

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

7/2011

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Beschäftigung, Arbeit und Unter- nehmertum in deutschen Kleinbe- trieben

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010

Sebastian Bechmann

Vera Dahms

Agnes Fischer

Marek Frei

Ute Leber

Iris Möller

Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010

Sebastian Bechmann (TNS Infratest Sozialforschung)

Vera Dahms (Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen - SÖSTRA)

Agnes Fischer (TNS Infratest Sozialforschung)

Marek Frei (Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen - SÖSTRA)

Ute Leber (IAB)

Iris Möller (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	6
1 Kleinere Betriebe prägen die Betriebslandschaft in Deutschland	8
2 Zur wirtschaftlichen Bedeutung von kleineren Betrieben	10
3 Produktivität, Exporte und Lohn und Gehalt	16
4 Beschäftigungsentwicklung in Zeiten konjunktureller Auf und Abschwünge	21
4.1 Beschäftigungsentwicklung 2009/2010	21
4.2 Beschäftigungsdynamik	29
4.3 Personalpolitische Maßnahmen im Rahmen der Krisenbewältigung	35
5 Nutzung atypischer Beschäftigung am Beispiel von Befristung und Leiharbeit ..	40
5.1 Befristete Arbeitsverhältnisse	40
5.2 Leiharbeit	50
6 Arbeitszeitinstrumente und betriebliche Flexibilität	54
7 Ausbildung und Weiterbildung	64
7.1 Ausbildung	64
7.2 Weiterbildungsbeteiligung von kleineren und größeren Betrieben	69
8 Investitionen und Innovationen	74
8.1 Innovationen	74
8.2 Investitionen	78
9 Stärken und Schwächen von Kleinst- und Kleinbetrieben	87
Datenbasis	89
Literaturverzeichnis	90
Anhang	92

Zusammenfassung

Obwohl die deutsche Betriebslandschaft sehr stark durch Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten geprägt ist, stehen sie selten im Fokus des öffentlichen oder wissenschaftlichen Interesses. Beachtung finden viel häufiger mittlere Betriebe und Großbetriebe mit 50 Beschäftigten und mehr. Dieses Missverhältnis lässt sich u. a. mit einem stark selektiven Blick auf die Betriebslandschaft erklären, dürfte aber auch daran liegen, dass das Gros der verfügbaren Statistiken in der Regel keine oder nur unzureichende Informationen über kleinere Betriebe zur Verfügung stellt. Das IAB-Betriebspanel stellt eine Ausnahme dar, weil dort Betriebe aller Betriebsgrößenklassen enthalten sind, sofern sie mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Angesichts der vorhandenen Informationslücken wird der vorliegende gesamtdeutsche Ergebnisbericht, der auf den Befunden der Befragung v. a. des Jahres 2010 basiert, Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten und Kleinbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten in den Fokus der Darstellung rücken. Die Kleinstbetriebe werden wiederum mit den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten und den Großbetrieben mit 250 Beschäftigten und mehr verglichen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich kleinere Betriebe in vielen Punkten von größeren Betrieben unterscheiden. Unterschiede in der Beschäftigten- und Eigentümerstruktur zeigen sich darin, dass kleinere Betriebe seltener wissensintensive Arbeitsplätze anbieten als größere Betriebe bzw. mehrheitlich eigentümergeführt sind und meist als eigenständige Unternehmen ohne weitere Niederlassungen am Markt auftreten. Unterschiede in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zeigen sich vor allem in einem geringeren Produktivitäts- und Lohnniveau, aber auch in der geringeren Exportquote der kleineren Betriebe.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen darüber hinaus, dass der Beschäftigungsanstieg im Jahr 2010 – die Zahl der Beschäftigten erreichte einen Höchststand seit der deutschen Wiedervereinigung – sehr stark vom Beschäftigungswachstum bei den Kleinstbetrieben getragen wurde. Der Beschäftigungsanstieg wiederum führte zu einer steigenden Nachfrage nach Fachkräften. Der Fachkräftebedarf und ebenso das Ausmaß der Schwierigkeiten, Fachkräftestellen zu besetzen, waren ähnlich hoch wie vor der Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/2009. Vor allem kleinere Betriebe hatten Schwierigkeiten, Fachkräftestellen neu zu besetzen.

Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben gab es auch in der Art der Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen sowie von Leiharbeitern. Von den kleineren Betrieben nutzte nur ein geringer Teil befristete Arbeitsverträge oder Leiharbeiter. Trotz unterschiedlicher Rahmenbedingungen sind die Motive für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge in allen Betriebsgrößenklassen ähnlich. Vor allem der zeitlich begrenzte Bedarf an Arbeitskräften wurde genannt. Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass befristete Beschäftigung für die Mehrheit der befristet Be-

schäftigten keine Brücke in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis im Einstellungsbetrieb darstellt.

Zwischen kleineren und größeren Betrieben gibt es Unterschiede auch bei den Arbeitszeitregelungen. Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist in kleineren Betrieben länger als in größeren Betrieben. Auftragspitzen werden nach wie vor gerne mit Überstunden bewältigt, insbesondere in größeren Betrieben. Wegen der oftmals fehlenden Möglichkeit, geleistete Überstunden mit Freizeit auszugleichen, führen Überstunden vor allem in kleineren Betrieben langfristig zu einer Erhöhung der Jahresarbeitszeit.

Im Vergleich zu größeren Betrieben bilden kleinere Betriebe seltener aus und haben zudem häufiger Schwierigkeiten, die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Das Gros der Ausbildungsabsolventen blieb nach Abschluss der Ausbildung auch im Jahr 2010 im eigenen, ausbildenden Betrieb. Kleinere Betriebe hatten also nicht nur größere Schwierigkeiten bei der Gewinnung von neuen Arbeitskräften und Fachkräften, sondern auch beim Halten von Fachkräften und Weiterbeschäftigen von frisch ausgebildeten Fachkräften. Hinzu kommt, dass kleinere Betriebe seltener weiterbilden als größere Betriebe. Gleichwohl ist der Anteil von Mitarbeitern mit Weiterbildung ähnlich hoch.

Auch Innovations- und Investitionsaktivitäten sind sehr stark von der Betriebsgröße auf der einen Seite und FuE-Aktivitäten auf der anderen Seite abhängig. Größere Betriebe sowie Betriebe mit FuE-Aktivitäten innovieren häufiger als kleinere Betriebe bzw. Betriebe ohne FuE -Aktivitäten. Darüber hinaus investieren größere Betriebe häufiger als kleinere Betriebe. Bei Betrachtung der Investitionen pro Beschäftigten in den investierenden Betrieben zeigen sich aber keine Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Der Fremdkapitalbedarf bei kleineren Betrieben ist höher als bei größeren Betrieben.

Abstract

Although the German economic landscape is very strongly characterised by small and very small establishments with less than 50 employees, these establishments are rarely in the focus of public or scientific interest. Far more attention is paid to medium-sized and large establishments with 50 employees or more. This imbalance can be partly explained by the very selective view taken of the German economy, but may also be due to the fact that most of the available statistics generally provide few or no information about smaller companies. The IAB Establishment Panel is an exception, since it covers companies of all size categories provided they have at least one employee liable to social security. Given the existing gaps in information, the present report, which is based on the results of the survey mainly in 2010, will shift the focus of attention onto very small companies with less than 5 employees and those with 5 to 9 employees. The smallest companies are compared in turn with small companies with 10 to 49 employees, medium-sized companies with 50 to 249 employees and large companies with 250 employees and over.

The IAB-Establishment Panel indicates that smaller companies differ from larger ones in several ways. Differences in the employee and owner structure are reflected in the fact that smaller establishments offer knowledge-intensive jobs less often than larger establishments do, are generally owner-managed and usually appear in the market as independent companies without other branches. Differences in economic performance are reflected primarily in lower levels of productivity and wages, but also in the lower export rates of the smaller establishments.

The data also show that the rise in employment in 2010 – when the number of employees reached the highest level since German reunification – was very largely driven by employment growth amongst the smallest companies. The rise in employment, in turn, led to an increasing demand for skilled workers. The need for skilled workers and the scale of the problem in filling vacancies for skilled workers were the same as before the financial and economic crisis in 2008/2009. Smaller companies in particular had difficulties in recruiting skilled labour.

There were also differences between larger and smaller companies in the way in which fixed-term contracts and temporary agency workers are used. Only a small proportion of the smaller firms used employees with fixed-term contracts or temporary agency workers. In spite of the different framework conditions, the reasons for concluding employees with fixed-term contracts are similar in all size categories. The need for staff for a limited time only was given as the main reason. Overall, the findings indicate that for the majority of employees with fixed-term contracts, employment with fixed-term contract does not represent a bridge to a permanent job in the establishment in which they work.

There are also differences between smaller and larger companies in terms of the regulation of working hours. The contractually agreed working hours per week is longer in smaller firms than it is in larger ones. Order peaks still tend to be covered

by overtime, especially in larger establishments. Because of the frequent lack of possibilities for compensating overtime work with time off, overtime leads, in smaller companies in particular, to an increase in annual working hours in the long term.

In comparison with larger companies, smaller firms more rarely offer training and in addition more frequently have difficulties in filling the training places that they offer. In 2010, most of training graduates stayed in the company that trained them after the training had completed. Smaller companies therefore had greater problems not only in attracting new employees and skilled workers, but also in retaining skilled workers and continuing to employ newly trained skilled staff. In addition, smaller firms offer further professional development less frequently than larger firms. Nevertheless, the proportion of employees with further professional development is at a similar level.

Innovation and investment activities are also very dependent on the size of the establishments on the one hand and R & D activities on the other. Larger establishments and companies with R&D activities make innovations more frequently than smaller establishments or establishments without R&D activities. In addition, larger establishments invest more frequently than smaller operations. Considering investments per employee in the investing establishments, however, there are no differences between the individual size categories. In smaller establishments the need for external capital is greater than in larger establishments.

1 Kleinere Betriebe prägen die Betriebslandschaft in Deutschland

Die bundesdeutsche Betriebslandschaft wird durch Kleinst- und Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten geprägt. Sie stellen knapp 95 % aller Betriebe und beschäftigen mit einem Anteil von 45 % fast die Hälfte aller Arbeitnehmer. Trotz dieses Gewichts stehen sie aber eher selten im Fokus. Stattdessen dominieren vor allem mittlere Betriebe und Großbetriebe mit 50 Beschäftigten und mehr die Diskussionen, obwohl sie mit einem Anteil von etwa 6 % insgesamt nur eine Minderheit darstellen. Dieses Missverhältnis lässt sich mit einem stark selektiven Blick auf die Betriebslandschaft erklären, dürfte aber auch daran liegen, dass das Gros der verfügbaren Statistiken in der Regel keine Informationen über kleinere Betriebe erhebt. Eine Ausnahme stellt das IAB-Betriebspanel dar, weil dort Betriebe aller Betriebsgrößenklassen enthalten sind, sofern diese mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, und es können selbst Aussagen über Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten getroffen werden. Angesichts der vorhandenen Informationslücken wird der vorliegende gesamtdeutsche Ergebnisbericht, der auf den Befunden der Befragung des Jahres 2010 basiert, Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten und Kleinbetriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten in den Fokus der Darstellung rücken.¹ Die Kleinstbetriebe werden wiederum mit den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten und den Großbetrieben mit 250 Beschäftigten und mehr verglichen.

Eine große Herausforderung der Jahre 2008/2009 war die Bewältigung der Folgen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise. Daher stellt sich nicht nur die Frage, in welchem Maße Betriebe der einzelnen Größenklassen betroffen waren. Ebenso interessiert, mit welchen Maßnahmen und mit welchem Erfolg krisenbetroffene Betriebe der Krise begegnet sind. Haben z. B. Kleinstbetriebe die gleichen Instrumente und Strategien genutzt, um die Krise zu bewältigen, wie Großbetriebe? Ging es in den Jahren 2008/2009 vor allem darum, trotz massiver Umsatzrückgänge Beschäftigung in den Betrieben zu sichern, haben mit der Verbesserung der Konjunktur zunehmend wieder Fragen der Fachkräfterekrutierung an Bedeutung gewonnen. Vor dem Hintergrund der wieder steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften stellt sich daher auch die Frage, welche Wege und Instrumente z. B. Kleinstbetriebe nutzen,

¹ In der Literatur wird oftmals der sogenannte Mittelstand in den Fokus der Berichterstattung gestellt. Mit Mittelstand sind zunächst kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gemeint mit i. d. R. weniger als 250 bzw. 500 Beschäftigten – je nach verwendeter Definition. Neben der Betriebsgröße werden auch die Höhe des Umsatzes sowie die Eigenständigkeit des Unternehmens herangezogen, um Unternehmen dem Mittelstand zuzurechnen oder nicht. In der Praxis werden die Definitionen sehr willkürlich genutzt und aus Mangel an vorhandenen Daten in der konkreten Durchführung der Auswertungen meistens auf eine reine Einteilung der Unternehmen nach der Beschäftigtenzahl zurückgegriffen. Da der Begriff Mittelstand sehr weit gefasst und i. d. R. nahezu die gesamte Betriebslandschaft umfasst, wollen wir im vorliegenden Ergebnisbericht die besondere Stärke des IAB-Betriebspanels nutzen und unseren Fokus auf die Kleinstbetriebe legen und sie mit den größeren Betrieben vergleichen.

um ihren wieder gewachsenen Bedarf an Fachkräften zu decken. Wie erfolgreich sind sie bei der Gewinnung von Fachkräften? Haben Kleinstbetriebe größere Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen als Großbetriebe? Welche Bedeutung hat die betriebliche Aus- und Weiterbildung für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Betrieben der unterschiedlichen Größenklassen? Da der Erfolg bei der Gewinnung von Fachkräften auch von der Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber abhängt, stellt sich auch die Frage nach dem betrieblichen Einsatz von Arbeitskraft. In diesem Zusammenhang geht es z. B. um Fragen der Entlohnung und der Arbeitszeiten, aber auch um die Nutzung von so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie z. B. Befristungen oder Leiharbeit, welche in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen haben. Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede bestehen bei der Nutzung solcher Beschäftigungsverhältnisse zwischen Kleinstbetrieben etwa und Großbetrieben?

Die unterschiedlichen Möglichkeiten von Betrieben verschiedener Größenklassen, u. a. bedingt durch Unterschiede in der Ressourcenausstattung, aber auch der Marktausrichtung – Kleinstbetriebe sind eher auf lokalen Märkten aktiv, Großbetriebe dagegen stärker in die internationale Arbeitsteilung eingebunden –, sowie unterschiedliche, institutionell bedingte Rahmenbedingungen wie z. B. der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG), lassen größenspezifische Reaktionsmuster im Hinblick auf die oben aufgeworfenen Fragen erwarten. Auch die Tatsache, dass bei kleineren Betrieben Eigentum und Leitung oftmals in einer Hand liegen, dürfte einen Einfluss auf die Wahl von personalpolitischen Strategien und Instrumenten ausüben. So ist davon auszugehen, dass diese Einheit zu einem anderen unternehmerischen Handeln führt als bei managergeführten Betrieben. Der Eigentümer kann unmittelbar auf alle relevanten Vorgänge Einfluss nehmen und damit die betriebsinternen Organisationsformen und -praktiken bestimmen. Im Vordergrund steht der Erhalt des Unternehmens und weniger das Streben nach einer möglichst hohen Rendite. Sie sind weniger kurzfristig in ihrer Unternehmenspolitik ausgerichtet und verfolgen eher langfristig orientierte Unternehmensstrategien (vgl. Franz und Pfeiffer 2001). Bei managergeführten Betrieben kann der Eigentümer nur mittelbar über den angestellten Geschäftsführer Einfluss nehmen. Eigentümergeführte Betriebe sollten daher unabhängiger und flexibler agieren können als managergeführte Betriebe.

Zum weiteren Vorgehen:

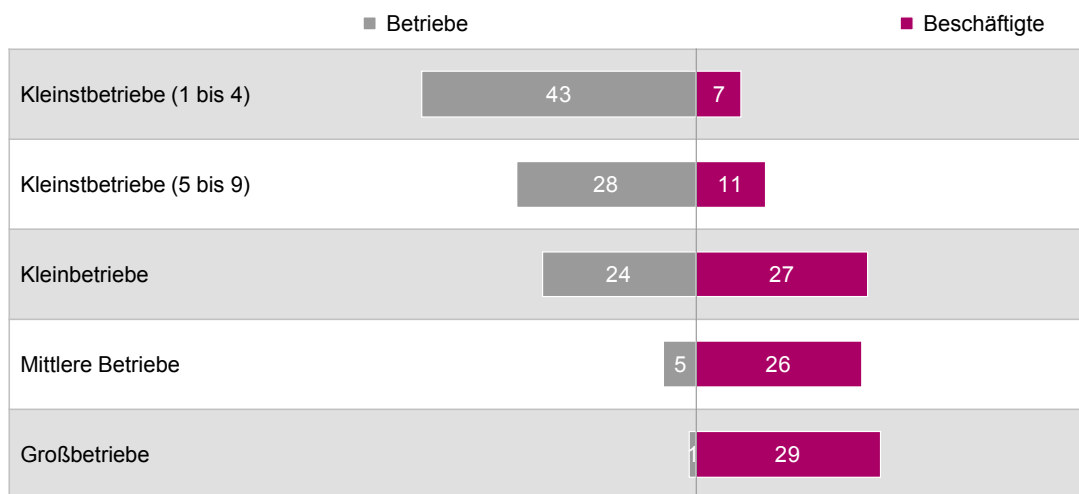
Kapitel 2 stellt die strukturellen Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben in den Vordergrund. Man sieht z. T. deutliche Unterschiede hinsichtlich der Eigentümerstruktur und den an die Beschäftigten gestellten Qualifikationsanforderungen auf der einen Seite und der Möglichkeit, unternehmerische Entscheidungen vergleichsweise autonom zu treffen. Kapitel 3 vergleicht die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der kleineren Betriebe mit der der größeren Betriebe, und zwar am Beispiel der Umsatzproduktivität, der Exportquote und des Pro-Kopf-Lohns. In Kapitel 4 wird vor dem Hintergrund der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Entwicklung des Beschäftigungsniveaus 2010 im Vorjahresvergleich eingegangen.

Kapitel 5 beschäftigt sich mit dem Nutzungsverhalten den atypischen Beschäftigungsformen „Befristet Beschäftigte“ und „Leiharbeiter“. Kapitel 6 beschäftigt sich mit der Entwicklung und der Regulierung der Arbeitszeiten in deutschen Betrieben. Kapitel 7 setzt sich mit dem Aus- und Weiterbildungsverhalten auseinander. Im letzten Kapitel werden das Investitionsverhalten auf der einen Seite und das Innovationsverhalten deutscher Betriebe auf der anderen Seite betrachtet. Kapitel 9 schließlich fasst die Ergebnisse des Ergebnisberichts kurz zusammen.

2 Zur wirtschaftlichen Bedeutung von kleineren Betrieben

Wie bereits erwähnt, wird in der öffentlichen Wahrnehmung die Bedeutung von Großbetrieben in der Regel überschätzt und die Rolle der kleineren Betriebe unterschätzt. Mit 71 % aber war auch im Jahr 2010 das Gros der Betriebe Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten (vgl. Abbildung 1). Dabei gehörten diese Betriebe mit einem Anteil von 43 % mehrheitlich zu den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten. Umgekehrt waren in lediglich 1 % aller Betriebe 250 und mehr Beschäftigte tätig. Betrachtet man, wie viele Beschäftigte in den Betrieben der verschiedenen Größenklassen arbeiten, verschiebt sich das Gewicht aber deutlich in Richtung der Großbetriebe. Dort arbeitet fast jeder dritte Beschäftigte (29 %), während in den Kleinstbetrieben nur jeder fünfte Beschäftigte (18 %) tätig ist.

Abbildung 1: Anteil der Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Kleinere Betriebe geprägt durch Eigentümer und tätige Inhaber

In der öffentlichen Diskussion wird aber nicht nur der Fokus auf Großbetriebe gelegt, sondern auch auf börsennotierte Betriebe, die i. d. R. gleichzusetzen sind mit managergeführten Betrieben. Betrachtet man ausschließlich privatwirtschaftlich organisierte Betriebe, werden aber nur 10 % der Betriebe ausschließlich durch Mana-

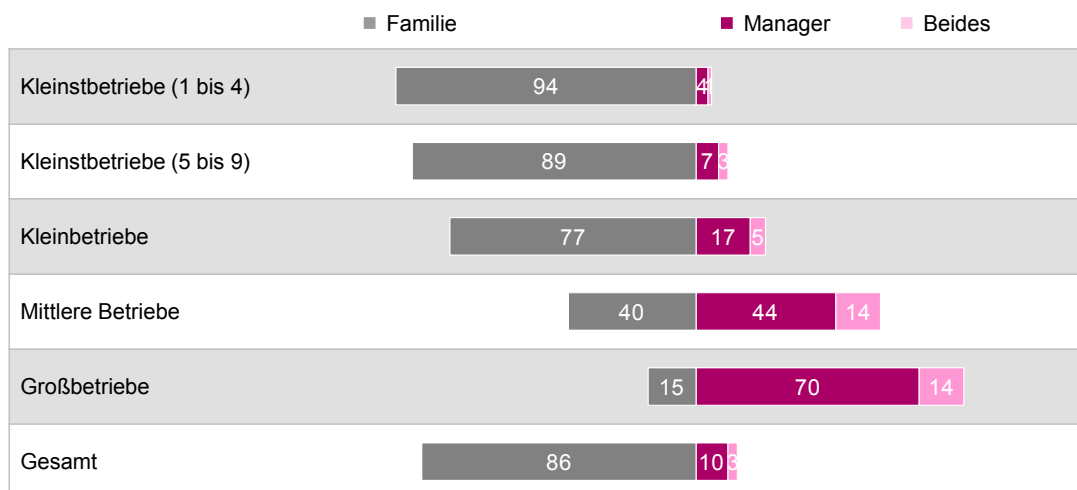
ger geführt.² Mit einem Anteil von 86 % wird die Mehrheit der Betriebe ausschließlich vom Eigentümer selbst oder von Mitgliedern der Eigentümerfamilie gelenkt.³ Eigentümergeführte Betriebe sind dabei besonders häufig in der Gruppe der Kleinstbetriebe zu finden, während Großbetriebe mit einem Anteil von 70 % mehrheitlich ausschließlich von Managern geführt werden. Wie Abbildung 2 zeigt, ist dieser Größenklasseneffekt sehr stark ausgeprägt und bei näherer Überlegung auch naheliegend: Kleinere Betriebe sind meistens Einzelunternehmen oder Personengesellschaften. In dieser Gruppe von Betrieben ist die Chance relativ hoch, dass es nur einen Eigentümer gibt und dieser auch die Geschäftsleitung selbst übernimmt. Umgekehrt sind größere Betriebe häufiger Kapitalgesellschaften, und diese Rechtsform sieht explizit die Bestellung eines Geschäftsführers oder Vorstandes vor, der das Unternehmen führen soll.

Den Umstand, dass bei kleineren Betrieben die Einheit von Eigentum und Leitung der Normalfall ist, sieht man auch bei der Betrachtung der Beschäftigtenstruktur. In fast 80 % der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten gibt es tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige, aber nur noch bei 61 % der Kleinbetriebe oder 12 % der Großbetriebe. Und bei den in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten vorherrschenden nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten handelt es sich mit einem Anteil von 70 % überwiegend um tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige. Bei Großbetrieben dagegen wird die zu vernachlässigende Gruppe der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Anteil von 60 % überwiegend von Beamten repräsentiert, gefolgt von der Gruppe der geringfügig Beschäftigten.

² Körperschaften des öffentlichen Rechts, Stiftungen, Anstalten, Behörden, Ämter und sonstige Rechtsformen wie z. B. Vereine oder Genossenschaften sind damit aus der Auswertung ausgeschlossen.

³ Bei 3 % der Betriebe besteht die Geschäftsleitung sowohl aus Managern als auch aus Mitgliedern der Eigentümerfamilie. Das IAB-Betriebspanel operationalisiert Familienunternehmen als eigentümergeführte Unternehmen, bei denen nicht nur das Eigentum, sondern auch die Leitung des Unternehmens in der Hand des Eigentümers oder der Eigentümerfamilie liegt.

Abbildung 2: Geschäftsleitung nach Größenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

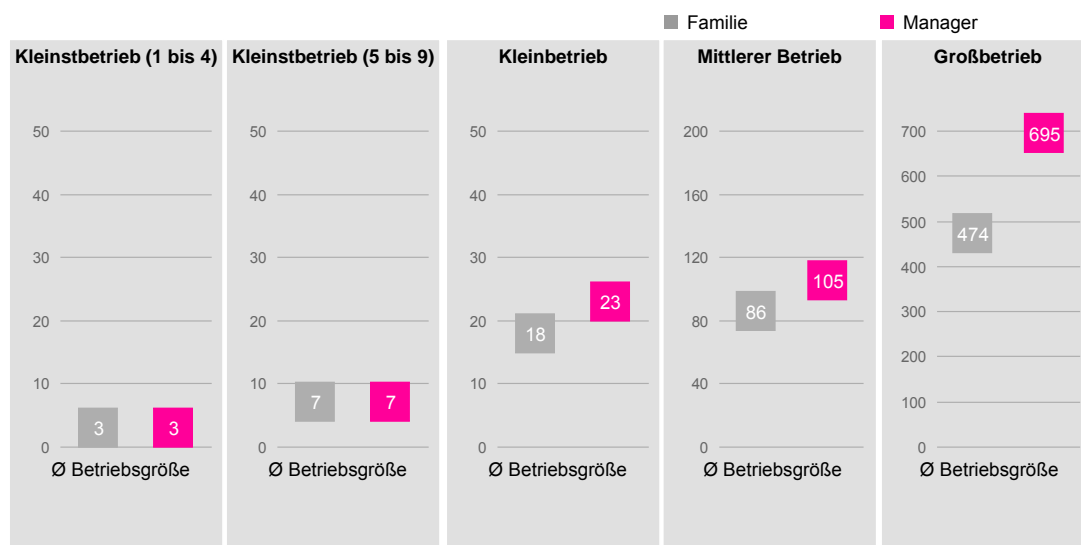
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Auch wenn nur jeder zehnte Betrieb ausschließlich von Managern geführt wird, arbeiten dort fast 40 % der Beschäftigten. In Familienbetrieben hingegen, die mit einem Anteil von 86 % die Mehrheit der Betriebe stellen, arbeitet die Hälfte der Beschäftigten.⁴ Dieser Größenklasseneffekt wird deutlich sichtbar, wenn man sich die durchschnittliche Betriebsgröße von Familienbetrieben und managergeführten Betrieben vor Augen hält (vgl. Abbildung 3). Managergeführte Betriebe sind mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 56 Beschäftigten deutlich größer als der gesamtdeutsche Durchschnitt mit 17 Beschäftigten; eigentümergeführte Betriebe liegen mit einer Durchschnittsgröße von 9 Beschäftigten deutlich darunter.

Während sich eigentümer- und managergeführte Betriebe in der Gruppe der kleineren Betriebe hinsichtlich ihrer durchschnittlichen Betriebsgröße nicht oder nur wenig voneinander unterscheiden, sieht man bei den Betrieben in den oberen Größenklassen sehr deutlich, dass managergeführte Betriebe z. T. deutlich größere Betriebe sind. Managergeführte Betriebe in der Gruppe der Großbetriebe beispielsweise sind mit einer Durchschnittsgröße von fast 700 Beschäftigten um etwa 50 % größer als Familienbetriebe dieser Größenklasse.

⁴ Die übrigen 10 % der Beschäftigten arbeiten in Betrieben, bei denen die Geschäftsleitung sowohl mit Mitgliedern der Eigentümerfamilie als auch mit Managern besetzt ist.

Abbildung 3: Durchschnittliche Betriebsgröße nach Größenklasse und Art der Geschäftsleitung



Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Wissensintensive Arbeitsplätze vor allem in größeren Betrieben

Neben dem sozialversicherungsrechtlichen Status lassen sich Beschäftigte auch nach ihrer ausgeübten Tätigkeit unterscheiden (vgl. Abbildung 4). Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgt diese Unterscheidung auf Basis der mit der jeweils ausgeübten Tätigkeit verbundenen Qualifikationsanforderung. Die so getroffene Zuordnung von Beschäftigten auf einzelne Tätigkeitsgruppen lässt Rückschlüsse auf die Struktur der Arbeitsplätze sowie die allgemeinen Qualifikationsanforderungen in den Betrieben zu. Fast zwei Drittel aller Beschäftigten sind auf Arbeitsplätzen tätig, deren Ausübung eine Berufsausbildung erfordert, und somit stellt diese Tätigkeitsgruppe in allen Betriebsgrößenklassen die Mehrheit der Arbeitsplätze. Die sogenannten Facharbeiter oder Fachangestellten bilden also das Rückgrat der Beschäftigten in allen Betriebsgrößenklassen. Allerdings gibt es zwischen den einzelnen Größenklassen Unterschiede in der Bedeutung von Facharbeitern. Mit steigender Betriebsgröße sinkt der Anteil von Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung erfordert, und zwar von 70 % in der Gruppe der Kleinstbetriebe auf 59 % in der Gruppe der Großbetriebe. Dagegen wächst mit steigender Betriebsgrößenklasse der Anteil von Tätigkeiten, deren Ausübung einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordert. Mit 22 % ist der Anteil dieser Arbeitsplätze in Großbetrieben fast dreimal so hoch wie in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten. Die Produktion oder die Erbringung von Dienstleistungen in größeren Betrieben ist so gesehen nicht nur kapitalintensiver, sondern auch deutlich wissensintensiver als in kleineren Betrieben. Im Hinblick auf die Bedeutung von Einfacharbeitsplätzen lässt sich dagegen kein Zusammenhang mit der Betriebsgröße beobachten. Tätigkeiten, für die keine Ausbildung erforderlich ist, haben ungeachtet der wegen des technologischen Fortschritts wachsenden Arbeitsplatzanforderungen und der damit verbundenen Wissensintensivierung der Produktion und Dienstleistungserzeugung bei

kleineren und größeren Betrieben gleichermaßen eine immer noch nennenswerte Bedeutung. Mit Werten von 19 bis 25 % liegen die ermittelten Anteile in allen Größenklassen auf einem ähnlich hohen Niveau.

Abbildung 4: Tätigkeitsstruktur der angestellten Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen (Stand: 30. 6. 2010)

	Ohne Abschluss	Mit Hochschulabschluss	Mit Berufsabschluss
Kleinstbetriebe (1 bis 4)	22	8	71
Kleinstbetriebe (5 bis 9)	25	8	67
Kleinbetriebe	23	11	66
Mittlere Betriebe	25	14	61
Großbetriebe	19	22	59
Gesamt	22	15	63

Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe; ohne tätige Inhaber; Auszubildende, Beamtenanwärter
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Kleinere Betriebe können autonomer agieren

Wodurch sind kleinere Betriebe gegenüber größeren Betrieben darüber hinaus charakterisiert? Aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Tendenz zu einer prinzipiell stärker ausgeprägten Institutionalisierung in größeren Betrieben sind nicht überraschend Arbeitnehmervertretungen in diesen deutlich häufiger anzutreffen als in kleineren Betrieben. Während mit einem Anteil von 85 % beinahe alle Großbetriebe einen Betriebsrat haben, sind es bei den Kleinstbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten lediglich 4 %. Kleinstbetriebe mit einem Betriebsrat sind aller Wahrscheinlichkeit nach keine eigenständigen Unternehmen, sondern innerhalb eines Unternehmensverbundes die Zentrale oder eine Niederlassung. Dieser Größeneffekt führt auch dazu, dass managergeführte Betriebe insgesamt mit einer Quote von 36 % deutlich häufiger einen Betriebsrat haben als eigentümergeführte Betriebe mit einer Quote von nur 1 %. Allerdings gilt die stärkere Institutionalisierung von Arbeitnehmervertretungen auch in den oberen Größenklassen. In der Gruppe der Großbetriebe etwa haben 90 % der managergeführten Betriebe einen Betriebsrat, während gerade mal zwei von drei Familienbetrieben einen Betriebsrat aufweisen.

Einen nicht ganz so ausgeprägten Größeneffekt sieht man bei der Tarifgebundenheit von Betrieben (vgl. Franz und Pfeiffer 2001; Kohaut und Schnabel 2003). So gaben 19 % der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten an, tarif-

gebunden zu sein; bei den Kleinstbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten waren es bereits 30 % und bei den Großbetrieben 68 %. Dies führt auch dazu, dass managergeführte Betriebe mit einem Anteil von 39 % häufiger tarifgebunden sind als eigentümergeführte Betriebe mit einem Anteil von 25 %. Allerdings sind managergeführte Betriebe in jeder Größenklasse häufiger tarifgebunden als eigentümergeführte Betriebe.

Die meisten Betriebe verfügen über weitgehende unternehmerische Freiheiten. Sie sind entweder eigenständige Unternehmen (84 %) oder die Zentrale oder Hauptverwaltung eines Unternehmens mit Niederlassungen (3 %). Nur etwa jeder zehnte Betrieb ist eine Niederlassung eines größeren Unternehmens und verfügt damit über tendenziell geringere Entscheidungsspielräume. Mit zunehmender Betriebsgröße allerdings wächst der Anteil der Betriebe mit einem prinzipiell geringen Entscheidungsspielraum. Während in der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten nur 7 % der Betriebe Niederlassungen, Filialen oder sogenannte Mittelinstanzen sind, steigt dieser Anteil auf bis zu 33 % in der Gruppe der Großbetriebe. Damit ist der Anteil der Niederlassungen fast fünfmal so hoch wie bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten. Die Unternehmensform bzw. die Stellung des Betriebs innerhalb eines größeren Unternehmens steht in einem maßgeblichen Zusammenhang damit, ob es ein eigentümergeführter oder ein managergeführter Betrieb ist. Mit einem Anteil von 94 % sind eigentümergeführte Betriebe deutlich häufiger eigenständige Unternehmen ohne eine weitere Niederlassung als managergeführte Betriebe mit einem Anteil von nur 44 %. Auch wenn ein leichter Größenklasseneffekt vorliegt, sind in allen Größenklassen eigentümergeführte Betriebe häufiger eigenständige Unternehmen ohne weitere Niederlassung als managergeführte Betriebe.

Die einzelnen Branchen sind verschieden stark kleinbetrieblich strukturiert. Der Anteil der Kleinstbetriebe ist vor allem in den Branchen Land- und Forstwirtschaft, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck überproportional hoch; umgekehrt ist der Anteil der größeren Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr vor allem in den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie im Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich hoch.

Zwischenfazit:

Die meisten Betriebe in Deutschland sind Kleinstbetriebe, in denen relativ wenige Beschäftigte tätig sind. Mit einem Anteil von nur 1 % sind Großbetriebe mengenmäßig zwar eine zu vernachlässigende Größe, aber wegen der großen Anzahl von dort tätigen Beschäftigten ist deren arbeitsmarktpolitische Bedeutung und damit öffentliche Wahrnehmung hoch. Kleinere Betriebe weisen eine ganz andere Beschäftigtenstruktur auf als größere Betriebe. In kleineren Betrieben gibt es einen z. T. deutlich geringeren Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als in größeren. Das ist aber vor allem auf das sehr viel größere Gewicht der tätigen Inhaber in kleineren Betrieben zurückzuführen. Dabei greifen sie in relativ geringem Umfang

auf Beschäftigte für hochqualifizierte und damit wissensintensive Tätigkeiten zurück. Dies geschieht vor allem in größeren Betrieben. Kleinere Betriebe sind mehrheitlich eigentümergeführt und bestehen als ein eigenständiges Unternehmen ohne weitere Niederlassungen. Größere Betriebe hingegen sind mehrheitlich managergeführt und deutlich häufiger in größere Unternehmensverbunde integriert. Damit können kleinere Betriebe weitaus autonomer agieren als größere Betriebe. Kleinere Betriebe haben zudem deutlich seltener eine betriebliche Arbeitnehmervertretung und sind deutlich seltener tarifgebunden als größere Betriebe. Gibt es neben den Unterschieden in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und der allgemeinen Strukturmerkmale auch Unterschiede hinsichtlich der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und ihrer Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt? Zur Beschreibung der wirtschaftlichen Lage von Betrieben stellt das IAB-Betriebspanel u. a. Informationen zur Produktivität, zum Maß der wirtschaftlichen Aktivitäten im Ausland sowie zur Lohn- und Gehaltssituation bereit. Unterscheiden sich hinsichtlich dieser drei Größen kleinere Betriebe von größeren Betrieben?

3 Produktivität, Exporte und Lohn und Gehalt

Die Produktivität stellt eine wichtige Kennzahl zur Beschreibung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von ganzen Volkswirtschaften dar, aber auch von einzelnen Betrieben. Produktivitätsfortschritte führen zu Wettbewerbsvorteilen gegenüber anderen Volkswirtschaften bzw. anderen Betrieben. Umgekehrt stehen Betriebe mit einer niedrigen Produktivität im Vergleich mit Betrieben mit hoher Produktivität schlechter da. Die Exportorientierung wiederum ist ein Maß für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Eine hohe Exportorientierung ist ein Hinweis auf eine hohe wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit, während Betriebe mit wenigen international wettbewerbsfähigen Produkten oder Dienstleistungen sich kaum auf den internationalen Märkten behaupten können. Die Lohn- und Gehaltssituation schließlich ist ein Indiz dafür, wie gut sich der Betrieb im Wettkampf um in Zukunft aller Voraussicht nach knapper werdende Arbeitskräfte gegenüber anderen auf dem Arbeitsmarkt behaupten kann.

Größere Produktivitätsunterschiede zwischen kleineren Betrieben und größeren Betrieben

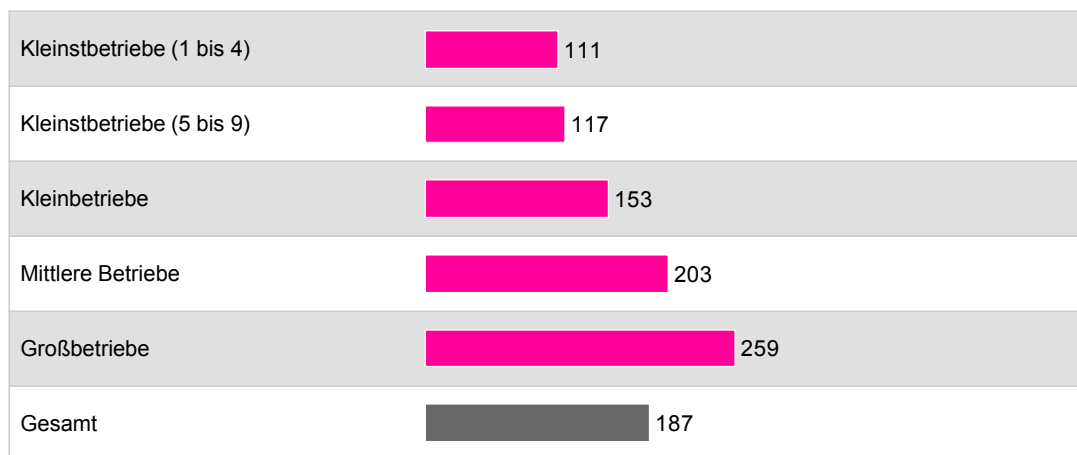
Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann die Umsatzproduktivität – gemessen als Umsatz pro Vollzeitbeschäftigtem – ermittelt werden.⁵

Die Produktivitätsunterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben sind offenkundig (vgl. Abbildung 5). Das Produktivitätsniveau von Kleinstbetrieben mit

⁵ Um die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten zu berücksichtigen, rechnen wir unter Einbeziehung der Teilzeitquote und der Länge der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten sowie der Auszubildenden die Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalente um. Damit wird der Umsatz in Bezug gesetzt zur Anzahl der sogenannten Vollzeitäquivalente. Bei Berücksichtigung der Anzahl der Beschäftigten wird wegen der Teilzeitbeschäftigten und Auszubildenden die Arbeits- oder Umsatzproduktivität tendenziell unterschätzt.

weniger als 5 Beschäftigten liegt lediglich bei 40 % der Produktivität von Großbetrieben. Hier erwirtschaftete 2009 ein Vollzeitbeschäftigter im Schnitt 111 Tsd. €, dort 259 Tsd. €. Mit zunehmender Größenklasse steigt die Produktivität stetig an.

Abbildung 5: Umsatzproduktivität (Geschäftsvolumen in EUR je Vollzeitäquivalent nach Größenklasse)



Angaben in Tsd. EUR

Basis: Alle Betriebe mit Angaben zum Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Für Produktivitätsunterschiede gibt es vielfältige Erklärungsansätze (Bellmann und Brussig 1998; Niese 2003). Prinzipiell hängt das Produktivitätsniveau von Kostenvorteilen in der Produktion ab und damit auch von der Betriebsgröße, der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation, der technischen Ausstattung und der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten: Anders als kleinere Betriebe können größere Betriebe allein aufgrund ihrer Größe oftmals Kostenvorteile in der Produktion realisieren. Sie sind in der Lage, eine bestimmte Menge zu einem günstigeren Preis zu produzieren als mehrere kleinere Betriebe gemeinsam. Sie können sich stärker innerbetrieblich spezialisieren und Arbeitsabläufe effizienter organisieren. Auch wegen ihrer stärkeren Orientierung an überregionalen Absatzmärkten (vgl. auch folgenden Abschnitt) produzieren sie meistens in größeren Serien und können durch Ausweitung ihrer Produktion stärker auf technischen Fortschritt und einen effizienteren Einsatz von Technologien setzen. Durch die Ausweitung der Produktion können sie auch günstigere Einkaufskonditionen aushandeln. Darüber hinaus können sie aufgrund ihrer Größe auch die Herstellung mehrerer Produkte bündeln und somit eine prinzipiell höhere Auslastung herbeiführen. Größere Betriebe sind außerdem häufiger in Unternehmensverbände integriert – entweder als Zentrale oder als Niederlassung – als kleinere Betriebe, was prinzipiell auch zu Kostenvorteilen in der Produktion führt. Während 84 % der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten eigenständige Unternehmen ohne weitere Niederlassung sind, sind es bei der Gruppe der Großbetriebe nur 41 %. Umgekehrt steigt der Anteil von Betrieben, die Teil eines größeren

Konzerns sind, von 15 % bei der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten auf 57 % bei der Gruppe der Großbetriebe.

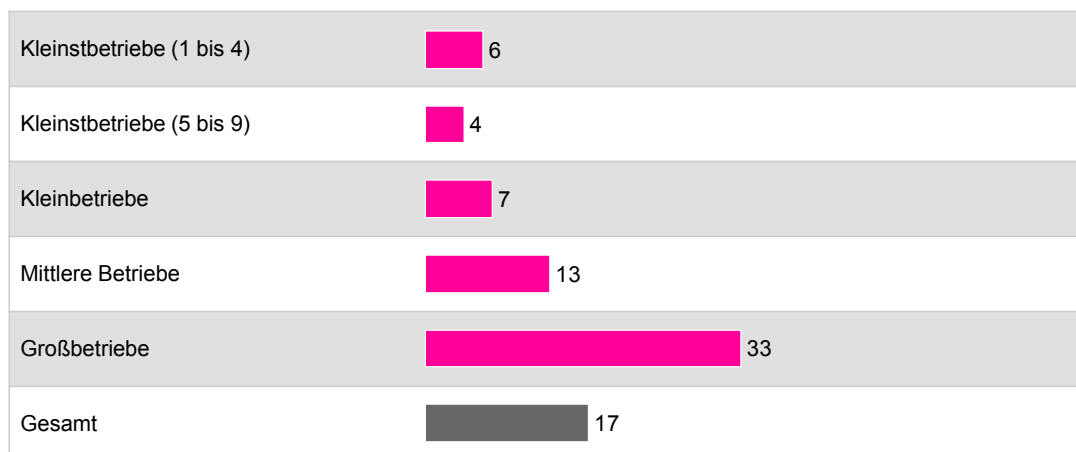
Diese größenbedingten Kostenvorteile werden aber mit zunehmender Betriebsgröße durch einen wachsenden Kontroll- und Koordinationsaufwand geschmälert. Jenseits der branchen- und marktspezifischen optimalen Betriebsgröße (Beer und Ragnitz 1997) überwiegt damit der größenbedingte Kontroll- und Koordinationsaufwand die Kostenvorteile in der Produktion.

Neben der Betriebsgröße ist auch das Qualifikationsniveau der Beschäftigten entscheidend. Wie weiter oben bereits dargestellt, ist der Anteil der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten mit 22 % besonders hoch in Großbetrieben, während in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten diese Beschäftigtengruppe nur mit einem Anteil von 8 % vertreten ist. In größeren Betrieben sind damit die Tätigkeiten deutlich häufiger wissensintensiv als in kleineren Betrieben (vgl. Fischer et al. 2008). Und anders als in eigentümergeführten Betrieben wird bei managergeführten Betrieben die Geschäftsleitung nicht notwendigerweise ausschließlich nach familienpolitischen Erwägungen besetzt, sondern vor allem nach ihren Marktkenntnissen und Kenntnissen in der Führung eines Unternehmens. Der Befund deutlich höherer Produktivitätsniveaus bei Betrieben, in denen die Geschäftsführung sowohl von Mitgliedern der Eigentümerfamilie als auch durch Manager gestellt wird, unterstreicht diese Argumentation.

Kleinere Betriebe sind seltener international tätig als größere Betriebe

Eine weitere Kennziffer zur Bewertung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und internationalen Wettbewerbsfähigkeit ist die Exportquote, gemessen als der Anteil des im Ausland realisierten Umsatzes. Seit Mitte der 1990er-Jahre ist die Exportquote stetig gewachsen und liegt nach einem leichten Rückgang seit 2006 konstant bei 17 %. Für deutsche Betriebe wurden in den vergangenen 20 Jahren ausländische Absatzmärkte also immer wichtiger. Zwischen den einzelnen Größenklassen gibt es hinsichtlich der internationalen Ausrichtung z. T. große Unterschiede. Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten erwirtschaften mit einer Exportquote von 6 % einen deutlich geringeren Anteil ihres Umsatzes im Ausland als Großbetriebe mit einer Exportquote von 33 %. Sie sind also stärker auf den Binnenmarkt orientiert, was sich auch auf die Produktivität auswirkt (vgl. vorhergehenden Abschnitt). Man darf daraus nicht nur auf weniger international wettbewerbsfähige Produkte und Dienstleistungen von kleineren Betrieben schließen, sondern auch auf die unterschiedliche Branchenstruktur und damit die unterschiedliche Rolle in der Wirtschaft. So müssen für Exportaktivitäten Produkte und Dienstleistungen zunächst einmal überregional handelbar sein.

Abbildung 6: Exportquote nach Größenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Angaben zum Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Bruttolohn pro Vollzeitäquivalent:

Die Lohnhöhe hängt von sehr unterschiedlichen Faktoren ab: Eine Mindestlohngesetzgebung etwa bestimmt eine faktische Untergrenze der in einer Volkswirtschaft oder Branche legalen Entlohnung; aufgrund der über Betriebsräte, Gewerkschaften und Tarifverträge institutionalisierten Verhandlungsmacht können Arbeitnehmer einen höheren Lohn als den marktüblichen Lohn durchsetzen; und Fortschritte in der Produktivität sollten in Form von Lohnsteigerungen an die Arbeitnehmer weitergegeben werden und umgekehrt sollten höhere Löhne zu Produktivitätsfortschritten führen. Umgekehrt müssen Betriebe mit einer geringeren Produktivität – sofern sie in Konkurrenz mit produktiveren Betrieben stehen, und das sind in unserem Fall kleinere Betriebe sowie eigentümergeführte Betriebe – verschiedene Strategien verfolgen, um ihre Kostennachteile gegenüber produktiveren Betrieben auszugleichen und damit im Wettbewerb mit diesen bestehen zu können (Audretsch et al. 1999; Niese 2003). Neben dem Besetzen von Marktnischen – damit steht man nicht mehr in direkter Konkurrenz zu produktiveren Betrieben – oder einer schlanken Gestaltung von Arbeitsprozessen zählen hierzu u. a. geringere Löhne sowie längere Arbeitszeiten (ohne einen entsprechenden Lohnausgleich).

In der Tat sieht man bei den Löhnen, wie auch bereits bei der Produktivität, ähnlich große Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben auf der einen Seite und eigentümergeführten Betrieben auf der anderen Seite. Im Schnitt zahlen kleinere Betriebe einen geringeren Pro-Kopf-Lohn als größere (vgl. Abbildung 7). Während in den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten Vollzeitbeschäftigte im Schnitt 1.880 € brutto erhalten, zahlen Großbetriebe mit einem durchschnittlichen Bruttolohn von 3.350 € pro Vollzeitbeschäftigtem fast doppelt so

viel.⁶ Dieser deutlich höhere Bruttolohn scheint offensichtlich den Produktivitätsvorsprung der Großbetriebe gegenüber Kleinstbetrieben abzubilden und damit verbunden auch die höheren Qualifikationsanforderungen, oder anders formuliert: Kleinstbetriebe scheinen also ihre deutlich geringere Produktivität, aber auch die etwas geringeren Qualifikationsanforderungen durch ein geringeres Entlohnungsniveau zu kompensieren. Einen ähnlichen Effekt sieht man bei den eigentümergeführten und den managergeführten Betrieben. Auch dort wird die aus verschiedenen Gründen (vgl. Abschnitt vorher) größere Produktivität von managergeführten Betrieben gegenüber eigentümergeführten sichtbar. In der Gruppe der Kleinstbetriebe und Großbetriebe zahlen sie einen im Schnitt um 36 % bzw. 41 % höheren Lohn. In den mittleren Größenklassen wird der Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohn nicht so sichtbar. Der Lohn bei den managergeführten Betrieben liegt bei den Kleinbetrieben um 22 % und bei den mittleren Betrieben um 25 % höher als bei eigentümergeführten Betrieben.

Abbildung 7: Bruttolohn in EUR je Vollzeitäquivalent (abhängig Beschäftigte ohne tätige Inhaber) nach Größenklasse

Kleinstbetriebe (1 bis 4)	1880
Kleinstbetriebe (5 bis 9)	2190
Kleinbetriebe	2510
Mittlere Betriebe	2750
Großbetriebe	3350
Gesamt	2790

Angaben in EUR

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Fazit:

Welche Bedeutung haben diese Ergebnisse für Kleinstbetriebe und eigentümergeführte Betriebe für ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt? Aufgrund ihrer großen Anzahl und weiten regionalen Verbreitung und ihres doch recht hohen Anteils von dort tätigen Beschäftigten haben Kleinstbetriebe – auch jene mit weniger als 5 Beschäftigten –, aber auch Familienbetriebe ihren festen Platz in der deutschen Betriebs-

⁶ Bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente wurde die Gruppe der tätigen Inhaber ausgeschlossen. Da diese Gruppe vor allem in kleineren Betrieben häufig zu finden ist, würde bei ihrer Berücksichtigung das Pro-Kopf Einkommen pro Vollzeitbeschäftigten unterschätzt werden.

landschaft und erfüllen wegen ihrer spezifischen Branchenstruktur ganz bestimmte Aufgaben. Beide Gruppen von Betrieben sind aber im Schnitt weniger produktiv, auf den internationalen Absatzmärkten weniger aktiv und zahlen im Schnitt schlechter als größere Betriebe bzw. managergeführte Betriebe. Vor allem wegen des geringen Lohnniveaus dürften aber kleinere Betriebe (und auch eigentümergeführte Betriebe) Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften haben. Man darf darüber aber nicht vergessen, dass kleinere Betriebe wegen ihrer geringeren Größe dem Arbeitnehmer durchaus Vorteile bieten können, die man bei einem größeren Betrieb eher vergeblich sucht. Sie bieten größenbedingt den Beschäftigten größere Entscheidungsspielräume und (informelle) Mitspracherechte. Hinzu kommt, dass sich kleinere Betriebe größenbedingt weniger stark innerbetrieblich spezialisieren (können) und damit dem Beschäftigten prinzipiell ein breiter gefächertes Einsatzgebiet bieten als größere Betriebe. Solche Vorteile lassen sich allerdings deutlich schwerer messen als das durchschnittliche Lohn- und Gehaltsniveau.

4 Beschäftigungsentwicklung in Zeiten konjunktureller Auf und Abschwünge

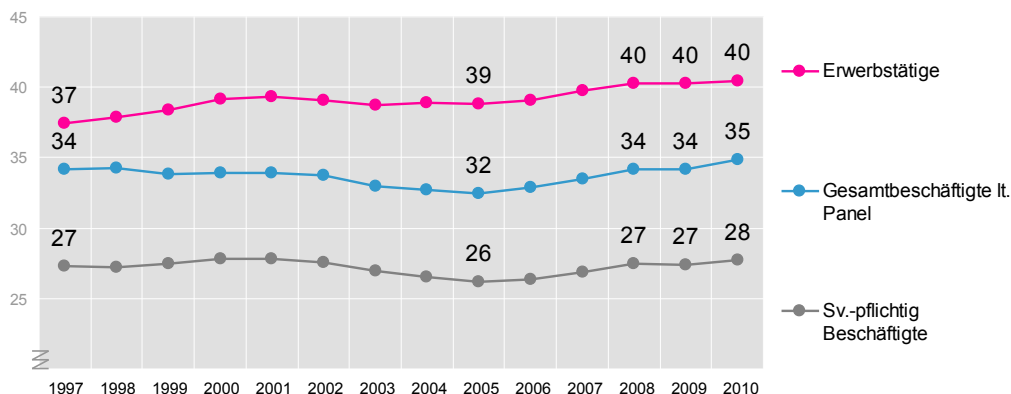
Die Auswirkungen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt in Deutschland waren deutlich geringer als ursprünglich befürchtet. Trotz eines Rückgangs des Bruttoinlandsproduktes um 4,7 % im Jahr 2009 reagierte der Arbeitsmarkt eher verhalten: Das Beschäftigungsniveau verringerte sich 2009 im Vorjahresvergleich nicht. Von der konjunkturellen Belebung und hohen Wachstumsrate des Bruttoinlandsproduktes von 3,6 % im Jahr 2010 profitierte der Arbeitsmarkt in Deutschland inzwischen deutlich. Die Zahl der Erwerbstätigen nahm im Jahr 2010 bundesweit insgesamt um knapp 1 % zu, und es gab nach Angaben der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder (VGR) mit 40,5 Millionen den höchsten Beschäftigungsstand seit der Wiedervereinigung. In diesem Kapitel wird schwerpunktmäßig die Veränderung des Beschäftigungsniveaus in den Betrieben im Jahr 2010 im Vorjahresvergleich betrachtet. Darüber hinaus wird gezeigt, wie die Betriebe die Finanz- und Wirtschaftskrise bewältigten und welche Instrumente und Maßnahmen sie dabei nutzten. Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen soll darüber Aufschluss geben, ob Betriebe unterschiedlicher Größe auf differenzierte Bewältigungsmuster zurückgreifen.

4.1 Beschäftigungsentwicklung 2009/2010

Die Zahl der Erwerbstätigen hat nach Angaben der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder (VGR) mit 40,5 Millionen im Jahr 2010 einen Rekordwert erreicht. Der Erwerbstätigenumfang ist seit Mitte der 1990er-Jahre deutlich angestiegen, ebenso die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Obwohl die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit 28 Millionen auch auf einem Höchstwert lag, ist ihre Bedeutung wegen des überproportionalen Anstiegs nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zurückgegangen. Mitte der 1990er-Jahre waren knapp drei Viertel (73 %) aller Erwerbstätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 2010 lediglich 68 %.

Im IAB-Betriebspanel werden die Beschäftigungsangaben von Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhoben. Das Beschäftigungsniveau in diesen Betrieben ist mit dem konjunkturellen Aufschwung ebenfalls angestiegen und lag 2010 mit 35 Millionen über dem Niveau von Mitte der 1990er-Jahre. Im Vorjahresvergleich sind sowohl die Zahl der Erwerbstätigen als auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angestiegen, während die Umfänge beider Beschäftigtengruppen im Krisenjahr 2009 im Vergleich zu 2008 stagnierten (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigungsentwicklung in Deutschland 1997 bis 2010



Angaben in Mio.

Quellen: SVB lt. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30. 06.

Gesamtbeschäftigte lt. IAB-Betriebspanel, jeweils zum 30. 06. (hochgerechnete Werte)

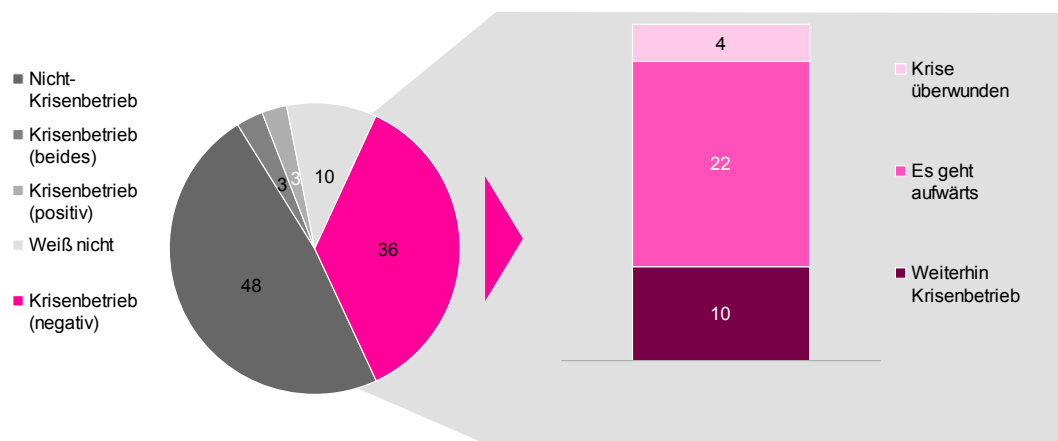
Erwerbstätige lt. Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen der Länder, jeweils im Jahresdurchschnitt (Berechnungsstand: August 2010/Februar 2011)

Krisenbetroffenheit der Betriebe in Deutschland

Die 2010 insgesamt günstige Situation am Arbeitsmarkt in Deutschland ist bemerkenswert, weil die globale Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 einen Großteil der Betriebe in allen Branchen und Größen erfasst hat.⁷ Nach eigenen Einschätzungen der Betriebe Mitte 2010 verzeichneten in den zurückliegenden zwei Jahren 42 % aller Betriebe krisenbedingte Auswirkungen auf den eigenen Betrieb. Allerdings schätzte von allen Betrieben in Deutschland auch knapp jeder zweite (48 %) ein, keine Krisenwirkungen zu spüren, und jeder zehnte Betrieb traf keine eindeutige Aussage (vgl. Abbildung 9).

⁷ Im diesjährigen IAB-Betriebspanel sind die Betriebe um Einschätzungen zu ihrer Krisenbetroffenheit befragt worden. Hierbei ging es sowohl um Angaben zu Krisenauswirkungen in den vergangenen zwei Jahren (negativ, positiv, beides) als auch um Einschätzungen der betrieblichen Situation Mitte 2010 (Betrieb steckt noch in der Krise, es geht aufwärts, Krise überwunden).

Abbildung 9: Krisensituation der Betriebe in Deutschland (2008 bis 2010)



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

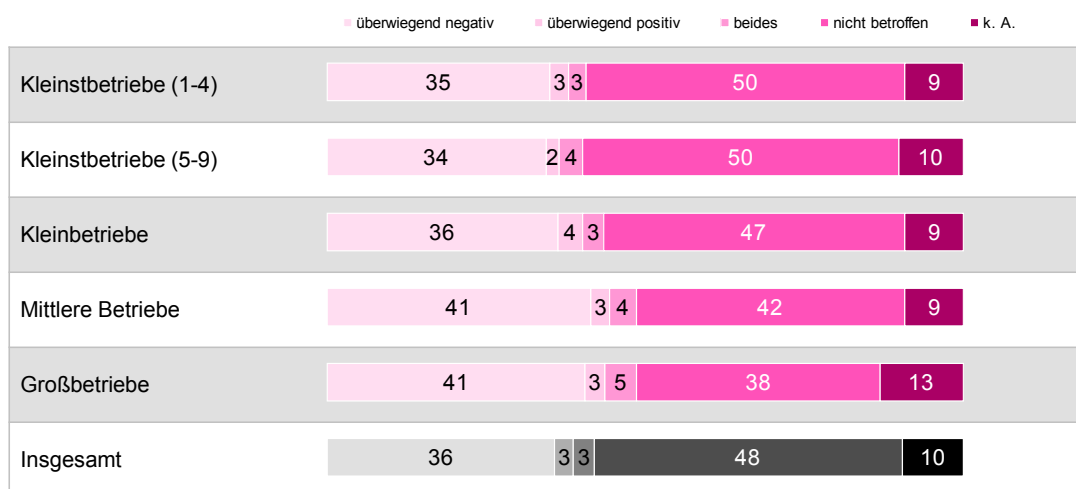
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Die Einflüsse der Krise waren überwiegend negativ (in 36 % aller Betriebe – nachfolgend Krisenbetriebe genannt). Betriebe verzeichneten aber auch positive Krisenwirkungen (3 % aller Betriebe), weitere 3 % der Betriebe meinten, sowohl negativ als auch positiv von der Krise beeinflusst worden zu sein. Positive Wirkungen dürften vor allem auf staatliche Unterstützungsmaßnahmen zurückzuführen sein, also auf die beiden Konjunkturpakete der Bundesregierung.⁸ Im IAB-Betriebspanel wurde nicht nur nach der Krisenbetroffenheit in den zurückliegenden zwei Jahren gefragt, sondern es wurden auch Informationen zur betrieblichen Situation Mitte 2010 bezüglich der Krise erhoben. Mitte 2010 schätzten von allen Betrieben 22 % ein, die Krise wäre zwar noch spürbar, es ginge aber wieder aufwärts, und 4 % der Betriebe meinten, die Krise wäre überwunden. 10 % aller Betriebe gaben aber an, Mitte 2010 noch immer von der Krise betroffen zu sein (vgl. ebenfalls Abbildung 9).

Von der Finanz- und Wirtschaftskrise waren Betriebe aller Betriebsgrößenklassen beeinflusst. Auswirkungen spürten mittlere und größere Betriebe allerdings etwas häufiger: Ca. 40 % der Kleinstbetriebe, aber knapp die Hälfte der mittleren und größeren Betriebe schätzten Mitte 2010 ein, in den zurückliegenden zwei Jahren Auswirkungen der Krise gespürt zu haben, und zwar sowohl negativer als auch positiver Art. In allen Betriebsgrößenklassen gab es mit jeweils etwa 7 % auch Betriebe, die von der Krise profitierten. Die überwiegende Mehrheit zählte jedoch zu den Krisenbetrieben im eigentlichen Sinne. Etwa 35 % der Kleinst- und Kleinbetriebe und jeweils 41 % der mittleren und größeren Betriebe spürten ausschließlich negative Folgen der Krise (vgl. Abbildung 10).

⁸ Von der Bundesregierung wurden die sogenannten Konjunkturpakete I und II verabschiedet, die mit einem Gesamtvolumen von ca. 80 Mrd. Euro u. a. Investitionen im Bereich der Infrastruktur initiierten, die Kurzarbeiterregelungen modifizierten sowie die Bürger im Bereich von Steuern und Abgaben entlasteten.

Abbildung 10: Krisenbetroffenheit der Betriebe in den zurückliegenden 2 Jahren nach der Betriebsgröße in Deutschland



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

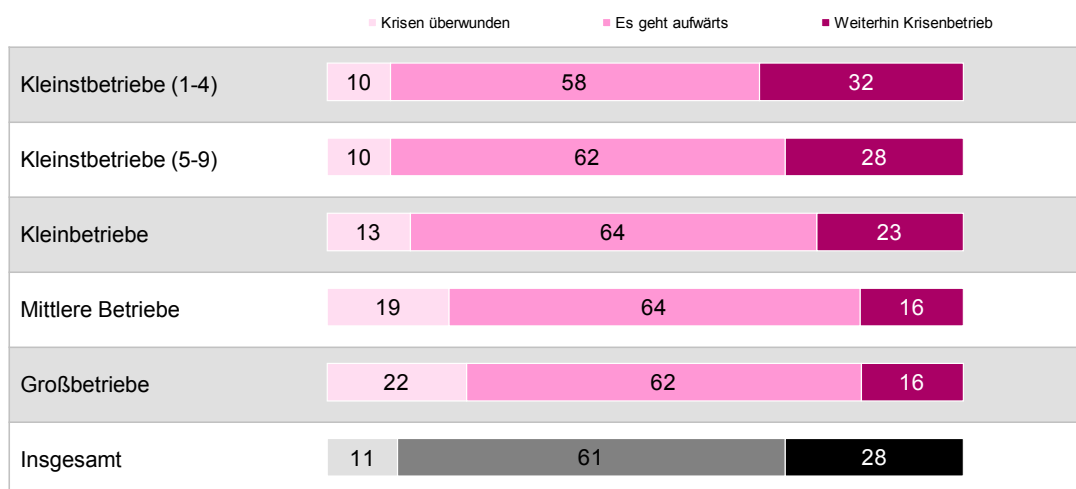
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Von allen negativ von der Krise betroffenen Betrieben schätzte Mitte 2010 im Durchschnitt gut jeder dritte (37 %) ein, in den zurückliegenden zwei Jahren von der Krise stark bzw. sehr stark betroffen gewesen zu sein.⁹ Aufgrund der in größeren Betrieben höheren Exportabhängigkeit nimmt erwartungsgemäß tendenziell der Anteil der Betriebe mit stärkerer (starker und sehr starker) Krisenbetroffenheit mit steigender Betriebsgröße zu. Während etwa jeder dritte Kleinst- und Kleinbetrieb eine stärkere Betroffenheit einschätzte, waren dies ca. 40 % der mittleren und fast die Hälfte (47 %) der Großbetriebe.

Zwischenzeitlich haben die meisten Betriebe die Krise überwunden, dabei fanden größere Betriebe häufiger als kleinere Betriebe einen Weg aus der Krise heraus. Während es in ca. 70 % aller krisenbetroffenen Kleinstbetriebe wieder aufwärts geht oder die Krise ganz überwunden ist, wird diese Einschätzung bereits von etwa 85 % aller mittleren und größeren Betriebe getroffen (vgl. Abbildung 11). Mittlere und größere Betriebe waren zwar nicht zuletzt aufgrund ihrer hohen Exportabhängigkeit häufiger in den Sog der Finanz- und Wirtschaftskrise geraten als kleinere (und meistens weniger exportabhängige) Betriebe, aber sie profitieren nunmehr vom exportgestützten Wachstum und finden daher häufiger als kleinere Betriebe aus der Krise heraus.

⁹ Die Betriebe, die in den zurückliegenden zwei Jahren von der Krise negativ betroffen waren, trafen Mitte 2010 ihre Einschätzungen auf einer Werteskala von 1 „gering“ bis 5 „sehr stark“ von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen.

Abbildung 11: Situation der Krisenbetriebe (negative Betroffenheit) 2010 nach der Betriebsgröße in Deutschland



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit negativen Krisenwirkungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

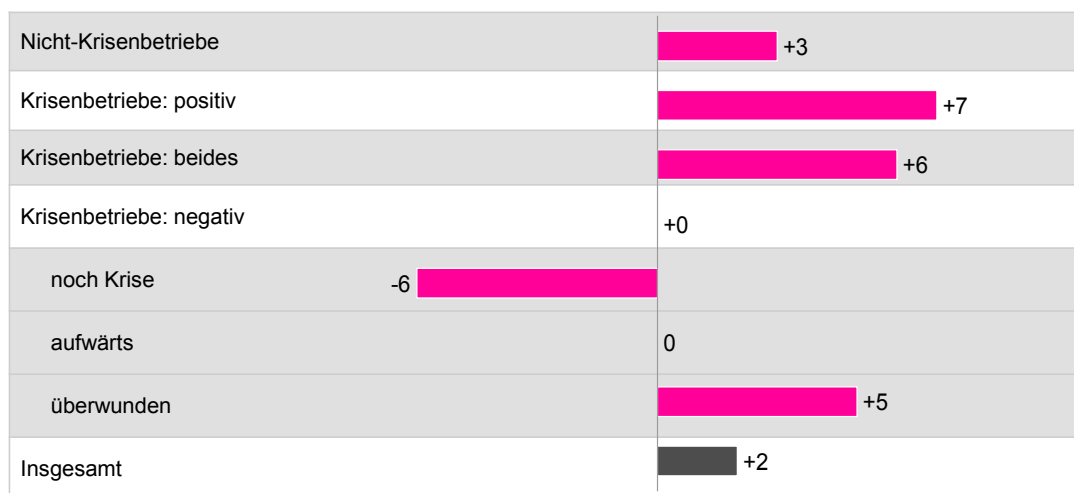
Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben nach Krisenbetroffenheit

Die Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben verlief nach ihrer Krisenbetroffenheit unterschiedlich. Erwartungsgemäß fiel sie in den Betrieben, die keine Auswirkungen spürten, günstiger aus als in den Krisenbetrieben (vgl. Abbildung 12). Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2009 und 2010 ist in zweierlei Hinsicht bemerkenswert:

- Zum einen war in den Betrieben mit positiven, aber auch in Betrieben mit positiven und negativen Auswirkungen der Beschäftigungsumfang 2010 um immerhin 7 bzw. 6 % höher als im Jahr 2009. In diesen Betrieben waren 2010 insgesamt gut 7 % aller Beschäftigten in Deutschland tätig. Staatliche Unterstützungsmaßnahmen der Bundesregierung dürften zusätzliche Aufträge und damit Beschäftigung induziert haben. So rechneten gut 80 % dieser Betriebe für 2010 mit gleichbleibenden oder steigenden Umsätzen.
- Zum anderen erfolgte die wirtschaftliche Erholung der von der Krise ausschließlich negativ betroffenen Betriebe unerwartet schnell, sodass sich das Beschäftigungsniveau in den Betrieben, die in den vergangenen zwei Jahren negative Auswirkungen der Krise spürten, insgesamt nicht geändert hat. Ihr Beschäftigungsniveau lag 2010 fast auf dem Niveau des Vorjahres. Etwa zwei Drittel dieser Betriebe gingen für 2010 von gleichbleibenden oder steigenden Umsätzen aus. In diesen Betrieben waren 2010 knapp 40 % aller Beschäftigten in Deutschland tätig.
- Je nach Situation der in den zurückliegenden zwei Jahren von der Krise negativ betroffenen Betriebe differierte die Beschäftigungsentwicklung. Während die Betriebe, die nach wie vor in der Krise steckten, im Jahr 2010 6 % weniger Beschäftigte hatten als 2009, lagen Betriebe, in denen es wieder aufwärts geht, fast auf

dem Niveau des Vorjahres und Betriebe mit überwundener Krise hatten sogar 5 % mehr Beschäftigte als im Vorjahr (vgl. ebenfalls Abbildung 12). Die Beschäftigungsentwicklung korrespondiert mit den Umsatzerwartungen dieser Betriebe für das Jahr 2010. Während knapp jeder zweite Betrieb, der Mitte 2010 noch in der Krise steckte, gleichbleibende oder steigende Umsätze und jeder dritte Betrieb sinkende Umsätze für 2010 erwartete, gingen über 80 % aller Betriebe, die Mitte 2010 die Krise überwunden hatten, von gleichbleibenden oder steigenden Umsätzen aus.

Abbildung 12: Beschäftigungsveränderung zwischen 2009 und 2010 nach Kriseneinflüssen in Deutschland (2009=100)



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Zwischen Betrieben unterschiedlicher Größenklassen gibt es Unterschiede in der Entwicklung des Beschäftigungsumfangs. Alle Betriebe, die 2009 zu den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten zählten, verzeichneten zusammen betrachtet mit 6 % einen deutlichen Beschäftigungszuwachs im Jahr 2010; in Kleinstbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten sowie in Kleinbetrieben und mittleren Betrieben wuchs die Beschäftigung um jeweils 2 % und in Großbetrieben um 1 %.¹⁰ Im Falle positiver bzw. positiver und negativer Einflüsse der Krise hat sich das Beschäftigungsniveau der Betriebe aller Betriebsgrößenklassen deutlich erhöht. Bei negativem Einfluss ist das Beschäftigungsniveau in allen Betriebsgrößenklassen etwa gehalten worden, auch in mittleren und größeren Betrieben.

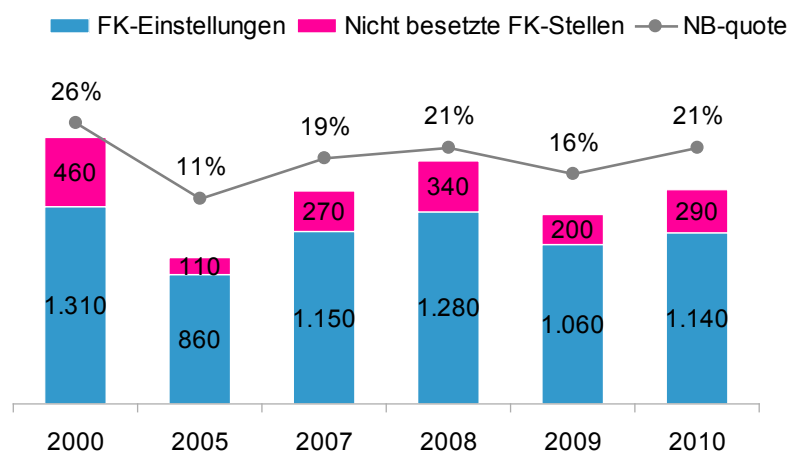
¹⁰ Der deutliche Beschäftigungsaufbau in den Kleinstbetrieben führte zu keiner Veränderung der Beschäftigungsstruktur nach Betriebsgrößenklassen, d. h., die Beschäftigtenanteile nach Betriebsgrößenklassen blieben im Vorjahresvergleich unverändert. Vielmehr sind Kleinstbetriebe 2010 in eine höhere Betriebsgrößenklasse gewachsen. Umgekehrt sind Betriebe aus höheren Betriebsgrößenklassen durch Beschäftigungsabbau neu zur Gruppe der Kleinstbetriebe hinzugekommen.

Kleinstbetriebe bis 4 Beschäftigte hatten den höchsten Beschäftigungszuwachs – trotz großer Produktivitäts- und Lohnunterschiede im Vergleich mit größeren Betrieben, einer naheliegenden geringeren Attraktivität für Arbeitnehmer und Besetzungsproblemen bei Fachkräften (vgl. Kapitel 2 und Kapitel 8). Zwischen Mitte 2009 und Mitte 2010 wurde Beschäftigung in den Betrieben aller Betriebsgrößenklassen aufgebaut. Diese Entwicklung weist darauf hin, dass die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften wieder ein höheres Niveau erreicht hat und damit Fragen der Verfügbarkeit von Fachkräften in den Vordergrund rücken. Inwieweit gelang es den Betrieben, insbesondere den neu entstandenen Bedarf an Fachkräften zu decken?

Fachkräftebedarf fast auf Vorkrisenniveau

Das IAB-Betriebspanel liefert Informationen über die Besetzungssituation von Fachkräftenstellen seit Mitte der 1990er-Jahre für das jeweils erste Halbjahr. Dabei werden in den Betrieben sowohl die Einstellungen von Fachkräften erfasst als auch der Umfang unbesetzter Fachkräftenstellen. Im 1. Halbjahr 2010 gab es wie bereits im Jahr zuvor in jedem vierten Betrieb Personaleinstellungen, und zwar sowohl für einfache als auch für qualifizierte Tätigkeiten. Insgesamt wurden fast so viele Beschäftigte eingestellt wie vor der Krise, und zwar knapp 2 Millionen. Allerdings erfolgte eine Verschiebung zuungunsten der Fachkräfteeinstellungen. Während im 1. Halbjahr 2008 noch 65 % aller Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten erfolgten, waren es im 1. Halbjahr 2010 lediglich 61 %. Gleichzeitig erhöhte sich die Anzahl nicht besetzter Fachkräftenstellen von 200 auf 290 Tsd. Insgesamt lag der Fachkräftebedarf, definiert als Fachkräfteeinstellungen plus unbesetzte Fachkräftenstellen, somit in Deutschland bei ca. 1,4 Millionen und damit auf dem Niveau des Jahres 2007 (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Fachkräftebedarf in Deutschland (Stand: jeweils 1. Halbjahr)



Angaben in Prozent bzw. Tsd.

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2010

Obwohl der Fachkräftebedarf in Deutschland im Durchschnitt aller Betriebe nicht das hohe Niveau von 2008 erreicht hat, stehen Fragen der Verfügbarkeit von Fachkräften in Deutschland wieder im Fokus der öffentlichen Diskussion. Die Auseinandersetzungen verlaufen kontrovers und reichen von einem meist von der Wirtschaft beklagten akuten und das Wachstum gefährdenden Fachkräftemangel bis hin zur Feststellung, es gäbe weder derzeit noch künftig eine Mangelsituation im Fachkräftebereich (vgl. u. a. Bundesagentur für Arbeit 2011a; Brenke 2010; DIHK 2011).

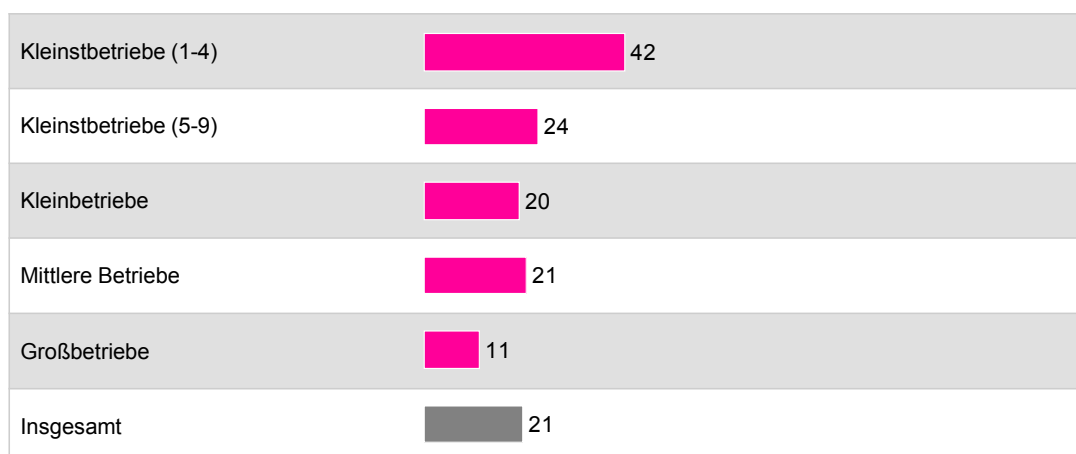
Die Nachfrage nach Fachkräften war vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben hoch. In dieser Betriebsgruppe sind zwar nur etwa zwei Fünftel aller Fachkräfte der Bundesrepublik tätig, aber auf sie entfiel im ersten Halbjahr 2010 etwa die Hälfte aller Fachkräfteeinstellungen. Damit verfügen kleinere Betriebe in Deutschland über ein hohes Beschäftigungspotenzial für Fachkräfte. Gleichzeitig entfielen auf diese Betriebsgruppe aber 59 % aller unbesetzten Fachkräftestellen, was auf eine besondere Problemlage in diesen Betrieben aufmerksam macht.

Nichtbesetzungsquote von Fachkräftestellen wieder auf Vorkrisenniveau

Die Nichtbesetzungsquote, definiert als Anteil unbesetzter Fachkräftestellen am Fachkräftebedarf, gibt Aufschluss über bestehende Schwierigkeiten, den Fachkräftebedarf zu decken.¹¹ Die Nichtbesetzungsquote scheint mit der konjunkturellen Entwicklung im Zusammenhang zu stehen. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass in Jahren mit hoher Fachkräftenachfrage, in denen vermehrt eingestellt wurde, die Nichtbesetzungsquote höher ausfiel als in Jahren mit geringerer Nachfrage nach Fachkräften. Dieses Muster zeigt sich auch für das Krisenjahr 2009 und das Aufschwungsjahr 2010. Die Nichtbesetzungsquote erhöhte sich in diesem Zeitraum von 16 auf 21 % und liegt damit auf dem Niveau von 2008. Die Situation ist in Kleinstbetrieben deutlich angespannter als in Großbetrieben. Während Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten eine Nichtbesetzungsquote von 42 % hatten, betrug diese in Großbetrieben nur 11 % (vgl. Abbildung 14). Dabei ist jedoch zu beachten, dass die vergleichsweise hohe Nichtbesetzungsquote im kleinstbetrieblichen Segment absolut gesehen nur von geringer Bedeutung ist.

¹¹ Wenn man unbesetzte Stellen erfasst, so kann es für die Nichtbesetzung unterschiedliche Gründe geben, die allerdings mit dem IAB-Betriebspanel nicht voneinander unterschieden werden können. Zum einen gibt es die sogenannten friktionsbedingten offenen Stellen, die durch den normalen Prozess der Personalsuche verursacht werden. Stellenausschreibung, das Warten auf Bewerbungen und deren Sichtung, Führung der Personalgespräche etc. benötigen einfach ihre Zeit, in der die Stelle als offen verbucht werden muss. Diese freien Stellen gibt es immer, und sie sind auch nicht als problematisch anzusehen. Zum anderen gibt es aber auch freie Stellen, die über den „normalen“ Zeitrahmen hinaus längere Zeit unbesetzt bleiben, weshalb die zu verrichtenden Tätigkeiten entweder gar nicht oder über Mehrarbeit der bestehenden Belegschaft erledigt werden müssen. Für die Diskussion um den Fachkräftebedarf sind insbesondere diese unbesetzten Stellen von Bedeutung, da sie auf bestehende Schwierigkeiten hinweisen, überhaupt geeignete Fachkräfte zu finden.

Abbildung 14: Nichtbesetzungsquoten für Fachkräfte 2010 nach der Betriebsgröße in Deutschland (1. Halbjahr 2010)



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Ein Grund für die günstigere Situation in größeren Betrieben könnte in der höheren Attraktivität der Arbeitsplätze liegen, die durch ein im Schnitt höheres Lohnniveau, die größenbedingt meist besseren Karrieremöglichkeiten und die häufig angebotenen Sozialleistungen mitbestimmt wird (vgl. Kapitel 2). Kleinstbetriebe sind auf diesen Gebieten weniger konkurrenzfähig. Um die eigene Attraktivität zu erhöhen, müssten sie andere Vorzüge in den Mittelpunkt stellen. Dazu zählen beispielsweise die größenbedingt flachen Hierarchien und eine damit meistens verbundene hohe Eigenverantwortung und Entscheidungsfreiheit sowie hohe Identifikation mit dem Betrieb. Insgesamt belegen die Ergebnisse, dass Betriebe aller Größenklassen im ersten Halbjahr 2010 anteilig mehr unbesetzte Stellen aufwiesen als im 1. Halbjahr zuvor. Obwohl es doch gerade Kleinstbetrieben gelungen war, Beschäftigung überdurchschnittlich stark aufzubauen, ist die Nichtbesetzungsquote in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten besonders hoch. Es ist zu vermuten, dass in diesen Betrieben Beschäftigung potenziell noch stärker aufgebaut werden könnte, als es bisher der Fall war.

4.2 Beschäftigungsdynamik

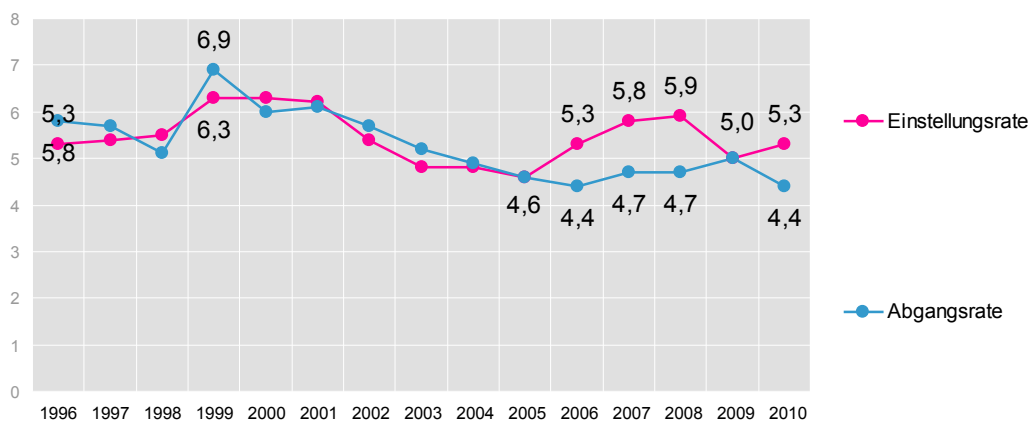
Hinter der dargestellten Beschäftigungsentwicklung verbergen sich sowohl Zugänge als auch Abgänge von Personal, deren Saldo den jeweiligen Beschäftigungsstand ergibt. Für arbeitsmarktpolitische Entscheidungen ist es wichtig zu wissen, in welchem Ausmaß Betriebe einstellen oder Personalabgänge verzeichnen, also wie viel

Bewegung am Arbeitsmarkt ist. Mit der Berechnung von Einstellungs- und Abgangsrate lässt sich die Dynamik am Arbeitsmarkt darstellen.¹²

Beschäftigungsdynamik nicht höher als im Vorjahr

Eine Betrachtung im Zeitverlauf zeigt, dass die Einstellungsrate mit der konjunkturellen Entwicklung korrespondiert (vgl. Abbildung 15).¹³ Sie erhöht sich in wachstumsstarken Jahren und verringert sich in wachstumsschwächeren Jahren. Nachdem die Einstellungsrate im Jahr 2009 von 5,9 % auf 5,0 % deutlich sank, lag sie 2010 bereits wieder bei 5,3 %. Nach einem stetigen Rückgang der Abgangsrate seit dem Jahr 2000 und einem leichten Anstieg in den Jahren 2007 bis 2009 auf 4,7 % ging sie im Jahr 2010 wieder leicht auf 4,4 % zurück. Insgesamt ist der Anteil auscheidender Mitarbeiter seit Jahren in der Tendenz rückläufig.

Abbildung 15: Einstellungs- und Abgangsrate in Deutschland, 1996 bis 2010 (jeweils auf das 1. Halbjahr bezogen)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998 bis 2010

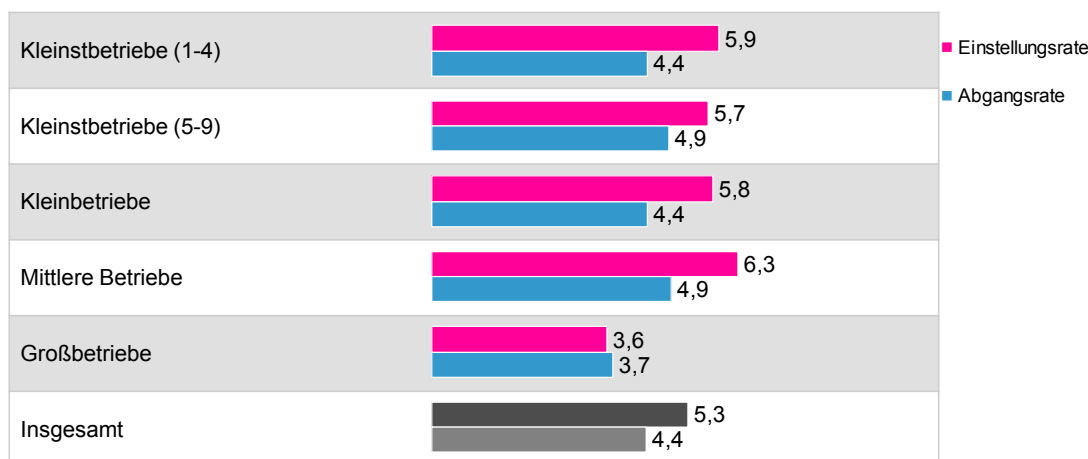
Hohe Beschäftigungsdynamik vor allem in kleineren und mittleren Betrieben

Die Einstellungs- und Abgangsrate differieren in den Betrieben unterschiedlicher Größenordnungen. Mit Ausnahme der Großbetriebe lagen im 1. Halbjahr 2010 in allen Betriebsgrößenklassen die Einstellungsrate deutlich oberhalb der Abgangsrate. Kleinere und mittlere Betriebe wiesen eine ähnliche Beschäftigungsdynamik auf, und diese fiel deutlich höher aus als in Großbetrieben (vgl. Abbildung 16). Diese Aussagen korrespondieren mit den im Vergleich zu den größeren Betrieben erfolgten höheren Beschäftigungszuwächsen in kleineren und mittleren Betrieben.

¹² Einstellungsrate [%] = Summe aller Einstellungen im 1. Halbjahr/Gesamtbeschäftigung und Abgangsrate [%] = Summe aller Abgänge im 1. Halbjahr/Gesamtbeschäftigung. Für die Gesamtbeschäftigung wird der mittlere Personalbestand im ersten Halbjahr herangezogen: $(\text{Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Stichtag} + \text{Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Jahresanfang})/2$.

¹³ Vgl. hierzu auch Fischer et al. 2009.

Abbildung 16: Einstellungs- und Abgangsraten nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland 2010 (auf das 1. Halbjahr bezogen) (BGK aus 2009)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Weniger Arbeitgeber- und häufiger Arbeitnehmerkündigungen

Das IAB-Betriebspanel liefert nicht nur Informationen über den Umfang ausscheidender Mitarbeiter, sondern auch über die Gründe der Personalabgänge, die sehr verschieden ausfallen und sich in Abhängigkeit von der konjunkturellen Entwicklung veränderten.¹⁴ In wachstumsstarken Jahren war der Anteil von Kündigungen seitens der Arbeitnehmer (freiwillige Mobilität) am Personalabgang insgesamt höher als in wachstumsschwächeren Jahren. Der Anteil der Entlassungen an allen Personalabgängen, also Arbeitgeberkündigungen und das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages und damit aus Sicht des Arbeitnehmers unfreiwillige Mobilität, war demgegenüber in wachstumsstarken Jahren geringer (vgl. Fischer et al. 2009).

Diese Aussagen treffen auch auf das Jahr 2010 zu, in dem sowohl die Wirtschaft als auch die Beschäftigung wuchsen. Im Vorjahresvergleich erhöhte sich der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen an allen Personalabgängen um 5 Prozentpunkte auf 32 % (vgl. Abbildung 17). Im Gegensatz dazu verringerten sich die von Arbeitgebern ausgesprochenen Kündigungen um 5 Prozentpunkte auf 25 % und ebenso das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge um 2 Prozentpunkte auf 16 %. In der Summe verließen 2010 mit einem Anteil von 41 % deutlich weniger Beschäftigte ihren Betrieb unfreiwillig als noch im Vorjahr mit einem Anteil von 48 %.

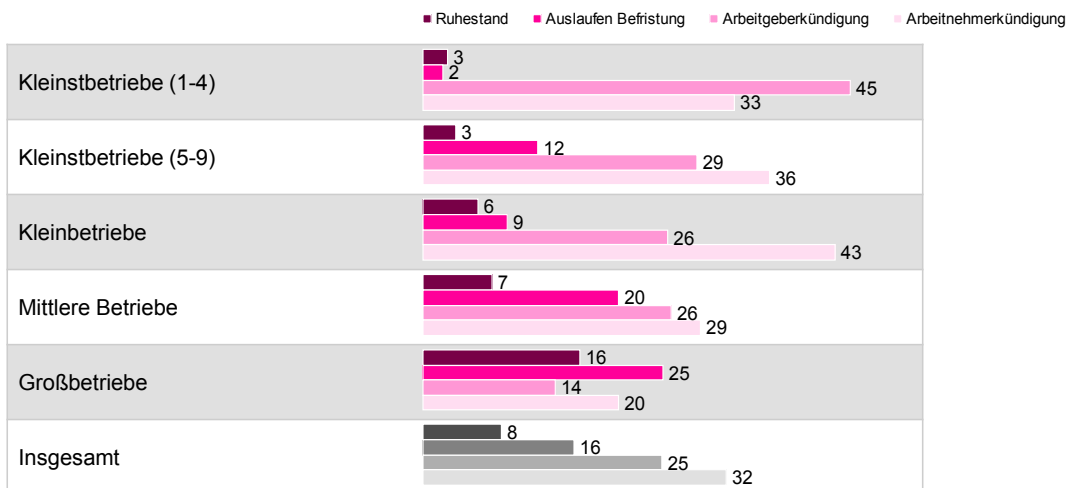
¹⁴ Im IAB-Betriebspanel werden jährlich die Gründe für Personalabgänge erhoben. Neben Angaben zu Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen, einschließlich des Ablaufens befristeter Verträge, werden Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung, einvernehmliche Aufhebung des Vertrages, Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens, Ruhestand sowohl mit als auch vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze sowie Berufs-/Erwerbsunfähigkeit erfasst.

In Betrieben, die in den zurückliegenden 2 Jahren von der Krise negativ betroffen waren, war die unfreiwillige Mobilität erwartungsgemäß höher als in Betrieben, die entweder von der Krise gar nicht oder positiv beeinflusst wurden. Ein Drittel der Personalabgänge in Krisenbetrieben war auf Arbeitgeberkündigungen zurückzuführen, während es in den anderen Betrieben mit einem Fünftel deutlich weniger waren. Nicht unbedingt zu erwarten war der hohe Anteil freiwilliger Personalabgänge in den Krisenbetrieben. Dieser lag bei knapp 30 % und war damit nur etwas niedriger als in den restlichen Betrieben. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Beschäftigte auf einen antizipierten Personalabbau mit eigener Kündigung reagierten, zumal Beschäftigung außerhalb der Krisenbetriebe aufgebaut wurde und es somit für ausscheidende Mitarbeiter gute Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz gab. Die insgesamt günstige Situation am Arbeitsmarkt dürfte auch dafür verantwortlich sein, dass Arbeitnehmerkündigungen auch in den Betrieben hoch waren, die nicht von der Krise betroffen waren.

Die Gründe für Personalabgänge differieren zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Arbeitnehmerkündigungen sind in größeren Betrieben weniger häufig zu finden als in kleineren Betrieben. Im 1. Halbjahr 2010 beruhte über ein Drittel aller Personalabgänge in Kleinst- und Kleinbetrieben auf Arbeitnehmerkündigungen, d. h. auf freiwilliger Mobilität (vgl. Abbildung 17). In Großbetrieben verließ von allen ausscheidenden Mitarbeitern nur etwa ein Fünftel den Betrieb freiwillig. Für 34 bis 47 % der jeweiligen Personalabgänge war in den einzelnen Betriebsgrößenklassen entweder eine Kündigung durch den Arbeitgeber verantwortlich oder ein befristeter Arbeitsvertrag lief aus. Arbeitgeberkündigungen waren insbesondere für das kleinstbetriebliche Segment charakteristisch. In diesem Fall dürfte von Bedeutung sein, dass das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt und dass es keine Arbeitnehmervertretungen gibt. Das Ablaufen befristeter Arbeitsverträge traf vor allem auf Großbetriebe zu, in denen inzwischen etwa jedes zehnte Beschäftigungsverhältnis befristet ist (vgl. auch Kapitel 5) und die Beendigung eines solchen Arbeitsverhältnisses mit einem Anteil von 25 % mit Abstand die wichtigste Rolle bei Personalabgängen spielt. Darüber hinaus fällt bei den Personalabgängen in Großbetrieben mit 16 % der hohe Anteil ausscheidender Mitarbeiter in den Ruhestand ins Gewicht.¹⁵ Dieser liegt in Kleinst- und Kleinbetrieben bei lediglich 3 bis 6 %. Zum einen haben nach Angaben aus dem IAB-Betriebspanel 2008 nur etwa 60 % der Kleinst- und Kleinbetriebe ältere Beschäftigte, aber alle größeren Betriebe. Zum anderen sind größere Unternehmen eher in der Lage, gesetzliche Regelungen wie etwa zur Altersteilzeit aktiv zu nutzen, weil der dafür erforderliche arbeitsorganisatorische Aufwand und die über die Förderung hinausgehenden finanziellen Anreize für die Arbeitnehmer eher von größeren Betrieben zu leisten sind.

¹⁵ Dabei ist sowohl der Ruhestand mit als auch vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze gemeint.

Abbildung 17: Ausgewählte Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland 2010 (1. Halbjahr)



Angaben in Prozent

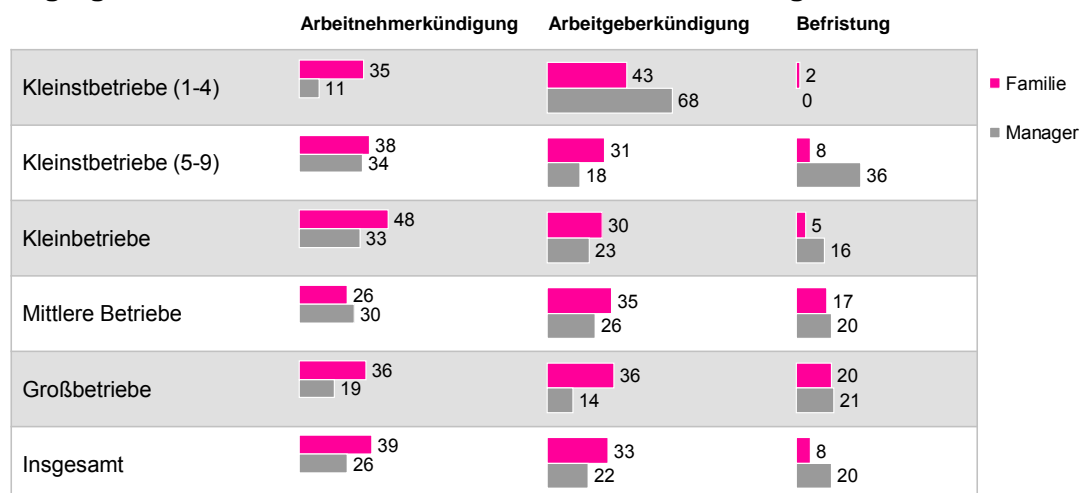
Basis: Betriebe mit Personalabgängen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Die angegebenen Werte summieren sich nicht auf 100, da nicht alle im IAB-Betriebspanel erfassten Gründe für Personalabgänge dargestellt sind.

Die Gründe für Personalabgänge differieren also stark in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass die Art der Leitung des Unternehmens eine Rolle spielt und sich damit die Gründe für Personalabgänge in familien- und managergeführten Betrieben voneinander unterscheiden. Wegen des im Schnitt höheren Lohnniveaus in managergeführten Betrieben ist es höchst wahrscheinlich, dass freiwillige Mobilität in eigentümergeführten Betrieben höher ist als in managergeführten Betrieben. Tatsächlich trat freiwillige Mobilität in familiengeführten Betrieben mit einem Anteil von 39 % an allen Personalabgängen häufiger auf als in managergeführten Betrieben mit einem Anteil von 26 %. Das Ergebnis korrespondiert mit den oben getroffenen Aussagen zur Betriebsgröße. Diese Aussage gilt für Betriebe aller Größenklassen, lediglich in mittleren Betrieben zeigten sich geringe Unterschiede (vgl. Abbildung 18). Gründe für die vergleichsweise hohe freiwillige Mobilität in Familienbetrieben könnten im deutlich höheren Lohnniveau in managergeführten Unternehmen liegen, in denen das Lohnniveau in ausnahmslos allen Betriebsgrößenklassen oberhalb des Lohnniveaus der Familienbetriebe liegt (vgl. Kapitel 2 und 3). In Zeiten wachsender Beschäftigung sind die Voraussetzungen für einen Arbeitsplatzwechsel relativ günstig.

Abbildung 18: Ausgewählte Gründe für Personalabgänge in familien- und managergeführten Betrieben in Deutschland nach Betriebsgrößenklassen



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit Personalabgängen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Die angegebenen Werte summieren sich nicht auf 100, da nicht alle im IAB-Betriebspanel erfassten Gründe für Personalabgänge dargestellt sind.

Im Gegensatz dazu liegt die unfreiwillige Mobilität sowohl in familien- als auch in managergeführten Betrieben im Durchschnitt bei jeweils ca. 40 % aller Personalabgänge. Hierbei treten allerdings deutliche Unterschiede im Verhältnis Arbeitgeberkündigungen zu Ablaufen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf: Während in managergeführten Unternehmen etwa die Hälfte der unfreiwilligen Personalabgänge auf der Beendigung befristeter Beschäftigung beruht, spielt dieser Grund in familiengeführten Betrieben eine deutlich geringere Rolle.

Personalabgänge infolge Arbeitgeberkündigungen waren (mit Ausnahme der Kleinstbetriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten) in allen anderen Betriebsgrößenklassen in familiengeführten Betrieben häufiger vorhanden als in managergeführten. Befristung als Abgangsgrund war in familien- und managergeführten mittleren und Großbetrieben ähnlich verbreitet, während in den kleineren familiengeführten Betrieben das Ablaufen befristeter Verträge nur eine geringe Rolle spielt (etwa 5 % aller Personalabgänge waren mit dem Ablaufen befristeter Verträge begründet). Das bedeutet, dass die unfreiwillige Mobilität in familiengeführten mittleren und Großbetrieben deutlich höher war als in managergeführten Unternehmen. Ein Grund liegt sicherlich darin, dass Arbeitnehmervertretungen in mittleren und größeren Familienbetrieben geringer verbreitet sind als in managergeführten Unternehmen. So hat nur jeder vierte familiengeführte mittlere Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat, aber zwei Drittel der mittleren managergeführten Unternehmen. In familiengeführten Großbetrieben liegt der Anteil von Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung bei 65 % und in managergeführten Großbetrieben bei 90 %.

In Kleinst- und Kleinbetrieben ist die Situation hinsichtlich der Arbeitgeberkündigungen eine andere. In diesen Betrieben ist die unfreiwillige Mobilität in familiengeführten Unternehmen niedriger als in managergeführten. Dies ist insbesondere auf die geringe Rolle befristeter Arbeitsverhältnisse in kleineren Betrieben zurückzuführen. Insgesamt ist somit deutlich geworden, dass die Gründe für Personalabgänge, insbesondere Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen, von der Art der Leitung des Unternehmens beeinflusst werden. Entgegen der eingangs ausgesprochenen Erwartung ist die unfreiwillige Mobilität in familien- und managergeführten Unternehmen in etwa gleich.

4.3 Personalpolitische Maßnahmen im Rahmen der Krisenbewältigung

Die insgesamt positive Beschäftigungsentwicklung über alle Betriebsgrößenklassen ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass im Zuge der wirtschaftlichen Erholung 2010 Nichtkrisenbetriebe ihr Beschäftigungsniveau im Vorjahresvergleich aufbauen konnten und ehemals von der Krise betroffene Betriebe im Durchschnitt etwa auf dem Beschäftigungsniveau des Vorjahres lagen. Dies war auch deshalb möglich, weil den Betrieben eine breite Auswahl an personalpolitischen Maßnahmen zur Verfügung stand. Zu den Maßnahmen gehören zum einen Maßnahmen zur Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit (u. a. Überstundenabbau, Kurzarbeit, Urlaub, Verkürzung der Arbeitszeit), die letztlich darauf gerichtet sind, das Beschäftigungsniveau zu halten. Zum anderen wurden Maßnahmen erfragt, die von einem Beschäftigungsabbau begleitet sind (u. a. Abbau befristeter Beschäftigung, betriebsbedingte Kündigungen) oder einem Beschäftigungsaufbau entgegenwirken (u. a. geringere Übernahme von Ausbildungsabsolventen, Nicht-Wiederbesetzung freier werdender Stellen, Zurückstellen einer geplanten Personalaufstockung). Die genannten personalpolitischen Maßnahmen sind Instrumente, mit denen Betriebe durch einen Auf- und Abbau von Arbeitsvolumen auf Auftragsschwankungen reagieren können. Auftragsschwankungen gehören der normalen betrieblichen Realität an, denen die Betriebe mit unterschiedlichen Interventionsmöglichkeiten begegnen können.

Von allen Betrieben führte gut jeder dritte (36 %) in den zurückliegenden zwei Jahren mindestens eine der genannten Maßnahmen durch. Folglich nutzte ein Großteil der Betriebe (64 %) die genannten personalpolitischen Maßnahmen gar nicht. Im Falle einer Nutzung erklärten ca. 60 % der Betriebe, dies sei vollständig oder teilweise eine Reaktion auf die Finanz- und Wirtschaftskrise, und zwar über alle Betriebsgrößenklassen hinweg mit jeweils 60 %. Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, inwieweit Krisenbetriebe die genannten personalpolitischen Maßnahmen nutzten und ob Betriebe unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen unterschiedliche Maßnahmen unterschiedlich stark nutzten.

Einsatz von personalpolitischen Maßnahmen vor allem in Großbetrieben

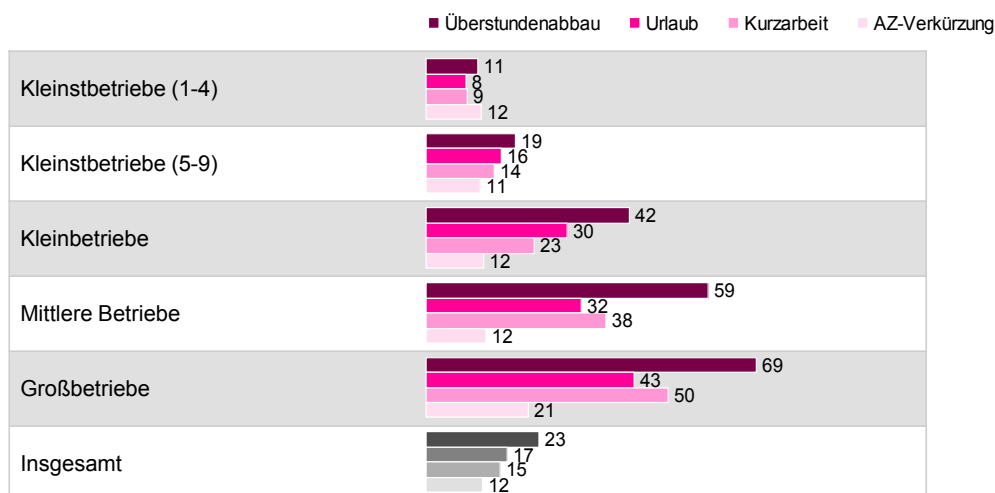
Wie bereits dargestellt, waren Betriebe aller Betriebsgrößenklassen in den zurückliegenden zwei Jahren negativ von der Krise betroffen, mittlere und größere Betriebe jedoch etwas häufiger als kleinere. Es ist aber mittleren und Großbetrieben häufiger gelungen, den Weg aus der Krise zu finden, als Kleinstbetrieben (vgl. Kapitel 4.1). Dies dürfte u. a. daran liegen, dass sie stärker vom exportgestützten Wachstum 2010 profitierten. Zu vermuten ist aber auch, dass kleinere und größere Betriebe zur Krisenbegegnung die verschiedenen personalpolitischen Instrumente unterschiedlich nutzten. Von den Krisenbetrieben, die negativ betroffen waren, wendeten knapp 60 % mindestens eine der personalpolitischen Maßnahmen an. Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass mit steigender Betriebsgröße die Häufigkeit der Inanspruchnahme aller genannten Maßnahmen in den Krisenbetrieben stark ansteigt. Während nur knapp jeder zweite von der Krise betroffene Kleinstbetrieb mindestens eine der genannten personalpolitischen Maßnahmen nutzte, traf dies auf fast alle der größeren Krisenbetriebe zu.

Damit sind kleinere Betriebe auf den ersten Blick inaktiver als größere Betriebe. Von Bedeutung ist aber, ob die genannten personalpolitischen Maßnahmen überhaupt in Betrieben aller Größenklassen genutzt werden können. Wichtige Interventionsmöglichkeiten der Betriebe wie Überstundenabbau, Nutzung von Arbeitszeitkonten und Langzeitkonten sind in Kleinstbetrieben generell weniger verbreitet und damit auch weniger einsetzbar (vgl. auch Kapitel 6). Auch das Instrument der Kurzarbeit passt eher auf mittlere und größere Betriebe (vgl. Fischer et al. 2009).¹⁶ Demgegenüber sind mittlere und größere Betriebe eher in der Lage, aus den zur Verfügung stehenden personalpolitischen Maßnahmen geeignete Instrumente auszuwählen.

Von den krisenbetroffenen Betrieben wurden jene personalpolitischen Maßnahmen am häufigsten genutzt, die die betriebliche Arbeitszeit reduzierten und gleichzeitig beschäftigungserhaltend wirkten. So erfolgte in fast jedem vierten von der Krise negativ betroffenen Betrieb (23 %) ein gezielter Abbau von Überstunden oder ein Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten. Auch der angeordnete Urlaub (17 %), Kurzarbeit (15 %) sowie Arbeitszeitverkürzungen außerhalb von Kurzarbeit (12 %) spielten eine Rolle. Mit steigender Betriebsgröße kamen die einzelnen Maßnahmen auch häufiger zur Anwendung. Mittlere und größere Krisenbetriebe bedienten sich häufiger bestehender Möglichkeiten, Beschäftigung in den Betrieben zu halten. Insbesondere der gezielte Abbau von Überstunden oder ein Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten wurden in mittleren und Großbetrieben häufig genannt (vgl. Abbildung 19).

¹⁶ Während in etwa 30 Prozent der Kleinstbetriebe 2009 Überstunden geleistet wurden, traf dies auf etwa 80 Prozent der Großbetriebe zu. Arbeitszeitkonten wies gut jeder zehnte Kleinstbetrieb auf, aber knapp 80 Prozent der Großbetriebe, Langzeitkonten sind in Kleinstbetrieben kaum vorhanden, demgegenüber in jedem sechsten Großbetrieb, Kurzarbeit in 3 Prozent der Kleinstbetriebe, aber in jedem siebenten mittleren und jedem sechsten Großbetrieb.

Abbildung 19: Inanspruchnahme ausgewählter personalpolitischer Maßnahmen zum Erhalt von Beschäftigung in Krisenbetrieben nach der Betriebsgröße in Deutschland



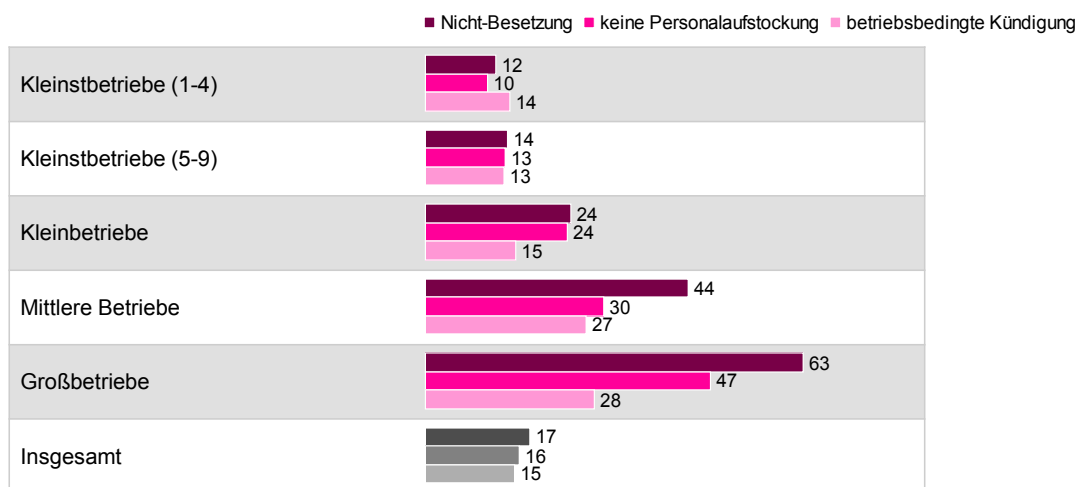
Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit negativen Krisenwirkungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Betriebe, die negativ von der Krise betroffen waren, nutzten aber nicht nur Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsvolumens an den gesunkenen Arbeitsanfall ohne Reduktion des bestehenden Personals, sondern stellten auch vorgesehene Personalveränderungen zurück. Fast jeder fünfte Krisenbetrieb (17 %) hat frei werdende Stellen nicht wiederbesetzt, jeder sechste (16 %) stellte geplante Personalaufstockungen zurück. Auch diese Maßnahmen wurden von mittleren und größeren Krisenbetrieben häufiger in Anspruch genommen als von Kleinstbetrieben. Dies gilt insbesondere für die Nichtbesetzung frei werdender Stellen, die besonders häufig in mittleren und Großbetrieben erfolgte. Auch betriebsbedingte Kündigungen erfolgten häufiger in Betrieben dieser Größenklassen, wenngleich deutlich seltener als andere Maßnahmen (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Inanspruchnahme ausgewählter personalpolitischer Maßnahmen (verbunden mit Beschäftigungsabbau) in Krisenbetrieben nach der Betriebsgröße in Deutschland



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit negativen Krisenwirkungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

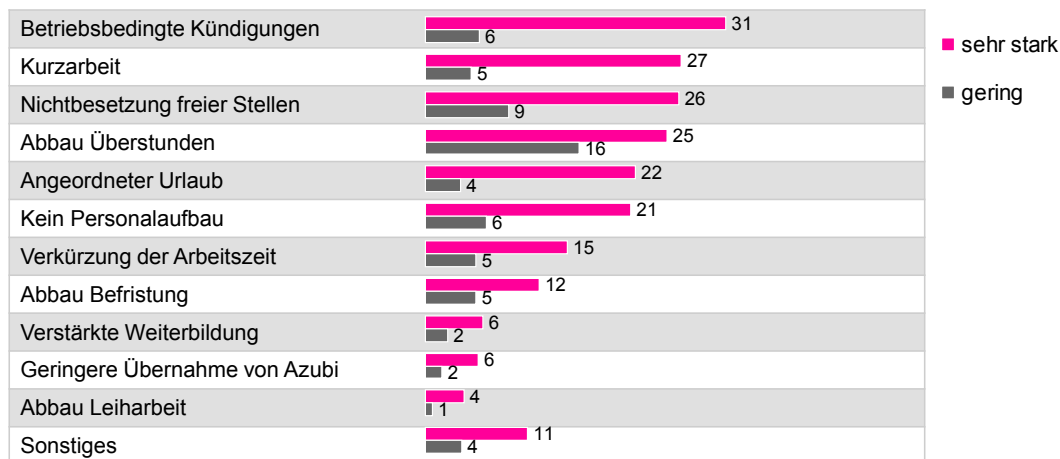
Mit zunehmender Krisenbetroffenheit wurden ausnahmslos alle personalpolitischen Maßnahmen häufiger von den Betrieben genutzt. Diese Aussage gilt fast uneingeschränkt für die Betriebe aller Größenklassen. Es gibt allerdings Reaktionsmuster der Betriebe, die darauf hindeuten, dass bestimmte Maßnahmen einen besonderen Stellenwert in der Krisenbewältigung hatten. Wenn von der Krise sehr stark betroffene Betriebe ein Instrument deutlich häufiger nutzten als Betriebe, die nur gering krisenbetroffen sind, so spricht dies dafür, dass das jeweilige Instrument den sehr stark von der Krise beeinflussten Betrieben besonders geeignet erschien, der Krise zu begegnen.

Es kristallisieren sich ziemlich deutlich vier personalpolitische Maßnahmen heraus, die in sehr stark von der Krise betroffenen Betrieben eine große Rolle spielten.¹⁷ In von der Krise sehr stark betroffenen Betrieben war der Erhalt von Beschäftigung häufig nicht möglich, und es wurden betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen: Während der Anteil der Betriebe mit betriebsbedingten Kündigungen in gering von der Krise betroffenen Betrieben bei nur 6 % lag, erreichte er in von der Krise sehr stark betroffenen Betrieben 31 %. An zweiter Stelle steht die Kurzarbeit, die in gering krisenbetroffenen Betrieben von 5 % der Betriebe genutzt wurde, in sehr stark krisenbetroffenen Betrieben von 27 %. Es folgen der angeordnete Urlaub (4 % vs. 22 %) sowie Nichtbesetzung frei werdender Stellen (9 % vs. 26 %). Alle anderen

¹⁷ Als Kriterium gilt der vorhandene Unterschied in der Inanspruchnahme von Maßnahmen in Betrieben mit geringem und in Betrieben mit sehr starkem Kriseneinfluss: Je größer der Unterschied, desto häufiger erfolgt eine Nutzung des jeweiligen Instruments in sehr stark von der Krise betroffenen Betrieben im Vergleich zu Betrieben mit geringem Kriseneinfluss und desto geeigneter erschien es den Betrieben, der Krise damit zu begegnen.

personalpolitischen Maßnahmen werden zwar ebenfalls am häufigsten von sehr stark krisenbetroffenen Betrieben genutzt, spielen aber auch in gering von der Krise beeinflussten Betrieben eine Rolle (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Inanspruchnahme personalpolitischer Maßnahmen in sehr stark und gering von der Krise betroffenen Betrieben in Deutschland



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit negativen Krisenwirkungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Es kann festgestellt werden, dass die Krisenbetriebe in den zurückliegenden zwei Jahren umfangreich bestehende Möglichkeiten nutzten, das Beschäftigungsniveau zu halten. Dabei traten Unterschiede zwischen den einzelnen Größenklassen auf, und zwar auch aus dem Grund, dass die Voraussetzungen für eine Reihe der Maßnahmen in kleineren Betrieben nicht vorhanden sind. Während mittlere und größere Betriebe sehr aktiv auftraten, sind die zur Verfügung stehenden Instrumente in kleineren Betrieben weniger verbreitet. So wurde in Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) von allen zur Verfügung stehenden Maßnahmen am häufigsten auf betriebsbedingte Kündigungen zurückgegriffen und weniger auf Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung.

Fazit

Der wirtschaftliche Aufschwung im Jahr 2010 war von einem Beschäftigungsanstieg in den Betrieben begleitet; damit erreichte die Zahl der Erwerbstätigen einen Höchststand in Deutschland seit der Wiedervereinigung. Anteil an dieser Entwicklung hatten Betriebe aller Größenklassen. Überdurchschnittlich hoch war der Beschäftigungsanstieg im Vorjahresvergleich in Kleinstbetrieben. Die Krise gehört in der Wahrnehmung der meisten Betriebe der Vergangenheit an. Aber auch in von der Krise betroffenen Betrieben wurde 2010 das Beschäftigungsniveau des Vorjahres gehalten. Der Beschäftigungsanstieg war von einer steigenden Nachfrage nach Fachkräften begleitet, die fast auf dem Vorkrisenniveau lag. Die Schwierigkeiten, Fachkräftestellen zu besetzen, waren ebenso hoch wie vor der Krise.

Beschäftigung in Deutschland wurde auch durch die Nutzung umfangreicher personalpolitischer Maßnahmen gestützt. Diese Maßnahmen waren überwiegend auf eine Reduzierung des Arbeitsvolumens und damit den Erhalt von Arbeitsplätzen gerichtet. Personalpolitische Maßnahmen sind eher auf mittlere und Großbetriebe zugeschnitten und von diesen auch häufiger beansprucht. Von kleineren Betrieben hingegen sind sie deutlich seltener genutzt worden. Die häufige Inanspruchnahme personalpolitischer Maßnahmen in von der Krise sehr stark betroffenen Betrieben spricht dafür, dass diese Interventionsmöglichkeiten in ihrer Gesamtheit den Betrieben geeignet erschienen, das Arbeitsvolumen ohne Personalabbau bei stärkeren Auftragsschwankungen zu verringern. Dennoch wurden von knapp jedem dritten sehr stark von der Krise betroffenen Betrieb auch betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen.

5 Nutzung atypischer Beschäftigung am Beispiel von Befristung und Leiharbeit

In den letzten Jahren war vielfach von einer Erosion des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses die Rede. Unter diesem Stichwort werden Tendenzen thematisiert, die sich mit der Ausweitung von atypischen Beschäftigungsformen verbinden. Diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse werden kontrovers diskutiert und die damit verbundenen Chancen und Risiken ambivalent bewertet. Einerseits bieten sie Betrieben einen größeren Gestaltungsspielraum beim Einsatz von Arbeit. Indem sie betrieblichen Flexibilitätsbedürfnissen entgegenkommen, werden Zugangsbarrieren zu Beschäftigung abgesenkt, was im Effekt zu mehr Beschäftigung führen kann. Beschäftigte können insofern profitieren, als diese besonderen Beschäftigungsformen in bestimmten Lebenslagen und unter gegebenen Rahmenbedingungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Freizeit beitragen können. Andererseits werden solche Beschäftigungsverhältnisse teilweise auch als prekär bezeichnet, da sie z. T. mit vergleichsweise ungünstigen Arbeitsbedingungen, geringer Beschäftigungsstabilität und eingeschränkter sozialer Absicherung verbunden sind.

Wie verbreitet sind der Einsatz von befristeter Beschäftigung und der Einsatz von Leiharbeitskräften und aus welchen Gründen nutzen Betriebe befristete Beschäftigte und Leiharbeitskräfte? Die unterschiedliche Ausstattung mit Ressourcen (z. B. Personalmanagement) oder die rechtlich unterschiedlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz von Arbeitskraft (z. B. Kündigungsschutz oder Betriebsrat) lassen erwarten, dass kleinere und größere Betriebe in unterschiedlichem Ausmaß und aus unterschiedlichen Gründen von befristeter Beschäftigten und Leiharbeitskräften Gebrauch machen.

5.1 Befristete Arbeitsverhältnisse

Im Hinblick auf befristete Arbeitsverhältnisse besteht ganz offensichtlich ein Interessenkonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Ersteren kommt diese Form von Beschäftigung in vielerlei Aspekten entgegen, während letztere in der Regel wohl nur wegen fehlender Alternativen bereit sind, Arbeitsverhältnisse mit unsiche-

rer Beschäftigungsperspektive einzugehen. Auch wenn von den bundesweit mehr als 2,5 Millionen befristet Beschäftigten nur rund 3 % erklärten, kein Interesse an einer dauerhaften Beschäftigung zu haben, haben befristete Arbeitsverhältnisse in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen (vgl. Destatis 2010). Dies zeigt sich sowohl am Anteil der Betriebe, die von befristeten Arbeitsverhältnissen Gebrauch machen, als auch am Anteil befristeter Beschäftigten am Bestand und an den vorgenommenen Einstellungen.

Betriebe mit befristet Beschäftigten

Rund 16 % aller Betriebe gaben an, zum 30. 6. 2010 Arbeitskräfte mit einem befristeten Arbeitsvertrag zu beschäftigen. Die bisherige Entwicklung zeigt, dass der Anteil von Betrieben mit Nutzung solcher Beschäftigungsformen bis zum Jahr 2007 stetig gewachsen ist und sich seitdem auf dem erreichten Niveau hält. Ob Befristungen genutzt werden, hängt u. a. mit der Größe der Betriebe zusammen. Je größer ein Betrieb, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit für die Nutzung von Befristungen. So beschäftigten Mitte 2010 lediglich 5 % aller Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten sowie 11 % aller Kleinstbetriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Bei Kleinstbetrieben stellt befristete Beschäftigung somit eine Ausnahme dar. Bei Großbetrieben hingegen machte mit einem Anteil von 90 % fast jeder Betrieb davon Gebrauch. Dies ist nicht weiter erstaunlich, denn sobald in einem Großbetrieb lediglich ein Mitarbeiter einen befristeten Arbeitsvertrag hat, zählt dieser Betrieb bereits zu jenen 90 % der Großbetriebe mit befristeten Arbeitsverhältnissen. Umso beachtlicher ist dagegen, dass jeder zehnte Großbetrieb dennoch ohne zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse auskam.

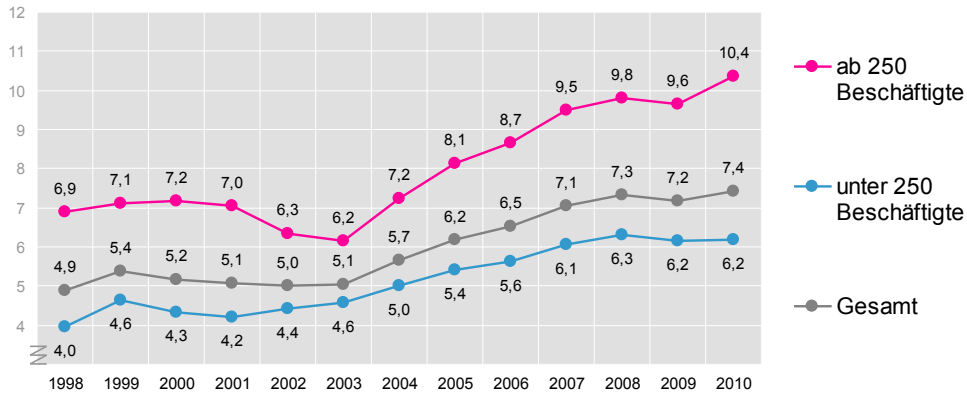
Befristet Beschäftigte

Insgesamt betrug der Anteil von Beschäftigten mit einem zeitlich begrenzten Arbeitsvertrag Mitte 2010 rund 7 %. Dieser Anteil ist zwar nach wie vor vergleichsweise gering, aber der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass der Anteil befristet Beschäftigter und damit der Stellenwert solcher Beschäftigungsverhältnisse zugenommen haben. In den Jahren 1998 bis 2003 lag der Anteil befristet Beschäftigter noch bei rund 5 %, 2004 stieg er bereits auf rund 6 % und im Jahr 2007 erreichte er erstmals die 7-Prozent-Marke. Dieser Wert wurde auch 2010 wieder erreicht. Befristete Beschäftigung bleibt damit auf dem Niveau der Vorjahre.

Die weiter oben dargestellte, betriebsgrößenspezifisch unterschiedliche Verbreitung von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen spiegelt sich auch im Ausmaß der von solchen Verträgen betroffenen Beschäftigten wider. So ist der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten bei kleineren Betrieben deutlich geringer als bei größeren Betrieben. Während zum 30. 6. 2010 lediglich 2 % aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben befristete Arbeitsverträge hatten, lagen die Anteile in den größeren Klassen deutlich höher. Bei Großbetrieben war er mit 10 % sogar fünfmal so hoch wie bei Kleinstbetrieben. Größere Betriebe nutzen somit befristete Arbeitsverträge nicht nur häufiger, sondern zugleich auch in einem größeren Umfang als kleinere Betriebe. Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, hat das Gewicht

befristeter Beschäftigung allerdings auch bei kleineren Betrieben, wenngleich von einem geringeren Niveau aus, immer mehr zugenommen (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Entwicklung des Anteils befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklasse (Stand: jeweils 30. Juni)



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

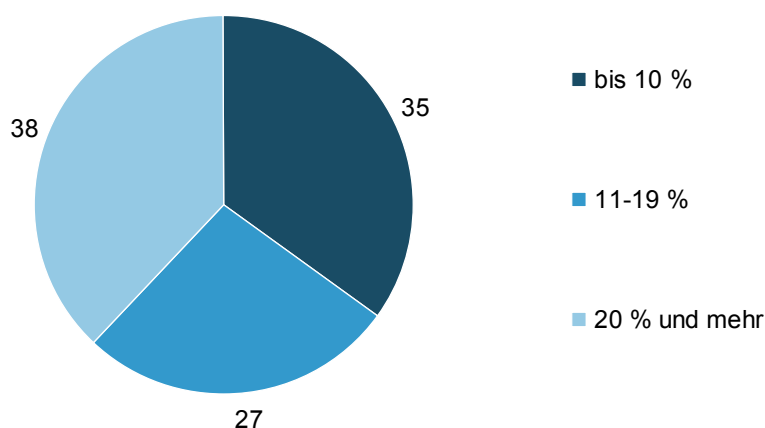
Darüber hinaus fällt auf, dass unabhängig vom konkreten Umfang der betroffenen Beschäftigten in allen Betriebsgrößenklassen die Befristungsquote von Frauen höher ausfällt als die der Männer. Die höhere Befristungsquote von Frauen dürfte u. a. mit der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt zusammenhängen. So konzentrieren sich befristete Beschäftigungsverhältnisse genau auf jene Teile der Wirtschaft, in denen der Frauenanteil an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist. Hierzu gehören vor allem die Dienstleistungsbranchen mit Befristungsquoten in Höhe von 7 bis 18 %. In den einzelnen Bereichen des Produzierenden Gewerbes (Energiewirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe), welche durch relativ niedrige Frauenbeschäftigung charakterisiert sind, fallen die Anteilswerte mit 3 bis 5 % deutlich geringer aus (vgl. Fischer et al. 2009).

Intensivnutzer

Insgesamt haben 7 % der Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieses Verhältnis ergibt sich aus der Berücksichtigung sämtlicher Beschäftigter, also Beschäftigter aus Betrieben mit und Betrieben ohne befristet Beschäftigte. Letztere stellen rund 84 % aller Betriebe. Berücksichtigt man bei der Bestimmung der Befristungsquote daher nur jene 16 % der Betriebe, die befristet Beschäftigte aufweisen, erhält man Aufschluss über die Intensität der betrieblichen Nutzung solcher Beschäftigungsformen in den Nutzerbetrieben. Mit 12 % ist der so ermittelte Anteilswert höher als der ursprünglich ermittelte Wert. In Betrieben mit Befristungen kommen somit auf 100 Beschäftigte 12 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Ein nennenswerter Teil dieser Betriebe nutzt befristete Arbeitsverhältnisse

deutlich intensiver als andere Betriebe (vgl. Abbildung 23). Für die vorliegende Analyse wurden die Betriebe nach der Intensität ihrer Nutzung von befristeter Beschäftigung in drei Gruppen eingeteilt: Bei 38 % aller Betriebe mit Befristungen machen diese mindestens 20 % aller Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb aus. Damit liegt die Befristungsquote etwa dreimal so hoch wie im Durchschnitt. Bei weiteren 27 % liegt der Wert zwischen 11 und 19 %. Bei den übrigen rund 35 % aller Betriebe mit befristet Beschäftigten liegt der Anteil der befristet Beschäftigten unter 10 %.

Abbildung 23: Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten in Betrieben mit befristet Beschäftigten (Stand: 30. Juni 2010)



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

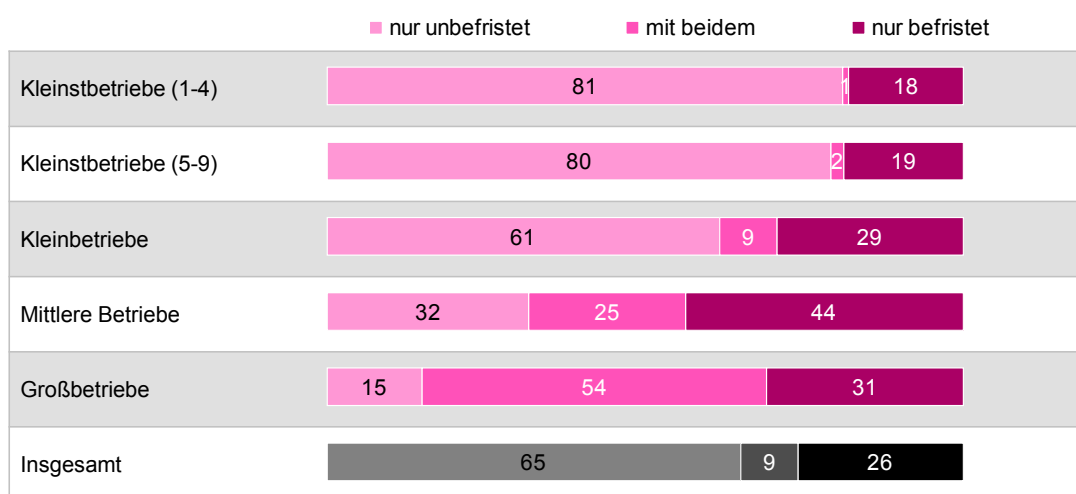
Nutzung von Befristungen bei Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2010

Trotz zunehmender Klagen in einzelnen Bereichen der Wirtschaft über wachsende Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften hat sich der Anteil von einstellenden Betrieben, welche ausschließlich auf die Möglichkeit befristeter Arbeitsverträge zurückgreifen, nicht verringert. Mehr als jeder vierte Betrieb mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2010 hat ausschließlich befristete Arbeitsverträge abgeschlossen.¹⁸ Die wieder in Schwung gekommene Konjunktur sowie wieder wachsende Probleme bei der Besetzung offener Stellen (vgl. Kapitel 2 und 3) haben somit nicht zu einer Abkehr von der bisherigen betrieblichen Einstellungspraxis geführt. Möglicherweise hat dies aber auch damit zu tun, dass viele Betriebe auch nach dem Abflauen der Krise nach wie vor verunsichert sind und für die Zukunft keine konkreten Planungen treffen wollen.

¹⁸ Der Anteil von Betrieben mit ausschließlich befristeten Einstellungen betrug 2009 rund 26 %, 2008 rund 24 % und 2007 rund 24 %.

Im Hinblick auf den Gebrauch von befristeten Einstellungen gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Betrieben der verschiedenen Betriebsgrößenklassen. So steigt der Anteil von Betrieben, die bei Neueinstellungen auch auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen, deutlich mit der Betriebsgröße. Dies ist nicht überraschend, da bei der hohen Zahl an Einstellungen in Großbetrieben zu erwarten ist, dass wenigstens eine eingestellte Arbeitskraft befristet eingestellt wurde. Umso erstaunlicher ist aber, dass 31 % der Großbetriebe ausschließlich befristet einstellten und bei den mittleren sogar 44 %. Bei Großbetrieben gab es aber immerhin 15 %, die ausschließlich unbefristet einstellten und damit ohne das Instrument der befristeten Beschäftigungsverhältnisse auskamen (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Nutzung von Befristungen bei Einstellungen im ersten Halbjahr 2010 nach Betriebsgrößenklassen



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2010 sowie vollständigen Angaben zu Fragen 35, 36, 37, 39 und 40; Rundungsdifferenzen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

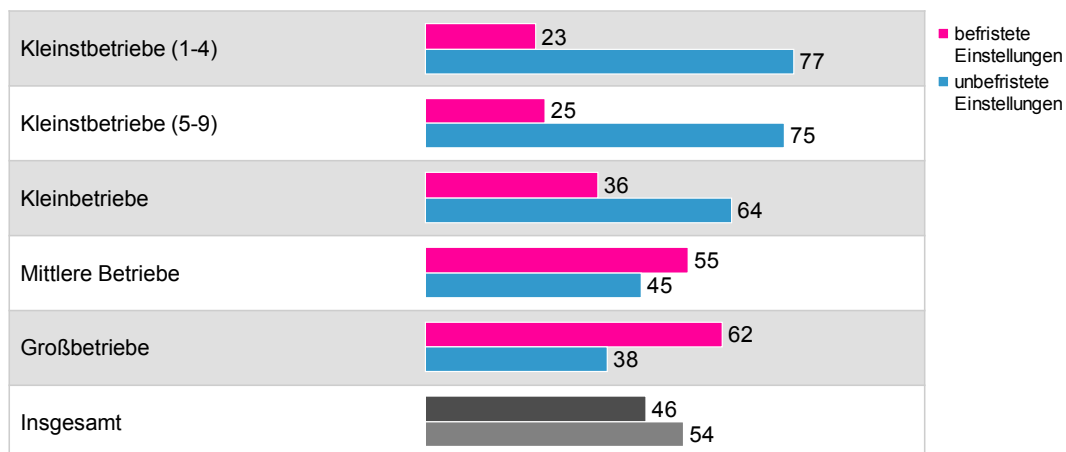
Jede 2. Neueinstellung nur befristet

Von allen im ersten Halbjahr 2010 neu eingestellten Beschäftigten erhielten rund 46 % einen befristeten Arbeitsvertrag.¹⁹ Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten und Kleinstbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten, bei denen das Instrument befristeter Einstellungen bislang kaum verbreitet ist, war der Anteil befristet eingestellter Arbeitskräfte mit 23 bis 25 % erwartungsgemäß geringer als im Durchschnitt. Bei Kleinbetrieben erhielt dagegen bereits mehr als jede dritte neu eingestellte Arbeitskraft lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Wurde hier jedoch immerhin noch die Mehrheit der neuen Mitarbeiter unbefristet eingestellt, so kehrt sich das Verhältnis von unbefristeten und befristeten Neueinstellungen in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten bereits um. Mit einem Anteil von 55 % erhielten hier neu ein-

¹⁹ Von den neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen des Jahres 2001 waren 32 % befristet. Im Jahr 2006 betrug der Anteil bereits 43 % und stieg im Jahr 2009 auf 47 % an.

gestellte Arbeitskräfte häufiger einen befristeten als einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Noch intensiver nutzten Großbetriebe die Möglichkeit befristeter Arbeitsverhältnisse. Hier erhielten fast zwei Drittel aller im ersten Halbjahr 2010 neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 25). Befristungen auf der Ebene von Einstellungen weisen somit einen deutlich höheren Stellenwert auf als auf der Ebene der Bestandszahlen, was den Stellenwert dieser Beschäftigungsform für die Dynamik am Arbeitsmarkt unterstreicht.

Abbildung 25: Umfang befristeter Einstellungen im ersten Halbjahr 2010 nach Betriebsgrößenklassen



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2010

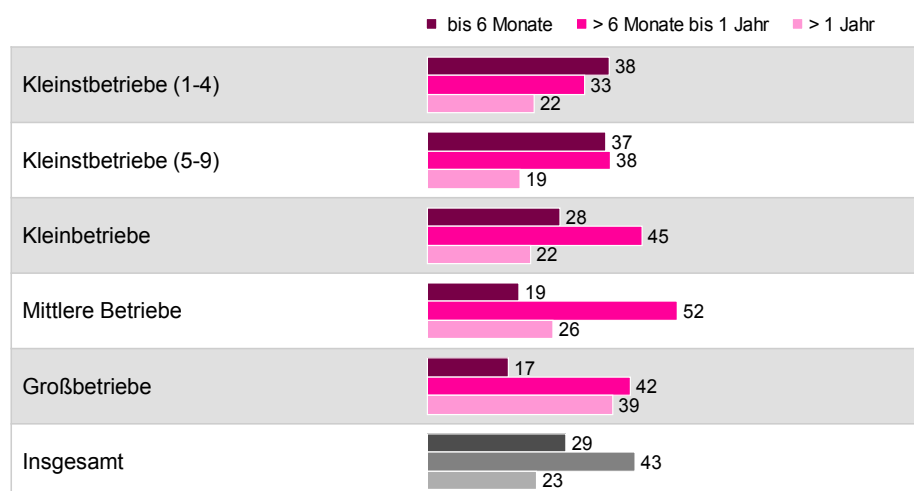
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Es lässt sich festhalten: Zwar liegen die Verdienste in kleineren Betrieben in der Regel deutlich unter dem Lohnniveau in größeren Betrieben (vgl. Kapitel 3), aber kleinere Betriebe können damit punkten, dass sie neu eingestellten Beschäftigten in aller Regel einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten. So müssen Arbeitnehmer, die sich auf Stellen in Großbetrieben bewerben, immer häufiger in Betracht ziehen, lediglich befristet eingestellt zu werden, ohne tatsächlich einschätzen zu können, ob sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dagegen lässt sich unbefristete Beschäftigung, die von der überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmer bevorzugte Arbeitsform, in kleineren Betrieben häufiger realisieren. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben stellen befristete Einstellungen nach wie vor eine Ausnahme dar. Bei größeren Betrieben entwickeln sich Befristungen dagegen immer mehr zum Normaleinstellungsverhältnis. Ob sich mögliche Fachkräfteengpässe auf die Einstellungspraxis der größeren Betriebe auswirken, lässt sich derzeit nicht beantworten. Da Befristungen nur in den seltensten Fällen von Arbeitnehmern gewünscht sind, könnten zunehmende Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften zu einer Verringerung befristeter Einstellungen führen.

Dauer befristeter Verträge

Es wurde gezeigt, dass fast alle Großbetriebe von Befristungen Gebrauch machen, während solche Beschäftigungsformen bei kleineren Betrieben nur wenig verbreitet sind. Sofern Befristungen genutzt werden, sind die durchschnittlichen Vertragsdauern der befristet Beschäftigten in kleineren Betrieben deutlich kürzer als in größeren Betrieben. Knapp 40 % aller Kleinstbetriebe mit befristet Beschäftigten nannten als häufigste Vertragsdauer eine Zeitspanne von maximal 6 Monaten; 33 bis 38 % gaben eine Spanne von 6 bis 12 Monaten an. Lediglich 19 bis 22 % der Betriebe dieser Größenklasse beschäftigten ihre befristet eingestellten Mitarbeiter länger als 12 Monate. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die befristet Beschäftigte mit eher längerfristigen Einsatzdauern einstellen. So setzten 39 % aller Großbetriebe mit befristet Beschäftigten ihre Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag in der Regel mehr als 12 Monate ein. Der Anteil von Verträgen mit mindestens einem Jahr Dauer ist bei Großbetrieben somit etwa doppelt so hoch wie bei Kleinstbetrieben (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Häufigste Vertragsdauer beim Einsatz befristet Beschäftigter nach Betriebsgrößenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit befristet Beschäftigten im 1. Halbjahr 2009; Differenz zu 100 wegen fehlender Angaben

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009²⁰

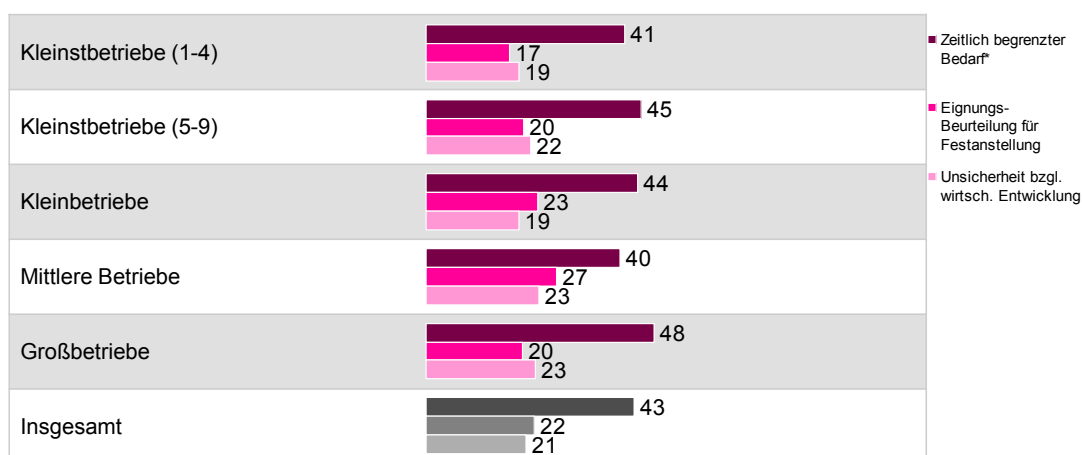
Gründe für den Einsatz befristeter Verträge

Der Gebrauch von Befristungen lässt sich mit möglichen Ungewissheiten hinsichtlich künftiger Arbeitskräftebedarfe und damit verbundener Flexibilitätserfordernisse beim Einsatz von Arbeit begründen. Dass der Umfang befristeter Neueinstellungen jedoch von Jahr zu Jahr gestiegen ist, in konjunkturschwachen wie auch in konjunkturstarke Phasen, zeigt, dass die betriebliche Nutzung solcher Beschäftigungsfor-

²⁰ Angaben zur Dauer befristeter Arbeitsverträge wurden letztmalig in der Befragungswelle des Jahres 2009 erhoben.

men doch konjunkturunabhängig erfolgt. Trotz deutlich verbesserter wirtschaftlicher Lage ist der Umfang befristeter Neueinstellungen unverändert hoch. Die Nutzung von Befristungen dürfte eher von anderen Faktoren abhängen. Betriebe mit befristeten Arbeitsverträgen begründeten diese Beschäftigungsform am häufigsten mit dem bereits bei Vertragsabschluss absehbaren zeitlich begrenzten Bedarf.²¹ Auch wenn dieser Grund von Großbetrieben etwas häufiger als im Durchschnitt genannt wird, fällt auf, dass die Anteilswerte der einzelnen Größenklassen nur leicht um den Mittelwert in Höhe von 43 % schwanken (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Häufigste Gründe für den Einsatz befristeter Verträge nach Betriebsgrößenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit befristet Beschäftigten im 1. Halbjahr 2009; Differenz zu 100 wegen fehlender Angaben

*Zeitlich begrenzter Bedarf = Ersatzbedarf (z. B. wegen Krankheit, Elternzeit), begrenzte Stellenfinanzierung (z. B. über Projekt-/Haushaltsmittel), Bedarf besteht nur für begrenzte Zeit (z. B. saisonal, einmaliger Auftrag)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009²²

Am zweithäufigsten wurde der Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse mit dem Wunsch begründet, neu eingestellte Arbeitskräfte mit Blick auf eine mögliche Festanstellung besser beurteilen zu können. Dieses Motiv wurde von durchschnittlich 22 % als wichtigster Grund angegeben. Einem Teil der Betriebe ist die hierfür vorgesehene Probezeit, die in der Regel 6 Monate beträgt, anscheinend zu kurz, um ein Urteil fällen zu können. Der Anteil der Nennungen bewegt sich zwischen 17 % bei Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten bis zu 27 % bei mittelgroßen Betrieben. Auch im Hinblick auf den am dritthäufigsten genannten Grund für den

²¹ Ein zusätzlicher, aber zeitlich begrenzter Bedarf an Arbeitskräften kann z. B. resultieren aus einem Ausfall bereits beschäftigter Mitarbeiter infolge von Krankheit oder Elternzeit, einer von vornherein begrenzten Stellenfinanzierung (z. B. über Projekt-/Haushaltsmittel) oder aufgrund eines nur saisonal bestehenden Arbeitskräftebedarfs.

²² Angaben zu Gründen für den Einsatz befristeter Arbeitsverträge wurden letztmalig in der Befragungswelle des Jahres 2009 erhoben.

Abschluss zeitlich begrenzter Arbeitsverträge – Unsicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung – lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Befristungsmotiv und Größenklasse beobachten. So unterscheiden sich die Anteilswerte mit 19 % bis 23 % nur unwesentlich voneinander.

Es kann festgehalten werden: Nur ein geringer Teil der kleineren Betriebe nutzt befristete Arbeitsverträge. Diejenigen, die davon jedoch Gebrauch machen, geben hierfür dieselben Gründe an wie größere Betriebe, nämlich um einen zeitlich begrenzten Bedarf an Arbeitskräften zu decken. Trotz der unterschiedlichen Rahmenbedingungen, die sich z. B. aus der unterschiedlichen Reichweite des Kündigungsschutzgesetzes ableiten, sind die Motive für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge in allen Betriebsgrößenklassen ähnlich. Da der Gebrauch von Befristungen bei kleineren Betrieben jedoch deutlich weniger verbreitet ist als bei größeren Betrieben, ließe sich folgern, dass kleinere Betriebe entweder seltener mit solchen, Befristungen auslösenden Bedarfssituationen konfrontiert werden oder aber alternative personalpolitische Wege wie z. B. betriebsbedingte Kündigungen nutzen, um das „Problem“ eines zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarfs zu „lösen“.

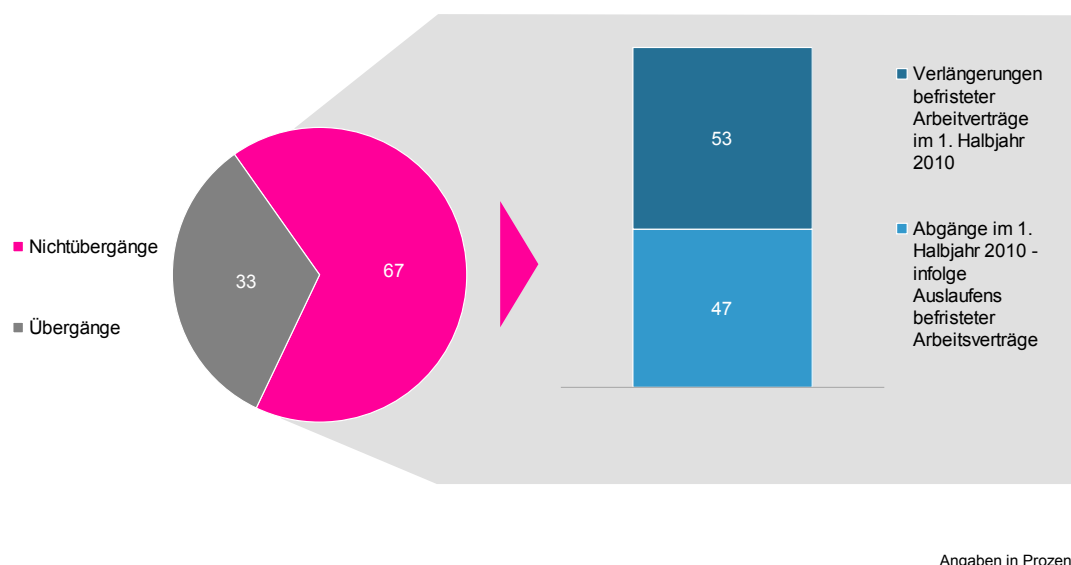
Befristete Beschäftigungsverhältnisse: Sprungbrett oder Sackgasse?

Die Akzeptanz befristeter Verträge hängt nicht unwesentlich damit zusammen, inwieweit es zunächst befristet eingestellten Personen gelingt, nach Auslaufen des zeitlich begrenzten Vertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu wechseln. Von der Höhe der sich daraus ableitenden Übergangsquote oder Übernahmequote ist abhängig, ob man befristete Arbeitsverhältnisse eher als Brücke oder eher als Sackgasse betrachten muss. In der Feststellung zur Gesetzesbegründung zum Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde die Brückenfunktion befristeter Arbeitsverhältnisse als gegeben betrachtet, sofern rund die Hälfte der befristet Beschäftigten in unbefristete Arbeitsverhältnisse mündet (vgl. Deutscher Bundestag 2010).

Wie oben dargestellt, hatten 16 % der Betriebe zum erhobenen Stichtag befristet Beschäftigte. Rund 5 % aller Betriebe haben innerhalb des ersten Halbjahres 2010 Beschäftigte aus einem befristeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Im ersten Halbjahr 2010 ist etwa ein Drittel der Beschäftigten, deren Befristung auslief, in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse desselben Betriebes übernommen worden. Die Übergangsquote lag bei 33 %.²³ Jeweils etwa ein weiteres Drittel wurde wiederum befristet beschäftigt oder schied aus dem Betrieb aus (vgl. Abbildung 28).

²³ Übergangsquote = Übergänge in unbefristete Arbeitsverhältnisse / (Übergänge in unbefristete Arbeitsverhältnisse plus Abgänge aus befristeten Arbeitsverhältnissen plus Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge). Bei einem Vergleich der aktuellen mit früheren Übergangsquoten ist zu beachten, dass bei den zurückliegenden Befragungen des IAB-Betriebspanels keine Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge erfasst wurden und somit nicht in die Berechnungen einfließen konnten. Bei Nichtberücksichtigung von Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge würde die aktuelle Übergangsquote rund 52 % betragen.

Abbildung 28: Übergänge/-nahmen befristet Beschäftigter in unbefristete Arbeitsverhältnisse im 1. Halbjahr 2010



*Übernahmen aus befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse

**Verlängerungen befristeter Arbeitsverhältnisse sowie Personalabgänge infolge des Auslaufens befristeter Arbeitsverträge (jeweils 1. Halbjahr 2010)

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Eine Differenzierung der Befunde nach der Betriebsgrößenklasse lässt zunächst keinen Zusammenhang erkennen. Drei der insgesamt fünf ausgewiesenen Größenklassen liegen unter, zwei über dem ermittelten Durchschnittswert. Lässt man allerdings Kleinbetriebe unberücksichtigt, da befristete Neueinstellungen dort nur von untergeordneter Bedeutung sind, so zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu wechseln, mit steigender Betriebsgröße sinkt. Die Übergangsquote betrug bei Kleinbetrieben 40 %, bei mittleren Betrieben 34 % und bei Großbetrieben 29 %.

Die Befunde deuten darauf hin, dass befristete Beschäftigung für die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer 2010 keine Brücke in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis im Einstellungsbetrieb darstellt. Es muss allerdings berücksichtigt werden, dass nur Übernahmen oder Übergänge innerhalb desselben Betriebs erfasst werden. Prinzipiell ist möglich, dass nach Auslaufen befristeter Arbeitsverträge ausgeschiedene Arbeitnehmer in anderen Betrieben (auch desselben Unternehmens) in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einmünden. Gleichwohl zeigen Untersuchungen zum Verbleib von Beschäftigten, dass rund die Hälfte der Betroffenen im Anschluss an das ausgelaufene befristete Arbeitsverhältnis wieder im selben oder in einem anderen Betrieb befristet beschäftigt waren.²⁴

²⁴ Die übrigen ehemals befristet Beschäftigten wechselten in Leiharbeit (8 %), Ein-Euro-Jobs (10 %), Teilzeit (7 %) und Normalarbeitsverhältnisse (27 %) (vgl. Gensicke et al. 2010).

Angesichts der oben dargestellten Motive für den Einsatz befristeter Arbeitsverträge erscheint die niedrige Übergangsquote plausibel. Wenn der Einsatz von Befristungen mehrheitlich mit einem absehbar zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarf begründet (Vertretung bei Krankheit oder Elternzeit; saisonaler Zusatzbedarf) und dann eine Übernahme befristet Beschäftigter von vornherein nur bedingt angestrebt wird, können befristet Beschäftigte auch bei guter Leistung nicht damit rechnen, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im selben Betrieb übernommen zu werden. Chancen für eine Übernahme dürften demgegenüber vor allem in jenen Betrieben gegeben sein, in denen Befristungen in erster Linie als verlängerte Probezeit genutzt werden. Dieser Grund steht aber nur bei einer Minderheit von Betrieben hinter dem Einsatz von befristeten Arbeitsverhältnissen, was die vergleichsweise geringe Zahl von Übergängen in unbefristete Beschäftigung erklären mag.

5.2 Leiharbeit

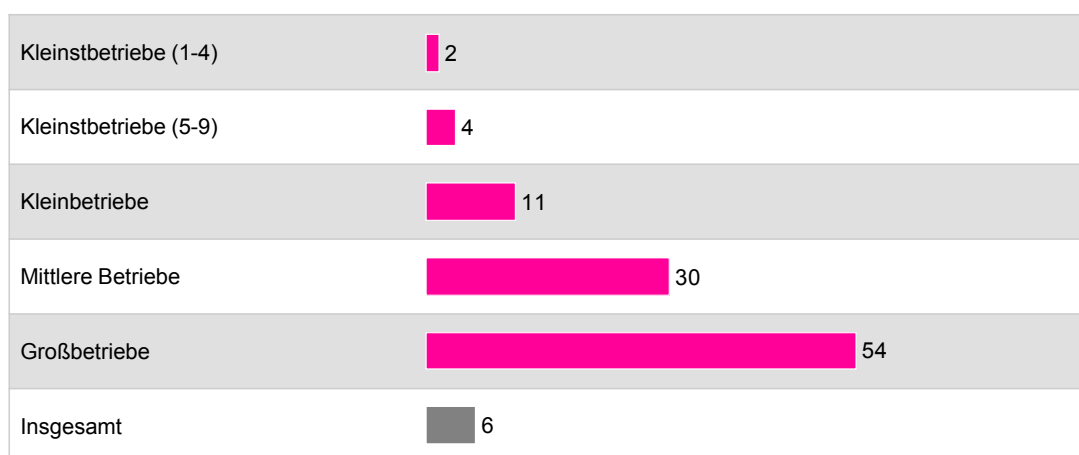
Neben befristeten Arbeitsverhältnissen hat auch Leiharbeit in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Während von den Befürwortern dieser Beschäftigungsform vor allem der Beitrag zur Flexibilisierung des betrieblichen Arbeitseinsatzes und zum Abbau von Arbeitslosigkeit herausgestellt wird, befürchten Kritiker eine Schlechterstellung der Leiharbeitskräfte gegenüber traditionell beschäftigten Arbeitnehmern und ein Unterlaufen von Sozialstandards.²⁵ Im Zusammenhang mit der jüngsten Krise wurde der Einsatz von Leiharbeitskräften in den Entleihbetrieben stark eingeschränkt. In der Folge reduzierte sich die Zahl der Leiharbeiter im Zeitraum vom 30. 6. 2008 bis 30. 6. 2009 von rund 710 Tsd. auf 530 Tsd. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011b). Ebenso dynamisch verlief aber auch der Beschäftigungsaufbau in der Zeitarbeit nach dem Abklingen der Krise. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) entfiel mehr als ein Drittel aller Mitte 2010 neu gemeldeten offenen Stellen für ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse auf Betriebe aus der Arbeitnehmerüberlassung (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010). Damit ist ein nicht unerheblicher Teil des im letzten Jahr wieder gestiegenen Stellenangebots auf die Nachfrage nach Leiharbeitern zurückzuführen. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels beschäftigten zum Stichtag 30. 6. 2010 rund 3 % aller Betriebe in Deutschland Leiharbeitskräfte. Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Leiharbeitskräften mit der Größe der Entleihbetriebe deutlich: je größer ein Betrieb, umso wahrscheinlicher ist der Einsatz von Leiharbeitskräften. Während nur eine Minderheit der kleineren Betriebe – gerade einmal 1 % aller Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten – auf diese Form des Arbeitskräfteeinsatzes zurückgriff, waren in 19 % aller mittleren Betriebe

²⁵ Der betriebliche Einsatz von Leiharbeitskräften wurde begünstigt durch entsprechende gesetzliche Veränderungen im Hinblick auf die Art und den Umfang des Einsatzes von Leiharbeit. Dazu zählten die Aufhebung des sogenannten Synchronisationsverbots, welches bis dahin untersagte, die Beschäftigung beim Verleiher zugleich mit der Beschäftigung in einem Entleihbetrieb zu beenden, sowie der Wegfall der Befristung von Leiharbeitseinsätzen in einem Unternehmen auf maximal zwei Jahre.

be sowie in 41 % aller Großbetriebe entsprechende Arbeitskräfte zum genannten Stichtag im Einsatz.

Die durchschnittliche Einsatzdauer von Leiharbeitskräften ist in der Regel sehr kurz. Von den im ersten Halbjahr 2010 ausgelaufenen Arbeitsverhältnissen von Leiharbeitern endete mehr als die Hälfte nach weniger als drei Monaten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011b). Daraus folgt, dass eine stichtagsbezogene Abfrage, die auf einen einzigen Tag im Jahr fokussiert, die tatsächliche Verbreitung dieses spezifischen Arbeitskräfteeinsatzes unterschätzt. Daher wurde zusätzlich zur stichtagsbezogenen Ermittlung danach gefragt, ob innerhalb der letzten zwei Jahre Leiharbeitskräfte im Betrieb eingesetzt wurden.²⁶ Insgesamt gaben mit einem Anteil von 6 % doppelt so viele Betriebe wie bei der rein stichtagsbezogenen Abfrage an, Leiharbeitskräfte eingesetzt zu haben. Die betriebliche Nutzung von Leiharbeit ist somit deutlich höher, als in rein stichtagsbezogenen Abfragen zum Ausdruck kommt. Wie bereits bei der rein stichtagsbezogenen Abfrage zeigen sich auch bei der auf einen Zeitraum von zwei Jahren bezogenen Ermittlung deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Lediglich 2 % aller Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten machten innerhalb der letzten zwei Jahre von Leiharbeit Gebrauch, aber 11 % aller Kleinbetriebe, 30 % aller mittleren Betriebe sowie mehr als die Hälfte (54 %) aller Großbetriebe (vgl. Abbildung 29). Dies macht deutlich, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften insgesamt, d. h. auf alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezogen, zwar nach wie vor ein Randphänomen darstellt, bei Betrieben ab einer bestimmten Größe jedoch mittlerweile nicht nur weit verbreitet ist, sondern anscheinend auch immer mehr zur Normalität wird.

Abbildung 29: Nutzung von Leiharbeitskräften in den letzten 2 Jahren nach Betriebsgrößenklassen (Anteil der Betriebe)



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

²⁶ Der abgefragte Zeitraum erstreckt sich vom 30. 6. 2008 bis zum 30. 6. 2010.

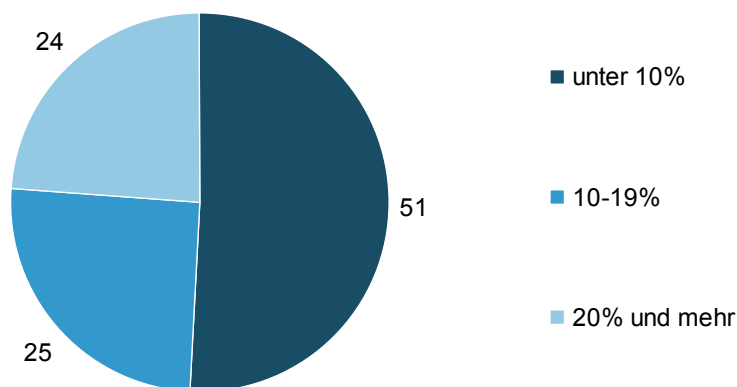
Die unterschiedlich starke Verbreitung der Nutzung von Leiharbeitskräften in den einzelnen Betriebsgrößenklassen spiegelt sich auch in der Zahl der in den Entleihbetrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte wider. Mit rund 45 % entfällt fast die Hälfte der zum Stichtag 30. 6. in den Entleihbetrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte auf Großbetriebe. Der Beschäftigtenanteil von Betrieben dieser Betriebsgrößenklasse liegt mit 29 % deutlich darunter, was einer überdurchschnittlich starken Nutzung von Leiharbeitskräften in Großbetrieben entspricht.²⁷ Der Gebrauch von Leiharbeit ist in größeren Betrieben somit nicht nur verbreiteter als in kleineren Betrieben, sondern der relative Umfang der entliehenen Arbeitskräfte liegt auch deutlich über den Werten kleinerer Betriebe.

Intensivnutzer

In Bezug auf die Zahl der insgesamt in den Betrieben zum Stichtag 30. 6. eingesetzten Arbeitskräfte (Beschäftigte und Leiharbeitskräfte) beträgt der Anteil von Leiharbeitskräften derzeit rund 2 %. Diese Betrachtungsweise vernachlässigt allerdings, dass der Stellenwert solcher Arbeitskräfte in den Entleihbetrieben deutlich höher ist. Lässt man – analog zur Befristung – bei der Ermittlung des Anteils von Leiharbeitskräften daher jene Betriebe unberücksichtigt, in denen zum genannten Stichtag überhaupt keine Leiharbeitskräfte eingesetzt wurden, erhält man ein anderes Bild vom Gewicht dieser Beschäftigungsform. Danach kommen in Entleihbetrieben auf 100 reguläre Beschäftigte sieben Leiharbeiter. Der Einsatz von Leiharbeitskräften ist somit zwar kein Phänomen, das sich auf die gesamte Betriebslandschaft erstreckt, aber dort, wo Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, erfolgt dies in einem vergleichsweise größeren Umfang. Ergänzt man diese Betrachtungen zudem um eine Analyse auf der einzelbetrieblichen Ebene, erhält man teilweise noch höhere Werte. So betrug der Anteil von Leiharbeitern in rund jedem vierten Betrieb 20 % und mehr, was auf eine intensive Nutzung bei einem Teil der Entleihbetriebe verweist. Demgegenüber lag der Anteil bei rund der Hälfte bei weniger als 10 % (vgl. Abbildung 30).

²⁷ Der Einsatz von Leiharbeit konzentriert sich nicht nur auf Großbetriebe, sondern auch auf ganz bestimmte Segmente der Betriebslandschaft. Das typische Einsatzfeld der Leiharbeit liegt im Verarbeitenden Gewerbe, wo der Beschäftigtenanteil von Leiharbeitskräften mit rund 4 % doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt. Mehr als die Hälfte aller zum Befragungsstichtag erfassten Leiharbeitskräfte wurde in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes eingesetzt. In den verschiedenen Bereichen des Dienstleistungssektors ist die Bedeutung von Leiharbeit demgegenüber deutlich geringer.

Abbildung 30: Leiharbeiteranteil in Entleihbetrieben (Stand: 30. 6. 2010)



Angaben in Prozent

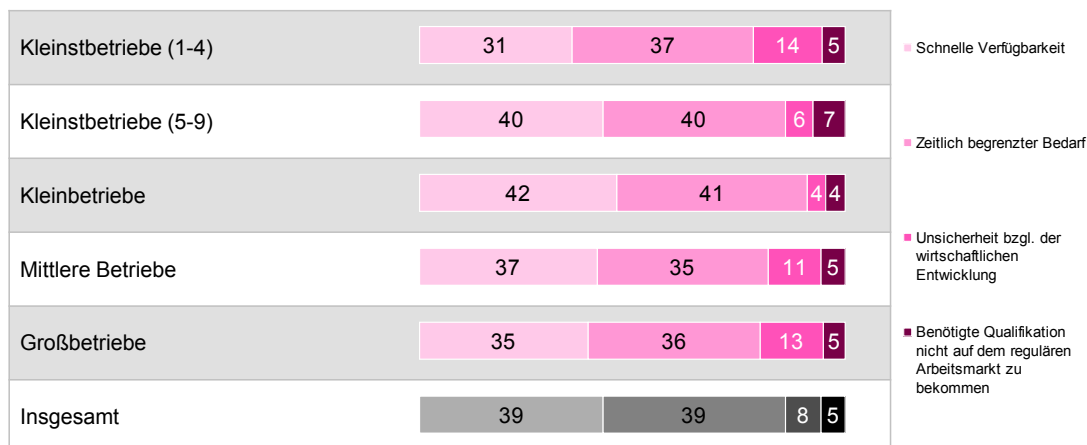
Basis: Alle Betriebe mit Leiharbeitern
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Es lässt sich festhalten: Der Einsatz von Leiharbeitskräften ist nach wie vor ein Randphänomen. Die Nutzung von Leiharbeit ist beschränkt auf eine begrenzte Zahl von Betrieben. Bei diesen handelt es sich überwiegend um Großbetriebe. Bei kleineren Betrieben ist die Nutzung solcher Beschäftigungsformen eher eine Ausnahme. Sofern kleinere Betriebe überhaupt Leiharbeitskräfte einsetzen, ist der Einsatz – gemessen am Anteil der Leiharbeitskräfte an der Gesamtzahl der in den Betrieben eingesetzten Arbeitskräfte (reguläre Beschäftigte und Leiharbeitskräfte) – weniger umfassend als bei größeren Betrieben. Wenngleich der Rückgriff auf Leiharbeit insgesamt betrachtet wenig verbreitet ist, hat Leiharbeit bei einigen Betrieben jedoch bereits einen beachtlichen Umfang erreicht.

Gründe für den Einsatz von Leiharbeitskräften

Bei der Thematisierung von Leiharbeit werden unter dem Stichwort „equal pay“ vor allem Fragen der Bezahlung kontrovers diskutiert. Zwar gilt das Prinzip gleicher Bezahlung. Bei Vorliegen eines Tarifvertrages oder tariflicher Gebundenheit des Verleihbetriebes können Leiharbeitskräfte jedoch zu anderen Konditionen eingesetzt werden als Stammarbeitskräfte in den Entleihbetrieben. Die damit mögliche ungleiche Bezahlung steht im Fokus zahlreicher Diskussionen und befördert die Debatte um die Einführung eines Mindestlohnes für die Zeitarbeitsbranche. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen – erstmals wurden die Gründe für den Einsatz von Leiharbeitskräften erhoben –, dass unabhängig von der Betriebsgröße lediglich 2 % der Betriebe die Vermeidung von alternativen Kosten für Personaleinstellung und Trennung als wichtigsten Grund für den Rückgriff auf Leiharbeitskräfte nannten (aufgrund der geringen Bedeutung dieses Grundes in der Praxis ist er in der Abbildung 31 nicht enthalten). Weit häufiger wurden von den Nutzerbetrieben die schnelle Verfügbarkeit und der zeitlich begrenzte Bedarf angegeben. Diese beiden Gründe wurden von insgesamt mehr als drei Viertel aller Entleihbetriebe genannt und waren auch in allen Betriebsgrößenklassen wesentliches Motiv für die Nutzung von Leiharbeitskräften (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Wichtigste Gründe für Einsatz von Leiharbeit



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Leiharbeitern in den letzten 2 Jahren

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Es lässt sich festhalten: Tatsächliche oder vermutete Kostenvorteile, die im Mittelpunkt der aktuellen Debatte zum Thema stehen, sind den Angaben der befragten Betriebe zufolge nicht ausschlaggebend für den Einsatz von Leiharbeitskräften. Entleihbetriebe scheinen diese Form des Arbeitskräfteeinsatzes in erster Linie als flexibles Instrument bei kurzzeitig bestehendem Bedarf zu nutzen. Ein Teil der betrieblichen Flexibilitätsanforderungen im Hinblick auf den Personaleinsatz wird somit durch die Nutzung externer Personalressourcen bewältigt.

6 Arbeitszeitinstrumente und betriebliche Flexibilität

Bis Mitte der 1990er-Jahre befand sich die bundesdeutsche Betriebslandschaft in einer lang anhaltenden Periode sinkender Wochenarbeitszeiten. Seit einiger Zeit aber können wir einen Trend von steigenden Wochenarbeitszeiten feststellen. Hinzu kommt, dass auch Arbeitszeitmuster seit längerer Zeit mehr und mehr uneinheitlich werden. Auf betrieblicher Seite führt diese „Erosion der Normalarbeitszeit“ (Seifert 2007) zu enormen Vorteilen: Flexible Arbeitszeiten ermöglichen es dem Betrieb, Schwankungen im Arbeitsaufkommen und in der Personaldecke besser in Einklang zu bringen; unterschiedliche Arbeitszeitmuster machen es prinzipiell möglich, die Betriebszeiten zu verlängern; steigende Wochenarbeitszeiten (ohne einen entsprechenden Lohnausgleich) wiederum führen aus einzelbetrieblicher Sicht zu Kostenvorteilen (im nationalen wie auch im internationalen Wettbewerb). Flexible Arbeitszeiten werden häufig auch von den Beschäftigten selbst begrüßt, wenn sie dadurch berufliche und private Verpflichtungen besser miteinander in Einklang bringen können. Gibt es nun zwischen kleineren und größeren Betrieben auch in der Steuerung der Arbeitszeit mehr Gemeinsamkeiten oder doch eher Unterschiede? Nachdem im vorangegangenen Kapitel externe Flexibilitätsinstrumente diskutiert wurden, soll nun am Beispiel der Wochenarbeitszeit sowie am Beispiel des Einsatzes von Überstunden und Arbeitszeitkonten das Nutzungsverhalten der Betriebe von internen Flexibilitätsinstrumenten betrachtet werden.

Generell längere Wochenarbeitszeiten in kleineren Betrieben

Neben der Qualität der angebotenen Produkte und Dienstleistungen spielt im nationalen wie internationalen Wettbewerb der Preis eine entscheidende Rolle, weshalb Betriebe auch auf die anfallenden Arbeitskosten achten. In den vergangenen Jahren haben deutsche Betriebe im internationalen Vergleich dabei relativ gut abgeschnitten. Diese Entwicklung kann sicherlich auf die moderaten Lohnabschlüsse der vergangenen Jahre zurückgeführt werden, aber auch auf die Ausweitung der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten mit oder ohne Lohnausgleich und die damit eingesparten Überstundenzuschläge bei Überschreiten der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bzw. die damit eingesparte Entlohnung für die zusätzliche Arbeitszeit.

Prinzipiell muss man von der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit (für Vollzeitbeschäftigte) sowohl die tatsächliche als auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unterscheiden. Im Unterschied zur vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit werden bei der tatsächlichen Wochenarbeitszeit etwa die Überstunden mit eingerechnet oder Fehlzeiten aufgrund von etwa Arbeitsunfähigkeit. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hingegen bezieht sich auf die (vertraglich vereinbarte) Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten und umfasst damit nicht nur Vollzeitbeschäftigte, sondern auch Teilzeitbeschäftigte. Die Dauer der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte war für Deutschland bis in die Mitte der 1990er-Jahre rückläufig (Groß 2010; Wanger 2008). Seither wurden vielfach die Wochenarbeitszeiten angehoben, entweder im Rahmen betrieblicher Bündnisse, Öffnungsklauseln oder neu abgeschlossener Tarifverträge und z. T. auch ohne entsprechende Lohnanpassungen.²⁸ Gegenüber dem Jahr 1996 hat sich die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit um 24 Minuten von 38,9 Stunden auf 39,3 Stunden erhöht (vgl. Abbildung 32). Dabei nahm die Wochenarbeitszeit vor allem im Zeitraum zwischen 2004 und 2008 zu. Die Entwicklung der Wochenarbeitszeiten verlief in den einzelnen Betriebsgrößenklassen unterschiedlich. Bei den Kleinstbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten hat sich seit 1996 ausgehend von einem im Vergleich zu größeren Betrieben recht hohen Niveau die Wochenarbeitszeit um 6 Minuten erhöht und beträgt inzwischen 39,2 Stunden, bei den Kleinbetrieben hat sie um 45 Minuten auf 39,5 Stunden zugenommen, und in den Mittel- und Großbetrieben ist die Wochenarbeitszeit jeweils um 36 Minuten angestiegen und betrug 2010 39,0 Stunden bzw. 38,5 Stunden.

²⁸ Die Wochenarbeitszeit ohne eine entsprechende Lohnanpassung wurde bei fast 30 % der Betriebe mit Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung verlängert. Allerdings betrug deren Anteil an allen Betrieben nur 1 % (Quelle: IAB-Betriebspanel 2006).

Abbildung 32: Entwicklung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit nach Größenklasse 2010 gegenüber 1996 und Vergleich zu Gesamt

	Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (in Stunden)	Veränderung gegenüber 1996 (Minuten)
Kleinstbetriebe (5-9)	39,2	+6
Kleinbetriebe	39,5	+45
Mittlere Betriebe	39,0	+36
Großbetriebe	38,5	+36
Gesamt	39,3	+24

Basis: Alle Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten und Angaben zur vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte²⁹

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 1996

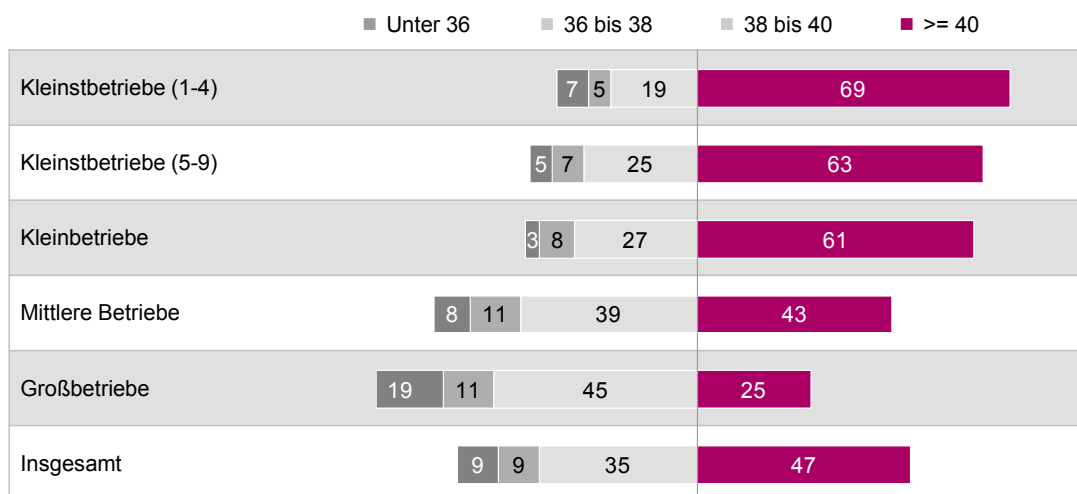
Ellguth und Promberger (2004) konnten zeigen, dass die Tarifbindung und die Existenz eines Betriebsrates einen eigenständigen und von der Betriebsgröße unabhängigen Einfluss auf die Höhe der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit haben. 2010 lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Betrieben mit einem Betriebsrat mit 38,7 Stunden etwa 30 Minuten unter der Wochenarbeitszeit in Betrieben ohne einen Betriebsrat. In Betrieben mit Tarifbindung lag mit 39,1 Stunden die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit gerade mal 6 Minuten unter der Wochenarbeitszeit in Betrieben ohne Tarifbindung mit 39,2 Stunden. Wie in Kapitel 2 bereits erwähnt, sind Betriebsräte in kleineren Betrieben deutlich seltener vorhanden als in größeren Betrieben, was wohl einer der Faktoren sein wird, weshalb in kleineren Betrieben die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit länger ist als in größeren Betrieben.

Hinter den unterschiedlich hohen Durchschnittsarbeitszeiten verbergen sich sehr unterschiedliche Verteilungen der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit (vgl. Abbildung 33). Während ca. zwei Drittel der Kleinst- und Kleinbetriebe im Schnitt eine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und mehr haben, sind es bei den mittleren Betrieben 43 % und bei den Großbetrieben noch 25 %. Umgekehrt steigt mit zunehmender Größenklasse der Anteil der Betriebe mit einer

²⁹ Für die Auswertungen der durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte wurde die Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten ausgeschlossen, da differenzierte Auswertungen darauf hinweisen, dass bei der Beantwortung dieser Frage vielfach die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit der für diese Gruppe von Betrieben typischen tätigen Inhaber mit einberechnet wurde. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen erwartungsgemäß, dass die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten in Phasen des wirtschaftlichen Aufschwungs ansteigen und in Phasen der wirtschaftlichen Stagnation oder des wirtschaftlichen Einbruchs wieder zurückgehen. Diese Entwicklung ist ausschließlich auf einen Anstieg und Rückgang der Angaben zur Wochenarbeitszeit von den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten zurückzuführen. In den übrigen Betriebsgrößenklassen ist entweder eine stetige Zunahme oder eine Stagnation bei der Wochenarbeitszeit zu sehen.

Wochenarbeitszeit von unter 40 Stunden von 31 % bei den Kleinstbetrieben auf 75 % bei den Großbetrieben. Dieses Muster findet sich in etwa wieder bei der Betrachtung der Beschäftigten.

Abbildung 33: Arbeitszeitenverteilung nach Größenklasse 2010



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

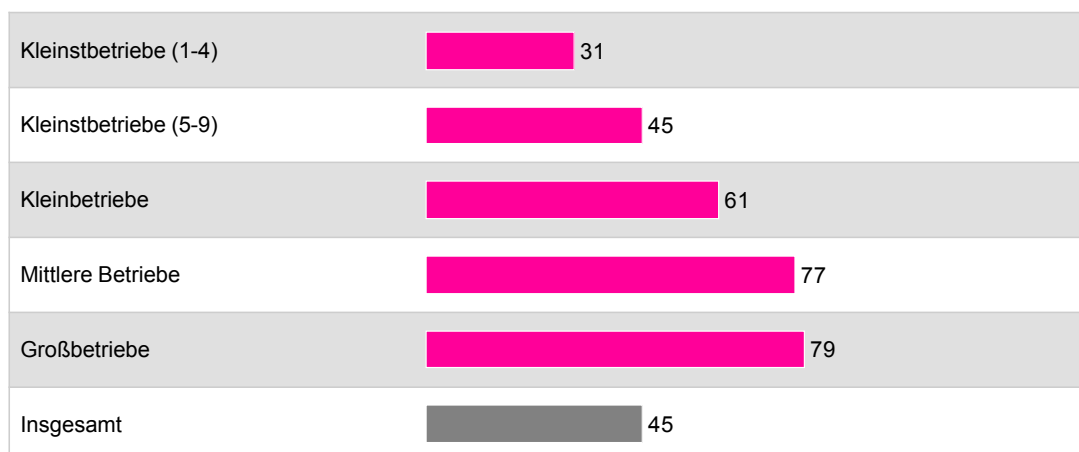
Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden können aus verschiedenen Gründen von der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit abweichen: entweder durch den Einsatz von Überstunden durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten oder durch Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit oder Minderarbeit aufgrund von Streiks.

Überstunden häufig von Betrieben genutzt

Überstundenarbeit ist in deutschen Betrieben traditionell das am häufigsten genutzte Instrument, um mit Schwankungen des Auftragsvolumens umzugehen. Sie wird bei Bedarf vom Arbeitgeber angeordnet und dient der Bewältigung von Arbeitsspitzen. Überstunden werden vielfach kritisch bewertet, da ein systematischer und dauerhafter Gebrauch die Schaffung neuer Arbeitsplätze behindere bzw. eine nicht zu vernachlässigende gesundheitliche Belastung darstelle. Die Messung und Bewertung von Überstundenarbeit wird aber zunehmend schwieriger, da innerhalb von Arbeitszeitkonten die Definition von Überstunden oft erst nach Ende des vereinbarten Bezugszeitraums möglich ist oder Überstunden vielfach nicht mehr finanziell abgegolten, sondern in Form von Freizeit ausgeglichen werden. Betriebe bauen auch angesammelte Überstunden ab, um auf einen Einbruch bei den Aufträgen zu reagieren. So zeigt Kapitel 3, dass in den vergangenen zwei Jahren (2009/2010) in fast jedem vierten von der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise negativ betroffenen Betrieb ein gezielter Abbau von Überstunden oder ein Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten erfolgt ist (vgl. hierzu auch Zapf und Brehmer 2010).

Die Verbreitung von Überstunden ist gegenüber dem Jahr 2005 trotz der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise unverändert hoch (vgl. Bellmann et al. 2006). Auch im Jahr 2009 wurden in 45 % der Betriebe Überstunden geleistet (vgl. Abbildung 34).³⁰ In den einzelnen Größenklassen ist die Nutzung von Überstunden aber unterschiedlich stark verbreitet. In den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten wurden nur in etwa jedem dritten Betrieb Überstunden geleistet: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt dabei der Anteil, und in fast 80 % der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten werden Überstunden geleistet. Dieser Größeneffekt überrascht allerdings nicht, da Betriebe mit einer wachsenden Zahl von Beschäftigten eine höhere Chance aufweisen, dass wenigstens ein Mitarbeiter Überstunden geleistet hat. Allerdings wurden in etwa 20 % der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten im Jahr 2009 überhaupt keine Überstunden geleistet, was sicherlich mit der Krise zu tun hatte. Die doch recht hohe Verbreitung von Überstunden sagt aber nichts aus über die Anzahl der tatsächlich geleisteten Überstunden. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass in den wirtschaftlich guten Jahren vor dem Jahr 2009 die tatsächlich geleistete Arbeitszeit fühlbar angestiegen ist, während sie im Krisenjahr 2009 durch Überstundenabbau und andere Arbeitszeitverkürzungen deutlich reduziert wurde (vgl. hierzu auch Kapitel 3 und Fuchs et al. 2011).

Abbildung 34: Anteil der Betriebe mit geleisteten Überstunden im Jahr 2009 nach Größenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

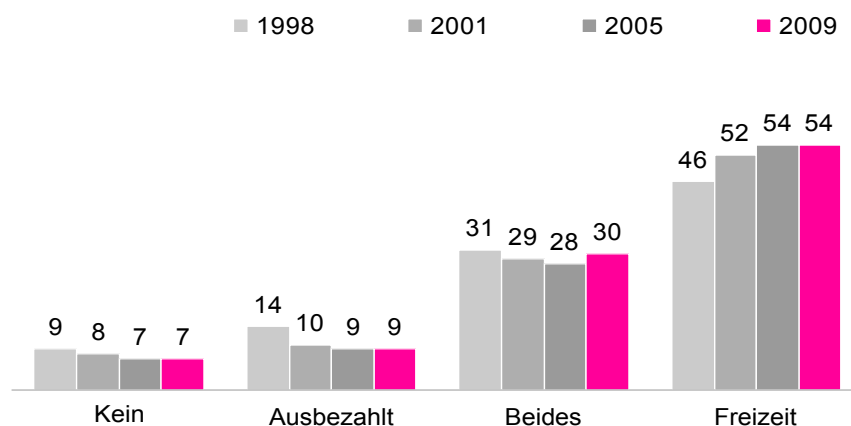
Betriebe können auf verschiedene Art und Weise mit geleisteten Überstunden umgehen. Sie können Überstunden finanziell ausgleichen, mit Freizeitausgleich oder überhaupt nicht. Finanziell oder gar nicht ausgeglichene Überstunden gehen mit einer faktischen Arbeitszeitverlängerung einher und dürfen als Instrument angese-

³⁰ Das IAB-Betriebspanel aus dem Jahr 2010 hat für das vorangegangene Jahr 2009 rückwirkend die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit erfragt.

hen werden, mit dem der Betrieb zusätzlichen Arbeitsaufwand abfedern kann, ohne Beschäftigung aufzubauen. Werden Überstunden hingegen mit Freizeit ausgeglichen, leistet der Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt nicht mehr, als vertraglich vereinbart wurde. Auf diese Weise führen Überstunden also zu keiner faktischen Verlängerung der Arbeitszeit; vielmehr erfüllen Überstunden in diesem Rahmen die Funktion, dass der Betrieb beispielsweise flexibel auf Spitzen im Arbeitsaufkommen reagieren kann.³¹

Mit einem Anteil von 16 % nutzte 2009 nur eine Minderheit der Betriebe Überstunden für eine faktische Verlängerung der Arbeitszeit, indem sie Überstunden entweder überhaupt nicht ausgleichen oder nur auf finanzielle Weise, und das seit 1998 mit einer leicht abnehmenden Tendenz (vgl. Abbildung 35). Fast ein Drittel der Betriebe bietet sowohl einen finanziellen als auch einen Ausgleich durch Freizeit. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass in den vergangenen 12 Jahren Überstundenarbeit mit faktischer Arbeitszeitverlängerung – also ohne Ausgleich in Freizeit – etwas auf dem Rückzug ist; umgekehrt haben in den letzten Jahren die mit Freizeit ausgeglichenen Überstunden (aber auch unbezahlte Überstunden) an Bedeutung gewonnen (Anger 2006).

Abbildung 35: Formen des Überstundenausgleichs im Zeitverlauf seit 1998



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Überstunden 2010

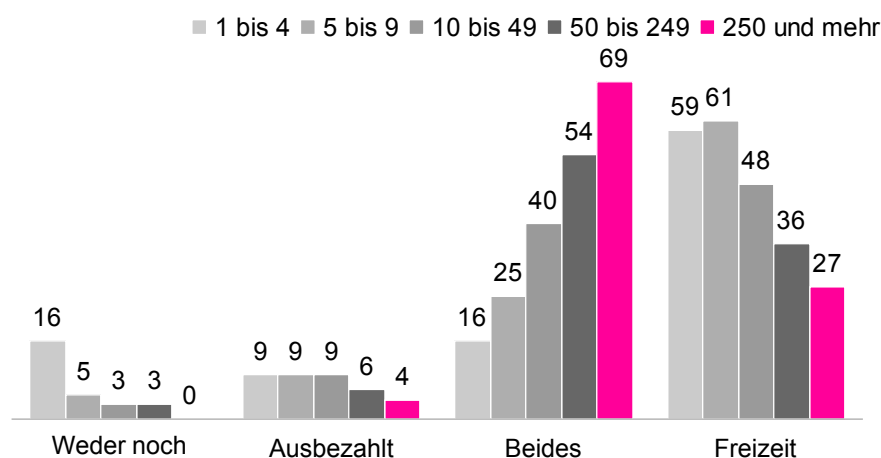
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Je nach Größenklassen gleichen Betriebe Überstunden sehr verschieden aus (vgl. Abbildung 36). Im Vergleich zu größeren Betrieben besteht in kleineren Betrieben der Trend, mit Überstunden eher die Arbeitszeit zu verlängern. Mit einem Anteil von 25 % gleichen deutlich häufiger Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten

³¹ Werden aber ab einer festgelegten Grenze Arbeitszeitkonten-Guthaben gekappt oder Arbeitszeiten bis/ab einer bestimmten Uhrzeit nicht mehr erfasst u. a. m., dann führen Überstunden auch bei Nutzung von Arbeitszeitkonten zu einer Erhöhung der Jahresarbeitszeit.

Überstunden ausschließlich finanziell oder überhaupt nicht aus. Dabei mag aber auch der Umstand eine Rolle spielen, dass in diesen Betrieben auch der tätige Inhaber Überstunden leistet und diese möglicherweise aufgrund informeller Absprachen formal nicht ausgleicht oder gar nicht klar ist, ob und wie viele Überstunden von ihm geleistet wurden. Bei Großbetrieben waren es lediglich 4 %. Auch wenn viele Kleinstbetriebe Überstunden zu einer faktischen Arbeitszeitverlängerung nutzen, gleicht in der Gruppe der Kleinstbetriebe die Mehrzahl Überstunden ausschließlich in Freizeit aus und kommt damit ohne eine faktische Arbeitszeitverlängerung aus. In der Gruppe der größeren Betriebe werden in der Regel beide Ausgleichsformen angeboten.

Abbildung 36: Formen des Überstundenausgleichs nach Größenklasse 2009



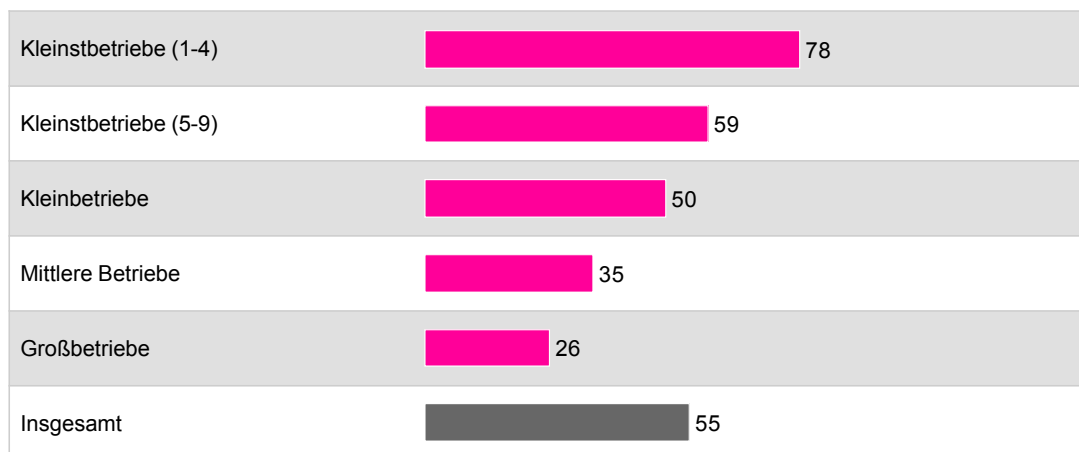
Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Überstunden 2010

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Bei wie vielen Beschäftigten führen aber Überstunden zu einer Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit? In Betrieben, in denen der finanzielle Ausgleich von Überstunden angeboten wird, sind es knapp mehr als die Hälfte der Beschäftigten, die sich geleistete Überstunden haben auszahlen lassen (vgl. Abbildung 37). Allerdings liegen keine Informationen vor, in welchem Umfang dies geschieht. Der Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden ist dabei in kleineren Betrieben mitunter deutlich höher als in größeren Betrieben. Während fast 78 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten im Jahr 2009 ausbezahlte Überstunden geleistet haben, waren es in den Großbetrieben 26 %.

Abbildung 37: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Größenklassen 2009



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit ausbezahlten Überstunden

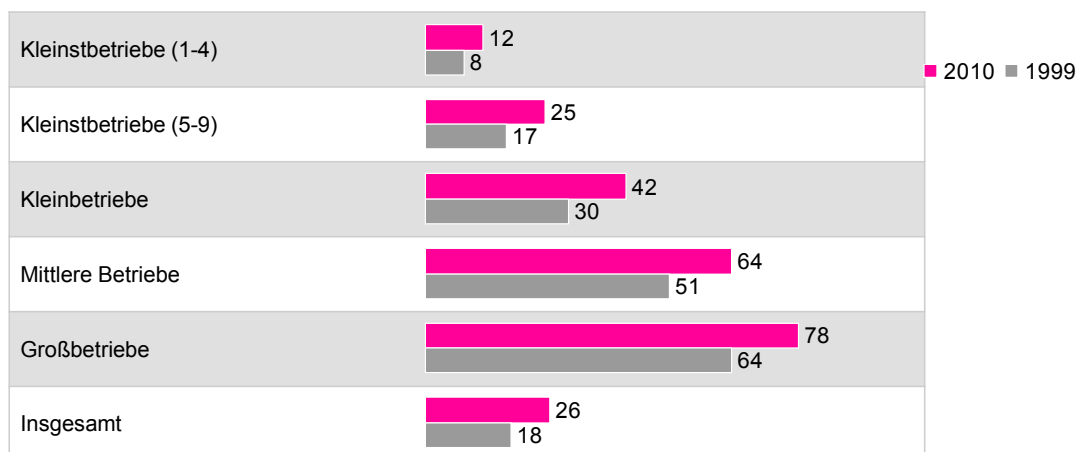
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Bei größeren Betrieben sind Arbeitszeitkonten Normalität

In Freizeit abgegoltene Überstunden werden in den Betrieben häufig über Arbeitszeitkonten verwaltet, deren Verbreitung in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat. Sie können sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer von Vorteil sein. Für den Arbeitgeber stellen sie eine relativ kostengünstige Möglichkeit dar, Schwankungen beim Arbeitsanfall zu bewältigen, ohne Personal entlassen oder neu einstellen zu müssen. Außerdem fallen die oftmals kostspieligen Überstundenzuschläge weg. Auf Arbeitnehmerseite können die Zeitautonomie des einzelnen erhöht und die Vereinbarkeit von beruflichen mit privaten Anforderungen verbessert werden.³² Nicht ohne Grund sind Arbeitszeitkonten in den vergangenen Jahren bei den Betrieben also immer beliebter geworden. Während im Jahr 1999 lediglich 18 % der Betriebe angaben, Arbeitszeitkonten zu haben, waren es im Jahr 2010 bereits 26 % der Betriebe. Diese zunehmende Verbreitung findet man über alle Größenklassen hinweg. Der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten ist in jeder Größenklasse gestiegen (Abbildung 38).

³² Wie arbeitnehmerfreundlich eine flexible Arbeitszeitgestaltung ist, hängt von der tatsächlichen Ausgestaltung der Regelungen ab sowie der Nutzung durch die Arbeitgeber (vgl. Ellguth und Promberger 2004). So spielen für eine arbeitnehmerfreundliche Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten betriebliche Arbeitnehmervertretungen eine Rolle, da diese oftmals formalisierte und vom Arbeitnehmer einklagbare Regelungen einfordern.

Abbildung 38: Anteil der Betriebe mit vorhandenen und geplanten Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

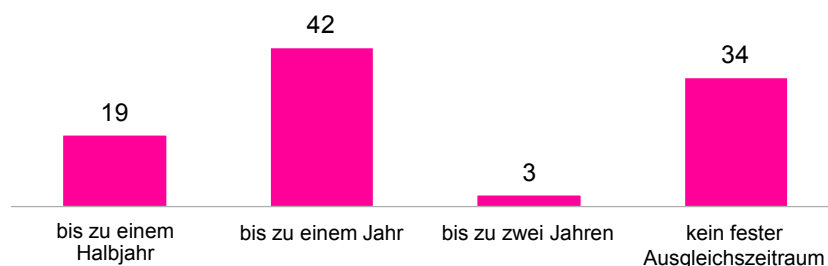
Arbeitszeitkonten findet man häufiger in größeren als in kleineren Betrieben (vgl. auch Kapitel 4.3). Während nur jeder achte Betrieb mit weniger als 5 Beschäftigten Arbeitszeitkonten eingerichtet hat, ist es bei den mittleren Betrieben und Großbetrieben mit einem Anteil von 64 % bzw. 78 % weit über die Hälfte. Dieser ausgewiesene Größenklasseneffekt ist allerdings nicht wirklich überraschend. Zum einen ist ein stärkerer Formalisierungsgrad bei größeren Betrieben einfach notwendig, da eine Organisation allein informeller Natur nicht mehr zielführend ist. Zum anderen werden in kleineren Betrieben die Arbeitszeiten der Mitarbeiter oftmals nicht erfasst und eher informell geregelt, auch weil die Einführung und Pflege von formalisierten Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung mit Kosten verbunden ist. Das kann aber gleichermaßen von Vor- und Nachteil sein. Aufgrund der geringeren Formalisierung können kleinere Betriebe einerseits schneller und flexibler auf veränderte rechtliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen reagieren, andererseits hängen Entscheidungen wegen des geringeren Formalisierungsgrades sehr viel mehr von Entscheidungen einzelner – wie etwa dem tätigen Inhaber– und damit von deren persönlichen Kompetenzen ab.

Rund jeder vierte Betrieb hat bislang für seine Beschäftigten Arbeitszeitkonten eingeführt. Aufgrund ihrer Größenstruktur ist in diesen Betrieben fast die Hälfte aller Beschäftigten tätig, und in aller Regel gelten in den Betrieben Regelungen zu Arbeitszeitkonten für die Mehrheit der Beschäftigten. In fast 70 % der Betriebe kann die gesamte Belegschaft Arbeitszeitkonten nutzen und in etwa 80 % der Betriebe gelten Regelungen zu Arbeitszeitkonten für mindestens 75 % der Beschäftigten. Das gilt gleichermaßen für Betriebe jeder Größenklasse.

Wie Arbeitszeitkonten vom Betrieb und den Beschäftigten genutzt werden können, hängt auch vom Zeitraum ab, innerhalb dessen Mehr- oder Minderstunden spätes-

tens ausgeglichen werden müssen. Nur jeder dritte Betrieb nutzt Arbeitszeitkonten in einer Art und Weise, dass der Beschäftigte relativ frei über den Zeitpunkt des Mehrstundenabbaus bestimmen kann (vgl. Abbildung 39). In zwei von drei Betrieben hingegen müssen die Beschäftigten in einem relativ kurzen Zeitraum Mehrstunden abbauen, was damit einhergeht, dass die oben genannten Freiheiten deutlich eingeschränkter sind. In 20 % der Betriebe müssen Beschäftigte Abweichungen von der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit sogar innerhalb eines Halbjahres ausgleichen, und das schließt auch die gangbare Praxis ein, den Ausgleichszeitraum auf eine Woche zu begrenzen.

Abbildung 39: Ausgleichszeitraum für Mehr- oder Minderstunden 2010



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Arbeitszeitkonten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Fazit:

Seit 1996 Jahren hat sich die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Betrieben mit 5 Beschäftigten und mehr von 38,9 auf 39,3 Stunden um 24 Minuten erhöht. Dabei stieg die Wochenarbeitszeit vor allem in den Kleinbetrieben. Insgesamt ist die Wochenarbeitszeit in kleineren Betrieben länger als in größeren Betrieben. Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung und mit einer Arbeitnehmervertretung haben im Schnitt eine geringere vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit als Betriebe ohne solche Institutionen. Bei der Bewertung dieser Entwicklung muss aber berücksichtigt werden, dass die Höhe der tatsächlichen Wochenarbeitszeit nur bedingt der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit entspricht.

Auftragsspitzen werden von den Betrieben nach wie vor gerne mit Überstunden bewältigt – insbesondere in den größeren Betrieben. Allerdings führen Überstunden vor allem in kleineren Betrieben – sofern dort Überstunden überhaupt vorhanden – langfristig zu einer Erhöhung der Jahresarbeitszeit. Beides – die im Schnitt längere vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit sowie die durch Überstunden verlängerte Jahresarbeitszeit – sind eher ungünstige Aspekte im Hinblick auf die Attraktivität kleinerer Betriebe als Arbeitgeber.

Neben den klassischen Überstunden – die in aller Regel vom Arbeitgeber angeordnet werden und mit Zuschlägen versehen sind – werden Arbeitszeitkonten immer verbreiteter bei den Betrieben, und das vor allem bei größeren. Bei kleineren Betrieben

ben erfolgt die Steuerung der Arbeitszeit häufiger auf informelle Weise, und mit der Frage nach dem Vorhandensein eines Arbeitszeitkontos kann Flexibilität damit nicht gemessen werden.

7 Ausbildung und Weiterbildung

Betriebliche Ausbildung und betriebliche Weiterbildung sind wichtige Säulen des deutschen Bildungssystems. Mehr als zwei Drittel der Jugendlichen finden auf dem Weg der betrieblichen Ausbildung ihren Einstieg in das Berufsleben; die Betriebe wiederum sichern sich ihren qualifizierten Nachwuchs und beugen einem Engpass bei Fachkräften vor. Neben der betrieblichen Ausbildung und dem Instrument der klassischen Personalrekrutierung auf dem Arbeitsmarkt können aus einzelbetrieblicher Perspektive die benötigten Qualifikationen auch durch betriebliche Weiterbildung gesichert werden. Betriebe können die Qualifikation ihrer Beschäftigten an die Veränderungen der Arbeitswelt und an innerbetriebliche Veränderungen anpassen und damit die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter sichern und die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes stärken.

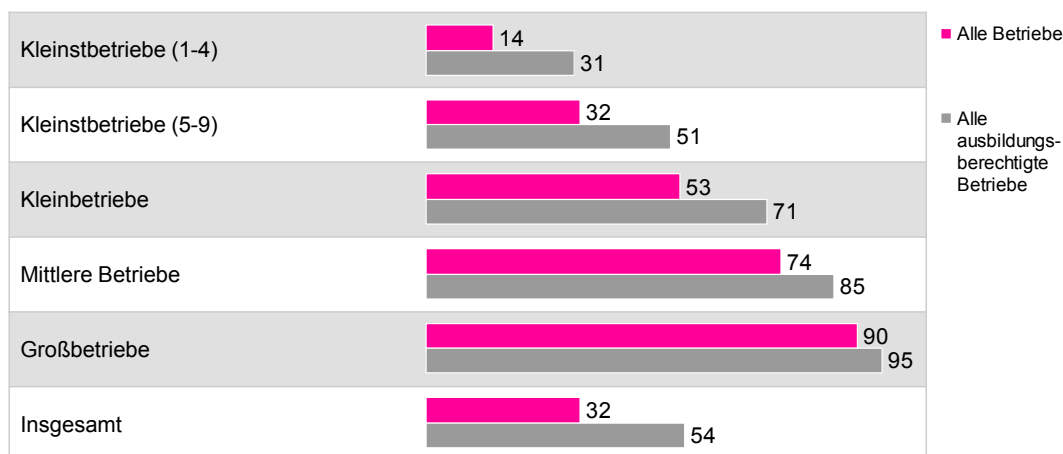
7.1 Ausbildung

Bis in das Jahr 2005 hat sich der Übergang von der Schule in die betriebliche Ausbildung als schwierig erwiesen. Nicht alle einen Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen konnten einen finden (vgl. Hartung und Leber 2004). Unterdessen hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt deutlich entspannt. Auf der einen Seite bieten die Betriebe wieder verstärkt Ausbildungsplätze an, und auf der anderen Seite sinkt die Anzahl der Schulabgänger. Während bis 2005 ein Nachfrageüberhang den Ausbildungsmarkt beherrschte, kann inzwischen von einem Angebotsüberhang gesprochen werden.

Auch im Jahr 2010 bildete wie die Jahre zuvor etwa jeder dritte Betrieb aus (vgl. Abbildung 40). Betrachtet man aber nur Betriebe mit Ausbildungsberechtigung – das sind insgesamt bloß 41 % der Betriebe –, bildete etwas mehr als die Hälfte aus.³³ Dabei gibt es einen ausgewiesenen Größenklasseneffekt. Während nur jeder dritte ausbildungsberechtigte Kleinstbetrieb mit weniger als 5 Beschäftigten im Jahr 2009 tatsächlich ausbildete, waren es mit einem Anteil von 95 % praktisch alle Großbetriebe. Fischer et al. (2007) konnten zeigen, dass eine solche Querschnittsbetrachtung den Anteil der dauerhaft nicht ausbildenden Betriebe überschätzt, da innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren lediglich 27 % der Betriebe niemals ausgebildet haben. Fast 75 % der Betriebe haben permanent oder mit Pausen ausgebildet.

³³ Ein Betrieb ist dann ausbildungsberechtigt, wenn er nach Art und Ausstattung für die Ausbildung geeignet ist. Damit ist gemeint, dass er die erforderlichen Einrichtungen zur Vermittlung der vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte bereitstellt und Ausbildungspersonal hat, das persönlich, fachlich und arbeitspädagogisch geeignet ist. Die Eignung stellt die jeweilige Kammer fest.

Abbildung 40: Anteil der ausbildenden Betriebe nach Größenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe bzw. alle ausbildungsberechtigten Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

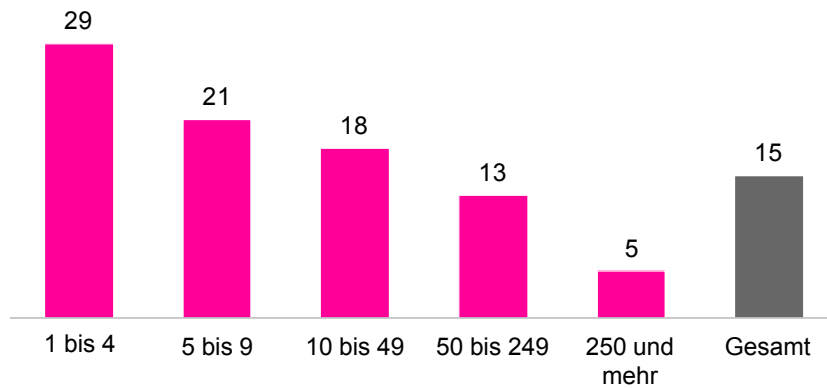
Unbesetzte Ausbildungsplätze

Den Betrieben fällt es in den vergangenen Jahren zunehmend schwerer, die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Wegen der in Zukunft sinkenden Anzahl von Schulabgängern werden Nachwuchs- und Rekrutierungsprobleme auf Seiten der Betriebe wohl weiter zunehmen. Mit einem Anteil von 20 % an allen Betrieben hatte jeder fünfte Betrieb Schwierigkeiten mit unbesetzten Ausbildungsplätzen – die übrigen 80 % konnten alle ihre Ausbildungsplätze besetzen –, doch erste Spuren des Nachfrageüberhangs auf dem Ausbildungsmarkt sieht man bei der Betrachtung der Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze bei Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen. Die Nichtbesetzungsquote für Ausbildungsplätze liegt über alle Größenklassen hinweg bei 15 % (vgl. Abbildung 41). Vor allem kleinere Betriebe haben Probleme bei der Besetzung ihrer angebotenen Ausbildungsplätze. Während Großbetriebe lediglich jeden zwanzigsten Ausbildungsplatz nicht besetzen konnten, war es bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten fast ein Drittel der Ausbildungsplätze. Mit anderen Worten: Die Nichtbesetzungsquote bei Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten liegt damit fast 6-mal höher als bei Großbetrieben. Der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen sinkt dabei stetig mit zunehmender Betriebsgröße.

Für diesen Umstand lassen sich verschiedene Gründe anführen: Kleinere Betriebe zahlen im Schnitt schlechter als größere Betriebe, haben längere Wochenarbeitszeiten, bieten größenbedingt nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten und weisen eine im Schnitt deutlich niedrigere Übernahmequote auf als Großbetriebe. Das sind Faktoren, die bei der Ausbildungsentscheidung eines jungen Menschen dazu führen können, dass eine Ausbildung eher bei einem größeren als bei einem kleineren Betrieb gesucht wird. Darüber hinaus sind kleinere Betriebe in der Öffentlichkeit vergleichsweise wenig oder nur in ihrer jeweiligen Region bekannt und melden offene Ausbil-

dungsstellen seltener den Arbeitsagenturen. Aus diesem Grund werden viele ausbildungswillige Jugendliche keinen Zugang zu diesen Betrieben finden.

Abbildung 41: Nichtbesetzungsquote für Ausbildungsplätze nach Größenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit offenen Ausbildungsstellen

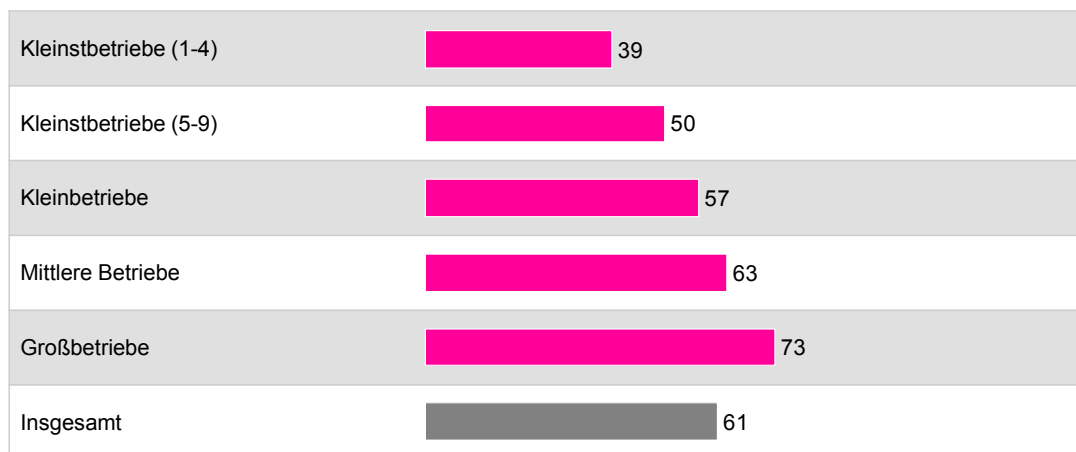
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Verbleibsquote

Sowohl für die Betriebe als auch für die Auszubildenden ist die Frage nicht unerheblich, ob sie nach erfolgreicher Ausbildung im eigenen Betrieb weiterhin beschäftigt werden bzw. sein wollen oder nicht. In den letzten Jahren konnte ein Trend steigender Verbleibs- bzw. Übernahmequoten beobachtet werden, der mit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 nur zwischenzeitlich unterbrochen wurde.³⁴ Nach dem moderaten Rückgang der Verbleibsquote um 4 Prozentpunkte liegt 2010 die Übernahmequote mit 61 % wieder auf dem Niveau vor Beginn der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise. Die Chance für einen Ausbildungsabsolventen, vom eigenen Betrieb übernommen zu werden, variiert mit der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben die Verbleibsquote mit 73 % überdurchschnittlich hoch ist, liegt sie bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten deutlich niedriger. Kleinere Betriebe haben also nicht nur größere Schwierigkeiten, die von ihnen angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen, sondern auch größere Schwierigkeiten, ihre Nachwuchskräfte im Betrieb weiterzubeschäftigen (vgl. Abbildung 42).

³⁴ Die Verbleibs- bzw. Übernahmequote ist definiert als Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen Ausbildungsabsolventen mit erfolgreichem Abschluss.

Abbildung 42: Verbleibsquote bei Auszubildenden nach Betriebsgrößenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

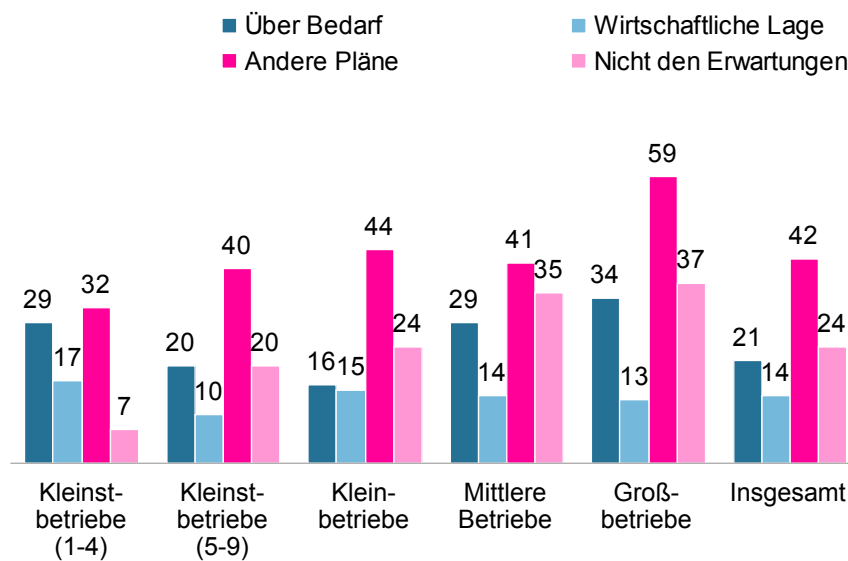
Welche Gründe geben Betriebe an, weshalb sie Auszubildende nicht übernehmen (können)? Der von ihnen am häufigsten genannte Grund war, dass die Ausbildungsabsolventen selbst andere Pläne gehabt hätten, als in ihrem Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt zu werden (vgl. Abbildung 43). Ausbildungsabsolventen können sich im Anschluss an ihre Ausbildung in ihrer Ausbildungsstätte selbst um einen neuen Arbeitgeber bemühen. Vielfach wird die betriebliche Ausbildung nur als Sprungbrett oder erster Einstieg in das Berufsleben angesehen und nach der Ausbildung ein Hochschulstudium begonnen oder der zweite Bildungsweg eingeschlagen. Mit einem Anteil von 59 % waren es vor allem ausbildende Großbetriebe, die diesen Grund angegeben hatten, weshalb nicht alle Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung im Betrieb verblieben. Aber in vielen Betrieben entsprachen Absolventen auch nicht den betrieblichen Erwartungen; vor allem die größeren Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten beklagen sich über diesen Umstand. Außerdem meinte etwa jeder fünfte Betrieb, dass er von vornherein über Bedarf ausbilde.

Ein Jahr nach der jüngsten Wirtschaftskrise im Jahr 2009 wurde von den Betrieben relativ selten genannt, dass sich die wirtschaftliche Lage anders entwickelt habe als erwartet und sie deshalb nicht alle ihre Ausbildungsabsolventen übernommen haben. Im Jahr 2005 etwa – einem Jahr mit einem leichten Wirtschaftswachstum – nannten ganze 31 % der Betriebe, die nicht alle Ausbildungsabsolventen übernommen hatten, dafür als Grund, dass sich die wirtschaftliche Lage anders entwickelt habe als erwartet.³⁵ Im Jahr 2010 war es mit einem Anteil von 14 % etwas weniger als die Hälfte. Umgekehrt stieg der Anteil der Betriebe, die die anderen Pläne der

³⁵ Als Vergleichsjahr wurde das Jahr 2005 herangezogen, weil im IAB-Betriebspanel 2005 die Betriebe letztmalig nach den Gründen für eine Nicht-Übernahme gefragt wurden.

Ausbildungsabsolventen als Grund nannten, warum sie Ausbildungsabsolventen nicht übernehmen konnten, von 22 % auf ganze 42 %. Es gibt Betriebe mit betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen mit verpflichtenden Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden. In solchen Betrieben ist erwartungsgemäß die Übernahmequote höher als in Betrieben ohne solche Vereinbarungen. Bei Betrieben ohne Vereinbarungen lag die Übernahmequote bei 51 %, während sie bei Betrieben mit Vereinbarung bei 85 % lag.

Abbildung 43: Gründe für die Nicht-Übernahme von Auszubildenden, nach Betriebsgrößenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Zwischenfazit:

In den einzelnen Größenklassen ist die Ausbildungsbeteiligung unterschiedlich stark ausgeprägt. Kleinere Betriebe bilden im Vergleich zu größeren Betrieben seltener aus. Umgekehrt haben sie häufiger Schwierigkeiten als größere Betriebe, die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Auch 2010 wurde das Gros der Ausbildungsabsolventen vom eigenen Betrieb übernommen. Dabei ist die Übernahmequote, oder genauer gesagt: die Verbleibsquote, in größeren Betrieben z. T. deutlich höher als in kleineren Betrieben. Dabei muss berücksichtigt werden, dass eine niedrige Übernahmequote bzw. Verbleibsquote nicht allein der Entscheidung des Betriebes zuzuschreiben ist, sondern Ausbildungsabsolventen auch wegen anderer eigener Pläne nicht im Betrieb verbleiben. Kleinbetriebe haben also nicht nur größere Schwierigkeiten bei der Gewinnung von neuen Arbeitskräften und Fachkräften, sondern auch beim Halten von Fachkräften und Weiterbeschäftigen von frisch ausgebildeten Fachkräften.

7.2 Weiterbildungsbeteiligung von kleineren und größeren Betrieben

Neben der betrieblichen Ausbildung ist auch die betriebliche Weiterbildung wichtig zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter und der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs.³⁶ Neben der betrieblichen Ausbildung gehört die betriebliche Weiterbildung daher zu den wichtigsten Strategien zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikationen und damit zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Weiterbildungsangebot der Betriebe

In den letzten rund 10 Jahren ist der Anteil von Betrieben mit Weiterbildung in Deutschland von 36 % im Jahr 2001 auf 49 % im Jahr 2008 gestiegen.³⁷ Dieser positive Trend steigender Weiterbildungsbeteiligung hat sich im Krisenjahr 2009 nicht fortgesetzt. Der Rückgang des Anteils auf nur noch 45 % macht deutlich, dass in ungünstigen Wirtschaftszeiten auch Budgets für die Qualifizierung der Mitarbeiter in vielen Betrieben eingefroren wurden (vgl. Bellmann und Leber 2010). Auch 2010 liegt der Anteil weiterbildender Betriebe mit 44 % auf einem ähnlich niedrigen Niveau wie im vorangegangenen Jahr. Dass sich der Anteil der weiterbildenden Betriebe nach Abflauen der Krise nicht wieder erhöht hat, war nicht unbedingt zu erwarten gewesen. Möglicherweise ist dieses Ergebnis aber drauf zurückzuführen, dass im Aufschwung keine Kapazitäten zur Weiterbildung frei waren, oder dass viele Betriebe den weiteren Fortgang der wirtschaftlichen Entwicklung erst abwarten wollten.

Ein Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung im 1. Halbjahr 2010 in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass die Bereitschaft, in Weiterbildung zu investieren, mit der Betriebsgröße steigt. Während nahezu alle größeren Betriebe weiterbildungsaktiv waren, traf dies nur auf rund einen von vier Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten zu. Bei Kleinstbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten war der Anteil weiterbildender Betriebe demgegenüber mit fast 50 % allerdings schon deutlich größer.³⁸ Ein Verzicht auf betriebliche Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen dürfte in den wenigsten Fällen mit einer grundsätzlichen Ablehnung von Weiterbil-

³⁶ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden sowohl organisiertes Lernen als auch informelle Formen des Erwerbs beruflichen Wissens abgebildet. Es ist darauf hinzuweisen, dass ausschließlich betrieblich unterstützte Weiterbildung erfasst wird. Weiterbildungsaktivitäten, die von den Betrieben nicht unterstützt werden – im Sinne einer Kostenübernahme oder Freistellung –, wie z. B. individuell getragene Weiterbildung von Beschäftigten in der Freizeit und auf eigene Kosten, sind nicht Bestandteil der Befragung.

³⁷ Alle im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhobenen Daten zur Weiterbildung beziehen sich stets auf das erste Halbjahr.

³⁸ Bei der Bewertung des Weiterbildungsengagements ist der Einfluss statistischer Effekte auf die ermittelten Werte zu berücksichtigen. Um als Weiterbildungsbetrieb erfasst zu werden, genügt bereits die Unterstützung eines einzigen Mitarbeiters. Die Art der Erfassung führt dazu, dass die Auswahlwahrscheinlichkeit mit der Betriebsgröße steigt. Umgekehrt führt die Beteiligung von nur wenigen Personen bei Kleinstbetrieben zu überdurchschnittlich hohen beschäftigtenbezogenen Weiterbildungsquoten.

dung zusammenhängen. Gerade in kleineren Betrieben bleiben entsprechende Investitionen oftmals aus, weil es entweder nicht möglich ist, die vorgesehenen Mitarbeiter für die Dauer einer Maßnahme freizustellen, oder aber die erforderlichen finanziellen Mittel nicht zur Verfügung stehen (Frei et al. 2011). Auch das Fehlen einer systematischen Personalentwicklung in kleineren Betrieben sowie Informationsdefizite hinsichtlich verfügbarer Weiterbildungsangebote können einem stärkeren Weiterbildungsengagement dieser Betriebsgruppe entgegenstehen. Ob Betriebe in die Qualifikationen ihrer Mitarbeiter investieren, hängt auch mit der Art der Geschäftsführung zusammen. So unterstützen in allen Größenklassen mehr managergeführte Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten als Betriebe, die von ihren Eigentümern geleitet werden. Bei mittelgroßen Betrieben beispielsweise beteiligten sich 85 % aller managergeführten, aber lediglich 71 % aller eigentümergeführten Betriebe an Weiterbildung. Eine Ausnahme bilden lediglich Großbetriebe, wo nur unbedeutende Unterschiede zwischen den verschiedenen Geschäftsführungstypen beobachtet werden können.

Bei Betrachtung eines längeren Zeitraums zeigen sich deutlich höhere Weiterbildungsanteile. So haben von 2000 bis 2008 bundesweit rund 17 % aller Betriebe kontinuierlich und weitere 59 % mit Unterbrechungen weitergebildet. Lediglich 24 % boten nicht ein einziges Mal Weiterbildung an. Im beobachteten Zeitraum von insgesamt neun Jahren haben somit mehr als drei Viertel aller Betriebe in Deutschland permanent oder mit Pausen die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt (Bechmann et al. 2010).

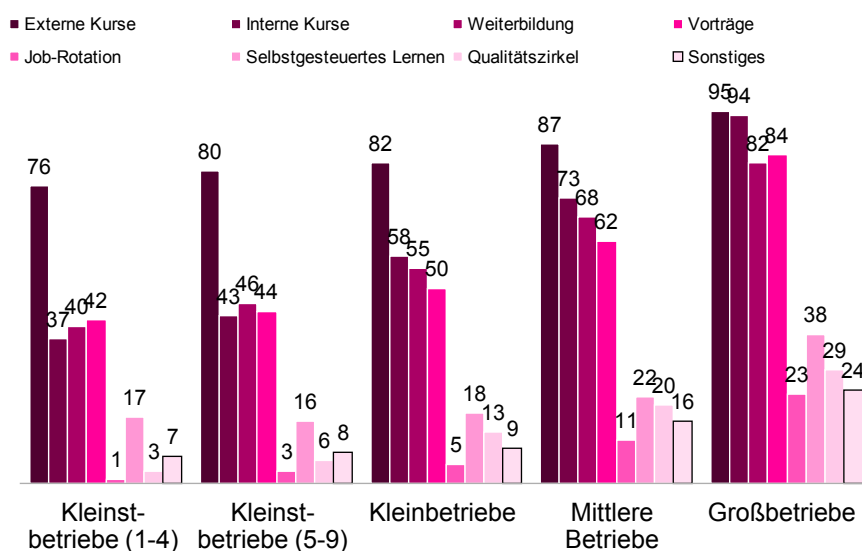
Weiterbildungsformen

Betriebliche Weiterbildung setzt sich aus einem Mix an Lernformen zusammen. Neben den klassischen internen und externen Lehrveranstaltungen sind auch andere Formen des Lernens bedeutsam. Gleichwohl zeigt die Betrachtung der unterstützten Formen beruflicher Weiterbildung, dass traditionellen Lehr- und Lernformen der Vorzug gegeben wird. So nutzten 81 % der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten Kurse von externen Bildungsträgern. Fast ein Fünftel (18 %) aller weiterbildenden Betriebe nutzte ausschließlich diese Form der Wissensvermittlung. Erst mit deutlichem Abstand folgen an zweiter und dritter Stelle die Unterweisung und Einarbeitung am Arbeitsplatz sowie interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare, welche jeweils 50 % der Betriebe nannten. Ebenfalls von Bedeutung sind Fachtagungen und Messveranstaltungen, deren Besuch von 48 % der Betriebe unterstützt wurde. Andere mögliche Formen des Wissenserwerbs wie z. B. Qualitätszirkel, Arbeitsplatzwechsel o. ä. wurden gegenüber den genannten Alternativen nur von einer vergleichsweise kleinen Gruppe von Betrieben genutzt.

Für kleinere Betriebe sind vor allem externe Möglichkeiten der Weiterbildung von Bedeutung, wie Kurs- und Seminarangebote von externen Anbietern, ebenso wie der Besuch von Fachtagungen, Vorträgen oder Messen. Diese Formen der Weiterbildung sind zwar auch für größere Betriebe von relativ hoher Bedeutung, diese haben jedoch aufgrund der umfangreicheren Kapazitäten im Betrieb weit mehr Mög-

lichkeiten, die Nutzung externer Weiterbildungsangebote auch durch interne Aktivitäten zu ergänzen. Die Befunde zeigen z. B., dass bei Großbetrieben die Durchführung von internen Lehrgängen genauso häufig verbreitet ist wie die Freistellung von Beschäftigten für den Besuch externer Weiterbildungslehrgänge. Für kleinere Betriebe haben interne Weiterbildungsangebote dagegen eine tendenziell geringere Bedeutung als für größere Betriebe. Dies erscheint plausibel, da die Umsetzung solcher internen Maßnahmen im eigenen Betrieb entsprechende räumliche und personelle Kapazitäten voraussetzt und somit erst ab einer bestimmten Betriebsgröße sinnvoll möglich ist. Weiterbildungsformen, die vor allem auf die betriebliche Praxis in Großbetrieben zugeschnitten sind, wie z. B. Job-Rotation oder Qualitätszirkel, spielen in kleineren Betrieben erwartungsgemäß ebenfalls eine deutlich kleinere Rolle als bei größeren Betrieben (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (Mehrfachnennungen möglich) nach Betriebsgrößenklasse



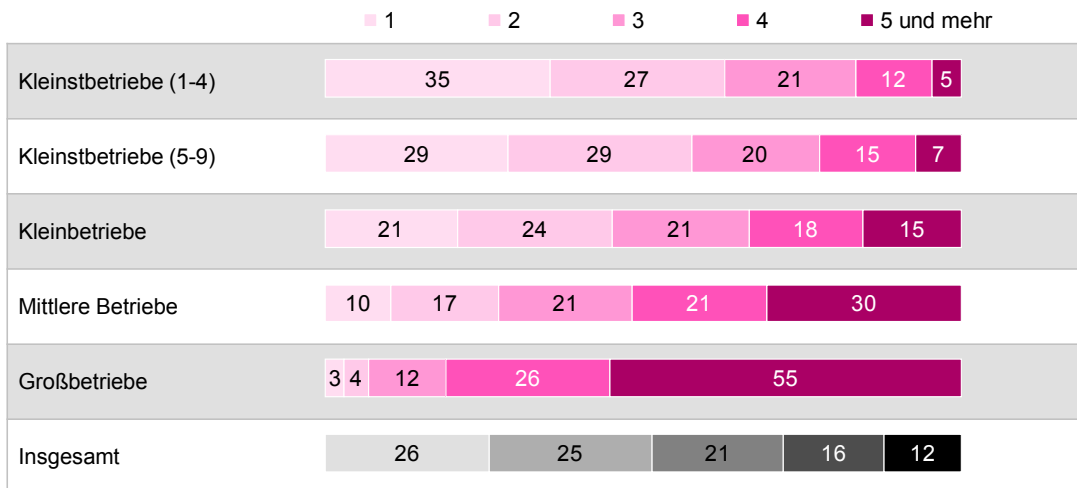
Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Weiterbildung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Die Vielfalt der genutzten Weiterbildungsformen nimmt mit der Betriebsgröße zu. Während sich weiterbildende Kleinstbetriebe mehrheitlich auf eine oder zwei mögliche Formen der Wissensvermittlung beschränken, nutzt die Mehrheit der größeren Betriebe eine breite Palette möglicher Weiterbildungsformen. Auch wenn die Vielfalt der genutzten Formen mit der Betriebsgröße zunimmt, ist beachtlich, dass immerhin 38 % aller weiterbildenden Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten auf drei, vier oder sogar fünf verschiedene Lernformen zurückgreifen (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Vielfalt der Lernformen nach Betriebsgrößenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Weiterbildung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Es lässt sich zusammenfassend feststellen: Kleinere Betriebe nutzen mangels eigener Möglichkeiten überwiegend externe Möglichkeiten der Weiterbildung. Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmer sind kleinere Betriebe somit in besonderem Maße auf das Vorhandensein externer Qualifizierungsangebote angewiesen, da sie ein Fehlen solcher im Gegensatz zu größeren Betrieben in der Regel nicht durch interne Weiterbildung kompensieren können. Dies verdeutlicht die hohe Bedeutung eines funktionierenden Systems beruflicher Weiterbildung außerhalb des Betriebs, eines auf den Bedarf der Betriebe zugeschnittenen Angebots an Qualifizierungsbausteinen.

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

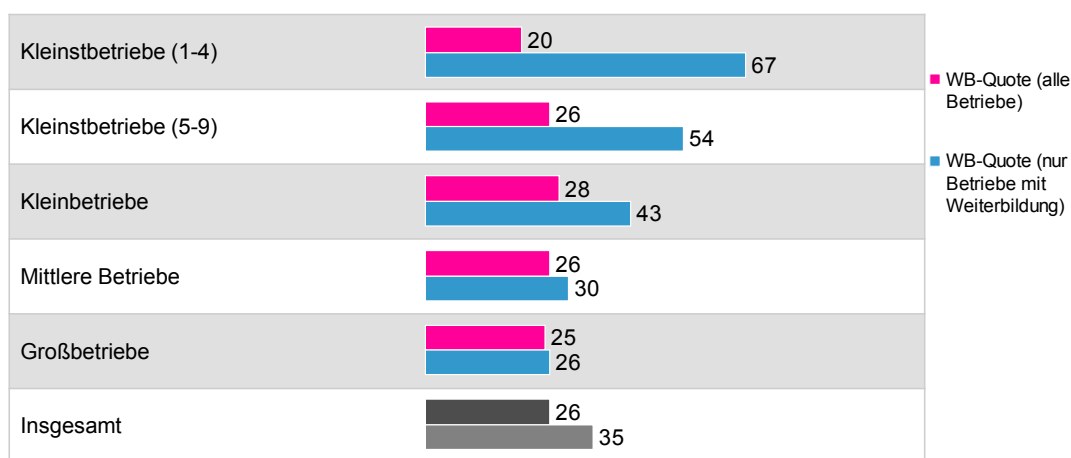
Neben der Ermittlung der Zahl der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, werden im IAB-Betriebspanel auch Angaben zur Zahl der Mitarbeiter, die an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im definierten Sinn (d. h. vollständige oder teilweise Freistellung oder Kostenübernahme) teilgenommen haben, erhoben.³⁹ Dies ermöglicht den Ausweis einer Weiterbildungsquote, die die Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer auf die Anzahl der Beschäftigten bezieht. Verwendet man dabei die Beschäftigten aller Betriebe als Bezugsgröße (und zwar unabhängig davon, ob diese weiterbilden oder nicht), so lag die Weiterbildungsquote bei 26 %. Rund ein Viertel aller Beschäftigten wurde somit im ersten Halbjahr 2010 vom Betrieb für den

³⁹ Um den unterschiedlichen innerbetrieblichen Zählweisen im Zusammenhang mit den Weiterbildungsaktivitäten der Mitarbeiter Rechnung zu tragen, erfasst das IAB-Betriebspanel die personenbezogenen Angaben entweder als Teilnehmerzahlen (also Personen) oder Teilnahmefälle (Mehrfachteilnahme je Person möglich). Für die Auswertungen werden die Teilnahmefälle in Teilnehmerzahlen umgerechnet. Alle Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr (vgl. zum Vorgehen z. B.: Egner 2002).

Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme teilweise oder vollständig freigestellt oder erhielt eine vollständige oder teilweise Erstattung von entstandenen Weiterbildungskosten. Damit bewegte sich die Reichweite von betrieblich unterstützter Weiterbildung auf dem Niveau des Krisenjahres 2009, in dem diese gegenüber dem Vorjahr um rund 2 Prozentpunkte gesunken war.

Im Gegensatz zum Angebot an Weiterbildung gibt es bei der Weiterbildungsquote zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen kaum Unterschiede. Lediglich die Gruppe der Kleinstbetriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten weist mit 20 % eine geringere Weiterbildungsquote als die übrigen Betriebsgrößenklassen auf. Die bei kleineren Betrieben ähnlich hohe Weiterbildungsquote ist beachtlich, wenn man bedenkt, dass diese Quote sich auf die Beschäftigten aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse bezieht. Wie gezeigt, bot bei Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten nur einer von vier Betrieben seinen Beschäftigten Weiterbildung an, bei größeren Betrieben war dies dagegen bei fast jedem Betrieb der Fall. Berücksichtigt man dagegen nur jene Betriebe, die im beobachteten Zeitraum Weiterbildung für ihre Beschäftigten anboten, dann zeigt sich, dass die Weiterbildungsquote in kleineren weiterbildenden Betrieben sehr viel höher ist als in größeren weiterbildenden Betrieben (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2010 nach Betriebsgrößenklassen



Angaben in Prozent

*Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Weiterbildung,

**Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten in Betrieben mit Weiterbildung

Basis: Alle Betriebe bzw. alle Betriebe mit Weiterbildung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Es lässt sich festhalten: Kleinere Betriebe bilden zwar seltener weiter als größere Betriebe, der Anteil von Mitarbeitern mit Weiterbildung ist aber ähnlich hoch. Im Gegensatz zu größeren Betrieben beschränken sich weiterbildende kleinere Betriebe hierbei jedoch auf nur wenige Formen der Wissensvermittlung, während größere Betriebe eine breite Palette möglicher Weiterbildungsformen nutzen.

8 Investitionen und Innovationen

Die Zukunft der deutschen Wirtschaft hängt entscheidend von der Innovationsfähigkeit ihrer Betriebe ab. Innovationen ermöglichen es, Wettbewerbsvorteile zu erzielen, indem neue oder verbesserte Produkte ins Sortiment aufgenommen oder neue Verfahren angewendet werden, die zu einer Reduktion der Herstellungskosten führen. Die Einführung von Innovationen ist aber mit Investitionen verbunden. Führt die geringe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von kleineren und eigentümergeführten Betrieben zu niedrigeren Investitionen und Innovationen?

8.1 Innovationen

Neben den Verfahrensinnovationen – die Einführung von verbesserten Prozessen oder Verfahren – unterscheidet das IAB-Betriebspanel drei verschiedene Typen der Produktinnovation:⁴⁰

- a) Weiterentwicklungen: Ein Produkt oder eine Leistung wird verbessert oder weiterentwickelt, das bzw. die bereits vorher vom Betrieb angeboten wurde.
- b) Sortimentserweiterung: Betriebe nehmen ein Produkt oder eine Leistung neu ins eigene Sortiment auf, das bzw. die auf dem Markt bereits existiert, aber selbst bisher noch nicht hergestellt wurde.
- c) Marktneuheit: Ein völlig neues Produkt oder eine völlig neue Leistung wird auf den Markt gebracht, das bzw. die bisher auf dem gesamten Markt noch nicht existiert.

Die genannten Strategien für Produktinnovationen schließen sich gegenseitig nicht aus. So kann z. B. ein Betrieb, der sein Produkt verbessert, gleichzeitig auch sein Sortiment um ein weiteres Produkt erweitern oder ein völlig neues Produkt auf den Markt bringen. Betrachtet man alle Innovationsarten, so führten im Geschäftsjahr 2009 – wie oben bereits erläutert – 39 % aller Betriebe mindestens eine der drei genannten Produktinnovationen durch. Verfahrensinnovationen wurden dagegen lediglich von 12 % der Betriebe durchgeführt.

Unter den Produktinnovationen kommen Marktneuheiten am seltensten vor. Im Geschäftsjahr 2009 führten 7 % der Betriebe ein völlig neues Produkt oder eine völlig neue Dienstleistung ein. Diese Innovationsstrategie ist für den Betrieb i. d. R. mit höheren Investitionen verbunden und mit dem höchsten Risiko, dass sich das neue Produkt am Markt nicht durchsetzt. Andererseits eröffnen sich bei gelungener Markteinführung eines völlig neuen Produkts auch die größten Perspektiven. Die Weiterentwicklung von bestehenden Produkten und Dienstleistungen sowie Sortimentserweiterung mit bereits bestehenden Produkten und Dienstleistungen sind meistens mit geringeren Kosten und einem weitgehend kalkulierbaren Risiko ver-

⁴⁰ Die Fragen zu Produkt- und Verfahrensinnovationen beziehen sich jeweils auf das letzte Geschäftsjahr, im vorliegenden Bericht also auf das Geschäftsjahr 2009. In früheren Befragungswellen bis einschließlich Welle 2007 bezogen sich die Fragen zu Innovationen jeweils auf die letzten zwei Jahre. Aufgrund der unterschiedlichen Beobachtungszeiträume lassen sich die Daten bis Welle 2007 nicht mit denen ab 2008 vergleichen.

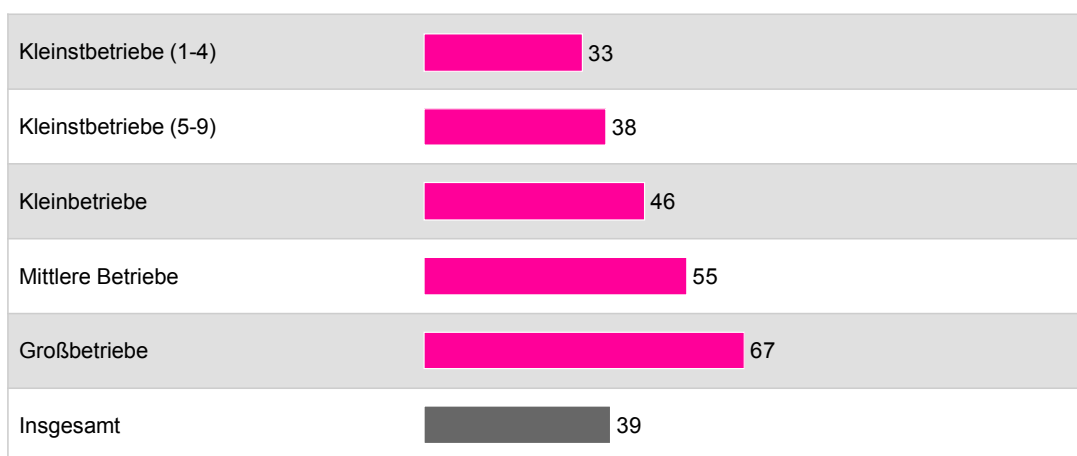
bunden. Es ist daher naheliegend, dass diese Innovationsstrategien häufiger von Betrieben eingesetzt werden als die Einführung von Marktneuheiten. 31 % aller Betriebe entwickelten im Geschäftsjahr 2009 ein Produkt oder eine Dienstleistung weiter. 21 % aller Betriebe nahmen ein Produkt oder eine Leistung neu ins eigene Sortiment auf, das bzw. die auf dem Markt bereits existiert, aber selbst bisher noch nicht hergestellt wurde.

Es stellt sich die Frage, welche Betriebe Produktinnovationen durchführen und welche nicht. Im Wesentlichen zeigen sich über alle drei Produktinnovationsstrategien die gleichen Muster, weswegen bei den folgenden Ausführungen die drei Strategien zusammen ausgewertet werden.

Mittlere Betriebe und Großbetriebe sind produktinnovativer

Besonders deutlich wird der Zusammenhang mit der Betriebsgröße (vgl. Abbildung 47). So führten 33 % aller Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten Produktinnovationen durch, bei den mittleren Betrieben waren es 55 % und bei den Großbetrieben 67 %. Dieser Größenklasseneffekt ist zu erwarten, weil mit zunehmender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit steigt, dass innerhalb eines Jahres der Betrieb z. B. bereits bestehende Produkte oder Dienstleistungen weiterentwickelt und verbessert.

Abbildung 47: Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen nach Betriebsgrößenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

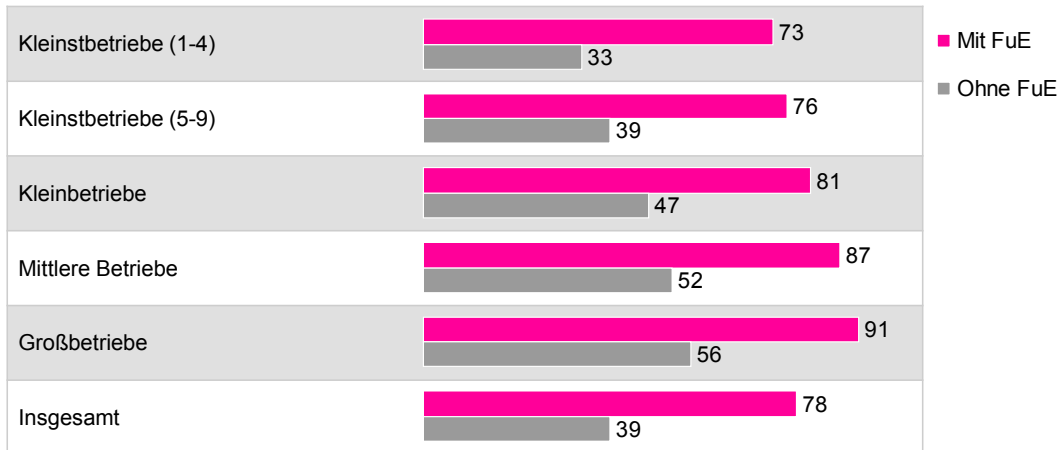
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Betriebe mit FuE-Aktivitäten sind produktinnovativer

Aktivitäten in Forschung und Entwicklung (FuE) sollten prinzipiell zu neuen oder verbesserten Produkten oder Dienstleistungen führen. In der Tat führen in jeder Größenklasse Betriebe mit FuE-Aktivitäten häufiger Produktinnovationen durch als

Betriebe ohne FuE-Aktivitäten (vgl. Abbildung 48).⁴¹ Sogar bei den wenig produktinnovativen Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten liegt der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen bei 73 %, wenn sich der Betrieb mit FuE beschäftigt. Bei den entsprechenden Kleinstbetrieben ohne FuE-Aktivitäten liegt der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen dagegen lediglich bei 33 %.

Abbildung 48: Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in Abhängigkeit von FuE-Aktivitäten



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Dabei spielen FuE-Aktivitäten nicht für alle Arten von Produktinnovationen die gleiche Rolle. Sie sind vor allem für die Weiterentwicklungen von Produkten oder Dienstleistungen relevant. 74 % der Betriebe mit FuE-Aktivitäten führten solche Weiterentwicklungen durch, bei Betrieben ohne FuE-Aktivitäten waren es lediglich 32 %. Dieser Effekt ist keineswegs auf die Großbetriebe beschränkt, sondern zeigt sich auch in kleineren Betrieben sehr deutlich. Ähnlich sieht es bei der Einführung von völlig neuen Produkten oder Dienstleistungen aus. Während 25 % der Betriebe mit FuE-Aktivitäten eine Marktneuheit einführten, waren es bei den Betrieben ohne FuE-Aktivitäten nur 6 %. Auch hier zeigt sich der Effekt wieder in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse. So führte z. B. in der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten mit einem Anteil von 6 % nur eine Minderheit eine Marktneuheit ein; beschäftigten sich Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten jedoch mit Forschung und Entwicklung, so stieg der Anteil der Betriebe mit Marktneuheiten auf ganze 28 %. Bei den Sortimentserweiterungen hingegen spielen FuE-Aktivitäten der Betriebe offensichtlich nur eine geringe Rolle. Das ist nachvollziehbar, da das Produkt oder die Dienstleistung ja bereits auf dem Markt existiert. Für eine erfolgreiche Sortimentserweiterung ist eher die Erneuerung und Anpassung der innerbetriebli-

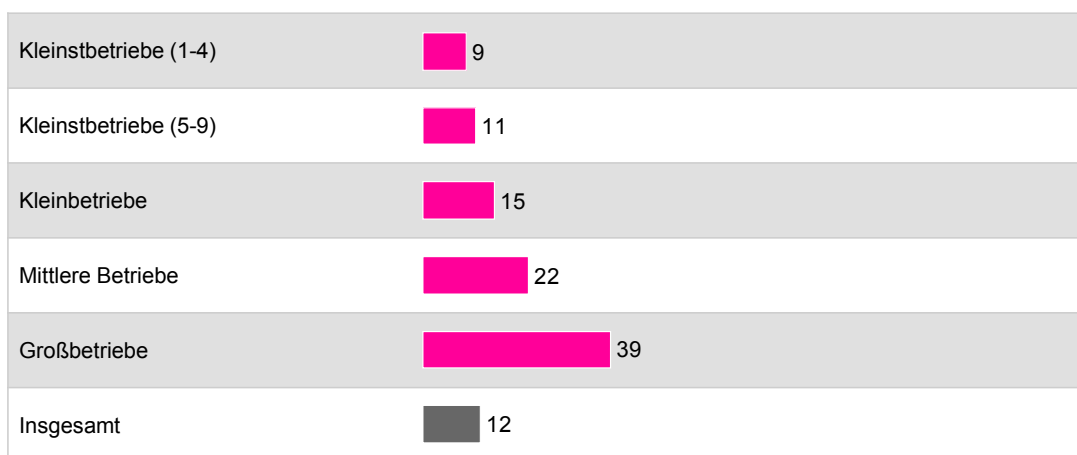
⁴¹ Die Frage nach der Beschäftigung der Betriebe mit FuE wird im Fragebogen turnusgemäß alle zwei Jahre gestellt. Zuletzt war die Frage im Fragebogen der Welle 2009 enthalten, so dass sich die Auswertungen zu FuE auf die Erhebung 2009 beziehen.

chen Produktionstechnologie und die Entwicklung geeigneter Absatzstrategien relevant.

Verfahrensinnovationen: Ebenfalls große Abhängigkeit von Betriebsgröße und FuE-Aktivitäten

Ganz ähnliche Zusammenhänge sieht man bei Betrachtung der Verfahrensinnovationen. Wie oben bereits erwähnt, führten insgesamt 12 % aller Betriebe Verfahren ein, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessern. Auch hier steigt der Anteil mit der Betriebsgröße (vgl. Abbildung 49). Unter den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten führten im Geschäftsjahr 2009 lediglich 9 % eine Verfahrensinnovation durch. Dieser Wert steigt kontinuierlich mit der Betriebsgröße. Unter den Großbetrieben entwickelten 39 % Verfahren zur Verbesserung des Produktionsprozesses. Dieses Ergebnis ist nicht so überraschend. Größere Betriebe sind komplexer organisiert, es laufen i. d. R. mehrere Produktstränge parallel und es existieren mehrere Verfahrensvorgänge. Somit steigt mit der Größe der Betriebe die Wahrscheinlichkeit, dass wenigstens eines der Verfahren weiterentwickelt wird. Auch bei den Verfahrensinnovationen zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang mit den FuE-Aktivitäten der Betriebe. Während 36 % der Betriebe mit FuE-Aktivitäten Verfahrensinnovationen durchführten, waren es bei den Betrieben ohne FuE lediglich 11 %. Unabhängig davon, ob es sich um Produkt- oder um Verfahrensinnovationen handelt: Größere Betriebe sind innovationsaktiver als kleinere. Abgesehen von der Betriebsgröße beeinflussen die FuE-Aktivitäten eines Betriebes sein Innovationsverhalten maßgeblich.

Abbildung 49: Anteil der Betriebe mit Verfahrensinnovationen



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Innovationsaktivitäten in Abhängigkeit von der Geschäftsleitung und Betriebsform

Manager- und gemischt geführte Betriebe führten häufiger Produkt- und Verfahrensinnovationen durch als eigentümergeführte Betriebe, allerdings sind die Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne FuE-Aktivitäten deutlich größer. Darüber hin-

aus zeigen sie sich auch nicht über alle Betriebsgrößen gleichermaßen. Unterschiede zeigen sich auch in der Betrachtung der Innovationsaktivitäten nach der Betriebsform. Am innovativsten sind Zentralen und Hauptverwaltungen. 52 % dieser Betriebe führten Produktinnovationen durch und 22 % Verfahrensinnovationen. Somit liegen sie bei beiden Innovationsarten über den Durchschnittswerten von 39 bzw. 12 %. Niederlassungen und Filialen, die vermutlich häufig die Empfänger solcher Innovationsbestrebungen der Zentralen sind, weisen ebenfalls etwas höhere Werte als der Durchschnitt auf (43 bzw. 16 %). Der Großteil der Betriebe wird als eigenständiges Unternehmen geführt (siehe auch Kapitel 2). Diese Betriebe sind mit 38 % Produktinnovationen und 11 % Verfahrensinnovationen am wenigsten innovativ. Da eigenständige Unternehmen die vorherrschende Betriebsform sind, wird auch der Durchschnittswert der Innovationstätigkeit von diesen Betrieben geprägt.

Innovationen haben das Ziel, den Absatz zu steigern, interne Abläufe zu rationalisieren oder Herstellungskosten zu reduzieren. Häufig sind sie jedoch zunächst mit gewissen Investitionskosten verbunden. So zeigt sich, dass 48 % der investierenden Betriebe Produktinnovationen durchführen, aber lediglich 29 % der nicht investierenden Betriebe. Ähnlich verhält es sich mit Verfahrensinnovationen: 16 % der investierenden Betriebe führten Verfahrensinnovationen durch, aber lediglich 7 % nicht investierender Betriebe. Investitionen und Innovationen stehen also in einem engen Zusammenhang miteinander.

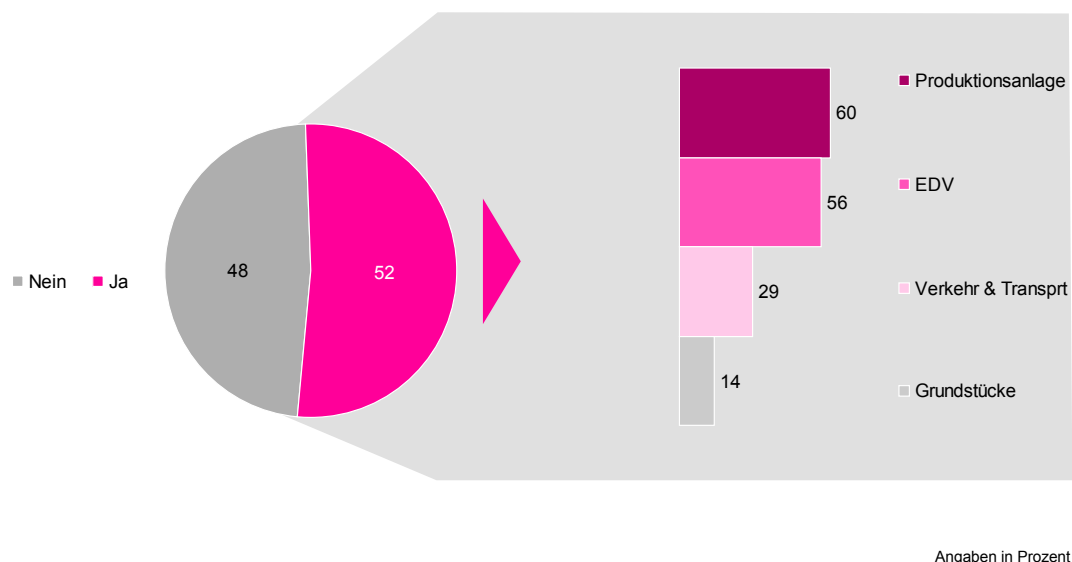
8.2 Investitionen

Investitionen sind ein wichtiger Indikator für die gesamtwirtschaftliche Lage. Wachstumsphasen in Deutschland waren immer auch von wachsenden Investitionsaktivitäten der Betriebe begleitet (vgl. Bechmann et al. 2010). Dies zeigt sich auch an den aktuellen Zahlen. Sowohl der Anteil der investierenden Betriebe als auch deren Investitionsintensität waren im Krisenjahr 2009 deutlich niedriger als im Jahr 2008, das bis zum Einbruch im Herbst noch von einer positiven wirtschaftlichen Lage geprägt war. Ein Betrieb, der investiert, betrachtet seine zukünftige wirtschaftliche Entwicklung positiv. Er geht normalerweise davon aus, dass seine Investitionen mehr Erträge einbringen als sie ihn an Aufwendungen kosten und dass am Schluss für den Betrieb ein Gewinn übrig bleibt. So erwarten Betriebe, die im Geschäftsjahr 2009 investiert haben, eine bessere Entwicklung des Geschäftsvolumens als Betriebe, die nicht investiert haben. Während investierende Betriebe von einer durchschnittlichen Steigerung des Geschäftsvolumens um 2,8 % ausgehen, erwarten nicht investierende Betriebe lediglich eine Steigerung um 1,2 %. Darüber hinaus sind Investitionen nicht nur Indikator, sondern – neben dem privaten Konsum – auch Grundlage für ein stabiles Wirtschaftswachstum. Die Investitionen der Betriebe tragen dazu bei, dass gesamtwirtschaftlich die Nachfrage nach Sachgütern steigt.

Investitionsbereitschaft nimmt mit steigender Betriebsgröße zu

Im Geschäftsjahr 2009 haben 52 % aller Betriebe investiert.⁴² Am häufigsten wurde in Produktionsanlagen und Betriebs- und Geschäftsausstattung investiert, dicht gefolgt von EDV, Informations- und Kommunikationstechnik. Am seltensten wurde in Grundstücke und Gebäude investiert (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50: Anteil der Betriebe mit Investitionen und Investitionsart 2009



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

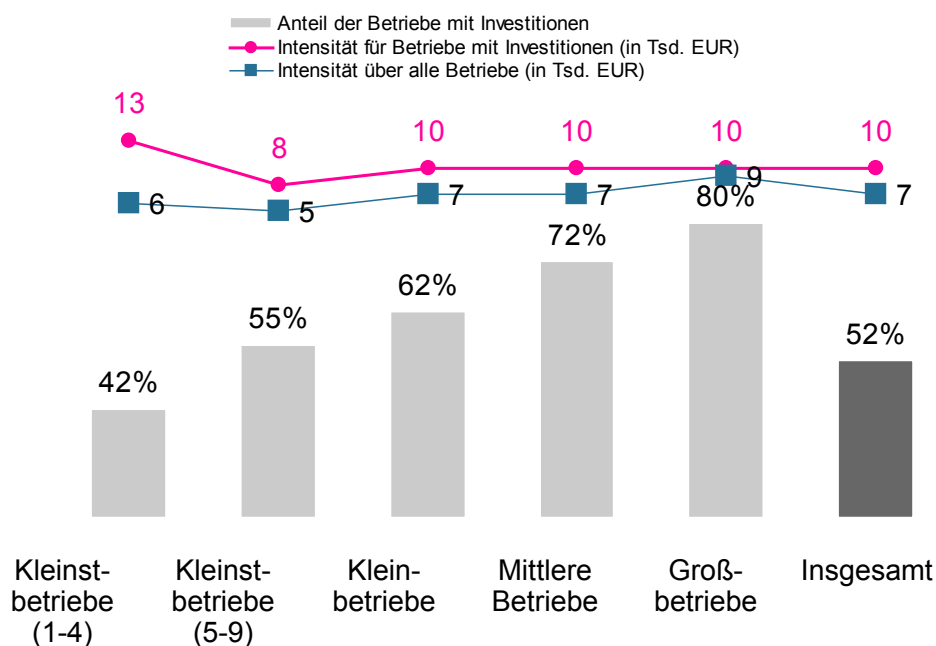
Ob ein Betrieb investiert oder nicht, hängt stark von der Betriebsgröße ab. Während 80 % aller Großbetriebe im Geschäftsjahr 2009 investiert haben, waren es bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten lediglich 42 % (vgl. Abbildung 51). Dies ist – zumindest zum Teil – dadurch erklärbar, dass in einem kleineren Betrieb seltener Investitionen notwendig sind als in einem Großbetrieb. Ist z. B. jeder Mitarbeiter eines Betriebes mit einem PC ausgestattet, so wird es anders als in Kleinstbetrieben in einem Großbetrieb jedes Jahr einige Mitarbeiter geben, die einen neuen PC benötigen. Über alle Betriebsgrößenklassen hinweg zeigt sich eine Investitionsintensität von 7 Tsd. € pro Vollzeitbeschäftigtem (vgl. Abbildung 51).⁴³ Auch hier werden die Unterschiede zwischen den verschiedenen Betriebsgrößen deutlich: Während Großbetriebe rund 9 Tsd. € pro Vollzeitäquivalent investieren, sind es bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten 6 Tsd. €. Schließt man bei der Berechnung der Investitionsintensität alle Betriebe ohne Investitionen aus, erhöht

⁴² Das IAB-Betriebspanel erhebt Informationen zu Investitionen für das vergangene Geschäftsjahr. In der Regel ist das vergangene Geschäftsjahr das abgelaufene Jahr vor dem Erhebungsjahr.

⁴³ Die Investitionsintensität ergibt sich aus dem Investitionsvolumen je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten). Zur Ermittlung der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten werden Teilzeitbeschäftigte unter Berücksichtigung ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

sich die Investitionsintensität z. T. sehr deutlich. So steigt die Investitionsintensität der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten von 6 Tsd. € auf 13 Tsd. €. Die Investitionsintensitäten der anderen Betriebsgrößen schwanken zwischen 8 und 10 Tsd. €. Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten investieren zwar mit einem Anteil von 42 % am seltensten, wenn sie aber investieren, dann pro Kopf deutlich mehr als Betriebe mit 5 Beschäftigten und mehr. Die im Schnitt geringere Investitionsintensität kleinerer Betriebe nach der üblichen Berechnung ist also keine Folge generell geringerer Investitionen pro Beschäftigtem, sondern sie ist auf den hohen Anteil von Betrieben in den unteren Betriebsgrößen zurückzuführen, die überhaupt nicht investiert haben.

Abbildung 51: Investitionsbereitschaft der Betriebe 2009



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Ein interessantes Bild zeigt sich bei der Betrachtung der Investitionsaktivitäten nach der Art der Geschäftsleitung. Im Schnitt investieren eigentümergeführte Betriebe mit einem Anteil von jeweils 52 % gleich häufig. Bei genauerer Betrachtung über die verschiedenen Betriebsgrößen wird aber deutlich, dass manageregeführte kleinere Betriebe seltener investieren als eigentümergeführte kleinere Betriebe. In mittleren Betrieben und in Großbetrieben hat dagegen die Art der Geschäftsleitung keinen Einfluss auf das Investitionsverhalten im Sinne von Investitionshäufigkeit. Allerdings unterscheiden sich diese beiden Betriebstypen deutlich danach, in welchem Umfang investiert wird. Über alle Betriebsgrößen hinweg investieren manageregeführte Betriebe deutlich mehr als eigentümergeführte Betriebe.

Erweiterungsinvestitionen: Keine nennenswerten Unterschiede in den unterschiedlichen Betriebsgrößen

Von besonderer Bedeutung sind die Erweiterungsinvestitionen. Sie werden mit dem Ziel der Expansion des Betriebes getätigt. Führt ein Betrieb Erweiterungsinvestitionen durch, so ist dies in besonderem Maße ein Indikator dafür, dass er seinen Absatz steigern möchte. Erweiterungsinvestitionen sollten sich in einem Umsatzwachstum und häufig auch in einem Beschäftigungszuwachs niederschlagen. Im Geschäftsjahr 2009 flossen durchschnittlich 37 % des gesamten Investitionsvolumens in Erweiterungsinvestitionen. Dabei gab es keine größeren Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größenklassen oder eigentümer- und managergeführten Betrieben. Zwei Betriebstypen weisen aber einen etwas höheren Anteil an Erweiterungsinvestitionen auf: Bei managergeführten Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten lag der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen bei 47 % und bei eigentümergeführten Großbetrieben bei 53 %. Managergeführte Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten und eigentümergeführte Großbetriebe sind offensichtlich stärker auf Erweiterung und Expansion ausgerichtet als andere Betriebe.

Investitionsbereitschaft auf der betriebsindividuellen Ebene im Zeitverlauf

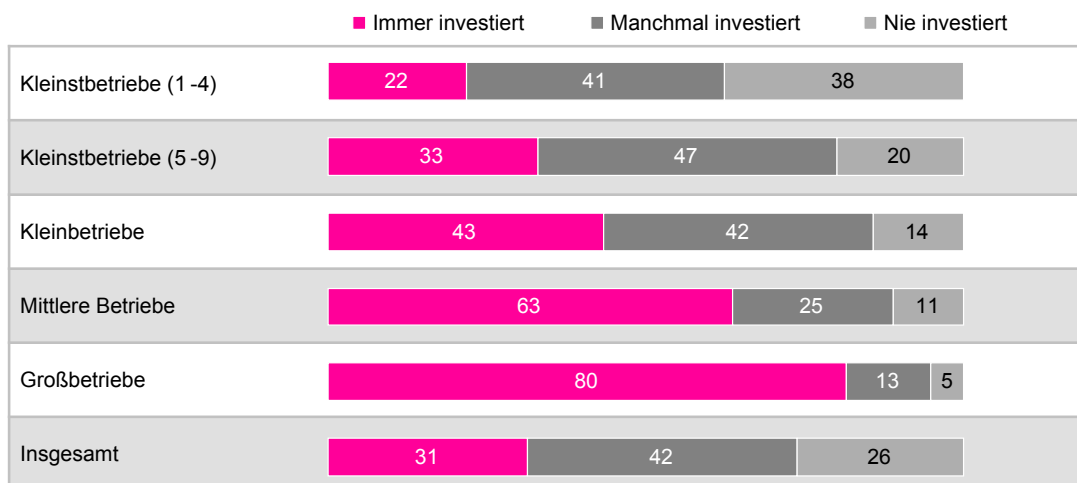
Investitionen sind neben den oben erwähnten, positiven gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen v. a. auch für den Betrieb selbst und seine technische Ausstattung von sehr großer Bedeutung. Wie bereits oben erwähnt, haben im Geschäftsjahr 2009 52 % aller Betriebe investiert. 48 % aller Betriebe haben dagegen in diesem Jahr keine Investition getätigt. Bei kleineren Betrieben ist es nachvollziehbar, dass nicht in jedem Jahr Investitionen anfallen. Aber auch bei größeren Betrieben kann es Jahre geben, in denen entweder kein Investitionsbedarf bestand oder aufgrund der wirtschaftlichen Lage Investitionen aufgeschoben wurden. Von daher stellt sich nun die Frage, ob diese Betriebe jeweils nur ein Jahr oder bereits seit mehreren Jahren nicht mehr investieren. Möglicherweise gibt es einen Investitionsstau, da notwendige Investitionen über einen längeren Zeitraum unterlassen wurden. Um diese Frage zu untersuchen, wird eine Längsschnittauswertung durchgeführt.⁴⁴ Es sollen Betriebe identifiziert werden, die über einen Zeitraum von drei Jahren

⁴⁴ Die Durchführung einer Längsschnittanalyse ist an die Berechnung von sogenannten Längsschnittfaktoren gebunden. Aus methodischen Gründen liegen Längsschnittfaktoren zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht für das aktuelle Befragungsjahr vor. Aus diesem Grund bezieht sich die durchgeführte Längsschnittanalyse auf die Erhebungswellen 2007 bis 2009. In die Untersuchung wurden alle Betriebe einbezogen, die von 2007 bis 2009 bestanden haben bzw. in dieser Zeit neu gegründet wurden. Für die Analyse wurden zudem nur solche Betriebe ausgewählt, bei denen in jedem Jahr vollständige Angaben zur betreffenden Investitionsfrage vorlagen. Betriebe, die in den betrachteten Jahren diese Frage mindestens einmal nicht beantwortet haben, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Die resultierende Betriebsbasis ist daher deutlich kleiner als die Basis der jährlichen Querschnittsanalysen. Die ermittelten Werte der Längsschnittanalyse ergänzen die Ergebnisse zu Investitionsfragen der Querschnittuntersuchung.

- ~ kontinuierlich, also in jedem Jahr, investiert haben
- ~ mindestens in einem der drei Jahre investiert haben
- ~ nie, also in keinem dieser drei Jahre, investiert haben.

Betrachtet man die Jahre 2006 bis 2008 jeweils einzeln, so liegt der Anteil der nicht investierenden Betriebe pro Jahr zwischen 47 und 49 % . Dagegen verringert sich der Anteil der Betriebe, die im beobachteten Drei-Jahres-Zeitraum niemals investiert haben, auf 26 %. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich der Beobachtungszeitraum auf die Jahre 2006 bis 2008 bezieht, also eine Periode, die deutlich durch einen wirtschaftlichen Aufschwung gekennzeichnet war. In anderen Zeiträumen werden die Unterschiede wohl nicht ganz so stark ausfallen. Es zeigen sich beträchtliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Betriebsgrößen. Bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten gibt es auch über den Drei-Jahres-Zeitraum 38 % der Betriebe, die nie investiert haben, bei den Großbetrieben sind es dagegen lediglich 5 % (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52: Investierende Betriebe im Zeitraum 2006 bis 2008



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe⁴⁵

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2009

⁴⁵ Sofern die Summe der Einzelwerte nicht 100 % ergibt, ist dies durch fehlende Angaben bei den Investitionstätigkeiten erklärbar.

Bei den Großbetrieben kann die alleinige Betrachtung des Anteils der investierenden Betriebe nicht viel Aufschluss darüber geben, ob die notwendigen Investitionen getätigt wurden – entscheidend ist hier auch noch die Höhe der Investitionen, da es in einem Großbetrieb sehr unwahrscheinlich ist, dass in einem Drei-Jahres-Zeitraum keine einzige Investition getätigt werden muss. Beachtlich ist das Ergebnis bei den Kleinbetrieben. Lediglich 14 % dieser Betriebe gaben an, im genannten Drei-Jahres-Zeitraum nie investiert zu haben. 85 % haben dagegen in diesem Zeitraum investiert – entweder jährlich oder zumindest einmal. 43 % aller Kleinbetriebe haben sogar jährlich investiert. Die Folgen des langjährigen Investitionsverhaltens lassen sich deutlich am technischen Stand ablesen. Während Betriebe, die in den drei Jahren nie investiert haben, ihre technische Ausstattung mit 2,4 benoten, bewerten Betriebe, die jährlich investiert haben, ihren technischen Stand mit der Note 2,0.⁴⁶

Finanzierung von Investitionen

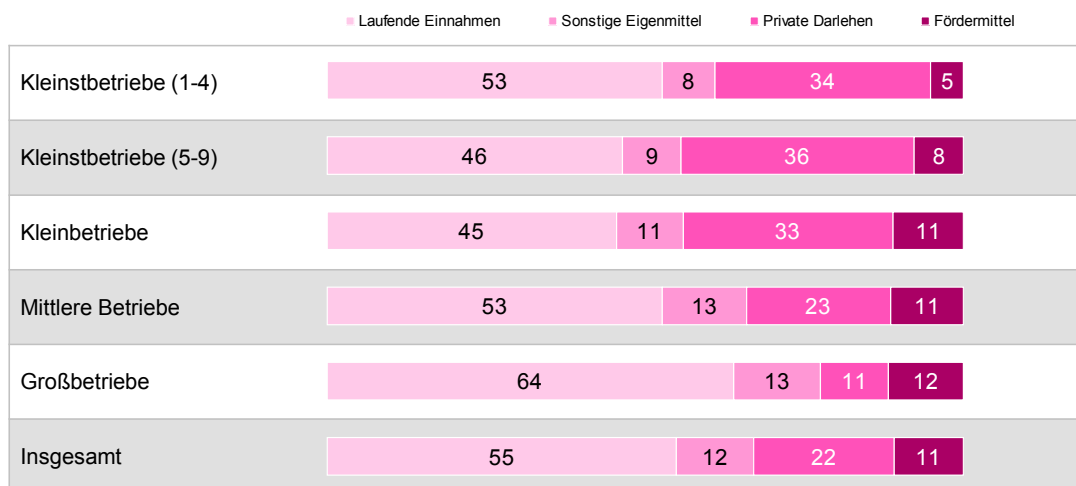
Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die für Investitionen notwendigen finanziellen Mittel aufzubringen. Betriebe können Investitionen etwa aus Eigenmitteln wie laufenden Einnahmen oder Kapitalerhöhungen z. B. über die Aufnahme neuer Gesellschafter oder Aktienemissionen bestreiten, aus privaten Darlehen von Banken, Kreditgenossenschaften, Sparkassen oder Unternehmen oder aus Fördermitteln wie Investitionszulagen und -zuschüssen oder Krediten öffentlicher Banken. Die Art der Finanzierung von Investitionen ist für den Betrieb nicht unerheblich. Betriebe, die Investitionen zu großen Teilen aus laufenden Einnahmen finanzieren, haben für gewöhnlich einen größeren Handlungsspielraum als Betriebe, die Investitionen fremdfinanzieren. Umgekehrt ermöglicht etwa die Aufnahme eines Darlehens für Betriebe überhaupt erst Investitionen in größerem Umfang, wenn sie nicht aus laufenden Einnahmen finanziert werden können.

Investitionen werden zu etwa 70 % aus Eigenmitteln finanziert, zu etwa 10 % aus Fördermitteln und zu etwa 20 % über private Darlehen.⁴⁷ Dabei zeigen sich klare Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und der Art der Geschäftsleitung. Während Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten 34 % ihrer Investitionen über Fremdkapital finanzieren, sinkt der Fremdkapitalanteil stetig mit der Betriebsgröße. Großbetriebe mussten nur noch für 11 % ihrer Investitionen ein privates Darlehen aufnehmen. Ebenso sichtbar wird der Unterschied zwischen eigentümergeführten und managergeführten Betrieben. Während in eigentümergeführten Betrieben 36 % der Investitionen durch private Darlehen finanziert wurden, waren es in managergeführten Betrieben nur noch 16 % (vgl. Abbildung 53).

⁴⁶ Der technische Stand der Betriebe wird aufgrund einer Selbsteinschätzungsfrage gemessen. Die Betriebe sollen die Einschätzung des technischen Stands ihrer Betriebs- und Geschäftsausstattung auf einer Skala von 1 bis 5 angeben, wobei 1 „auf dem neuesten Stand“ bedeutet und 5 „völlig veraltet“.

⁴⁷ Die Frage wurde in der Erhebungswelle 2008 gestellt. Die Daten beziehen sich somit auf das Geschäftsjahr 2007.

Abbildung 53: Finanzierung von Investitionen



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Angabe zu Investitionen und Summe der angegebenen Finanzierungsmittel gleich 100 % +/- 1%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Diese Unterschiede hängen sehr stark damit zusammen, dass managergeführte Betriebe, aber auch viele größere eigentümergeführte Betriebe i. d. R. als GmbH oder AG geführt werden und somit die Möglichkeit haben, Eigenkapital durch Kapitalerhöhungen über Unternehmensverbund, Gesellschafter, Beteiligungsgesellschaften oder Aktienemissionen zu gewinnen. So werden bei managergeführten Betrieben 18 % der Investitionen über derartige Eigenmittel finanziert. Diese Mittel erhöhen das Eigenkapital und verringern die Notwendigkeit, teuer zu finanzierende Kredite aufzunehmen. Allerdings muss bei solchen Eigenmitteln bedacht werden, dass durch diese besondere Kapitalerhöhung auch das Mitbestimmungsrecht bisheriger betriebsfremder Personen steigt.

Größere Betriebe haben auch ganz offensichtlich einen besseren Zugang zu Fördermitteln. Bei Kleinstbetrieben liegt der Fördermittelanteil deutlich unter dem Durchschnitt von 11 %. Ab einer Betriebsgröße von 10 Beschäftigten liegt der Fördermittelanteil dann jedoch relativ konstant bei 11 bis 12 %. Dies liegt möglicherweise daran, dass Förderangebote nicht auf kleinere Betriebe zugeschnitten sind oder diese häufig nicht die Ressourcen haben, sich über bestehende Fördermöglichkeiten zu informieren und diese zu beantragen.

Über alle Betriebe betrachtet wird der Großteil der Investitionen zwar aus Eigenkapital finanziert, die benötigten Kredite sind aber von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich. Vor allem kleinere Betriebe unter 49 Beschäftigten haben einen höheren Fremdkapitalbedarf, aber auch noch mittlere Betriebe müssen Investitionen zu einem höheren Anteil durch private Darlehen finanzieren. Da eine Eigenkapitalfinanzierung von Investitionen bei kleineren und mittleren Betrieben deutlich seltener erfolgt, ist deren Ausgangsbasis im Vergleich zu den Großbetrieben schlechter.

Wird einem kleineren Betrieb etwa Kredit nicht gewährt, so kann dies wegen der geringeren Eigenkapitaldecke u. U. dazu führen, dass geplante Investitionen nicht durchgeführt werden können.

Veränderte Investitionsplanungen und Kreditschwierigkeiten der Betriebe

Einmal geplante Investitionen müssen nicht zwangsläufig in die Realität umgesetzt werden. Das wirtschaftliche Umfeld kann sich dramatisch verschlechtert haben, weshalb der einzelne Betrieb nicht mehr davon ausgeht, dass sich die Investition in der Zukunft rentieren wird. Es ist aber auch möglich, dass der Betrieb Schwierigkeiten hat, die für die Investition notwendigen finanziellen Mittel aufzubringen, weshalb er die Investition verschiebt oder ganz aufgibt. Mit einem Anteil von 12 % haben im Jahr 2010 etwas weniger Betriebe als im Vorjahr ihre ursprünglichen Investitionsplanungen verändert. Deutlich gesunken ist dagegen der Anteil der Betriebe, die ihre Investitionsplanungen aufgrund der Krise verändert haben. Je größer der Betrieb, desto häufiger werden Investitionsplanungen geändert. Dies ist plausibel, da große Betriebe auch mehr bzw. häufiger investieren. Zusätzlich fällt auf, dass in den Großbetrieben deutlich mehr als die Hälfte (58 %) aller Investitionsvorhaben krisenbedingt erfolgte – wohingegen die Finanz- und Wirtschaftskrise in den kleineren und mittleren Betrieben einen nicht so großen Einfluss auf die Investitionsplanungen hatte (44 bis 46 %). Wenn Änderungen bei den Investitionsplanungen vorgenommen werden, dann ist dies nicht zwingend mit Investitionsrückgängen verbunden. Es gibt auch Betriebe, die das Investitionsvolumen erhöhen wollen. 2010 waren dies 37 % aller Betriebe mit veränderten Investitionsplanungen. Im Vergleich zum Vorjahr hat ein größerer Anteil von Betrieben eine Erhöhung des Investitionsvolumens vorgenommen.

Besonders relevant ist nun die Frage, warum Betriebe ihr ursprünglich geplantes Investitionsvolumen verringern oder ihre Investitionen ganz zurückstellen. Geschieht dies, weil der Betrieb aufgrund seiner aktuellen wirtschaftlichen Lage annimmt, dass es besser ist, seine Investitionsplanungen zu ändern – etwa weil es bei der Beschaffung von Fremdkapital Schwierigkeiten gab? In 21 % der Fälle, in denen Investitionen zurückgestellt oder verringert wurden, war dies auf Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital zurückzuführen. Dabei waren bei Großbetrieben, die ja besonders häufig ihre ursprünglichen Investitionsplanungen veränderten, lediglich in 12 % aller Fälle Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital verantwortlich. Je kleiner ein Betrieb ist, desto häufiger sind Kreditschwierigkeiten der ausschlaggebende Grund für die Zurückstellung von Investitionen. Bei den Kleinstbetrieben war dies bei 23 % der Grund. Mit zunehmender Betriebsgröße gibt es also ein geringeres Problem bei der Kreditvergabe. Wie obige Auswertungen der Finanzierung von Investitionen gezeigt haben, müssen kleinere Betriebe einen höheren Anteil ihrer Investitionen durch private Darlehen finanzieren. Ihr Eigenkapitalanteil ist geringer; dies ist ein wichtiges Kriterium der Banken zur Beurteilung der Kreditwürdigkeit. Möglicherweise liegt hierin ein wichtiger Punkt für die häufigeren Kreditschwierigkeiten kleinerer und mittlerer Betriebe.

Prozentuiert auf alle Betriebe, also nicht nur auf Betriebe, die Investitionen zurückgestellt haben, zeigt sich aber, dass es sich hier um kein weitverbreitetes Problem handelt. Lediglich 3 % aller Betriebe waren 2010 überhaupt von Schwierigkeiten bei der Fremdkapitalbeschaffung betroffen. Damit bewegt sich der Wert in etwa auf dem Niveau vom Vorjahr. Bei den konkret angegebenen Schwierigkeiten bei der Kreditvergabe zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr eine leichte Verbesserung. So wurde zwar das Kreditvolumen häufiger verringert als noch im Vorjahr, dafür wurden Kredite jedoch seltener vollständig abgelehnt und seltener sonstige Kreditkonditionen verschärft. Insgesamt betrachtet konnte bereits 2009 nicht von einer Kreditklemme gesprochen werden, die eine große Anzahl von Betrieben betrifft. 2010 hat sich die Situation sogar leicht gebessert.

Fazit

Sowohl Produkt- als auch Verfahrensinnovationen sind sehr stark von der Betriebsgröße abhängig. Kleinere Betriebe innovieren deutlich seltener als größere Betriebe. Neben der Betriebsgröße sind Innovationen aber v. a. von den FuE-Aktivitäten der Betriebe abhängig. Selbst kleinere Betriebe sind deutlich häufiger innovativ, wenn sie sich mit FuE beschäftigen. Allerdings beschäftigt sich nur ein Bruchteil der kleineren Betriebe mit FuE, während der Anteil bei Großbetrieben bei fast einem Drittel liegt. Die Voraussetzungen für Innovationen sind also in Großbetrieben deutlich günstiger. Auch bei den Investitionen zeigt sich eine deutlich Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Größere Betriebe investieren häufiger als kleinere Betriebe. Bei der Investitionsintensität zeigt sich auf den ersten Blick, dass größere Betriebe pro Beschäftigtem mehr investieren. Betrachtet man jedoch die Investitionen pro Beschäftigtem nur in investierenden Betrieben, so heben sich die Unterschiede zwischen den verschiedenen Betriebsgrößen auf und die Investitionen pro Kopf liegen in allen Betriebsgrößenklassen in etwa auf gleichem Niveau.⁴⁸ Es fällt auf, dass kleinere Betriebe einen höheren Anteil ihrer Investitionen durch private Darlehen finanzieren. Zum einen, weil der Anteil aus laufenden Einnahmen und sonstigen Eigenkapitalquellen (wie Kapitalerhöhungen durch Aktienemissionen u. ä.) geringer ist, zum anderen, weil der Anteil der Fördermittel geringer ist. Der höhere Fremdkapitalbedarf kleinerer Betriebe kann durchaus auch eine wichtige Ursache dafür sein, dass Schwierigkeiten bei der Fremdkapitalbeschaffung häufiger bei kleineren Betrieben auftreten.

⁴⁸ Eine Ausnahme bilden die Kleinstbetriebe bis 4 Beschäftigte.

9 Stärken und Schwächen von Kleinst- und Kleinbetrieben

Kleinst- und Kleinbetriebe (sowie eigentümergeführte Betriebe) haben in der deutschen Betriebslandschaft ihren festen Platz. Sie stellen mit einem Anteil von 94 % die überwiegende Mehrheit der Betriebe, beschäftigen annähernd die Hälfte aller Beschäftigten und wegen ihrer spezifischen Branchenstruktur erfüllen sie in der deutschen Betriebslandschaft ganz bestimmte Aufgaben. Sie unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht, und das z. T. sehr deutlich. Wegen des größeren Gewichts der tätigen Inhaber und der mithelfenden Familienangehörigen auf der einen Seite und von Tätigkeiten, deren Ausübung kein Hochschulstudium erfordert, auf der anderen Seite haben in kleineren Betrieben anders als in größeren Betrieben sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bzw. wissensintensive Tätigkeiten eine geringe Bedeutung.

Kleinst- und Kleinbetriebe können autonomer agieren als größere Betriebe. Mehrheitlich besteht deren Geschäftsleitung aus dem Eigentümer selbst oder aus Mitgliedern der Eigentümerfamilie, und sie sind meistens eigenständige Unternehmen ohne weitere Niederlassungen. Zudem verfügen sie seltener über eine betriebliche Arbeitnehmervertretung und sind seltener tarifgebunden als größere Betriebe. All diese Faktoren sowie die größenbedingt schlankere Arbeitsorganisation deuten auf den Umstand hin, dass kleinere Betriebe in der Tat flexibler und rascher handeln und auf wirtschaftliche Veränderungen reagieren können als größere Betriebe.

Kleinst- und Kleinbetriebe (sowie eigentümergeführte Betriebe) schneiden aber in allen an dieser Stelle untersuchten wirtschaftlichen Kennzahlen schlechter ab als größere Betriebe: Sie sind weniger produktiv, weisen eine geringere Exportquote auf und zahlen im Schnitt einen niedrigeren Lohn. Sie innovieren und investieren seltener, sind seltener in Forschung und Entwicklung tätig und stärker von Fremdkapital abhängig als größere Betriebe.

Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist in den letzten Jahren um fast eine halbe Stunde von 38,9 Stunden auf 39,3 Stunden angestiegen. Dieser Anstieg ist vor allem auf den Anstieg der Wochenarbeitszeit in den Kleinbetrieben zurückzuführen, die im Vergleich zu den größeren Betrieben ohnehin bereits eine längere Wochenarbeitszeit hatten. Hinzu kommt, dass die von den Beschäftigten geleisteten Überstunden in den wenigen kleineren Betrieben mit Überstunden häufiger zu einer Verlängerung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit führen, da kleinere Betriebe Überstunden häufiger überhaupt nicht oder nur finanziell ausgleichen.

In den einzelnen Größenklassen ist die Ausbildungsbeteiligung unterschiedlich stark ausgeprägt. Im Vergleich zu größeren Betrieben bilden kleinere Betriebe seltener aus, und falls ein kleinerer Betrieb ausbilden will, hat er mit größerer Wahrscheinlichkeit auch größere Schwierigkeiten, die von ihm angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Zudem liegt die Verbleibsquote von Ausbildungsabsolventen in kleineren Betrieben deutlich unter der Quote bei Großbetrieben. Berücksichtigt man den Umstand, dass Ausbildungsabsolventen oftmals aus eigenem Wunsch nicht in dem

Ausbildungsbetrieb verbleiben, führt dies zu dem Schluss, dass kleinere Betriebe nicht nur größere Schwierigkeiten bei der Gewinnung von neuen Auszubildenden haben, sondern auch beim Halten von Fachkräften und der Weiterbeschäftigung ihrer Ausbildungsabsolventen. Hinzu kommen das geringere Lohnniveau und die längere vertraglich vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeit in kleineren Betrieben, die eher dagegen sprechen, dass sich ein Arbeitnehmer bei einem kleineren Betrieb bewirbt. Neben der Ausbildung ist auch die Fort- und Weiterbildung ein wichtiger betrieblicher Baustein, um die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit auf Dauer zu sichern und die Beschäftigungsfähigkeit vor dem Hintergrund des stetigen Wandels der Arbeitswelt sicherzustellen. Kleinere Betriebe nutzen diesen Baustein seltener als größere und sind größenbedingt auch stärker auf das Vorhandensein von externen Bildungsangeboten angewiesen. Dennoch fällt auf, dass kleine Betriebe, die sich für das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen entschieden haben, vergleichsweise große Belegschaftsanteile in die Qualifizierung einbeziehen.

Auch Innovations- und Investitionsaktivitäten sind sehr stark von der Betriebsgröße auf der einen Seite und FuE-Aktivitäten auf der anderen Seite abhängig. Größere Betriebe sowie Betriebe mit FuE-Aktivitäten innovieren häufiger als kleinere Betriebe bzw. Betriebe ohne FuE-Aktivitäten. Darüber hinaus investieren größere Betriebe häufiger als kleinere Betriebe. Bei Betrachtung der Investitionen pro Beschäftigten in den investierenden Betrieben zeigen sich aber keine Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Der Fremdkapitalbedarf bei kleineren Betrieben ist höher als bei größeren Betrieben.

Auch wenn die Nichtbesetzungsquote bei kleineren Betrieben 2010 besonders hoch war, verzeichneten die Kleinstbetriebe dennoch mit dem wirtschaftlichen Aufschwung des Jahres 2010 ein überdurchschnittlich hohes Beschäftigungswachstum. Es scheint daher so zu sein, dass kleinere Betriebe für Arbeitnehmer trotz eines geringeren Lohnniveaus und schlechteren Arbeitszeiten eine gewisse Attraktivität besitzen. So dürften die Beschäftigten in kleineren Betrieben über größere Entscheidungsspielräume und (informelle) Mitspracherechte verfügen; wegen der geringeren innerbetrieblichen Spezialisierung dürfte das Einsatzgebiet des einzelnen Beschäftigten auch breiter gefächert sein. Das sind aber alle Merkmale, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur schwer messbar sind. Kleinere Betriebe dürften in Zukunft möglicherweise im Wettbewerb um die zunehmend knapper werdenden Fachkräfte attraktiver werden, da sie in aller Regel den neu eingestellten Beschäftigten von Beginn an einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten, während bei den größeren Betrieben befristete Arbeitsverträge bei Neueinstellung zur Normalität gehören.

Datenbasis

Die empirische Grundlage der hier vorgestellten Auswertungen bildet das IAB-Betriebspanel. Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) befragt TNS Infratest Sozialforschung seit 1993 jährlich Betriebe, mittlerweile etwa 16.000. Die Erhebung begann in Westdeutschland. Sie wurde 1996 auf die ostdeutschen Bundesländer ausgeweitet. Seitdem sind Auswertungen für die gesamte Bundesrepublik möglich. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Anders als zahlreiche andere Betriebsbefragungen deckt das IAB-Betriebspanel alle Betriebsgrößenklassen und – mit Ausnahme von privaten Haushalten und extraterritorialen Organisationen – auch alle Branchen ab.⁴⁹ Wenn von Betrieben gesprochen wird, sind damit stets Betriebe und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemeint. Aussagen über Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind mit dem IAB-Betriebspanel nicht möglich.⁵⁰ Grundlage für die Stichprobenziehung bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet. Das IAB-Betriebspanel ist als Panelstudie angelegt, d. h., jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. Darüber hinaus wird die Stichprobe jedes Jahr ergänzt und aktualisiert. Entwicklungen im Zeitverlauf können somit nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten analysiert werden, sondern es sind auch Untersuchungen betriebsindividueller Verläufe möglich. Der Fragebogen enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abgefragt werden, von Welle zu Welle wechselnde Schwerpunktthemen. Die Fragebogen aller Wellen sind unter <http://betriebspanel.iab.de/frageboegen.htm> einsehbar. Bei relevanten Fragestellungen wird bei der Analyse nach Ost- und Westdeutschland differenziert. 2007 hat sich die regionale Zuordnung der Betriebe zu West- und Ostdeutschland geändert, weil in der Betriebsstättendatei eine Identifikation der Betriebe nach Berlin-West und Berlin-Ost nicht mehr möglich ist. Im Unterschied zu den Vorjahren, in denen Berlin-Ost zu Ostdeutschland und Berlin-West zu Westdeutschland gerechnet wurden, geht seither Berlin insgesamt in Ostdeutschland ein, Westdeutschland wird dementsprechend ohne Berlin ausgewiesen.

⁴⁹ Eine Übersicht über die in diesem Bericht verwendeten Klassifikationen für Branchen und Größenklassen sowie über die regionale Abgrenzung von Ost- und Westdeutschland befindet sich im Anhang.

⁵⁰ Das sind überwiegend Betriebe, in denen nur der Inhaber tätig ist bzw. mithelfende Familienangehörige oder geringfügig Beschäftigte. Im IAB-Betriebspanel nicht erfasst sind außerdem Dienststellen des Öffentlichen Dienstes, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind.

Literaturverzeichnis

- Anger, Silke. 2006. Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch. *DIW Wochenbericht*. Jg. 73, Nr. 15-16: 189-196.
- Audretsch, David B., Georg van Leeuwen, Bert Menkveld und Roy Thurik. 1999. *Are Small Firms Really Sub-Optimal? Compensating Factor Differentials in Small Dutch Manufacturing Firms*. Research Report 9902/E. Neuhuys – Research Institute for Small and Medium.
- Bechmann, Sebastian, Vera Dahms, Agnes Fischer, Marek Frei und Ute Leber. 2010. *20 Jahre Deutsche Einheit - Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2009*. IAB-Forschungsbericht, 06/2010. Nürnberg.
- Beer, Siegfried, und Joachim Ragnitz. 1997. Betriebsgröße und Arbeitsproduktivität im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe. *Wirtschaft im Wandel* 16: 11-13.
- Bellmann, Lutz, und Martin Brussig. 1998. Ausmaß und Ursachen der Produktivitätslücke ostdeutscher Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Jg. 31, H. 4: 648-660.
- Bellmann, Lutz, Harald Bielenski, Frauke Bilger, Vera Dahms, Gabriele Fischer, Marek Frei und Jürgen Wahse. 2006. *Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005*. IAB-Forschungsbericht, 11/2006. Nürnberg.
- Bellmann, Lutz, und Ute Leber. 2010. Betriebliche Weiterbildung: In der Krise bleibt das Bild zwiespältig. *IAB-Forum*, Nr. 1: 16-19.
- Brenke, Karl. 2010. Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. *DIW Wochenbericht*. Jg. 77, Nr. 46: 2-16
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). 2011a: *Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland*. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). 2011b: *Zeitarbeit in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen*. Nürnberg.
- Destatis (Hrsg.). 2010: Befristete Beschäftigung. Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum. Pressemitteilung vom 16. März 2010. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. Wiesbaden.
- DIHK. 2011. *Wirtschaftslage und Erwartungen, Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern Jahresbeginn 2011*. Berlin.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.). 2010.: BR-Drs. 591/0, nach: Ausschussdrucksache 17 (11) 275 vom 29. September 2010.
- Egner, Ute. 2002.: *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2). Erhebungen nach § 7 BStatG. Projektbericht*. Wiesbaden.
- Ellguth, Peter, und Markus Promberger. 2004: Arbeitszeitsituation und Betriebsrat. Eine Matched-Pair-Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels. *Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel* Hrsg. Lutz Bellmann und Claus Schnabel, 111-131. Nürnberg.
- Fischer, Gabriele, Jürgen Wahse, Vera Dahms, Marek Frei, Arnold Riedmann und Florian Janik. 2007. *Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006*. IAB-Forschungsbericht, 05/2007. Nürnberg.

- Fischer, Gabriele, Vera Dahms, Sebastian Bechmann, Frauke Bilger, Marek Frei, Jürgen Wahse und Iris Möller. 2008: *Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007*. IAB-Forschungsbericht, 03/2008, Nürnberg.
- Fischer, Gabriele, Vera Dahms, Sebastian Bechmann, Marek Frei und Ute Leber. 2009. *Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008*. IAB-Forschungsbericht, 04/2009. Nürnberg.
- Franz, Wolfgang, und Friedhelm Pfeiffer. 2001. *Tarifbindung und die ökonomische Rationalität von Lohnrigiditäten*. ZEW Discussion Paper No. 01-01, Mannheim.
- Frei Marek, Udo Papies und Frank Schiemann. 2011. *Fachkräfteperspektive Thüringen 2020*. Erfurt.
- Fuchs, Johann, Markus Hummel, Sabine Klinger, Eugen Spitznagel, Susanne Wanger, Enzo Weber und Gerd Zika. 2011. *Neue Arbeitsmarktprognose 2011: Rekorde und Risiken*. IAB-Kurzbericht, 07/2011. Nürnberg.
- Gensicke, Miriam, Alexander Herzog-Stein, Hartmut Seifert, Nikolai Tschersich. 2010. Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. *WSI-Mitteilungen* 4/2010. 179-187.
- Gros, Hermann. 2010. *Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeitraum von 1987 bis 2007*. Dortmund.
- Hartung, Silke, und Ute Leber. 2004. Betriebliche Ausbildung und wirtschaftliche Lage. Empirische Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In *Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland. Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4./5. November 2003 in Bonn* Hrsg. Elisabeth M. Krekel und Günter Walden, 111-129. Bielefeld: Bertelsmann..
- Kohaut, Susanne, und Claus Schnabel. 2003. Tarifverträge - nein danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd. 223, H. 3: 312-331.
- Niese, Michael. 2003. *Ursachen von Betriebsschließungen. Eine mikroökonomische Analyse von Probezeiten und Todesschatten im verarbeitenden Gewerbe*. Münster. LIT Verlag.
- Seifert, Hartmut. 2007. Arbeitszeit – Entwicklung und Konflikte. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 4-5/2007: 17-24.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). 2010. *Analytikreport der Statistik. Analyse des gemeldeten Stellenangebots Juni 2010*. Nürnberg.
- Stegmaier, Jens. 2010. Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Krise. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 6/2010: 4-5.
- Wanger, Susanne. 2008. Jahresarbeitszeit: Das Teilzeitphänomen. *IAB-Forum*. Nr. 2: 28-33.
- Zapf, Ines, und Wolfram Brehmer. 2010. *Flexibilität in der Wirtschaftskrise. Arbeitszeitkonten haben sich bewährt*. IAB-Kurzbericht, 22/2010. Nürnberg.

Anhang: Klassifikationen

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ2003.⁵¹ Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die 41 Branchen aus dem Fragebogen wurden wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Code der WZ2003	Code laut Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01, 02, 05	01
Bergbau/Energie/Wasser	10 – 14, 40 -41	02
Verarbeitendes Gewerbe	15 - 37	03 - 18
Baugewerbe	45	19 - 20
Handel und Reparatur	50 - 52	21- 23
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	60 - 64	24 - 25
Kredit- und Versicherungsgewerbe	65 - 67	26 - 27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	70 - 74	28 - 32
Sonstige Dienstleistungen	55, 80, 85, 90, 92, 93	33 - 38
Organisationen ohne Erwerbszweck	91	39
Öffentliche Verwaltung	75	41

Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des Erhebungsjahres laut Frage 1 des Fragebogens. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet:

Bezeichnung	Anzahl Beschäftigte
Kleinstbetriebe	1 bis 9
• Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten	1 bis 4
• Kleinstbetriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten	5 bis 9
Kleinbetriebe	10 bis 49
Mittlere Betriebe	50 bis 249
Großbetriebe	ab 250

West- und Ostdeutschland

Für regionale Auswertungen wird die folgende Untergliederung verwendet:

- Westdeutschland umfasst die alten Bundesländer
- Ostdeutschland umfasst die neuen Bundesländer und Berlin (Gesamt)

⁵¹ In der hier verwendeten Aggregation unterschieden sich die WZ93 und die WZ2003 nicht.

Tabellenanhang

(Bis 2006 wurde Westdeutschland mit West-Berlin und Ostdeutschland mit Ost-Berlin zusammengefasst. Ab 2007 wird Westdeutschland ohne Berlin und Ostdeutschland mit Berlin definiert. Diese Veränderung der West-/Ost-Definition hat zur Folge, dass Tabellen für West- und Ostdeutschland ab dem Jahr 2007 nicht direkt mit Tabellen von 2006 und früher verglichen werden können.)

Anzahl der Betriebe nach Gesamt/Ost/West

		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	hochgerechnet	481121	465846	456525	442956	434953	426282	420282	423502	425219	427198
	befragt	6159	5728	6212	6029	6121	6031	6014	6095	5998	6019
Westdeutschland (ohne Berlin)	hochgerechnet	1664086	1661943	1662502	1611535	1590015	1574015	1576462	1595943	1606434	1616454
	befragt	9378	9680	9645	9660	9700	9418	9630	9361	9525	9596
Gesamt	hochgerechnet	2145207	2127789	2119028	2054491	2024967	2000297	1996744	2019446	2031654	2043652
	befragt	15537	15408	15857	15689	15821	15449	15644	15456	15523	15615

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost/West

	Befragungsjahr									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	22	22	22	22	21	21	21	21	21	21
Westdeutschland (ohne Berlin)	78	78	78	78	79	79	79	79	79	79
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche⁵²

Deutschland		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	10	9
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	11	11
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	21	21
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
	Wirtschaftl., wissenschaftl. und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	17	17
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Gesamt										100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

⁵² Wegen der Branchenumstellung auf WZ2008 werden bei einer Branchenaufschlüsselung die Werte für die Jahre bis einschließlich 2008 nicht mehr aufgeführt, da diese mit den Werten ab 2009 nicht mehr vergleichbar sind. Für die Werte bis 2008 vgl. Fischer et al. (2009).

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	74	74	74	73	74	73	72	72	72	71
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	21	21	22	22	21	22	23	23	23	24
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	8	8
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	12	12
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	20	20
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
	Wirtschaftl., wissenschaftl.und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	17	18
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	26	26
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe Größenklasse

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	78	78	78	77	77	77	76	76	75	75
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	18	18	18	18	18	19	19	19	20	20
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	21	21
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
	Wirtschaftl., wissenschaftl.und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	17	17
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe Größenklasse

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	73	73	72	72	73	71	70	72	71	70
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	22	22	23	23	22	23	24	23	24	25
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Deutschland		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	352	349
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	547	543
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	7150	6967
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	1988	2033
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	5176	5283
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	1791	1720
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	900	872
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	1148	1157
	Wirtschaftl., wissenschaftl. und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	4417	4656
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	7711	7887
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	526	570
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	2535	2581
Gesamt		-	-	-	-	-	-	-	-	34240	34617

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	111	119
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	132	106
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	932	919
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	459	454
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	783	806
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	321	318
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	144	127
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	125	122
	Wirtschaftl., wissenschaftl. und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	934	930
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	1596	1642
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	119	132
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	565	648
	Gesamt	-	-	-	-	-	-	-	-	6222	6324

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	241	230
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	415	437
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	6218	6048
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	1529	1578
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	4393	4477
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	1470	1401
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	756	745
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	1022	1035
	Wirtschaftl., wissenschaftl. und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	3483	3725
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	6115	6245
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	407	438
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	1970	1933
Gesamt		-	-	-	-	-	-	-	-	28018	28293

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	6470	6472	6471	6348	6247	6148	5978	6080	6138	6131
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	8652	8771	8800	8692	8311	8607	8872	8976	9000	9353
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	8575	8393	8239	8302	8522	8598	8863	9014	9102	9131
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	10383	10109	9771	9536	9465	9709	9916	10113	10001	10001
Gesamt		34080	33745	33281	32877	32545	33061	33629	34184	34240	34617

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	1406	1367	1377	1362	1304	1287	1248	1323	1295	1315
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	1755	1671	1640	1615	1581	1569	1627	1675	1716	1742
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	1634	1608	1559	1577	1631	1668	1678	1751	1771	1765
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1807	1674	1616	1515	1438	1551	1572	1447	1440	1502
Gesamt		6601	6319	6192	6069	5954	6075	6126	6196	6222	6324

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	5064	5105	5095	4985	4943	4860	4730	4758	4843	4815
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	6897	7100	7159	7077	6730	7038	7245	7301	7284	7611
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	6941	6786	6680	6725	6891	6930	7185	7264	7330	7367
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	8576	8435	8155	8020	8028	8157	8344	8666	8561	8499
Gesamt		27479	27426	27088	26808	26592	26986	27503	27988	28018	28293

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Deutschland	Befragungsjahr									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Teilzeitbeschäftigte	15,3	16,2	16,6	16,6	17,2	18,1	18,0	24,7	24,1	26,3
Befristet Beschäftigte	7,2	6,6	6,6	7,1	7,5	7,7	8,2	7,2	7,0	7,1
Leiharbeitnehmer	.	0,9	0,9	1,2	1,4	2,1	2,6	2,0	1,2	1,5
Freie Mitarbeiter	.	0,8	1,1	1,0	1,0	1,1	1,2	1,6	1,7	1,8
Aushilfen, Praktikanten	.	1,3	1,3	1,4	1,4	1,2	1,1	1,7	1,7	1,7
Sonstige Beschäftigte	3,3	3,2	3,4	3,5	3,7	0,6	0,4	0,6	0,6	0,4
Geringfügig Beschäftigte	3,5	3,9	11,0	11,6	11,2
1-Euro-Jobber	1,3	1,3	1,2	1,1	1,1	1,0

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Teilzeitbeschäftigte	17,2	18,0	18,3	17,9	18,0	20,2	19,7	22,7	22,2	24,3
Befristet Beschäftigte	11,4	10,0	9,4	9,9	10,0	11,0	11,2	9,0	8,7	9,4
Leiharbeitnehmer	.	0,8	0,7	1,2	1,4	2,0	2,9	1,8	1,3	1,5
Freie Mitarbeiter	.	1,5	1,6	1,7	1,5	1,4	1,4	1,7	1,8	1,6
Aushilfen, Praktikanten	.	1,3	1,3	1,4	1,5	1,5	1,3	2,1	1,9	1,7
Sonstige Beschäftigte	2,2	2,3	2,6	3,1	3,2	0,8	0,5	0,5	0,5	0,5
Geringfügig Beschäftigte	2,8	3,0	6,8	7,5	7,3
1-Euro-Jobber	3,8	3,3	3,0	3,5	3,5	3,3

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Teilzeitbeschäftigte	14,6	15,5	16,0	16,1	17,0	17,4	17,4	25,2	24,6	26,8
Befristet Beschäftigte	5,6	5,5	5,5	6,2	6,8	6,6	7,2	6,8	6,6	6,6
Leiharbeitnehmer	.	0,9	1,0	1,2	1,4	2,1	2,6	2,0	1,2	1,5
Freie Mitarbeiter	.	0,6	0,9	0,7	0,8	1,0	1,2	1,6	1,7	1,9
Aushilfen, Praktikanten	.	1,2	1,3	1,5	1,4	1,1	1,0	1,7	1,6	1,7
Sonstige Beschäftigte	3,7	3,5	3,7	3,6	3,9	,5	0,3	0,7	0,6	0,4
Geringfügig Beschäftigte	3,8	4,2	11,9	12,5	12,1
1-Euro-Jobber	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung

Deutschland	Befragungsjahr					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	19,0	17,7	19,5	19,0	18,3	17,4
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	7,0	7,2	8,1	8,1	7,7	6,9
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	195	191	198	194	194	187
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9	3,0

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	7,8	10,3	9,8	10,7	10,4	8,7
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	6,9	6,9	6,9	6,5	7,1	7,2
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	146	142	143	139	145	136
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9	2,9

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	20,9	18,9	21,0	20,3	19,6	18,8
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	7,0	7,2	8,4	8,4	7,8	6,9
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	207	202	210	208	206	199
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9	3,0

TNS Infratest Sozialforschung 2010

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
7/2010	Plicht, H.	Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis	7/10
8/2010	Dengler, K. Hohmeier, K.	Maßnahmesequenzen im SGB II: Eine deskriptive Analyse	8/10
9/2010	Haller, St. Wolff, J. Zabel, C.	Einstiegsgeld als Gründungsförderung: Teilnehmerstrukturen und Determinanten der Förderleistung	10/10
10/2010	Kupka, P. Wolters, M.	Erweiterte vertiefte Berufsorientierung: Überblick, Praxiserfahrungen und Evaluationsperspektiven	11/10
11/2010	Fuchs, J. Weber, B.	Umfang und Struktur der westdeutschen Stillen Reserve: Aktualisierte Schätzungen	11/10
12/2010	Bellmann, L. Schwengler, B.	Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen	12/10
1/2011	Schwengler, B. Hecht, V. Haag, G. Sdogou, E. Liedl, Ph.	Aktualisierung von Regionalindikatoren für die deutschen Arbeitsmarktreionen: Gutachten für die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein	2/11
2/2011	Böhm, Kathrin	Schätzungen der Stillen Reserve mit dem Mikrozensuspanel 2001-2004: Eine Machbarkeitsstudie	6/11
3/2011	Bernhard, St. Wolff, J.	Die Praxis des Gründungszuschusses: Eine qualitative Implementationsstudie zur Gründungsförderung im SGB III	7/11
4/2011	Buch, T. Hamann, S. Meier, H. Niebuhr, A. Peters, C. Puckelwald, J.	Analyse der Berücksichtigung eines Wanderungsindikators im Rahmen der Abgrenzung des GRW-Fördergebiets: Gutachten für die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung	8/11
5/2011	Solga, H. Fromm, S. Richter, M.	Evaluation des Projekts „Werkstatt-Schule Saarland“: Abschlussbericht	9/11
6/2011	Solga, H. Baas, M. Kohlrausch, B.	Übergangschancen benachteiligter Hauptschülerinnen und Hauptschüler"	9/11

Stand: 22.09.2011

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 7/2011

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nuremberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2011/fb0711.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Ute Leber
Telefon 0911.179 5986
E-Mail ute.leber@iab.de

Iris Möller
Telefon 0911.179 1185
E-Mail iris.moeller@iab.de