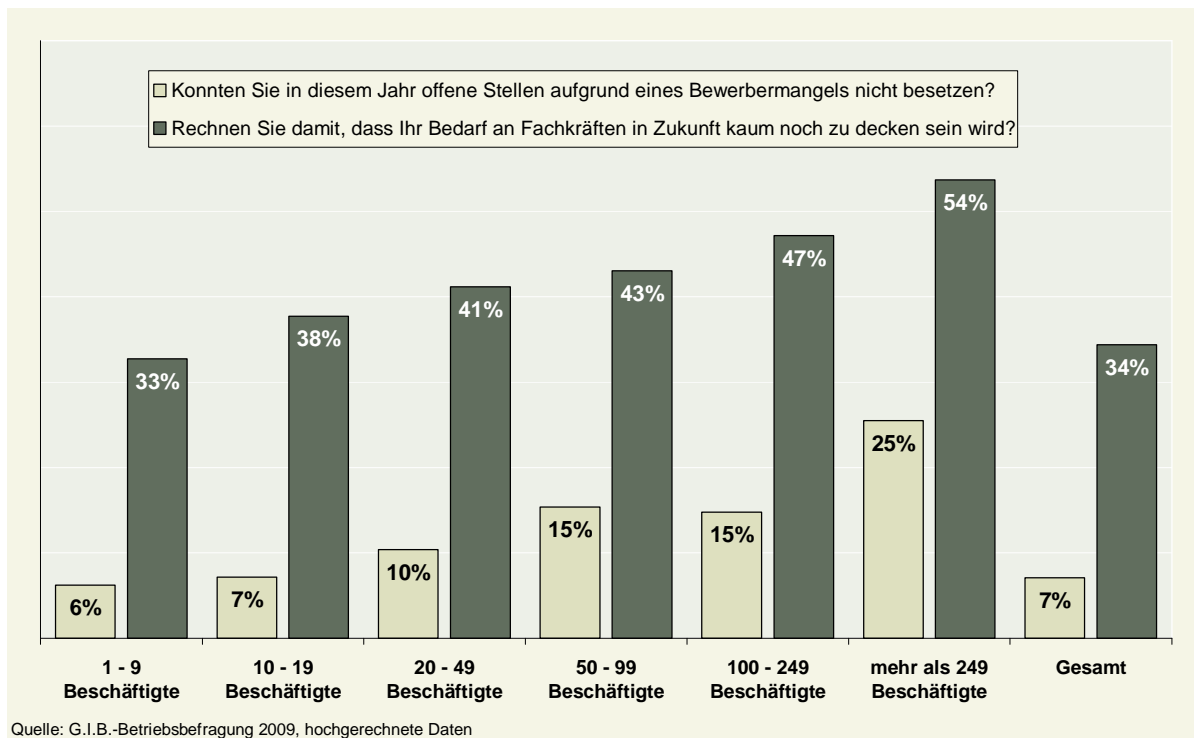
Abbildung 20: Offene Stellen und Betriebe mit offenen Stellen



Rund 7 % der Betriebe in NRW berichteten, dass sie in den vergangenen 12 Monaten eine Stelle aufgrund von Bewerbermangel nicht besetzen konnten (vgl. Abb. 21). Je größer die Unternehmen sind, desto höher ist der Anteil der Betriebe, die einen Mangel an geeigneten Bewerberinnen vermelden. Vor allem Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen (16 %) und Betriebe aus Kultur/Sport und haushaltsnahen Diensten (13 %) hatten Probleme bei der Stellenbesetzung.

Unter den Berufen, bei denen es schwierig war, Stellen zu besetzen, stechen die Gesundheits- und Sozialberufe deutlich hervor (30 % aller Nennungen), gefolgt von den Metallberufen sowie den Büro- und Verwaltungsberufen (jeweils 8 % der Nennungen).

Abbildung 21: Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen und Einschätzung von Fachkräftemangel nach Betriebsgröße



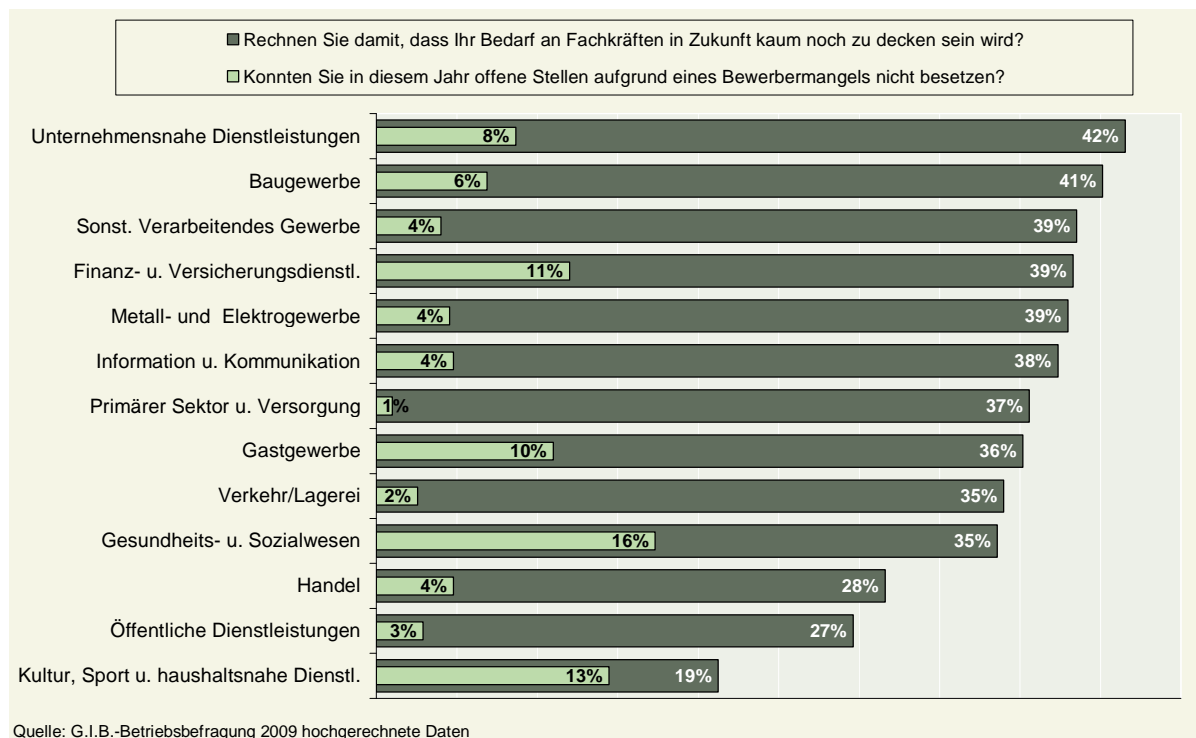
Gut ein Drittel der Firmen befürchtet, dass der Bedarf an Fachkräften in Zukunft kaum noch zu decken sein wird (vgl. Abb. 21). Auch hier steigt die Häufigkeit dieser Aussage mit der Betriebsgröße. Unter den Großbetrieben befürchtet jedes zweite einen zukünftigen Fachkräftemangel.

Überdurchschnittlich hoch lagen diese Einschätzungen bei den unternehmensnahen Dienstleistungen, beim Baugewerbe und im sonstigen verarbeitenden Gewerbe (vgl. Abb. 22).

Gegenüber dem Vorjahr sind die Befürchtungen eines künftigen Fachkräftemangels insgesamt um zehn Prozentpunkte angestiegen. Bis auf den Handel, die öffentlichen Dienstleistungen sowie Kultur/Sport und private Dienstleistungen bewegt sich der Anteil der Unternehmen, die einen Fachkräftemangel absehen, zwischen 35 und 41 %.

Abbildung 22 zeigt außerdem, dass die Einschätzung gegenwärtiger Probleme bei der Stellenbesetzung nicht eindeutig die Voraussagen über einen zukünftigen Fachkräftemangel bestimmen. Branchen mit geringen aktuellen Rekrutierungsproblemen, wie z. B. das Metall- und Elektrogewerbe, das sonstige verarbeitende Gewerbe, die Logistik und die Multimedia-branchen, zeigen sich gleichwohl in hohem Maße besorgt hinsichtlich ihrer zukünftigen Versorgung mit Fachkräften. Das Umgekehrte gilt für die Branche Kultur, Sport u. haushaltsnahe Dienstleistungen, die aktuell überdurchschnittliche Stellenbesetzungsprobleme hat, gleichzeitig aber in einem unterdurchschnittlichen Ausmaß in Zukunft einen Fachkräftemangel befürchtet. Diese Ergebnisse weichen etwas von denen in den Vorjahren ab, da sich dort stets ein sehr enger Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und Bewerbermangel gezeigt hatte. Aufgrund des Konjunkturabschwungs haben sich zwar vor allem im verarbeitenden Gewerbe und in den unternehmensnahen Dienstleistungen die aktuellen Stellenbesetzungsprobleme entschärft; die mittelfristige Fachkräfteversorgung bleibt aus Sicht der Betriebe aber ein weitgehend konjunkturunabhängiges Problem.

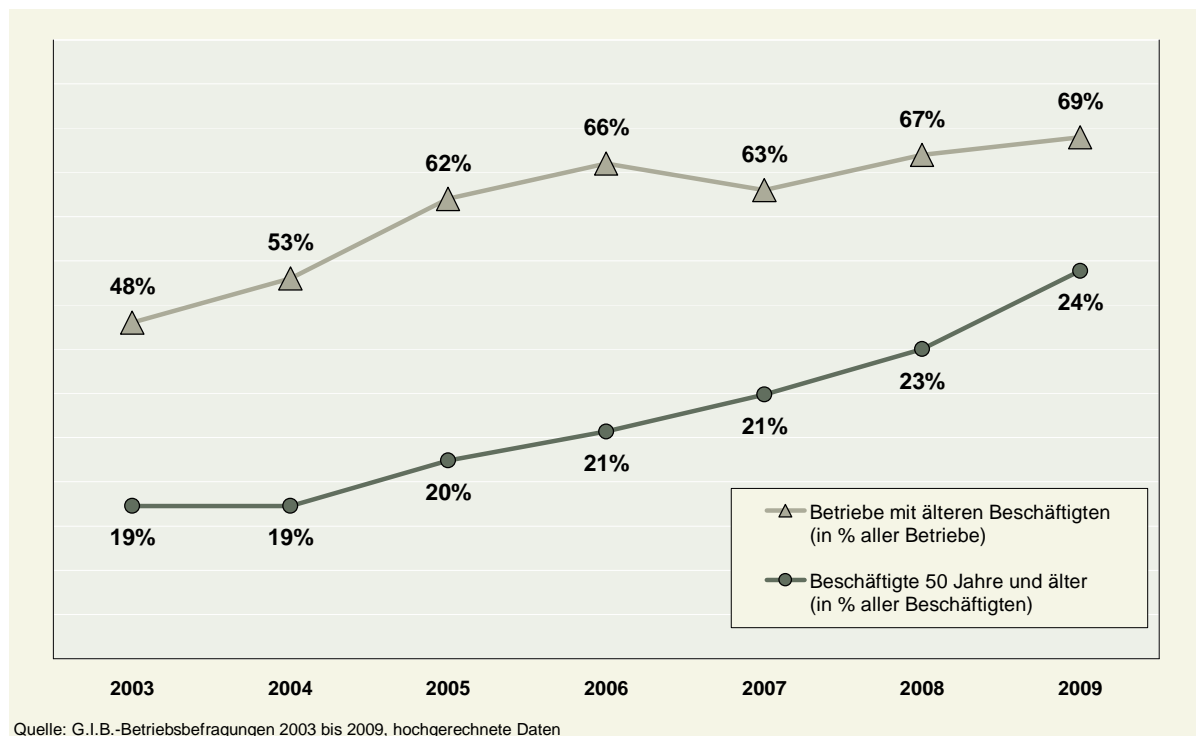
Abbildung 22: Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen und Einschätzung von Fachkräftemangel nach Wirtschaftszweig



7. Demografischer Wandel

Der demografische Wandel, die Alterung der Erwerbsbevölkerung, zeigt sich in den Daten des G.I.B.Trend.Reports seit 2005. Seit dieser Zeit stieg der Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind, in den hochgerechneten Daten von Jahr zu Jahr um einige Prozentpunkte an. Auch in der diesjährigen Befragung ist der Anteil wieder um einen Prozentpunkt auf 24 % gestiegen (vgl. Abb. 23). In Bezug auf die Arbeitsorganisation, die Weiterbildung, den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Einstellungspolitik müssen sich die Unternehmen also immer mehr darauf einrichten, dass sie es mit Belegschaften und Bewerbern in höherem Lebensalter zu tun haben.

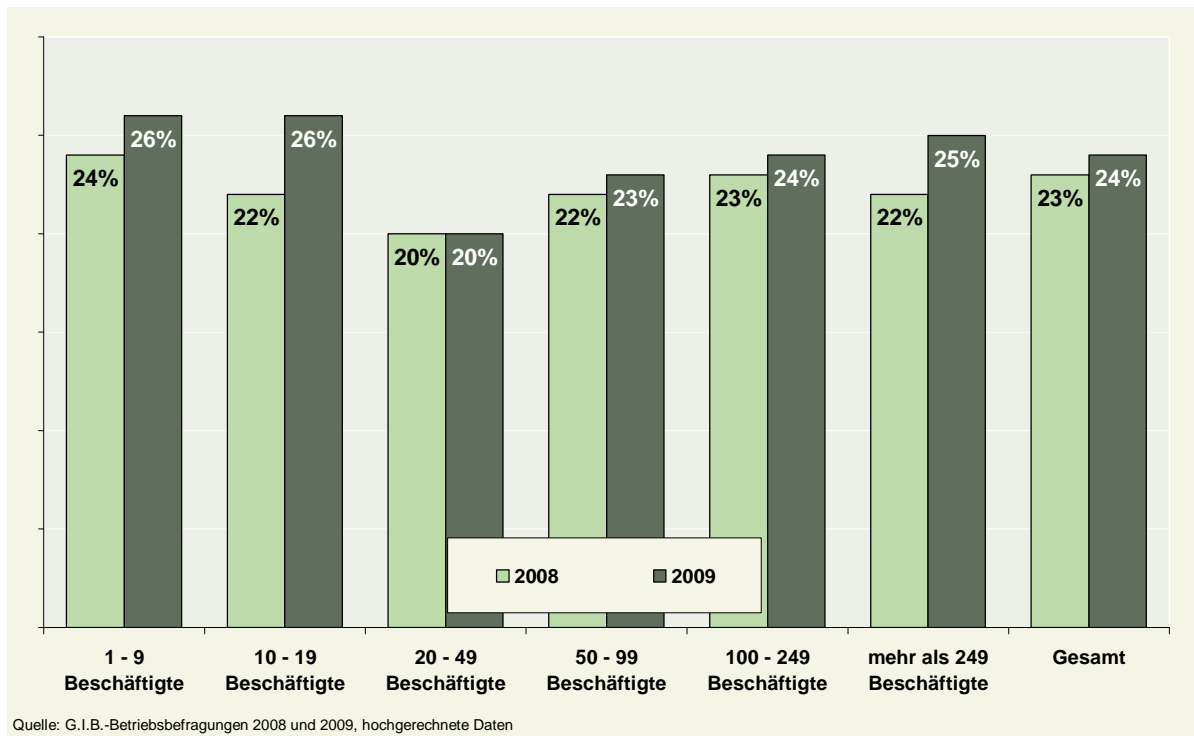
Abbildung 23: Alterung der Erwerbsbevölkerung 2003 – 2009



Im Durchschnitt haben 69 % der Unternehmen Mitarbeiter beschäftigt, die 50 Jahre und älter sind (vgl. Abb. 23). Am geringsten ist der Anteil der Betriebe mit Älteren bei den Kleinstbetrieben (rd. 65 %). Mit wachsender Betriebsgröße steigt er auf fast 100 % an.

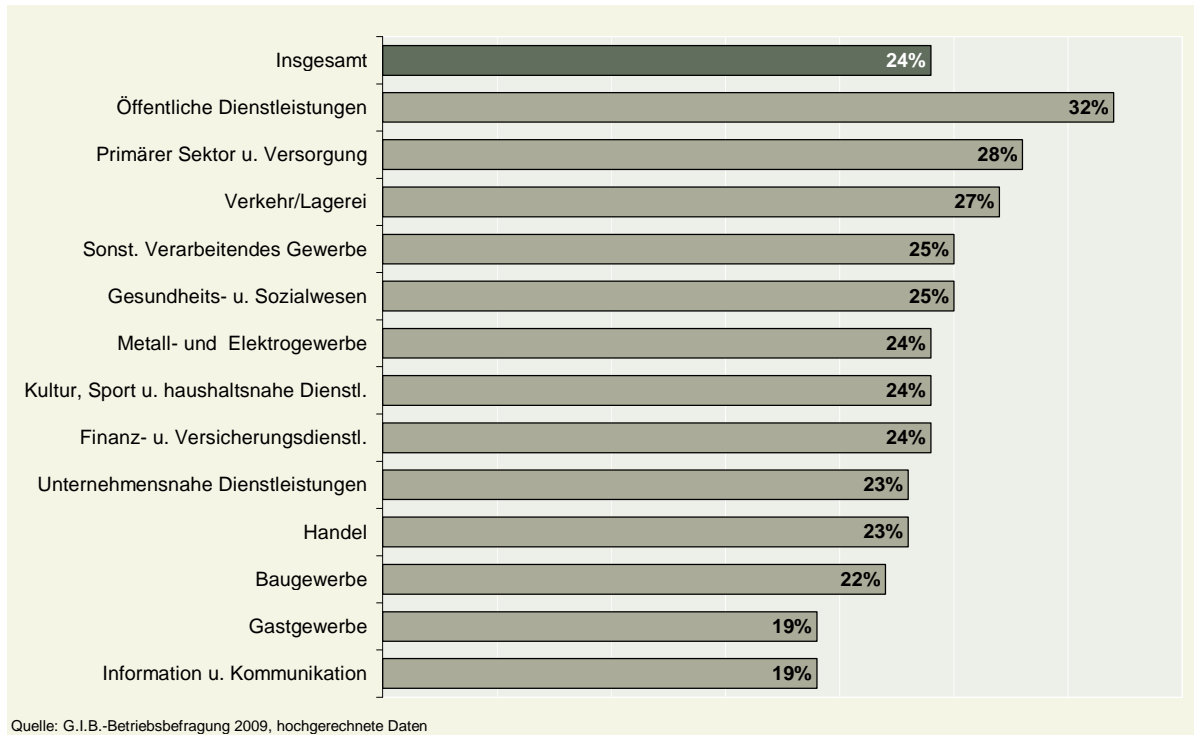
Die Abbildung 24 zeigt für 2008 und 2009 den Anteil der Älteren nach Betriebsgröße. Binnen einen Jahres ist der Anteil der Älteren bei fast allen Betriebsgrößenklassen (Ausnahme: Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigte) um einen bis vier Prozentpunkte angestiegen. Den stärksten Anstieg verzeichneten die Kleinbetriebe und die Großbetriebe.

Abbildung 24: Anteil der älteren Beschäftigten nach Betriebsgröße 2008 und 2009



Betrachtet nach Wirtschaftszweigen haben die Betriebe der öffentlichen Dienstleistungen mit rd. 32 % den höchsten Anteil Älterer zu verzeichnen. Ebenfalls deutlich überdurchschnittliche Anteile Älterer finden sich daneben in den Wirtschaftszweigen Primärer Sektor/Versorgungswirtschaft und Verkehr/Lagerei (vgl. Abb. 25). Das Gastgewerbe und der mit der WZ 2008 neu eingeführte Wirtschaftszweig „Information und Kommunikation“ beschäftigen dagegen deutlich weniger Ältere.

Abbildung 25: Betriebe mit älteren Beschäftigten nach Wirtschaftszweig

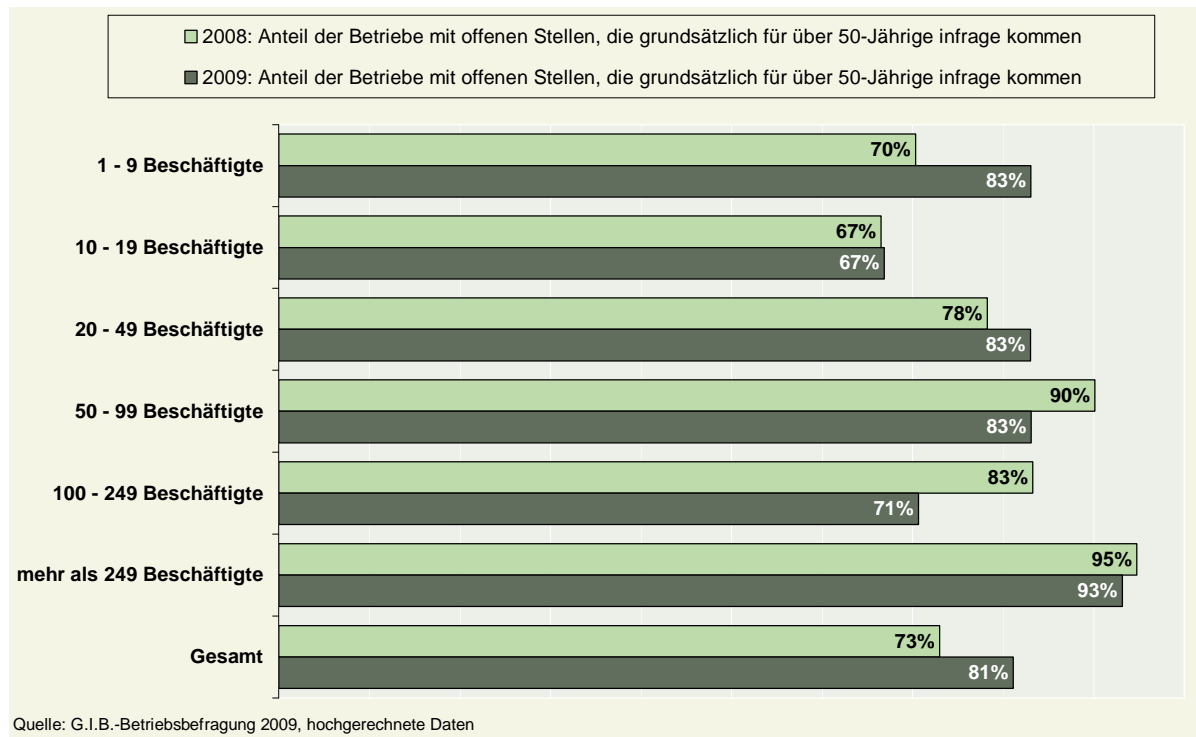


Die Arbeitsmarktpolitik behandelt Arbeitssuchende über 50 Jahre als besondere Zielgruppe. Betriebe betrachteten Bewerberinnen und Bewerber in diesem Alter lange Zeit bei ihren Einstellungsentscheidungen eher als zweite Wahl. Dies führte dazu, dass sich bei Älteren nach einer Entlassung die Arbeitslosigkeit häufig zur Langzeitarbeitslosigkeit verfestigte. Der G.I.B.Trend.Report erfragt seit 2004 die generelle Bereitschaft der Unternehmen, offene Stellen mit über 50-Jährige zu besetzen und die Häufigkeit, mit der in den letzten 12 Monaten ältere Arbeitssuchende eingestellt wurden.

Die von den Personal suchenden Betrieben bekundete Bereitschaft, auf eine offene Stelle auch ältere Bewerber einzustellen, ist in den vergangenen Jahren stetig angestiegen: von 50 % im Jahr 2004 stieg sie auf über 80 % im Jahr 2009. Insofern hat bei den Betrieben in NRW ein Umdenken eingesetzt. Ausgehend von dem hohen Niveau der Einstellungsbereitschaft des Vorjahres sind in diesem Jahr zwei interessante Änderungen zu beobachten: Bei den Kleinstbetrieben ist die Bereitschaft, ältere Bewerberinnen und Bewerber zu berücksichtigen, noch einmal deutlich gestiegen; bei den Mittelbetrieben (50 bis 250 Beschäftigte) ist sie hingegen um 7 – 12 Prozentpunkte gesunken (vgl. Abb. 26).

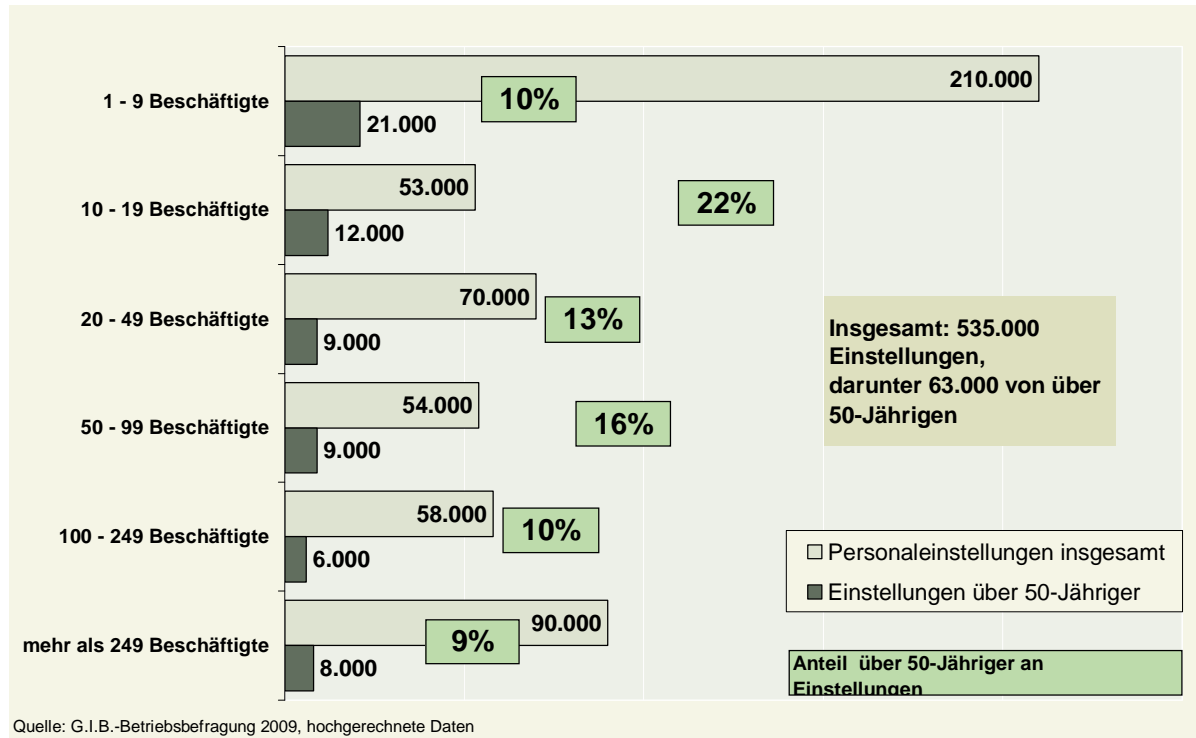
Auch bei den Betrieben, die im Moment keine offenen Stellen haben, ist die grundsätzliche Bereitschaft Ältere einzustellen gegenüber dem Vorjahr von 69 auf 74 % gestiegen. Dies betrifft alle Betriebsgrößenklassen, insbesondere aber die größeren Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten, deren Bereitschaft um rd. 10 Prozentpunkte gegenüber 2008 gewachsen ist. Es kann allerdings vermutet werden, dass die Einstellungsbereitschaft gegenüber älteren Arbeitssuchenden bei den größeren Betrieben nicht für alle zu besetzenden Positionen gilt, sondern nur für eine Teilmenge der offenen Stellen.

Abbildung 26: Bereitschaft zur Einstellung älterer Mitarbeiter nach Betriebsgröße



Zwischen der bekundeten Bereitschaft, Ältere einzustellen, und den tatsächlich realisierten Einstellungen älterer Bewerberinnen oder Bewerber klaffen aber noch deutliche Lücken. Bei durchschnittlich 12 % der in den letzten 12 Monaten erfolgten Stellenbesetzungen kamen ältere Arbeitssuchende tatsächlich zum Zuge, das waren hochgerechnet insgesamt 63.000 Einstellungen Älterer. Überdurchschnittlich hoch liegen die Einstellungsanteile bei den kleineren und mittleren Betrieben (10 bis 99 Beschäftigte), teilweise bis zu 10 Prozentpunkten über dem Durchschnitt. Gesamtwirtschaftlich gesehen ist aber das Stellenpotenzial für Ältere in den Kleinstbetrieben aufgrund der großen Zahl der Betriebe mit rd. 21.000 am größten (vgl. Abb. 27).

Abbildung 27: Betriebe mit Einstellungen älterer Mitarbeiter nach Betriebsgröße



Mit Blick auf die Wirtschaftszweige scheint die Bereitschaft zur Einstellung Älterer insbesondere in der Logistik (Verkehr/Lagerei) und bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen überdurchschnittlich hoch zu sein. Hier liegen die Einstellungsquoten (Anteil der Älteren an allen Einstellungen) bei 27 bzw. 28 % (aufgrund der niedrigen Fallzahlen sind die Werte allerdings nicht sicher und nur als Tendenz zu interpretieren).

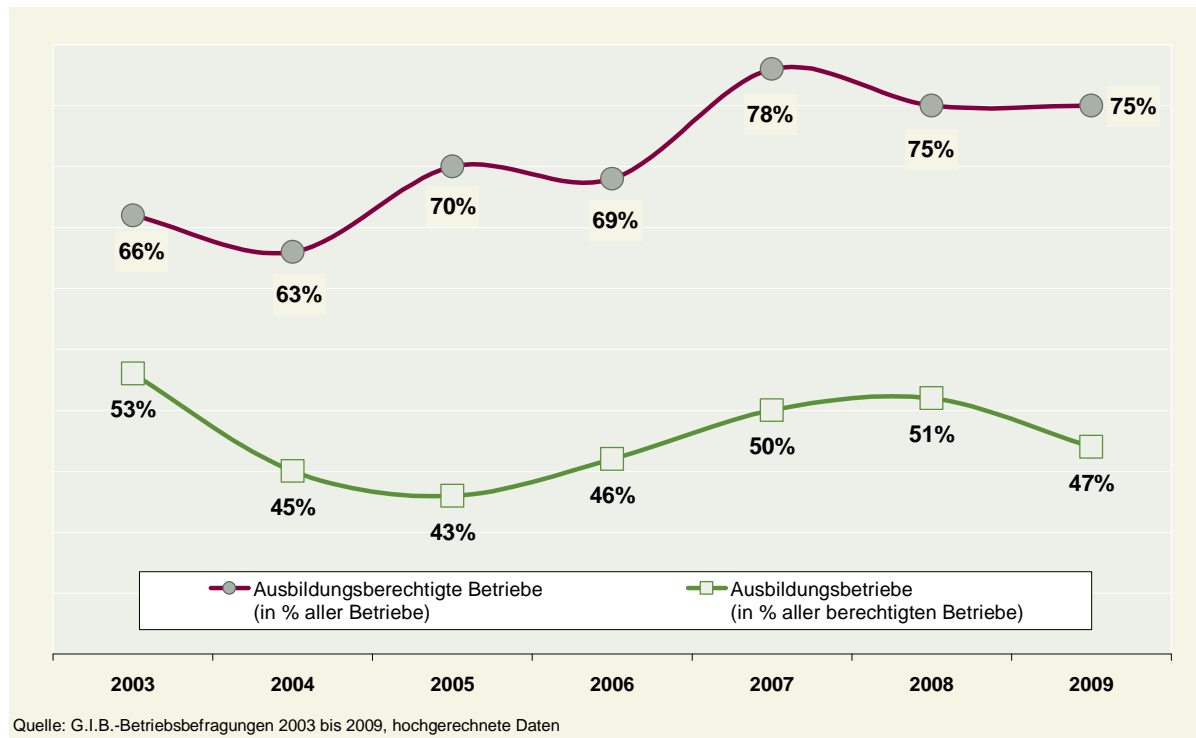
8. Ausbildung

Drei Viertel der Betriebe in NRW besitzen eine Ausbildungsberechtigung und von diesen bildet knapp die Hälfte aus. Auf die Gesamtheit der Betriebe gesehen sind also 35 % der nordrhein-westfälischen Unternehmen Ausbildungsbetriebe (Bruttoausbildungsbetriebsquote); die Netto-Ausbildungsbetriebsquote (Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben) beträgt derzeit rd. 47 %. Das Engagement in der Ausbildung steigt mit der Betriebsgröße: von den Kleinbetrieben bilden nur 42 % der berechtigten Unternehmen aus, von den großen Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern sind es fast alle (97 %).

Gegenüber dem Vorjahr ist die Netto-Ausbildungsbetriebsquote von 51 auf 47 % gesunken. Aus der Zeitreihe der letzten Umfragejahre wird erkennbar, dass die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe dem Konjunkturverlauf folgt. In den Jahren 2004 bis 2005 lag die Quote der Ausbildungsbetriebe nur bei 43 bis 45 %, während sie ab 2006 kontinuierlich bis auf 51 % im Jahr 2008 anstieg, parallel zum Anstieg der Beschäftigung insgesamt in den Betrieben.

Über den gesamten Zeitraum stieg die Quote der ausbildungsberechtigten Betriebe von 66 % im Jahr 2003 auf 75 % in den Jahren 2008 und 2009 (vgl. Abb. 28).

Abbildung 28: Ausbildungsbeteiligung 2003 – 2009

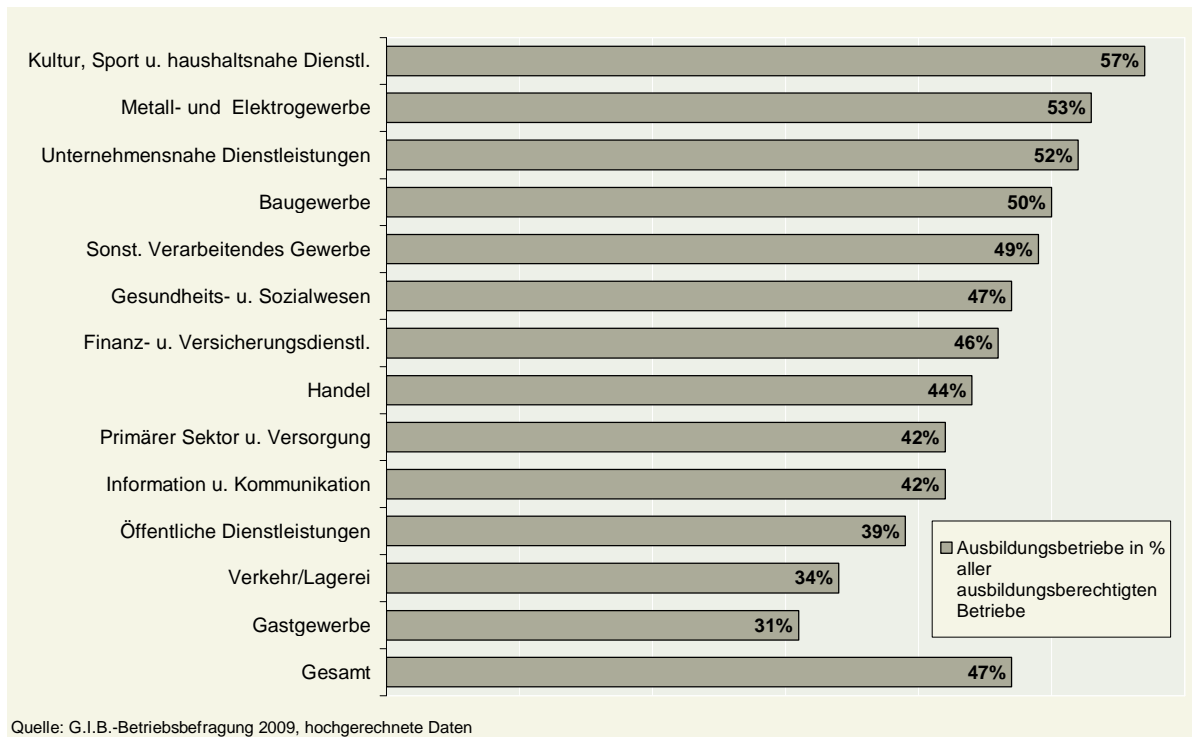


Betrachtet man die Ausbildungsbeteiligung (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) auf der Ebene der einzelnen Wirtschaftszweige, lassen sich drei Gruppen unterscheiden: vier Branchen liegen klar über dem Durchschnitt, vier Branchen bewegen sich um den Durchschnittswert von 47 % und fünf Branchen liegen deutlich darunter (vgl. Abb. 29).

In der Spitzengruppe finden sich das Baugewerbe, das Metall- und Elektrogewerbe, die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie Kultur, Sport und haushaltsnahe Dienstleistungen. Im Gegensatz dazu liegt die Ausbildungsquote im Gastgewerbe (31 %), bei Verkehr/Lagerei (34 %), bei öffentlichen Dienstleistungen (39 %), in der Multimediabranche (42 %) und im primären Sektor u. Versorgung (42 %) deutlich unter dem Durchschnitt.

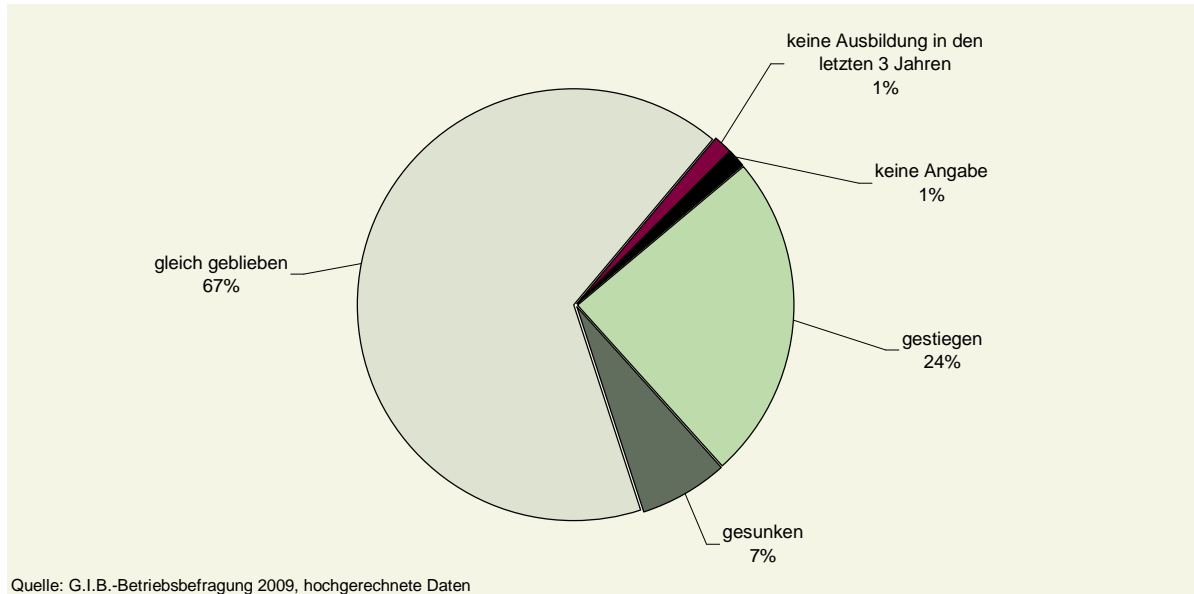
Das Mittelfeld, nahe dem Durchschnittswert, wird von Branchen des sonstigen verarbeitenden Gewerbes, dem Gesundheits- und Sozialwesen, den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und dem Handel gebildet.

Abbildung 29: Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen



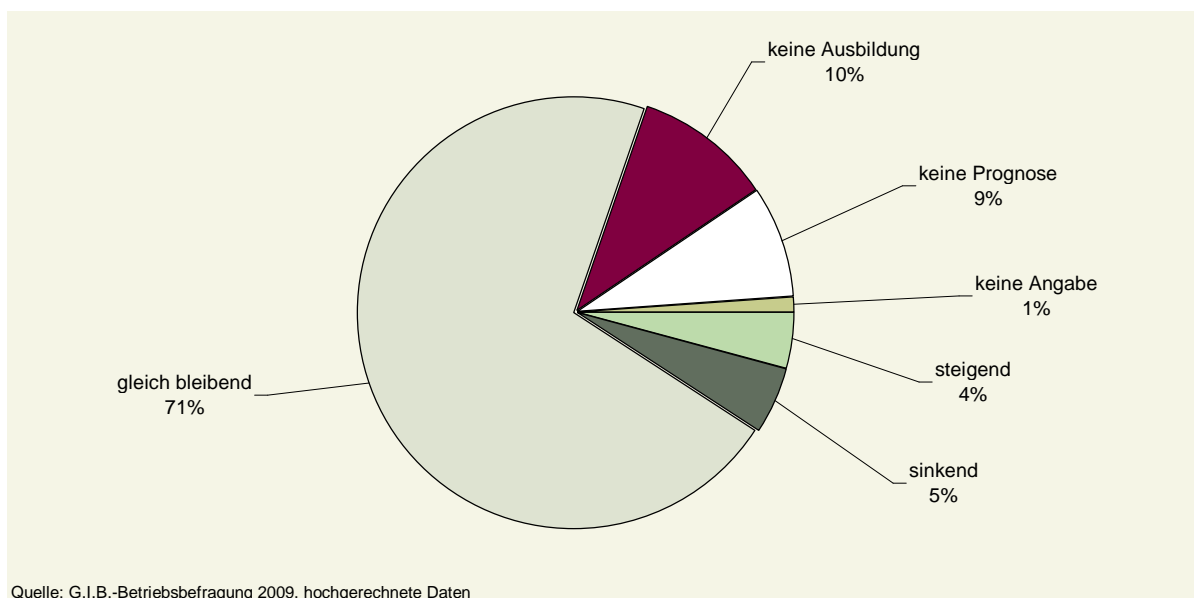
Hinsichtlich ihrer Ausbildungsleistung in den letzten 3 Jahren gaben 24 % der Ausbildungsbetriebe an, dass sie die Anzahl ihrer Ausbildungsplätze in diesem Zeitraum gesteigert haben. Dagegen haben nur 7 % der Ausbildungsbetriebe die Ausbildungsplatzkapazitäten reduziert; in rund zwei Dritteln der Ausbildungsbetriebe wurde die Zahl der Ausbildungsplätze nicht verändert. Unter den derzeitigen Ausbildungsbetrieben gibt es auch eine verschwindend kleine Zahl, die in drei Jahren zuvor gar nicht ausgebildet hatten und in diesem Jahr neu eingestiegen sind (vgl. Abb. 30). Im Saldo dürfte dies bedeuten, dass trotz gesunkener Nettoausbildungsbetriebsquote die Zahl der Ausbildungsplätze insgesamt in den letzten 3 Jahren zugenommen hat.

Abbildung 30: Entwicklung der Ausbildungsplätze in den letzten drei Jahren



Im Hinblick auf das nächste Jahr gaben 4 % der Ausbildungsbetriebe an, die Zahl der Ausbildungsplätze erhöhen zu wollen. Dem steht eine etwa gleich große Gruppe von Betrieben gegenüber, die ihre Ausbildungskapazitäten reduzieren wollen (5 %). Die Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe beabsichtigt, die Zahl der Ausbildungsplätze stabil zu halten. Allerdings wollen im nächsten Jahr auch 10 % der Ausbildungsbetriebe keinen Ausbildungsplatz anbieten (vgl. Abb. 31).

Abbildung 31: Entwicklung der Ausbildungsplätze im nächsten Jahr



Dieser Gruppe der „Aussteiger“ stehen aber 6 % ausbildungsberechtigter Betriebe gegenüber, die aktuell nicht ausbilden, aber im nächsten Jahr (wieder) einsteigen wollen. In absoluten Zahlen sind „Aussteiger“ und „Neueinsteiger“ etwa gleich groß. Insgesamt kann dies

als Indiz dafür gewertet werden, dass die Zahl der Ausbildungsplätze im nächsten Jahr stabil bleiben kann, wenn die 9 % der Betriebe, die noch keine Prognose abgeben konnten oder wollten, sich ähnlich verhalten wie die anderen Ausbildungsbetriebe.

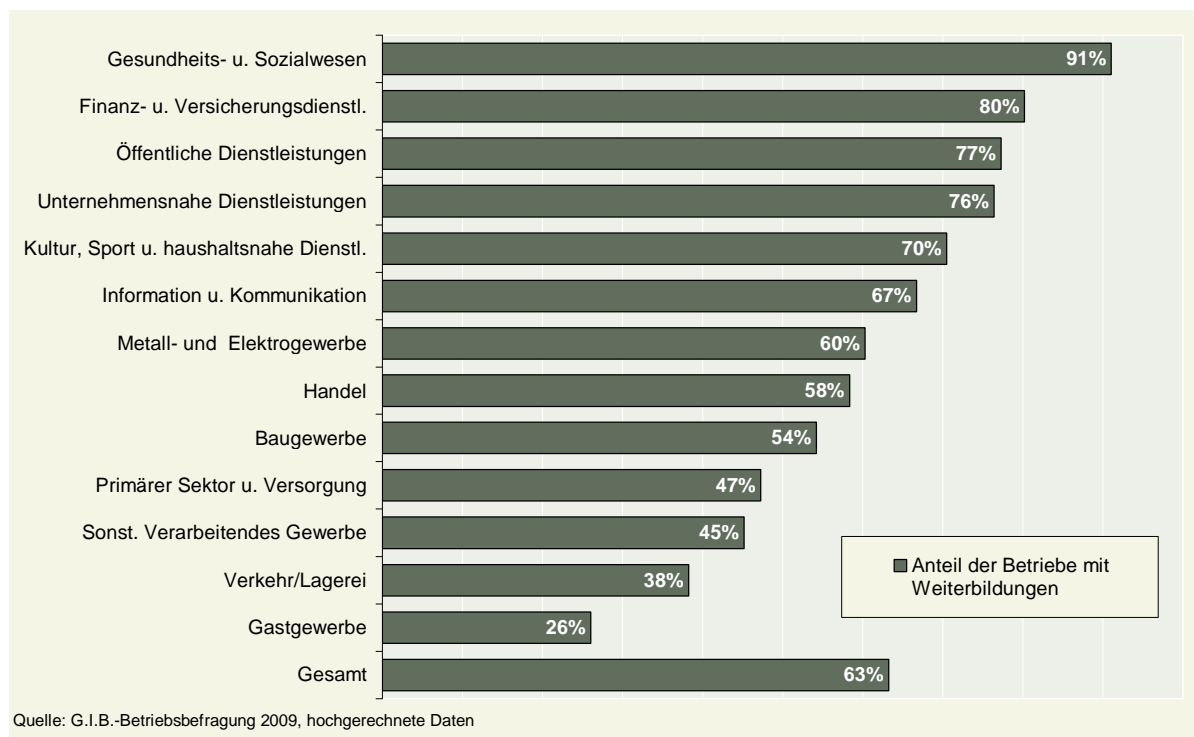
9. Weiterbildung

Beschäftigte müssen heute mit mehreren Brüchen in ihrer Erwerbsbiografie rechnen; es gibt einen deutlichen Trend zur Höherqualifizierung und Weiterbildung innerhalb und außerhalb des Betriebes, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Der G.I.B.Trend.Report beschäftigt sich seit 2003 mit dem betrieblichen Weiterbildungsangebot. Einige Befunde sind über die Jahre stabil. So ist bekannt, dass die Weiterbildungsaktivität von der Betriebsgröße abhängt. Je größer das Unternehmen, umso höher der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungen anbieten oder fördern.

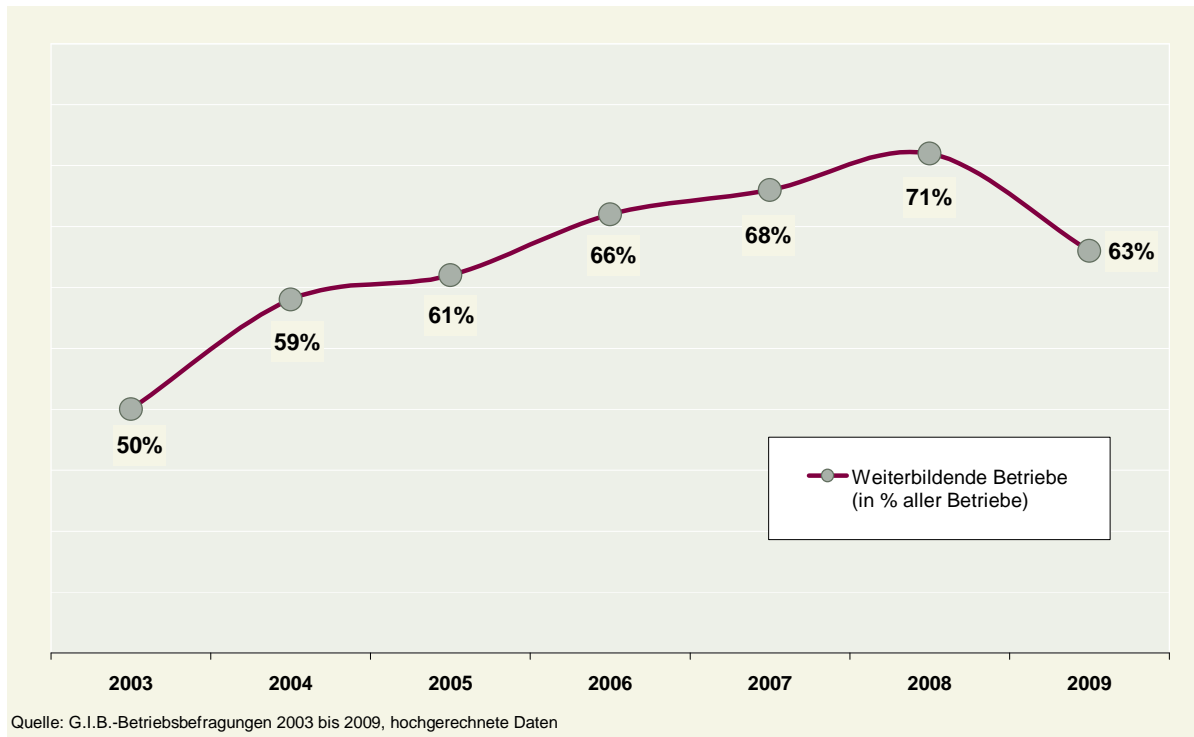
Bekannt ist ferner, dass die einzelnen Wirtschaftszweige ihre typischen Weiterbildungsstrukturen haben. Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, aus den Dienstleistungsbranchen und aus der Finanz- und Versicherungswirtschaft haben hohe Weiterbildungsquoten zwischen 70 und 90 %. Betriebe im verarbeitenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft bilden ein Mittelfeld mit Weiterbildungsquoten von 50 bis 70 %. Das Gastgewerbe ist in Bezug auf die Weiterbildung mit einer Beteiligungsquote von unter 30 % zumeist das Schlusslicht (vgl. Abb. 32).

Abbildung 32: Weiterbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen 2009



Die Reihenfolge der Wirtschaftszweige in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung ist in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben. Ein dritter Trend wurde jedoch in diesem Jahr unterbrochen, nämlich der Anstieg des Anteils von weiterbildenden Betrieben: Zwischen 2003 und 2008 stieg der Anteil der bildungsaktiven Unternehmen kontinuierlich von 50 % auf zuletzt 71 % an. In diesem Jahr sank der Anteil auf 63 % ab und entspricht damit in etwa dem Stand von 2005 (vgl. Abb. 33).

Abbildung 33: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe NRW 2003 – 2009



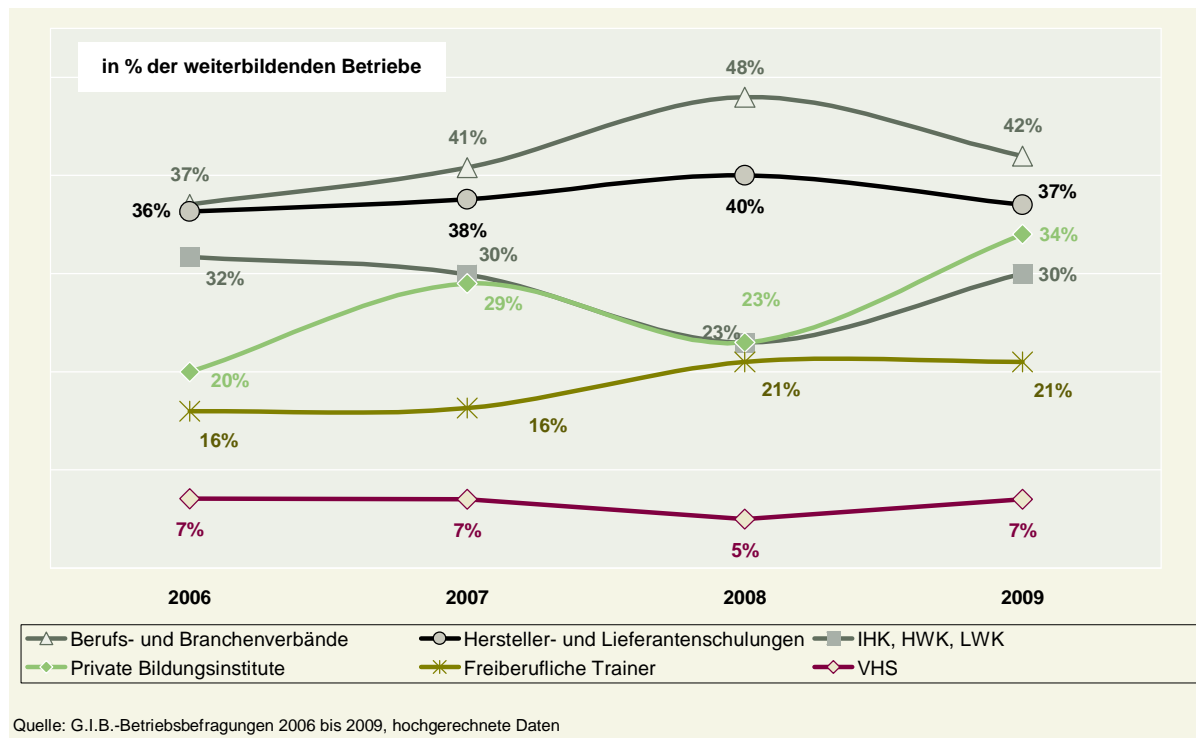
Das Absinken der Gesamtquote ist auf das veränderte Weiterbildungsverhalten einiger Wirtschaftszweige zurückzuführen. Während die Dienstleistungszweige auf dem hohen Niveau des Vorjahres blieben, gingen die Fortbildungsquoten im Handel, im sonstigen verarbeitenden Gewerbe und in der Metall- und Elektroindustrie um bis zu zwanzig Prozentpunkte zurück. Ein Teil der Unternehmen hat auf den Rückgang der Nachfrage nach ihren Produkten also nicht antizyklisch reagiert und die frei werdenden Kapazitäten für Fortbildung genutzt, sondern im Gegenteil Fortbildung eingestellt.

Betriebliche Weiterbildung deckt ein weites Spektrum ab, angefangen von arbeitsplatzbezogenen Einweisungen in Produkte oder Arbeitsmaschinen bis zu mehrwöchigen Fortbildungen mit Abschlusszertifikat. Die Art des Weiterbildungsträgers ist ein grober Indikator für die Art der Fortbildung: Hersteller- und Lieferantenschulungen sind überwiegend kurz und produktorientiert; freiberufliche Trainer üben zumeist tage- oder wochenweise eine bestimmte Fähigkeit ein; die Wirtschaftskammern bieten häufig mehrtägige bis mehrmonatige Kurse, die mit einem arbeitsmarktgängigen Zertifikat enden.

Auf welche Weiterbildungsträger greifen die Betriebe vorzugsweise zurück, wenn sie Qualifizierungen für ihre Mitarbeiter durchführen oder fördern?

Am häufigsten werden von rund 42 % aller Betriebe Kurse bei Berufs- und Branchenverbänden in Anspruch genommen (vgl. Abb. 34). An zweiter Stelle rangieren Schulungen bei Herstellern und Lieferanten (37 %). Mit etwas Abstand folgen die Kurse bei den Kammern und privaten Weiterbildungsinstituten (34 bzw. 30 %). Die Zusammenarbeit mit freiberuflichen Trainern wird von einem Fünftel der weiterbildenden Betriebe gesucht, während die Angebote der Volkshochschulen insgesamt eine nur untergeordnete Bedeutung haben (7 %).

Abbildung 34: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger 2006 – 2009



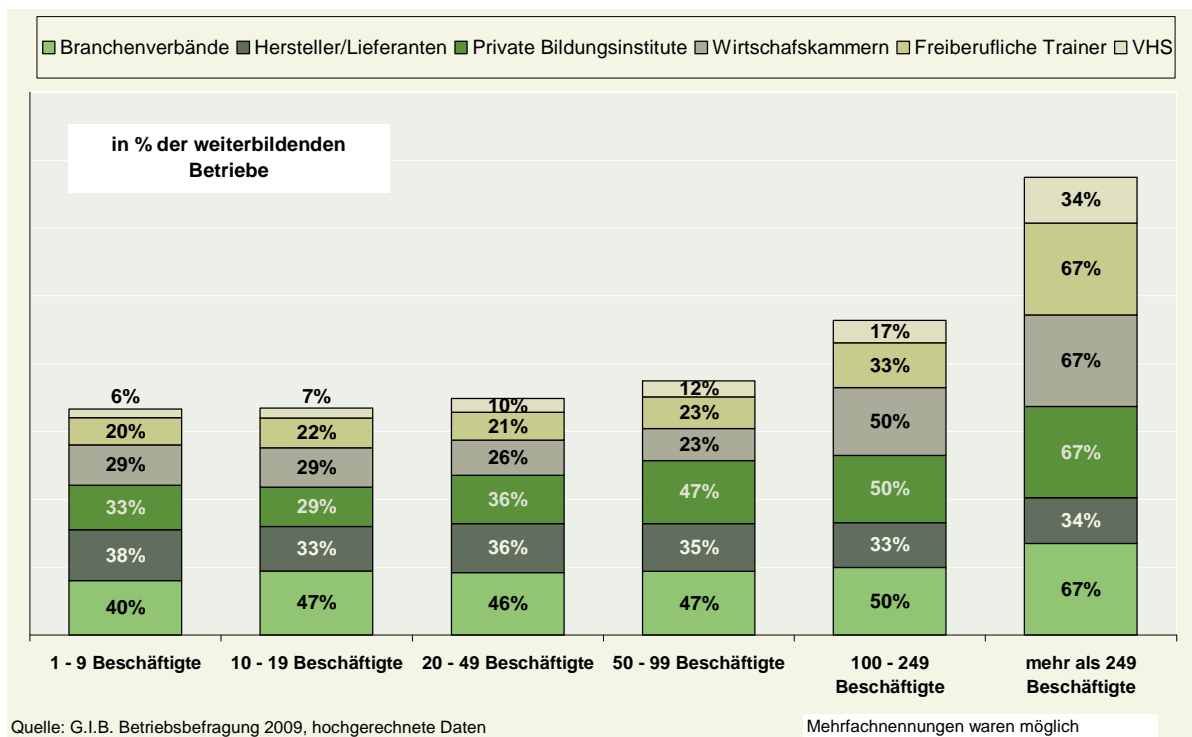
Die Anteile der von den weiterbildenden Betrieben genutzten Bildungsträger haben sich in den letzten vier Jahren zum Teil verschoben (vgl. Abb. 34). Stabil geblieben sind die hohe Bedeutung der Kurse bei Berufs- und Branchenverbänden und die Schulungen durch Hersteller bzw. Lieferanten. Auf dem dritten Rang folgen die Bildungsangebote der Wirtschaftskammern (IHK, HWK, LWK). Sie erlebten im Jahr 2008 einen kleinen Einbruch, stiegen in diesem Jahr aber wieder auf den alten Wert von 30 %. Die privaten Bildungsinstitute und die freien Trainer bauten ihre Anteile in den letzten Jahren kontinuierlich auf; insbesondere die Angebote der privaten Bildungsinstitute werden mittlerweile so häufig genutzt wie Kurse bei Branchenverbänden oder bei den Wirtschaftskammern. Am geringen Anteil der Angebote der Volkshochschulen hat sich in den letzten Jahren hingegen nichts geändert.

Die Bildungsanbieter sind für die einzelnen Betriebsgrößenklassen von unterschiedlichem Gewicht (vgl. Abb. 35):

Entsprechend ihrer größeren Budgets und Personalkapazitäten für die betriebliche Weiterbildung nehmen die Großbetriebe (249 und mehr Beschäftigte) die Angebote der einzelnen Bildungsträger stärker in Anspruch als die Betriebe der anderen Größenklassen. So nutzen z. B. 67 % der Großbetriebe jeweils die Angebote von privaten Weiterbildungseinrichtungen und Kammern, während bei den kleineren Betrieben (unter 20 Beschäftigte) dies nur rund ein Drittel der Betriebe tun.

Ab einer Betriebsgröße von 100 Mitarbeitern steigen die Beteiligungsquoten hinsichtlich der Angebote der Kammern, der freiberuflichen Trainer und der Angebote der VHS deutlich an. Eine Ausnahme bilden die Hersteller- und Lieferantenschulungen, bei denen die Beteiligungsquoten von kleinen und großen Unternehmen in etwa auf demselben Niveau liegen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass diese Weiterbildungsangebote Bestandteil von Kundenbindungsprogrammen sind und daher häufig zu geringen Kosten und zu günstigen Konditionen angeboten werden.

Abbildung 35: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger nach Betriebsgröße



Die Wirtschaftszweige zeigen spezifische Muster in der Nutzung der unterschiedlichen Bildungsträger. Historisch haben sich in den verschiedenen Branchen eigene Institutionen und Präferenzen für betriebliche Weiterbildungsangebote entwickelt:

- Hersteller- und Lieferantenschulungen werden im Schwerpunkt vom Baugewerbe und vom Verarbeitenden Gewerbe sowie vom Handel genutzt.
- Die Angebote der Berufs- und Branchenverbände werden stark nachgefragt von den Betrieben der Dienstleistungsbranchen.
- Die Wirtschaftskammern haben im Primären Sektor und im Verarbeitenden Gewerbe mit ihrer gewerblich-technischen Ausbildungstradition ihren Schwerpunkt.
- Freiberufliche Trainer werden vorwiegend im Verarbeitenden Gewerbe sowie bei den öffentlichen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen eingesetzt.
- Auch private Bildungsinstitute haben dort einen Schwerpunkt. Daneben sind sie stark vertreten bei Betrieben aus Kultur/Sport, haushaltsnahen Diensten sowie Information/Kommunikation.

Anhang: Erläuterung der Wirtschaftszweige

Bezeichnung	Wirtschaftsgruppen nach WZ 08
1. Primärer Sektor und Versorgung	Land u. Jagd (01), Forstwirtschaft (02), Fischerei u. Aquakultur (03), Kohlenbergbau (05), Erdöl- u. Erdgasgewinnung (06), Erzbergbau (07), Gewinnung v. Steinen u. Erden (08), Bergbauorientierte Dienstl. (09), Kokerei, Mineralölverarbeitung (19), Energie- u. Wasserversorgung (35, 36), Abwasserentsorgung (37), Recycling (38), Entsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschmutzungen (39)
2. Metall- und Elektrogewerbe	Metallerzeugung u. -bearbeitung (24), Herst. v. Metallerzeugn. (25), Herst. v. EDV-Geräten, elektrotechn. u. opt. Erzeugn. (26), Herst. v. elekt. Ausrüstungen (27), Maschinenbau (28), Fahrzeugbau (29, 30), Reparatur u. Installation v. Maschinen u. Ausrüstungen (33)
3. Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	Nahrungsmittelherst. (10), Getränkeherst. (11), Tabakverarb. (12), Textil- u. Bekleidungsherst. (13, 14), Ledergewerbe (15), Holzgewerbe (16), Papierherst. (17), Druckereien (18), Herst. v. chem. Erzeugn. (20), Herst. v. pharma. Erzeugn. (21), Herst. v. Gummi- u. Kunststoffwaren (22), Glasgewerbe, Herst. v. Keramik, Verarbeitung v. Steinen u. Erden (23), Herst. v. Möbeln u. sonst. Waren (31, 32), Rep. v. EDV-Geräten u. Gebrauchsgütern (95)
4. Baugewerbe	Hochbau (41), Tiefbau (42), Bauinstallation u. sonst. Ausbau (43)
5. Handel	Kfz-Handel, Rep. v. Kfz (45), Großhandel (46), Einzelhandel (47)
6. Gastgewerbe	Beherbergung (55), Gastronomie (56)
7. Verkehr/Lagerei	Landverkehr (49), Schifffahrt (50), Luftfahrt (51), Lagerei sowie sonst. Dienstl. für den Verkehr (52), Post- u. Kurierdienste (53)
8. Information u. Kommunikation	Verlage (58), Film u. Fernsehen; Kinos; Tonstudios (59), Rundfunk (60), Telekommunikation. (61), Dienstleistungen. der Informationstechnologie (62), Sonstige Informationsdienstl. (63)
9. Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	Finanzdienstleistungen (64), Versicherungen u. Pensionskassen (65), Mit Finanz- u. Versicherungsdienstl. verbundene Tätigkeiten (66)
10. Unternehmensnahe u. freiberufliche Dienstleistungen	Grundstücks- u. Wohnungswesen (68), Rechts- u. Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (69), Unternehmensberatung (70), Architektur- u. Ing.büros; techn. Untersuchung (71), Forschung u. Entwicklung (72), Werbung u. Marktforschung (73), Sonst. freiberufl. Tätigkeiten (74), Vermiet. bewegl. Sachen (77), Zeitarbeit (78), Wach- u. Sicherheitsdienste (80), Gebäudebetreuung; Garten- u. Landschaftsbau (81), Wirtschaftsnaher Dienstleistungen a. n. g. (82)

Bezeichnung	Wirtschaftsgruppen nach WZ 08
11. Öffentliche Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (84), Erziehung u. Unterricht (85), Interessenvertretungen u. Vereinigungen (94), Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften (99)
12. Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheitswesen (86), Heime (87), Sozialwesen ohne Heime (88), Veterinärwesen (75)
13. Kultur, Sport u. haushaltsnahe Dienstleistungen	Reisebüros u. Reiseveranstalter (79), Künstlerische u. unterhaltende Tätigkeiten (90), Bibliotheken, Archive, Museen, zoologische Gärten (91), Spiel-, Wett- u. Lotteriewesen (92), Sport u. Unterhaltung (93) Sonstige überwieg. persönliche Dienstleistungen (96), Private Haushalte m. Personal (97), Herstellung u. Dienstl. durch private Haushalte für den Eigenbedarf (98)