

Rekrutierungschancen und -probleme von kleinen und mittleren Unternehmen

**Vortrag Fachkräftekonferenz: Wissenschaft trifft Praxis
in Nürnberg am 29. April 2008**

von

**Dr. Rosemarie Kay
Dr. Arndt Werner**

Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn)

Gliederung

A Einleitung: Zahlen, Daten, Fakten

B Rekrutierungschancen und –probleme von KMU

C Zusammenfassung / Ausblick

Einleitung: Zahlen, Daten, Fakten

Definition Kleine und mittlere Unternehmen (KMU):

Unternehmensgröße	Beschäftigte	Umsatz in €/Jahr
Klein	bis 9	bis unter 1 Mill. €
Mittel	10 bis 499	1 bis unter 50 Mill. €
Mittelstand (KMU) zusammen	bis 499	bis unter 50 Mio. €
Groß	500 und mehr	50 Mill. € und mehr

IfM
Bonn

EU

Unternehmensgröße	Beschäftigte		Umsatz		Jahresbilanz
Kleinstunternehmen	0-9	UND	bis 2 Mill. €	ODER	bis 2 Mill. €
Kleinunternehmen	10-49		bis 10 Mill. €		bis 10 Mill. €
Mittleres Unternehmen	50-249		bis 50 Mill. €		bis 43 Mill.
KMU zusammen	unter 250		bis 50 Mill. €		bis 43 Mill. €

Und das Unternehmen darf nicht zu 25 % oder mehr in Besitz eines oder mehrerer Unternehmen stehen, das nicht die EU-Definition erfüllt.

Einleitung: Zahlen, Daten, Fakten

Unternehmen mit Umsatz von ... bis ... Euro ²⁾	Unternehmen mit ... bis ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten					Unternehmen insgesamt ³⁾
	0 – 9 ⁴⁾	10 – 49	50 – 249	250 – 499	500 und mehr	
	Anzahl Unternehmen					
bis 1 Mio.	3.009.249	105.697	13.625	1.532	975	3.131.078
über 1 Mio. – 2 Mio.	75.227	55.758	1.721	175	159	133.040
über 2 Mio. – 10 Mio.	38.943	66.941	16.217	488	356	122.945
über 10 Mio. – 25 Mio.	3.361	6.595	11.511	645	285	22.397
über 25 Mio. – 50 Mio.	920	1.312	4.742	1.196	280	8.450
über 50 Mio.	650	706	2.562	2.093	2.691	8.702
insgesamt	3.128.350	237.009	50.378	6.129	4.746	3.426.612

1) Berichtsjahrbezogene Auswertung. 2) Umsatz für Organkreismitglieder geschätzt.

3) Unternehmen mit steuerbarem Umsatz und/oder mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berichtsjahr 2004.

4) Einschließlich Unternehmen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2004, aber mit steuerbarem Umsatz 2004.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung des Unternehmensregister-Systems 95 im Auftrag des IfM Bonn, Wiesbaden 2007; Berechnungen des IfM Bonn

Einleitung: Zahlen, Daten, Fakten

Unternehmen mit Umsatz von ... bis ... Euro ²⁾	Beschäftigte in Unternehmen mit ... bis ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten					Beschäftigte insgesamt ³⁾
	0 – 9 ⁴⁾	10 – 49	50 – 249	250 – 499	500 und mehr	
	Anzahl Beschäftigte					
bis 1 Mio.	3.602.685	1.772.592	1.361.791	528.251	1.146.061	8.411.380
über 1 Mio. – 2 Mio.	292.130	985.383	142.843	61.411	151.163	1.632.930
über 2 Mio. – 10 Mio.	129.252	1.630.782	1.340.288	161.575	534.053	3.795.950
über 10 Mio. – 25 Mio.	8.300	194.772	1.216.463	217.637	406.986	2.044.158
über 25 Mio. – 50 Mio.	2.071	37.883	640.217	388.425	362.523	1.431.119
über 50 Mio.	1.134	19.349	374.126	761.628	5.464.108	6.620.345
insgesamt	4.035.572	4.640.761	5.075.728	2.118.927	8.064.894	23.935.882

1) Berichtsjahrbezogene Auswertung. 2) Umsatz für Organkreismitglieder geschätzt.

3) Unternehmen mit steuerbarem Umsatz und/oder mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berichtsjahr 2004.

4) Einschließlich Unternehmen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2004, aber mit steuerbarem Umsatz 2004.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung des Unternehmensregister-Systems 95 im Auftrag des IfM Bonn, Wiesbaden 2007; Berechnungen des IfM Bonn

Einleitung: Zahlen, Daten, Fakten

Ausgangspunkt:

- Mit dem jüngsten konjunkturellen Aufschwung hat die gesamtwirtschaftliche Arbeitskräftenachfrage deutlich zugenommen.
- Anspruchsvolle Tätigkeiten gewinnen in Deutschland seit geraumer Zeit stark an Bedeutung:
So sank der Anteil der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss zwischen 1976 und 2000 von 32 % auf 16 % (Westdeutschland). Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der Erwerbstätigen mit Hoch-/Fachhochschulabschluss von 7 % auf 16 % (Reinberg/Hummel 2002).
- Konsequenz für den deutschen Arbeitsmarkt: Derzeit ist ein so genanntes Matching-Problem zu beobachten, Arbeitsangebot und -nachfrage passen bei bestimmten Berufen und Qualifikationen nicht zusammen.
- Für die Betriebe bedeutet dies: Die Rekrutierung geeigneter Fachkräfte kann sich als durchaus problematisch erweisen. Stellen bleiben länger vakant, teilweise bleiben sie gänzlich unbesetzt.

Einleitung: Zahlen, Daten, Fakten

Betriebliche Folgen der Nicht- oder Fehlbesetzung offener Stellen:

- Abgelehnte Aufträge bzw. nicht abgegebene Angebote
 - Verzögerte Investitionen
 - Verzögerung von Innovationsprojekten
 - Verlust an Aufträgen an die Konkurrenz
 - Rückgang der Qualität des Kundendienstes
 - Steigende Kosten aufgrund von Überstunden
 - Steigende Rekrutierungskosten
 - ...
- Da KMU aufgrund geringerer finanzieller und personellen Ressourcen tendenziell weniger Ausweichstrategien zur Verfügung stehen als Großunternehmen, treten die genannten Folgen vermutlich in stärkerem Maße in KMU auf.

Einleitung: Zahlen, Daten, Fakten

Schlaglichter auf die Rekrutierungsproblematik:

- Bereits im ersten Halbjahr 2005 gaben rund 12 % der Unternehmen mit Personalbedarf an, nicht alle offenen Stellen für Qualifizierte besetzen zu können (IAB 2006).
- Der Anteil schwer besetzbarer Vakanzen ist zwischen Herbst 2005 und Herbst 2006 von 13 % auf 19 % gestiegen. 8 % der Unternehmen gaben an, dass sie durch den Arbeitskräftemangel eingeschränkt sind (Kettner/Spitznagel 2007).
- Die Vakanzrate in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten nahm stärker zu als die in den größeren Betrieben (Kettner/Spitznagel 2007).
- Studie Mind: In 2001 (2005) suchte der Mittelstand rund 930.000 (400.000) neue Mitarbeiter. 41,5 % (2005) der KMU benötigen vier und mehr Monate für die Suche von qualifizierten oder leitenden Angestellten. In 2001 lag dieser Anteilswert noch bei über 50 %.

Einleitung: Zahlen, Daten, Fakten

Aktuelle Auswertungen aus dem BDI-Mittelstandspanel des IfM Bonn:

- Grundgesamtheit: Unternehmen der deutschen Industrie
- Online-Befragung (seit 2005) in halbjährigem Turnus mit wechselnden Schwerpunktthemen
- Hier relevant: Welle 6 (Herbst 2007) mit Schwerpunkt zu den Schwierigkeiten bei der betrieblichen Stellenbesetzung



Einleitung: Zahlen, Daten, Fakten

Operationalisierung Fachkräfte:

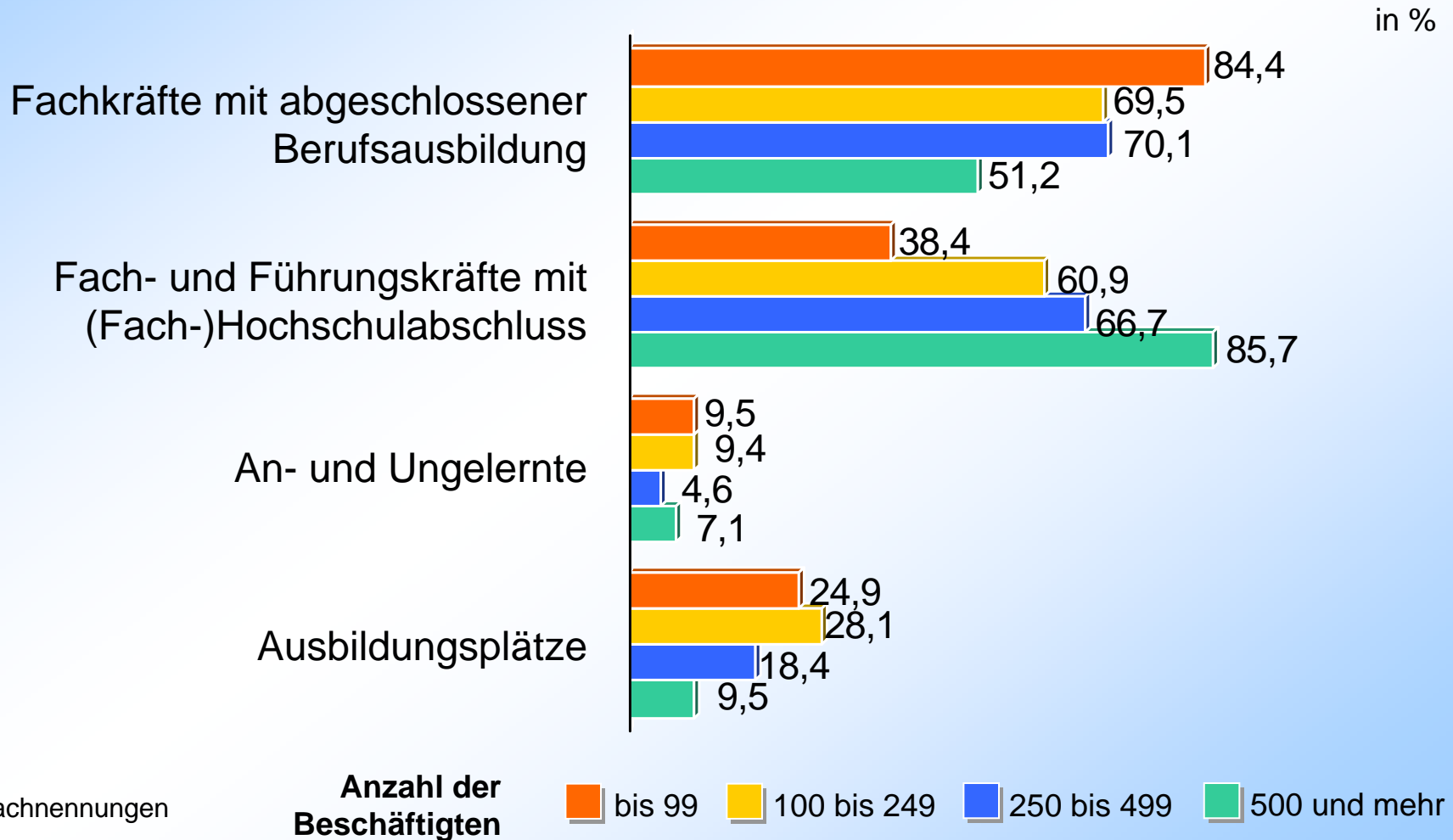
- Wird i.d.R. über den erworbenen Schulabschluss und / oder Berufsabschluss definiert.
- IAB-Betriebspanel: Person, die
 - (a) entweder eine abgeschlossene Lehre o.ä. aufweist,
 - (b) einen Abschluss als Meister, Techniker oder Fachwirt vorweist, oder
 - (c) über einen (Fach-)Hochschulabschluss verfügt.
- IfM Bonn: Unterscheidet zwischen
 - (a) An- und Ungelernte,
 - (b) abgeschlossene Berufsausbildung,
 - (c) Fach-/Hochschulabschluss.

Einleitung: Zahlen, Daten, Fakten

Operationalisierung Rekrutierungsprobleme:

- Durchschnittliche Dauer der Besetzung offener Stellen (Haskel/Martin 1993).
- Anzahl / Anteil offener Stellen, die nicht besetzt werden konnten.
- Rekrutierungskosten (Stevens 1994).
- IfM Bonn: Subjektive Einschätzung darüber, ob unbesetzte Stellen für bestimmte Mitarbeitergruppen einfach oder schwer zu besetzen sind (siehe auch Greene/Ashton 1992).

Schwierigkeiten der Industrieunternehmen bei der Besetzung freier Stellen 2007 nach Unternehmensgröße und Qualifikation

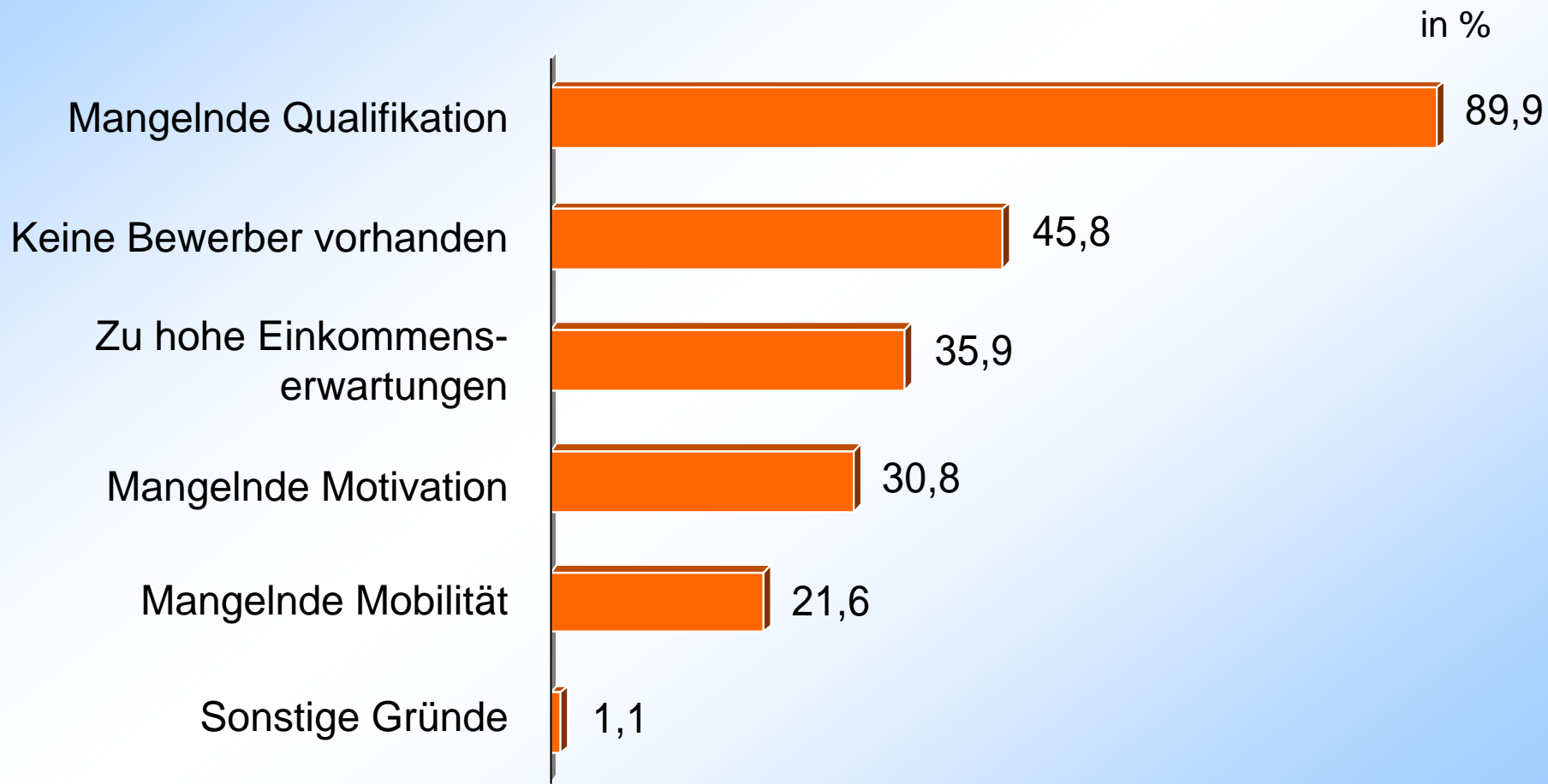


Mehrfachnennungen

Werte hochgerechnet,

Basis: n = 403

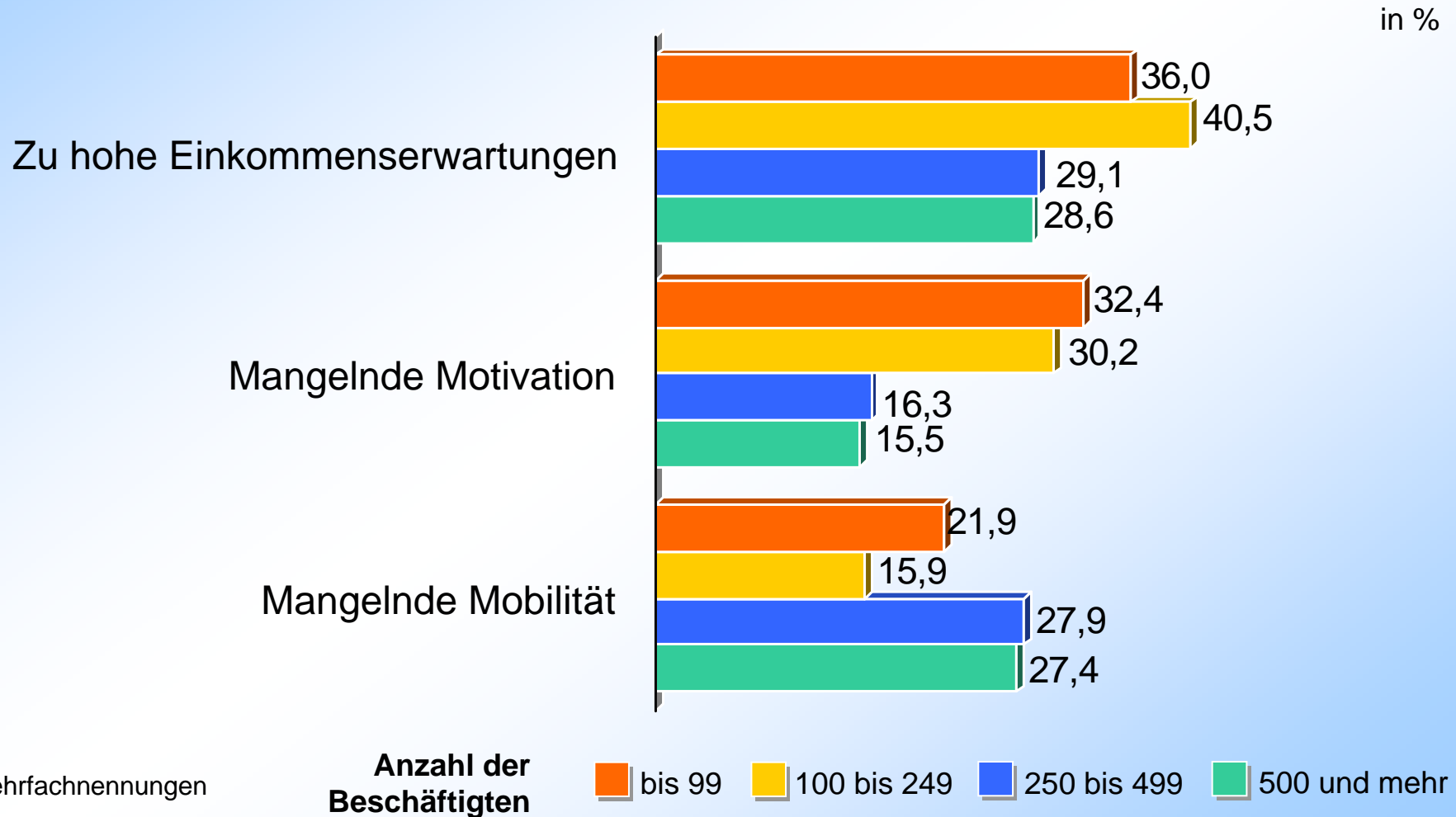
Hauptgründe für Schwierigkeiten bei der Besetzung freier Stellen in der Industrie im Jahr 2007



Mehrfachnennungen

Werte hochgerechnet,
Basis: n = 266 Fälle

Hauptgründe für Schwierigkeiten bei der Besetzung freier Stellen in der Industrie im Jahr 2007 nach Unternehmensgröße



Mehrfachnennungen

Werte hochgerechnet,

Basis: n = 266

Einleitung: Zahlen, Daten, Fakten

Zwischenfazit:

- Aufgrund einer geringeren Fluktuation haben KMU einen geringeren Einstellungsbedarf und damit seltener Probleme als große Unternehmen, freie Stellen für Fachkräfte zu besetzen.
- Sind allerdings freie Stellen für Fachkräfte zu besetzen, dann haben KMU tendenziell größere Probleme damit als große Unternehmen.

Im Folgenden wird die Frage untersucht:

- Sind KMU „schlechtere“ Arbeitgeber? Oder haben sie nur ein Problem, potenziellen Arbeitnehmern die Qualität der von ihnen angebotenen Arbeitsplätze zu vermitteln?
- Untersuchung der Arbeitsbedingungen in KMU und Großunternehmen.

Rekrutierungschancen und Probleme von KMU

Methodische Vorüberlegungen:

- Rekrutierungsschwierigkeiten entstehen dann, wenn am Arbeitsmarkt Personen mit adäquaten Fähigkeiten vorhanden sind, AN und AG aber aufgrund von *Informationsasymmetrien* nicht zusammenfinden
- Nicht zu verwechseln mit Fachkräftemangel. Beides kann nicht gleichgesetzt werden, da nicht alle Schwierigkeiten einer Stellenbesetzung auf Fachkräftemangel zurückzuführen sind
- Die Rekrutierungschancen der Unternehmen sind größer, wenn zuverlässige Mechanismen zum Abbau der Informationsasymmetrien existieren
- Theoretisches Fundament: Signaling Theorie von Spence (1973)

Rekrutierungschancen und Probleme von KMU

Arbeitgeber-Signaling:

- A1: Der Arbeitsmarkt für Fachkräfte ist angespannt (der Personalbedarf der Arbeitgeber wird nicht automatisch über den Marktmechanismus gedeckt).
- A2: Es herrscht Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich der Qualität der angebotenen Arbeitsplätze.
- A3: Der Arbeitgeber ist besser über diese Qualität informiert und muss diese Information glaubhaft an die Arbeitnehmerseite kommunizieren.
- Rekrutierungsschwierigkeiten in KMU sind größer als in Großunternehmen, wenn KMU Arbeitsplätze mit schlechteren Arbeitsbedingungen anbieten
- Rekrutierungsschwierigkeiten in KMU sind größer als in Großunternehmen, obwohl KMU Arbeitsplätze mit guten Arbeitsbedingungen anbieten, diese aber von potenziellen Arbeitnehmern nicht als solche wahrgenommen werden

Rekrutierungschancen und Probleme von KMU








Datenquelle

- Sozio-oekonomische Panel des DIW (SOEP), repräsentative Wiederholungsbefragung (1984-2006)
- Diese Datenquelle bietet sich an, da (1) im Jahr 2001 eine detaillierte Sonderbefragung zu den herrschenden Arbeitsbedingungen durchgeführt wurde und (2) das SOEP auch detaillierte Informationen zur Unternehmensgröße enthält
- Zudem weist das SOEP eine Bandbreite weiterer Informationen auf, welche sich simultan auf die Qualität der Arbeitsbedingungen auswirken können und somit im Rahmen einer multivariaten Analyse als Kontrollvariablen herangezogen werden sollten

Datenselektion

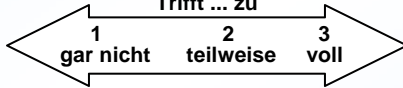
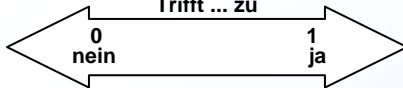





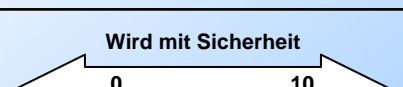
- Nur erwerbstätige Arbeiter und Angestellte, welche zum Befragungszeitpunkt einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen. Ohne öffentlichen Dienst (N=5.752; 2.772 Arbeiter und 2.980 Angestellte)

Operationalisierung der untersuchten Arbeitsbedingungen









<u>Variable</u>	<u>Erläuterung</u>	<u>Wertelabels</u>	<u>Anteile / Mittelwerte</u>
Abwechslungsreiche Tätigkeit	Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?		60,7%*
Betriebsklima (Vorgesetzte)	Kommen Sie gut mit Ihren Vorgesetzten aus?		74,0%*
Betriebsklima (Kollegen)	Kommen Sie gut mit Ihren Arbeitskollegen aus?		78,9%*
Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen	Sind Sie bei Ihrer Arbeit einem erhöhten Risiko von Arbeitsunfällen ausgesetzt?		13,5%*
Selbständige Gestaltung des Arbeitsablaufes	Können Sie den Ablauf und die Durchführung Ihrer Arbeit selbständig gestalten?		36,8%*
Einbindung im wichtigen Unternehmensentscheidungen	Können Sie über die Bezahlung und Beförderung anderer Mitarbeiter o.ä. entscheiden?		8,9%*
Abweichung tatsächlicher von gewünschter Arbeitszeit (Absolutbetrag)	Wie stark weicht Ihre tatsächliche Arbeitszeit von Ihrer gewünschten Arbeitszeit ab?	Metrisch (Stunden / Woche)	5,9 Stunden
Strenge Leistungskontrolle	Wird ihre Arbeitsleistung streng kontrolliert?		17,8%*

* 1=trifft voll zu, 0=Rest

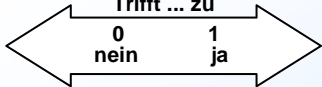

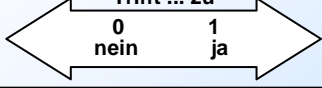

Operationalisierung der untersuchten Arbeitsbedingungen

<u>Variable</u>	<u>Erläuterung</u>	<u>Wertelabels</u>	<u>Anteile / Mittelwerte</u>
Wechselschicht	Arbeiten Sie viel in Wechselschicht?	Trifft ... zu 	17,8*
Befristeter Arbeitsvertrag	Ist ihr Arbeitsvertrag befristet?	Trifft ... zu 	5,6%
Arbeitsplatz am Wohnort	Befindet sich ihr Arbeitsplatz am Wohnort?	Trifft ... zu 	43,5%
Belastende Umwelteinflüsse	Sind Sie bei Ihrer Arbeit belastenden Umwelteinflüssen ausgesetzt?	Trifft ... zu 	21,6%*
Nervliche Anspannung	Ist ihre Arbeit mit hoher nervlicher Anspannung verbunden?	Trifft ... zu 	26,8%*
Sorgen Arbeitsplatzsicherheit	Machen Sie sich Sorgen um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes?	Trifft ... zu 	13,6%*
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Können Sie bei Ihrer Arbeit immer wieder etwas hinzulernen, was für Ihr berufliches Fortkommen nützlich ist?	Trifft ... zu 	36,2%*
Berufliche <u>Aufstieg</u> [Abstieg] in den nächsten 2 Jahren	Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich in den nächsten zwei Jahren in ihrem jetzigen Betrieb beruflich verbessern [verschlechtern]?	Wird mit Sicherheit 	1,9 [0,8]

Operationalisierung: Unternehmensgrößenklassen und Kontrollvariablen

<u>Variable</u>	<u>Erläuterung</u>	<u>Wertelabels</u>	<u>Anteile</u>
KU (Kleine Unternehmen)	Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten		24,7%
KMU (Kleine bis mittlere Unternehmen)	Unternehmen mit mind. 20 und weniger als 200 Beschäftigten		32,7%
MGU (Mittlere bis große Unternehmen)	Unternehmen mit mind. 200 und weniger als 2000 Beschäftigten		22,3%
GU (Große Unternehmen)	Unternehmen mit 2000 und mehr Beschäftigten (<i>Referenz</i>)		20,3%
<u>Kontrollvariablen</u>			
Geschlecht	Ihr Geschlecht?		29,4%
Nationalität	Ihre Nationalität?		88,1%
Berufliche Stellung	Ihre berufliche Stellung im Betrieb?		48,2%
Arbeitsplatzwechsel im letzten Jahr	Haben Sie Ihren Arbeitgeber im letzten Jahr gewechselt?		10,7%

Operationalisierung: Unternehmensgrößenklassen und Kontrollvariablen

<u>Variable</u>	<u>Erläuterung</u>	<u>Wertelabels</u>	<u>Anteile / Mittelwerte</u>
Ausbildung	Schulische und berufliche Ausbildung in Jahren?	Metrisch (in Jahren)	11,9 Jahre
Betriebszugehörigkeitsdauer	Wie viele Jahre sind Sie beim jetzigen Arbeitgeber beschäftigt?	Metrisch (in Jahren)	9,5 Jahre
Qualifikation	Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit (Leitungsfunktion, Führungsaufgaben etc.)		24,8%
Neue Bundesländer	Standort des Unternehmens im Osten?		22,0%
Bundesländer (16)	Insgesamt 16 Indikatoren für die Bundesländer		---
Wirtschaftszweige (10)	Insgesamt zehn Indikatoren für die Branchen (Wirtschaftszweigeinsteller)		---

Ergebnisse der multivariaten Schätzungen

	<i>„Arbeitsplatz am Wohnort“</i>		<i>„strenge Leistungskontrolle“</i>		<i>„Wechselschicht“</i>	
	Koef. (Std. Abw.)		Koef. (Std. Abw.)		Koef. (Std. Abw.)	
Unternehmensgröße						
• Kleine Unternehmen (<20 AN)	1,859	(6,44)**	-0,260	(5,06)**	-0,841	(12,9)**
• Kleine bis mittlere Unt. (20 - <200 AN)	1,459	(4,33)**	-0,095	(2,05)*	-0,523	(9,01)**
• Mittlere bis große Unt. (200 bis < 2000 AN)	1,239	(2,36)*	-0,004	(0,08)	-0,091	(1,56)
<i>(Referenzgröße: Unternehmen < 2000 AN)</i>						
Anzahl der Fälle	5.526		5.502		5.498	
LR-Chi²	415,17**		657,09**		1.222,14**	
Pseudo R²	0,072		0,058		0,155	
Verfahren	(Robust) Logit		Ordered Probit		Ordered Probit	

Signifikanzniveaus: *(0,1); **(0,05); ***(0,01). Kontrollvariablen nicht aufgeführt

Ergebnisse

	„Abwechslungsreiche Tätigkeit“	„Selbstständige Gestaltung des Arbeitsablaufes“	„Einbindung in wichtige Entscheidungsprozesse“
	Koef. (Std. Abw.)	Koef. (Std. Abw.)	Koef. (Std. Abw.)
Unternehmensgröße			
• Kleine Unternehmen (<20 AN)	0,225 (4,01)**	0,164 (3,17)**	0,201 (3,03)**
• Kleine bis mittlere Unt. (20 - <200 AN)	0,097 (1,92)	0,038 (0,81)	0,036 (0,60)
• Mittlere bis große Unt.. (200 bis < 2000 AN)	-0039 (0,75)	0,003 (0,06)	0,037 (0,59)
<i>(Referenzgröße: Unternehmen < 2000 AN)</i>			
Anzahl der Fälle	5.516	5.509	5.505
LR-Chi²	735,86**	735,68**	1.320,27**
Pseudo R²	0,081	0,084	0,183
Verfahren	Ordered Probit	Ordered Probit	Ordered Probit

Signifikanzniveaus: *(0,1); **(0,05); ***(0,01). Kontrollvariablen nicht aufgeführt

Ergebnisse

	<i>„Befristeter Arbeitsvertrag“</i>	<i>„Nervliche Anspannung“</i>	<i>„Betriebsklima (Kollegen)“</i>
	Koef. (Std. Abw.)	Koef. (Std. Abw.)	Koef. (Std. Abw.)
Unternehmensgröße			
• Kleine Unternehmen (<20 AN)	-0,389 (4,06)**	0,006 (0,13)	0,041 (0,65)
• Kleine bis mittlere Unt. (20 - <200 AN)	-0,846 (0,83)	0,047 (1,04)	-0,047 (0,84)
• Mittlere bis große Unt.. (200 bis < 2000 AN)	-0,925 (0,36)	0,091 (1,90)	0,045 (0,77)
<i>(Referenzgröße: Unternehmen < 2000 AN)</i>			
Anzahl der Fälle	5.532	5.510	5.499
LR-Chi²	236,85**	514,47**	65,09**
Pseudo R²	0,237	0,047	0,010
Verfahren	(Robust) Logit	Ordered Probit	Ordered Probit

Signifikanzniveaus: *(0,1); **(0,05); ***(0,01). Kontrollvariablen nicht aufgeführt

Ergebnisse

	„Betriebsklima (Vorgesetzte)“	„Sorgen Arbeitsplatz“	„Weiterbildungs- und Entwicklungs- möglichkeiten“
	Koef. (Std. Abw.)	Koef. (Std. Abw.)	Koef. (Std. Abw.)
Unternehmensgröße			
• Kleine Unternehmen (<20 AN)	0,026 (0,43)	0,050 (0,97)	-0,060 (1,17)
• Kleine bis mittlere Unt. (20 - <200 AN)	-0,073 (1,37)	0,119 (2,55)**	-0,138 (2,95)**
• Mittlere bis große Unt.. (200 bis < 2000 AN)	-0,063 (1,13)	0,088 (1,80)	-0,094 (1,94)
<i>(Referenzgröße: Unternehmen < 2000 AN)</i>			
Anzahl der Fälle	5.497	5.457	5.509
LR-Chi²	149,19**	517,96**	1.320,27**
Pseudo R²	0,021	0,048	0,081
Verfahren	Ordered Probit	Ordered Probit	Ordered Probit

Signifikanzniveaus: *(0,1); **(0,05); ***(0,01). Kontrollvariablen nicht aufgeführt

Ergebnisse

	„Belastende Umwelteinflüsse“	„Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen“	„Abweichung tatsächlicher von gewünschter Arbeitszeit“
	Koef. (Std. Abw.)	Koef. (Std. Abw.)	Koef. (Std. Abw.)
Unternehmensgröße			
• Kleine Unternehmen (<20 AN)	0,298 (5,33)**	0,204 (3,63)**	17,43 (4,06)**
• Kleine bis mittlere Unt. (20 - <200 AN)	0,128 (2,50)*	0,143 (2,78)**	16,78 (4,30)**
• Mittlere bis große Unt.. (200 bis < 2000 AN)	0,134 (2,52)*	0,111 (2,06)*	8,503 (2,10)*
<i>(Referenzgröße: Unternehmen < 2000 AN)</i>			
Anzahl der Fälle	5.509	5.507	5.400
LR-Chi²	2.028,13**	1.816,36**	344,06**
Pseudo R²	0,179	0,172	0,007
Verfahren	Ordered Probit	Ordered Probit	Tobit

Signifikanzniveaus: *(0,1); **(0,05); ***(0,01). Kontrollvariablen nicht aufgeführt

Ergebnisse

	„Beruflicher <u>A</u> bstieg (in den nächsten zwei Jahren)“	„Beruflicher <u>A</u> ufstieg (in den nächsten zwei Jahren)“
	Koef. (Std. Abw.)	Koef. (Std. Abw.)
Unternehmensgröße		
• Kleine Unternehmen (<20 AN)	-0,207 (3,59)**	-0,447 (8,81)**
• Kleine bis mittlere Unt. (20 - <200 AN)	-0,120 (2,32)*	-0,210 (4,69)**
• Mittlere bis große Unt.. (200 bis < 2000 AN)	-0,041 (0,76)	-0,098 (2,11)*
<i>(Referenzgröße: Unternehmen < 2000 AN)</i>		
Anzahl der Fälle	5.492	5.499
LR-Chi²	215,56**	415,17**
Pseudo R²	0,018	0,072
Verfahren	Ordered Probit	Ordered Probit

Signifikanzniveaus: *(0,1); **(0,05); ***(0,01). Kontrollvariablen nicht aufgeführt

Wo die Kleinen besser sind als die Großen

	Kleinunternehmen (unter 20 AN)	kleine bis mittlere Unternehmen (20 bis 200 AN)	mittlere bis große Unternehmen (200 bis 2.000 AN)
Arbeitsplatz am Wohnort	besser	besser	besser
Strenge Leistungskontrolle	besser	besser	genauso gut
Viele Wechselschichten	besser	besser	genauso gut
Abwechslungsreiche Tätigkeit	besser	genauso gut	genauso gut
Selbstständiges Gestalten des Arbeitsablaufes	besser	genauso gut	genauso gut
Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen	besser	genauso gut	genauso gut
Befristeter Arbeitsvertrag	besser	genauso gut	genauso gut
Nervliche Anspannung	genauso gut	genauso gut	genauso gut
Betriebsklima (Kollegen)	genauso gut	genauso gut	genauso gut
Betriebsklima (Vorgesetzte)	genauso gut	genauso gut	genauso gut
Sorgen um den Arbeitsplatz	genauso gut	schlechter	genauso gut
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	genauso gut	schlechter	schlechter
Belastende Umwelteinflüsse	schlechter	schlechter	schlechter
Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen	schlechter	schlechter	schlechter
Abweichung tatsächlicher von gewünschter Arbeitszeit	schlechter	schlechter	schlechter
Beruflicher Abstieg (in den nächsten 2 Jahren)	weniger wahrscheinlich	weniger wahrscheinlich	gleich wahrscheinlich
Beruflicher Aufstieg (in den nächsten 2 Jahren)	weniger wahrscheinlich	weniger wahrscheinlich	weniger wahrscheinlich

Zusammenfassung / Ausblick

Zusammenfassung:

- Die häufig bis hinein in die Fachliteratur vertretene These, die Arbeitsbedingungen in KMU seien grundsätzlich schlechter als in Großunternehmen, hält einer differenzierten empirischen Analyse nicht stand
- Gerade kleine Unternehmen unter 20 Mitarbeitern schneiden häufig besser ab als die große Konkurrenz. Sie bieten in 8 von 17 untersuchten Bereichen bessere Arbeitsbedingungen an als Großunternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeitern an. In nur 4 Bereichen schneiden sie schlechter ab
- Besonders gut schneiden KMU beispielsweise in den wichtigen Bereichen: „Abwechslungsreiche Tätigkeit“, „Selbstständiges Arbeiten“, „Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen“ oder „Arbeitsnähe zum Wohnort“ ab

Zusammenfassung / Ausblick

- Defizite haben sie in den Bereichen: „Arbeitszeit“, „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ sowie „Risiko von Arbeitsunfällen“

Ausblick:

- KMUs scheinen als Arbeitgeber falsch wahrgenommen zu werden!
- Diejenigen, die bei kleinen und mittleren Unternehmen arbeiten, finden die Arbeitsbedingungen zwar sehr zufriedenstellend, Außenstehende scheinen dies aber nicht zuverlässig beobachten zu können (und gehen lieber in Großunternehmen)
- Vor dem Hintergrund des bevorstehenden Fachkräftemangels müssen KMU dieses Kommunikationsproblem lösen!
- Z.B. durch frühzeitige Ansprache von Fachkräften, Industriepraktika mit interessanten, praxistauglichen Aufgaben oder gezielten Personalmarketing-Maßnahmen sollten KMU ihr Image als Arbeitgeber ins richtige Licht rücken

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dr. Arndt Werner
Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn
Maximilianstr. 20
53111 Bonn
Tel.: 0228/7299744
E-Mail: werner@ifm-bonn.org