



# IAW-Kurzbericht

## 7/2004

### Betriebliche Flexibilisierungspotenziale im Umgang mit Schwankungen der Geschäftstätigkeit

Ergebnisse einer repräsentativen  
Arbeitgeberbefragung in Baden-Württemberg

Harald Strotmann  
Stefan Haag

August 2004

**I**NSTITUT FÜR  
**A**NGEWANDTE  
**W**IRTSCHAFTSFORSCHUNG

Ob dem Himmelreich 1  
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0  
F: (0 70 71) 98 96-99  
E-Mail: [iaw@iaw.edu](mailto:iaw@iaw.edu)  
Internet: [www.iaw.edu](http://www.iaw.edu)

**Betriebliche Flexibilisierungspotenziale im Umgang  
mit Schwankungen der Geschäftstätigkeit**  
Ergebnisse einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung in Baden-Württemberg

*Harald Strotmann, Stefan Haag<sup>1</sup>*  
*Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Tübingen*

<b>1. Problemhintergrund und Untersuchungsziele .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Verbreitung von kurzfristigen Geschäftsschwankungen in baden-württembergischen Betrieben im Jahr 2002.....</b>	<b>3</b>
2.1. Operationalisierung des Schwankungsbegriffs anhand des IAB-Betriebspanels .....	3
2.2. Welche Betriebe waren in welchem Maße von Schwankungen der Geschäftstätigkeit betroffen? .....	4
2.2.1. Disaggregation nach Branchenzugehörigkeit .....	5
2.2.2. Disaggregation nach Beschäftigtengrößenklassen.....	7
2.2.3. Exporttätigkeit, Eigentümerstruktur und Schwankungen des Geschäftsbetriebs .....	8
2.3. Zur Vorhersehbarkeit von Schwankungen .....	10
<b>3. Wie reagieren die Betriebe auf Geschäftsschwankungen? – Betriebliche Flexibilität und Flexibilisierungspotenziale .....</b>	<b>12</b>
3.1. Typologisierung alternativer Flexibilisierungsinstrumente .....	12
3.2. Verbreitung und Bedeutsamkeit der Flexibilisierungsformen sowie einzelner Instrumente.....	16
3.2.1. Baden-Württemberg insgesamt .....	16
3.2.2. Disaggregation nach Branchenzugehörigkeit .....	20
3.2.3. Disaggregation nach Beschäftigtengrößenklassen.....	22
3.2.4. Bestimmt die Vorhersehbarkeit von Schwankungen den Instrumenteneinsatz? .....	24
3.3. In welchem Maße schlagen sich Geschäftsschwankungen in einer ausgeprägteren Arbeitsplatzdynamik nieder? .....	26
<b>4. Fazit .....</b>	<b>30</b>
<b>Literaturhinweise.....</b>	<b>32</b>
<b>Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg.....</b>	<b>35</b>

---

<sup>1</sup> Der Beitrag ist Teil des Gutachtens „IAW-Landesbericht 2003/2004: Tarifbindung und betriebliche Flexibilität in Baden-Württemberg“ für das Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg. Der verantwortliche Autor Dr. Harald Strotmann ist Geschäftsführer am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, Email: [harald.strotmann@iaw.edu](mailto:harald.strotmann@iaw.edu). Stefan Haag arbeitete an dem Gutachten im Rahmen seines Praktikums am IAW Tübingen mit.

## 1. Problemhintergrund und Untersuchungsziele

Betriebe sehen sich immer stärker diskontinuierlichen Markt- und Geschäftsentwicklungen ausgesetzt. Neben meist vorhersehbaren saisonalen Geschäftsschwankungen, die großteils jahreszeitlich bedingt sind<sup>2</sup>, treten vermehrt unvorhersehbare Schwankungen auf. So ist die ökonomische Entwicklung von immer rascher und heterogener werdenden Konjunktur-, Markt- und Produktzyklen gekennzeichnet. Hinzu kommt ein beschleunigter Strukturwandel hin zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft bei gleichzeitig – durch die fortschreitende Globalisierung – zunehmendem Einfluss internationaler Märkte auf betriebliche Entwicklungen.

Um diesen vielfältigen, sich überlagernden und interdependenten Entwicklungen sowie dem daraus resultierenden Anpassungsdruck auf betrieblicher Ebene flexibel und erfolgreich zu begegnen, bedarf es adäquater betrieblicher Reaktions- und Gestaltungsmöglichkeiten zur Abfederung bzw. Verstetigung.

Der vorliegende Beitrag verfolgt das Ziel, anhand des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen Befragung von rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben, einerseits zu untersuchen, ob und in welchem Maße baden-württembergische Arbeitgeber von kurzfristigen Schwankungen der Geschäftstätigkeit betroffen sind (Kapitel 2) und andererseits darzustellen, welche Instrumente die Betriebe einsetzen, um diese Schwankungen möglichst effektiv und effizient zu kompensieren (Kapitel 3). Dabei sollen unter anderem die folgenden forschungsleitenden Fragen beantwortet werden:

- In welchem Maße sind baden-württembergische Betriebe insbesondere vor dem Hintergrund ihrer starken Exportorientierung – auch im Vergleich mit Westdeutschland – von stärkeren Schwankungen ihrer Geschäftstätigkeit betroffen?
- Welche Rolle spielt dabei die Branchenzugehörigkeit? Ist das baden-württembergische stark auf die globalen Märkte fokussierte Verarbeitende Gewerbe stärker von Geschäftsschwankungen betroffen? Oder sind Handwerksbetriebe in höherem Maße Schwankungen ausgesetzt?
- Agieren eher Großbetriebe, der Mittelstand oder Kleinbetriebe in einem volatilen Marktumfeld?

---

<sup>2</sup> Jahreszeitlich bedingt kann bedeuten, dass die Schwankungen von der Witterung, Ferienterminen bzw. Urlaubszeiten, soziokulturellen Ereignissen, wie Feiertagen oder Festen, oder natürlichen Wachstumszyklen, die insbesondere die Forst- und Landwirtschaft kennzeichnen, ausgelöst werden (vgl. z.B. Brinkmann/Karr/Spitznagel (1985), S. 421f.).

- Wie un-/vorhersehbar sind Geschäftsschwankungen? Haben dabei größere oder kleinere, Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes oder des Dienstleistungssektors mehr oder weniger Planungssicherheit?
- Welche Instrumente werden von den Betrieben als Antworten auf die Geschäftsschwankungen am häufigsten genutzt bzw. sind den Betrieben am wichtigsten? Welche Rolle spielen Maßnahmen der Variation der Arbeitszeit (Auf-/Abbau von Überstunden, flexible Handhabung von Urlaubs- und freien Tagen, Arbeitszeitkonten) im Vergleich zur Variation der Beschäftigtenzahl (im regulären Bereich oder im Bereich von Zusatzpersonal etwa durch Leiharbeit oder Aushilfen)?
- Reagieren Betriebe unterschiedlicher Branche und Größe mit jeweils anderen Instrumenten auf Geschäftsschwankungen? Greift etwa das Verarbeitende Gewerbe häufiger auf Überstunden zurück oder fragen größere Betriebe stärker Leiharbeit zur Kompensation von Schwankungen nach?
- In welchem Maße schlagen sich Schwankungen der Geschäftstätigkeit auch in einer größeren Arbeitsplatzdynamik nieder und inwiefern bestehen hier Unterschiede bei verschiedenen Beschäftigungsformen (reguläre Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit)?

## **2. Verbreitung von kurzfristigen Geschäftsschwankungen in baden-württembergischen Betrieben im Jahr 2002**

### **2.1. Operationalisierung des Schwankungsbegriffs anhand des IAB-Betriebspanels**

Als Datengrundlage des vorliegenden Berichts dient die Baden-Württemberg-Stichprobe des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (kurz: IAB-Betriebspanel, für Details zur Datengrundlage vgl. den Anhang).

Unter Schwankungen werden im vorliegenden Gutachten stärkere unterjährige Schwankungen der Geschäftstätigkeit verstanden. Die entsprechende Frage in der aktuellen Welle 2003 des IAB-Betriebspanels lautet:

„Gab es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle im abgelaufenen Jahr, also 2002, stärkere Schwankungen der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit?“

Hinter den stärkeren Schwankungen können sich zum einen Geschäftsschwankungen im Jahresverlauf mit sehr unterschiedlicher Zeithorizonten verbergen. Zum anderen könnte es sich auch um Abweichungen von einem stabilen Produktionsniveau oder um Schwankungen auf einen dynamischen Wachstums- bzw. Schrumpfungspfad handeln. Eine ergänzende Unterscheidung ist leider aufgrund der obigen Fragestellung nicht möglich. Ebenso liegt keine Information darüber vor, ob es sich bei der stärkeren Schwankung um einen positiven oder einen negativen Schwankungseffekt handelte. Aufgrund der konjunkturell eher ungünstigen Lage im Jahr 2002 dürfte jedoch die Mehrzahl der Schwankungen negativ gewesen sein.

Um zwischen vorhersehbaren und nicht vorhersehbaren Schwankungen der Geschäftstätigkeit unterscheiden zu können, wird ergänzend die Welle 2002 herangezogen, in der nach einer – allerdings etwas allgemeineren – Frage zu möglichen Schwankungen der Geschäftstätigkeit auch danach gefragt wurde, ob diese Schwankungen „überwiegend vorhersehbar“, „überwiegend unvorhersehbar“ oder „beides etwa im gleichen Umfang“ sind.<sup>3</sup>

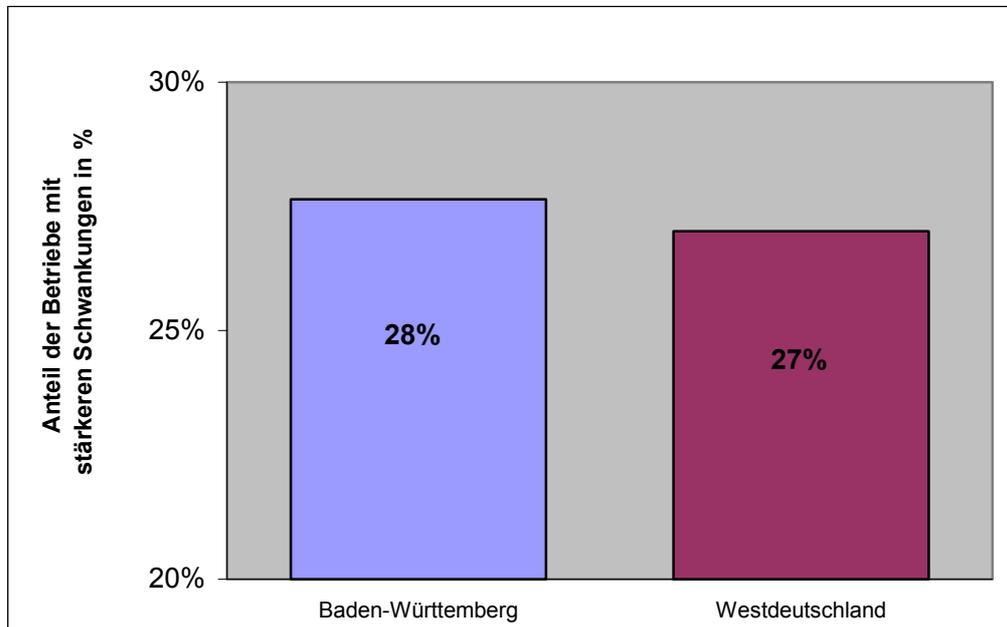
## **2.2. Welche Betriebe waren in welchem Maße von Schwankungen der Geschäftstätigkeit betroffen?**

Knapp 28% aller Betriebe in Baden-Württemberg gaben an, im Jahr 2002 von stärkeren unterjährigen Schwankungen der Produktion oder Geschäftstätigkeit betroffen gewesen zu sein (vgl. Abbildung 1). Dies entspricht einer absoluten Anzahl von gut 76.000 Betrieben. Damit lag der Anteil dieser Betriebe nur knapp über dem westdeutschen Durchschnitt von rund 27%. Auffällig ist, dass in diesen knapp 28% der baden-württembergischen Betriebe rund ein Drittel (1,57 Mio.) aller Beschäftigten Baden-Württembergs vertreten war. Dieser Zusammenhang lässt bereits vermuten, dass im Jahr 2002 mit steigender Beschäftigtenzahl auch die Schwankungsbetroffenheit zunahm (vgl. dazu auch Abschnitt 2.2.2.).

---

<sup>3</sup> Die entsprechende Frage in der Welle 2002 lautete „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle stärkere Schwankungen der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit im Verlauf des Jahres?“ Im Unterschied zur Welle 2003, in der explizit nach dem Jahr 2002 gefragt wurde, wurde die einleitende Frage hier somit offener gestellt, ohne sich auf einen eingegrenzten Referenzzeitraum zu beziehen. Diese weitere Fassung schlägt sich auch empirisch in einem höheren Anteil der Betriebe mit Geschäftsschwankungen nieder.

**Abbildung 1: Verbreitung von stärkeren Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 in Baden-Württemberg und Westdeutschland im Vergleich – Anteil der Betriebe, die im Jahr 2002 von stärkeren Schwankungen betroffen waren, in %**



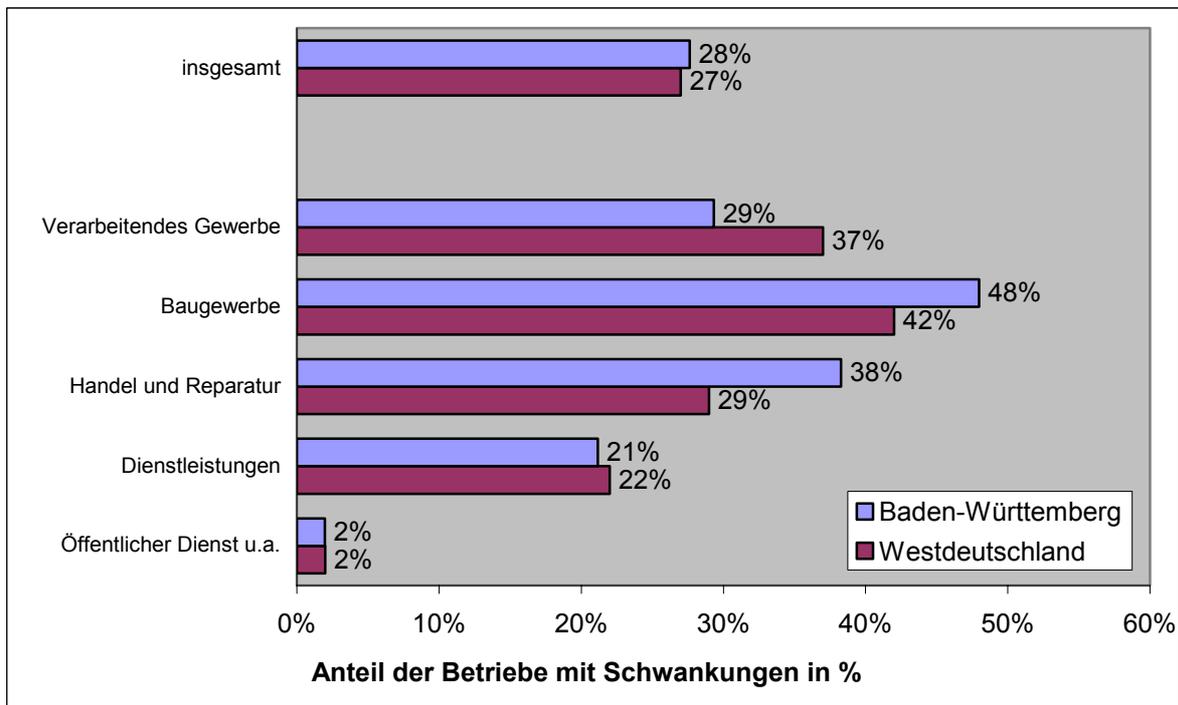
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

### 2.2.1. Disaggregation nach Branchenzugehörigkeit

Zwischen den Branchen bestanden erhebliche Unterschiede im Ausmaß der Schwankungsanfälligkeit. Das Baugewerbe wies im Jahr 2002 mit knapp 48% den größten Anteil an Betrieben mit Geschäftsschwankungen in Baden-Württemberg auf (Westdeutschland: 42%, vgl. Abbildung 2). Dies wird insbesondere auf witterungsbedingte und damit saisonale Schwankungen zurückzuführen sein. Ebenfalls mit saisonalen Schwankungen kann der Anteil von 38% der Betriebe im Wirtschaftszweig „Handel und Reparatur“ begründet werden. Auffällig ist hier, dass der Wert für Baden-Württemberg dabei rund 9 Prozentpunkte über dem westdeutschen liegt. Unter den baden-württembergischen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes waren stärkere Schwankungen mit rund 29% „nur“ durchschnittlich verbreitet – im Vergleich zu Westdeutschland (37%) jedoch in deutlich geringerem Ausmaß. Erwartungsgemäß hatten Betriebe des Öffentlichen Diensts u.a.<sup>4</sup> mit knapp 2% sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene kaum Schwankungen zu bewältigen.

<sup>4</sup> Hierzu zählen neben „Öffentlicher Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ auch „Organisationen ohne Erwerbscharakter“, wie Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche u.a. religiöse Vereinigungen sowie die „Privaten Haushalte“.

**Abbildung 2: Verbreitung von stärkeren Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 in Baden-Württemberg und Westdeutschland im Vergleich, disaggregiert nach Branchen – Anteil der Betriebe, die im Jahr 2002 von stärkeren Schwankungen betroffen waren, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Untergliedert man das Verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor weiter, so erhält man sehr unterschiedliche Ergebnisse (vgl. Tabelle 1). Rund 27% der Betriebe aus den Schlüsselbranchen der Südwestindustrie waren von Schwankungen betroffen, im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe traf es gut 31% der Betriebe. Sehr ungleich ist die Schwankungsanfälligkeit im Dienstleistungssektor. Während der Bereich Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (10%) sehr wenig und Unternehmensnahe Dienstleister (18%) ebenfalls deutlich unterdurchschnittlich von Schwankungen betroffen waren, lag der heterogene Bereich der Sonstigen Dienstleistungen im Landesschnitt von 28%. Dahinter verbergen sich jedoch gleichzeitig sehr schwankungsanfällige Branchen wie der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung oder das Gaststättengewerbe, aber auch sehr stabile Branchen wie die Rechtsberatung und der Bereich Erziehung und Unterricht. Auch das Handwerk hatte mit gut 31% einen leicht überdurchschnittlichen Anteil an Betrieben mit Geschäftsschwankungen zu verzeichnen.

**Tabelle 1: Verbreitung von stärkeren Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 in Baden-Württemberg und Westdeutschland im Vergleich, disaggregiert nach ausgewählten Branchen – Anteil der Betriebe, die im Jahr 2002 von stärkeren Schwankungen betroffen waren, in %**

	Anteil der Betriebe mit stärkeren Schwankungen im Jahr 2002
	in %
Baden-Württemberg	28
Verarbeitendes Gewerbe	29
Schlüsselbranchen <sup>*)</sup>	27
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	31
Dienstleistungssektor	21
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	10
Sonstige Dienstleistungen	28
Handwerk	31

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

<sup>\*)</sup> Die Schlüsselbranchen umfassen die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg, namentlich den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau, den Bereich der Elektrotechnik sowie den Stahl- und Leichtmetallbau.

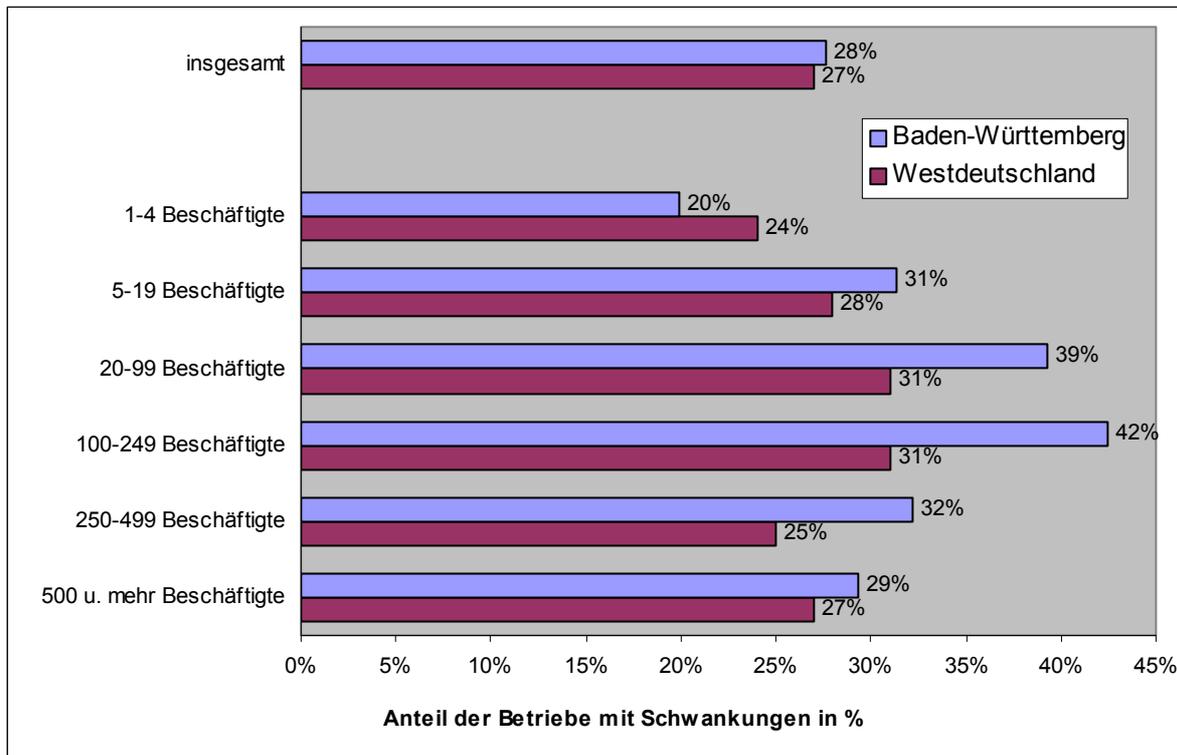
### 2.2.2. Disaggregation nach Beschäftigtengrößenklassen

Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und der unterjährigen Schwankungsanfälligkeit nimmt für Baden-Württemberg einen ‚umgekehrt u-förmigen Verlauf‘ an (vgl. Abbildung 3). Mit steigender Beschäftigtenzahl stieg im Jahr 2002 zunächst auch der Anteil der Betriebe mit stärkeren Schwankungen an. So hatten von den Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) mit rund einem Fünftel unterdurchschnittlich viele mit stärkeren Schwankungen zu kämpfen (Westdeutschland: 24%). Der Anteil der Betriebe mit Schwankungen steigt dann von 31% bei Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten über 39% bei Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten bis hin zu 42% bei Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 100 und 249 kontinuierlich an. Bei weiter steigender Beschäftigtenzahl ist jedoch eine gegenläufige Entwicklung festzustellen: Bei Betrieben mit 250-499 Beschäftigten war nur noch ein knappes Drittel der Betriebe von stärkeren Schwankungen betroffen, bei Großbetrieben ab 500 Beschäftigten dann 30%.

Für Westdeutschland bestätigt sich dieser umgekehrt u-förmige Verlauf ebenfalls, wenn auch in deutlich abgeschwächter Form. Auffällig ist insgesamt die erheblich größerer Schwankungsanfälligkeit gerade des baden-württembergischen Mittelstandes im Vergleich zu Westdeutschland. Das Ergebnis, dass die Schwankungsanfälligkeit des Landes insgesamt gemessen am Anteil

der Betriebe mit Schwankungen kaum über dem westdeutschen Durchschnitt liegt, wird letztlich insbesondere von den Kleinstbetrieben geprägt.

**Abbildung 3: Verbreitung von stärkeren Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 in Baden-Württemberg und Westdeutschland im Vergleich, disaggregiert nach Beschäftigungsgrößenklassen – Anteil der Betriebe, die im Jahr 2002 von stärkeren Schwankungen betroffen waren, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

### 2.2.3. Exporttätigkeit, Eigentümerstruktur und Schwankungen des Geschäftsbetriebs

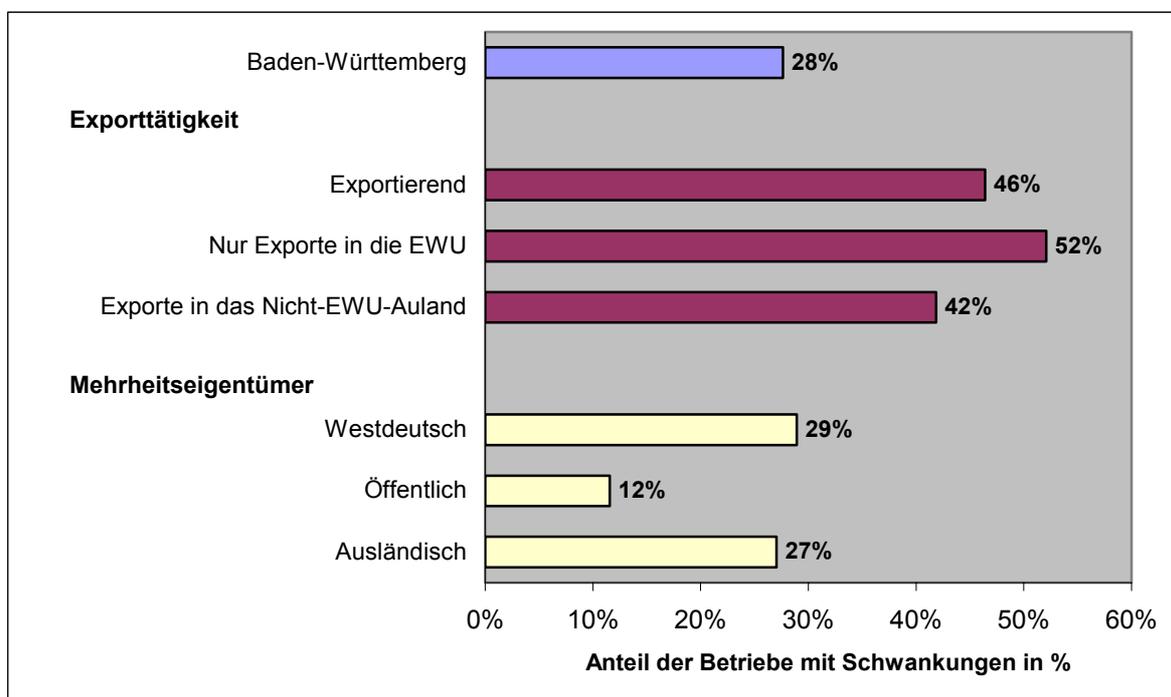
Von besonderem Interesse ist, ob und inwiefern gerade das Agieren baden-württembergischer Betriebe auf Auslandsmärkten zu unterjährigen Schwankungen der Geschäftstätigkeit führen kann.

Bei Betrieben, die im Jahr 2002 Teile ihres Umsatzes im Ausland erwirtschafteten, also Exporte vorwiesen, war der Anteil der Schwankungsbetroffenheit mit gut 46%<sup>5</sup> weit überdurchschnittlich (vgl. Abbildung 4). Das bedeutet, dass das Schwankungsrisiko bei internationaler Geschäftstätigkeit wesentlich höher ausfällt. Interessant ist dabei, dass der Anteil der schwankungsanfälligen Betriebe bei denjenigen, die nur in die Eurozone exportierten (52%), um etwa 10 Prozent-

<sup>5</sup> Allerdings ist hier darauf hinzuweisen, dass die Teilgesamtheit der Betriebe, welche Angaben zur Umsatzerzielung im Ausland machten zu rund 30% – und damit bereits leicht überdurchschnittlich – von stärkeren Schwankungen betroffen war.

punkte über dem Anteil der Betriebe mit Schwankungen lag, die (auch) Exporte in das Nicht-EWU-Ausland vornahmen (42%). Beides könnte auf eine Reduzierung des Schwankungsrisikos infolge stärker diversifizierter Absatzmärkte zurückzuführen sein. So schrumpfte nach Angaben des Statistischen Landesamt Baden-Württemberg<sup>6</sup> der Exportwert Baden-Württembergs im Jahr 2002 um rund 1,8% gegenüber dem Vorjahr. Die Exporte innerhalb der EWU schrumpften mit etwa 3% jedoch deutlich stärker als die restliche Auslandsnachfrage (-0,9%), welche relativ stabil war.<sup>7</sup>

**Abbildung 4: Verbreitung von stärkeren Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 in Baden-Württemberg, nach ausgewählten Betriebscharakteristika – Anteil der Betriebe, die im Jahr 2002 von stärkeren Schwankungen betroffen waren, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Unabhängig davon, ob der Mehrheitseigentümer des Betriebs aus Westdeutschland (29%) oder dem Ausland (27%) stammte, zeigten sich jeweils nur durchschnittliche Anteile schwankender Betriebe. War der Betrieb bzw. die Dienststelle jedoch mehrheitlich in öffentlicher Hand, lag der Anteil der von stärkeren Schwankungen betroffenen Betriebe/Dienststellen bei lediglich rund 12%. Dieses Ergebnis wird jedoch von Brancheneffekten überlagert, da Betriebe des Öffentli-

<sup>6</sup> Außenhandelsdatenbank des Landesinformationssystems LIS, <http://www.statistik-bw.de/AHDB>.

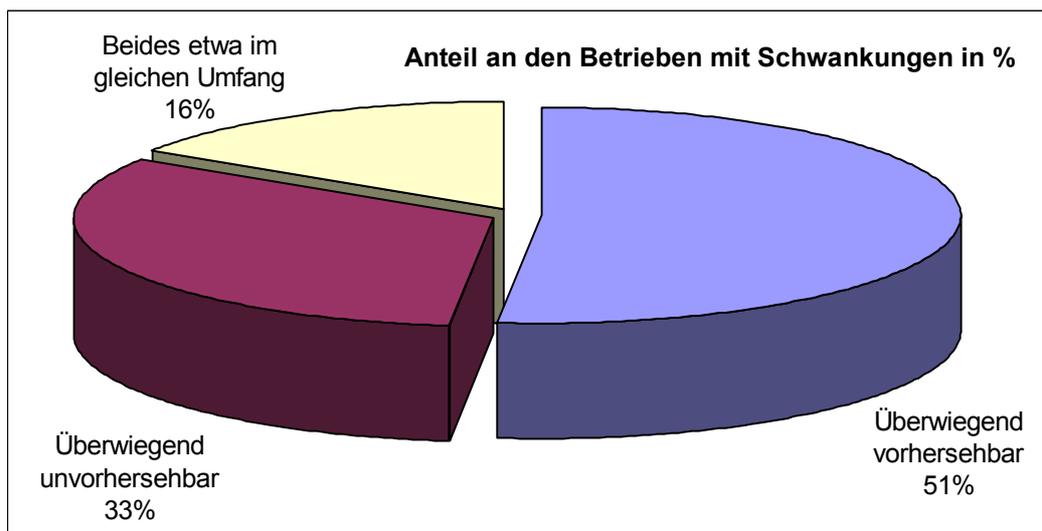
<sup>7</sup> Auch am aktuellen Rand setzt sich diese größere Volatilität der baden-württembergischen Exporte in die EWU fort. So stiegen sie im Jahr 2003 um über 9% gegenüber dem Vorjahr. Hingegen verharrten die Exporte in das restliche Ausland auf etwa demselben Niveau und fielen um etwa 1,2% geringer aus.

chen Dienstes u.a., die Schwankungen unterlagen, auch zu knapp einem Drittel in öffentlicher Hand sind (vgl. dazu auch Abschnitt 2.2.1.).

### 2.3. Zur Vorhersehbarkeit von Schwankungen

In der Welle 2002 des IAB-Betriebspanels wurden diejenigen Betriebe, die angaben, von stärkeren Schwankungen im Jahresverlauf betroffen zu sein, ergänzend nach der Vorhersehbarkeit bzw. Unvorhersehbarkeit dieser Schwankungen befragt. Verbindet man diese Angaben aus der Welle 2002 mit den konkret auf das Jahr 2002 bezogenen Daten aus der Welle 2003, so lassen sich Aussagen über die Vorhersehbarkeit der tatsächlichen Schwankungen des Jahres 2002 ableiten.<sup>8</sup>

**Abbildung 5: Vorhersehbarkeit von stärkeren Geschäftsschwankungen im Jahresverlauf – Anteil an Betrieben, die sowohl in Welle 2002 als auch in Welle 2003 Angaben, stärkeren Schwankungen zu unterliegen<sup>9</sup>, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

Demnach waren diese Schwankungen bei gut jedem zweiten der von Schwankungen betroffenen Betriebe (52%) weitgehend vorhersehbar (vgl. Abbildung 5). Demgegenüber sah sich ein knappes Drittel (32%) überwiegend unvorhersehbaren Schwankungen ausgesetzt. Bei den restlichen Betrieben (16%) war beides in etwa gleichem Umfang der Fall.

<sup>8</sup> Grundsätzlich wurden nur diejenigen Betriebe berücksichtigt, die in beiden Wellen vertreten waren (Längsschnittanalyse). Um darauf schließen zu können, wie vorhersehbar die Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 waren und ob darauf seitens der Betriebe unterschiedlich reagiert wurde, wurden nur jene Betriebe berücksichtigt, welche konsistent angaben, Schwankungen zu unterliegen. Dies muss durchaus nicht unproblematisch sein. Dann nämlich, wenn die Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 für den jeweiligen Betrieb untypisch hinsichtlich ihres generellen Eintretens und/oder ihrer Vorhersehbarkeit waren.

<sup>9</sup> Berechnet mit Gewichten der Welle 2003. Die alternative Berechnung mit den Gewichten der Welle 2002 ergibt konsistente Ergebnisse.

Differenziert man die Ergebnisse nach Branchen<sup>10</sup> (vgl. Tabelle 2) wird sichtbar, dass im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt die Vorhersehbarkeit der Schwankungen etwas geringer ausfällt als im Landeschnitt. Zwar geben ebenfalls über die Hälfte (52%) der Industriebetriebe an, dass ihre Geschäftsschwankungen vorhersehbar seien, der Anteil der Betriebe mit überwiegend unvorhersehbaren Geschäftsschwankungen steigt jedoch gegenüber dem Landesschnitt leicht an (38%). Im Dienstleistungssektor ist die Tendenz zu unvorhersehbaren Schwankungen noch ausgeprägter als im Verarbeitenden Gewerbe.

Bei Disaggregation nach Betriebsgröße fällt auf, dass die Verteilung der Vorhersehbarkeit in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten aufgrund ihrer großen zahlenmäßigen Bedeutung praktisch dem Landesschnitt entspricht. In Großbetrieben dagegen treten deutlich häufiger gleichzeitig vorhersehbare und nicht vorhersehbare Schwankungen auf.

**Tabelle 2: Vorhersehbarkeit von stärkeren Geschäftsschwankungen im Jahresverlauf, nach ausgewählten Branchen und Beschäftigtengrößenklassen – Anteil an Betrieben, die sowohl in Welle 2002 als auch in Welle 2003 angaben, stärkeren Schwankungen zu unterliegen, in %<sup>11</sup>**

	Betriebe mit Schwankungen, die ... waren		
	überwiegend vorhersehbar	überwiegend unvorhersehbar	beides etwa im gleichen Umfang
	in %		
Baden-Württemberg	52	32	16
Verarbeitendes Gewerbe	52	38	8
Dienstleistungssektor	41	38	21
1-99 Beschäftigte	52	33	15
≥100 Beschäftigte	40	22	35

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

<sup>10</sup> Leider lassen hier nur das Verarbeitende Gewerbe und der Dienstleistungssektor belastbare Ergebnisse zu. Die anderen Branchen weisen hinsichtlich dieser Merkmale mit jeweils deutlich unter 100 keine hinreichenden Fallzahlen auf.

<sup>11</sup> Berechnet mit Gewichten der Welle 2003. Die alternative Berechnung mit den Gewichten der Welle 2002 ergibt konsistente Ergebnisse.

### **3. Wie reagieren die Betriebe auf Geschäftsschwankungen? – Betriebliche Flexibilität und Flexibilisierungspotenziale**

Um den in Kapitel 2 beschriebenen Schwankungen von Produktion und Geschäftstätigkeit auf betrieblicher Ebene erfolgreich entgegenzutreten zu können, müssen die Betriebe über effiziente Antworten zur Kompensation und Abfederung und somit über hinreichende Flexibilisierungspotenziale verfügen. Unter betrieblicher Flexibilität wird dabei eine Anpassungs- bzw. Wandlungsfähigkeit im Sinne der „Fähigkeit zur Bewältigung widersprüchlicher und sich wandelnder Anforderungen bzw. komplexer Umwelten“<sup>12</sup> bzw. der „Beherrschung einer großen Variantenvielfalt“<sup>13</sup> verstanden. Sie ist ein wesentlicher Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg von Betrieben. Die OECD (1995)<sup>14</sup> versteht unter Flexibilisierungsinstrumenten solche Instrumente, „die mit Hilfe quantitativer Anpassungen bzw. funktionaler (qualifikatorischer) Flexibilisierung das Ziel verfolgen, erfolgreich mit saisonalen und durch Unsicherheiten verursachten Nachfrageschwankungen umzugehen“.

Kapitel 3 dieser Studie wendet sich nun der Frage zu, ob und in welchem Maße die baden-württembergischen Betriebe welche Flexibilisierungsinstrumente einsetzen. Abschnitt 3.1. gibt einen knappen Überblick über alternative Flexibilisierungsinstrumente und ausgewählte Möglichkeiten ihrer Klassifikation. Abschnitt 3.2. stellt dann für Baden-Württemberg repräsentative Ergebnisse über die Inanspruchnahme verschiedener Flexibilisierungsinstrumente im Vergleich vor, bevor Abschnitt 3.3. sich abschließend der Frage widmet, ob und in welchem Maße Schwankungen der Geschäftstätigkeit sich auch in Schwankungen der Beschäftigung niederschlagen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auch auf einen Vergleich verschiedener Formen der Beschäftigung (u.a. reguläre Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, freie Mitarbeit) gelegt.

#### **3.1. Typologisierung alternativer Flexibilisierungsinstrumente**

In der einschlägigen Literatur werden verschiedene Klassifikationsmuster der betrieblichen Flexibilität bzw. Flexibilisierung diskutiert und kombiniert. Zwei der angeführten Unterscheidungen

---

<sup>12</sup> Vgl. Sydow/Wirth/Manning (2002), S. 10f.

<sup>13</sup> Vgl. Dombrowski/Tiedemann/Bothe (2001), S. 44.

<sup>14</sup> Zitiert nach Carstensen (1999), S. 2.

basieren auf einem Konzept der OECD (1986, 1989), eine ergänzende dritte Typologisierung wird einleitend vorgeschlagen (vgl. (1)).<sup>15</sup>

### **(1) Arbeitsbezogene vs. nicht arbeitsbezogene Flexibilisierungsinstrumente**

Eine erste Kategorisierung der Flexibilisierungsinstrumente lässt sich danach vornehmen, ob die Flexibilisierung primär über den Arbeitsinput erfolgt (*arbeitsbezogene Flexibilisierung*) oder an einem flexibleren Umgang mit anderen „Stellgrößen“, wie z.B. der Logistik oder der Absatzgestaltung ansetzt, die höchstens mittelbar den Arbeitsinput betreffen (*nicht arbeitsbezogene Flexibilisierung*).

*Arbeitsbezogene Flexibilisierung* kann dabei auf einer Variation des insgesamt eingesetzten Arbeitsvolumens gemessen in Personen oder als Arbeitszeit basieren oder aber die Folge innerbetrieblicher arbeitsbezogener Restrukturierungen sein.

Zu den *personenbezogenen Flexibilisierungsinstrumenten* zählen zum Beispiel die Einstellung und Entlassung regulär Beschäftigter und der Einsatz von Zusatzpersonal über Leih- und Zeitarbeitsfirmen, als Aushilfen oder durch befristete (Werk-)verträge.<sup>16</sup> Anpassungen der Arbeitszeit bei gleichem Beschäftigungsvolumen in Köpfen werden im Weiteren als *arbeitszeitbezogene Flexibilisierung* bezeichnet. Hierzu zählen neben dem Auf- und Abbau von Überstunden die Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen nach Zeitanfall, Kurzarbeit sowie flexible Arbeitszeitmodelle.<sup>17</sup>

*Arbeitsbezogene Restrukturierungen* meinen hingegen eine Veränderung bzw. Umgestaltung der betrieblichen Organisation oder betrieblicher Prozesse ohne Veränderung des Gesamtvolumens an Arbeitszeit oder an Beschäftigten. Hierunter werden z.B. innerbetriebliche Umsetzungen gefasst.

Beispiele für primär *nicht arbeitsbezogene Flexibilisierungsinstrumente* sind der Auf- und Abbau von Lagerbeständen, die Verkürzung oder Verlängerung von Lieferzeiten sowie eine Ausweitung oder Verringerung von Unteraufträgen an andere Unternehmensteile oder Fremdfirmen.

---

<sup>15</sup> In der Literatur haben sich bislang weder eine einheitliche Typologisierung noch einheitliche Bezeichnungen durchgesetzt. Vgl. dazu z.B. Büssing/Glaser (1998), S. 587; Carstensen (1999), S. 2f.; Keller/Seifert (2000), S. 292; Linne (Hrsg., 2002), S. 9f.; Rühmann (2003), S. 8; Sachverständigenrat (2002), S. 259ff.; Seifert (2003), S. 285.

<sup>16</sup> Eine detailliertere Untersuchung der Leiharbeit in Baden-Württemberg findet man bei Strotmann/Vogel (2004a), die Struktur im Bereich der Mini- und Midijobs wird in Strotmann/Vogel (2004b) abgehandelt. Ein allgemeineres Papier von Strotmann/Wetzig (2003a) beschäftigt sich mit atypischen Beschäftigungsformen und deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg.

<sup>17</sup> Zur Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle in Baden-Württemberg vgl. Strotmann/Wetzig (2003b).

## **(2) Interne vs. externe Flexibilität**

Die Differenzierung zwischen Instrumenten der betriebsinternen und der betriebsexternen Flexibilität (kurz: interne vs. externe Flexibilität) setzt an der räumlichen Dimension und somit an der Frage an, ob die Flexibilisierung primär „innerhalb“ oder „außerhalb“ des Betriebs vorgenommen wird.

Der Begriff der *internen Flexibilisierung* bezieht sich somit auf Maßnahmen, die innerhalb des Betriebes ausgeführt oder innerhalb bestehender betrieblicher Vertragsverhältnisse vollzogen werden – welche also betriebsstrukturverändernden Charakter aufweisen, die Beziehungen nach außen aber nicht verändern.<sup>18</sup> Dazu zählen der Auf- bzw. Abbau von Lagerbeständen, der Auf- bzw. Abbau von Überstunden oder Sonderschichten, die Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen nach Arbeitsanfall, die Anordnung von Kurzarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle und innerbetriebliche Umsetzungen. Demgegenüber werden unter Maßnahmen der *externen Flexibilität* Vereinbarungen gegenüber Dritten oder Interaktionen auf externen Märkten subsumiert. Darunter fallen z.B. eine Verkürzung bzw. Verlängerung von Lieferzeiten, die Ausweitung bzw. Verringerung von Unteraufträgen an andere Unternehmensteile oder Fremdfirmen, der Einsatz von Zusatzpersonal durch befristete Verträge/Aushilfen, der Einsatz von Zusatzpersonal über Leih- bzw. Zeitarbeitsfirmen und die Einstellung bzw. Entlassung von Personal.

## **(3) Numerische vs. Funktionale Flexibilität**

Eine dritte Unterscheidung zwischen *numerischen* und *funktionalen* Flexibilisierungsinstrumenten<sup>19</sup> setzt daran an, ob die Anpassung quantitativ oder qualitativ erfolgt.

Unter *numerischer Flexibilität* werden dabei zahlenmäßige, quantitative Anpassungsmöglichkeiten verstanden. Die überwiegende Mehrzahl der in (1) dargestellten arbeitsbezogenen Maßnahmen, wie z.B. der Auf- bzw. Abbau von Überstunden oder Sonderschichten, die Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen nach Arbeitsanfall, die Ausweitung bzw. Verkürzung der Arbeitszeit im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle, die Anordnung von Kurzarbeit, der Einsatz von Zusatzpersonal durch befristete Verträge/Aushilfen sowie über Leih- bzw. Zeitarbeitsfirmen und der Einstellung bzw. Entlassung von Personal sind Maßnahmen der *numerisch-arbeitsbezogenen Flexibilität*.<sup>20</sup> Der Auf- bzw. Abbau von Lagerbeständen sowie die Verkür-

<sup>18</sup> Vgl. Vickery/Wurzburg (1998), S. 7; BMBF (1999), S. 169. Seifert (2003), S. 285, verweist an dieser Stelle auf das von Hartz (1996) gezeichnete Bild des „Atmenden Unternehmens“. Allerdings lässt er offen, weshalb es sich lediglich auf die interne Flexibilität und nicht auch auf die externe beziehen soll.

<sup>19</sup> In der Literatur wird diese Differenzierung mitunter nur auf den Faktor Arbeit angewendet. Vgl. z.B. Büsing/Glaser (1998), S. 587; Keller/Seifert (2000), S. 292. In vorliegender Untersuchung wird sie jedoch weiter gefasst.

<sup>20</sup> Einige Autoren verstehen temporale nicht als Subklassifikation der numerischen Flexibilität. Vgl. z.B. Büsing/Glaser (1998), S. 587. Dies erscheint insofern als unschlüssig, da gerade die Arbeitszeit quantitativ bzw. numerisch dimensioniert ist. Vgl. z.B. Monastiriotis (2003), S. 7; Seifert (2003), S. 385.

zung bzw. Verlängerung von Lieferzeiten dagegen sind Maßnahmen der *numerisch-nicht-arbeitsbezogenen* Flexibilität. Die *funktionale Flexibilität* bezieht sich als qualitative Flexibilisierungsmaßnahme hingegen auf betriebliche Funktionen oder Stellen.<sup>21</sup> Das Ausmaß der Vergabe von Unteraufträgen, d.h. der Umfang betrieblicher Out- bzw. Insourcing-Aktivitäten, sowie mögliche innerbetrieblichen Umsetzungen, die qualifikatorische Flexibilität der Mitarbeiter implizieren, stellen Maßnahmen der funktionalen Flexibilität dar.<sup>22</sup>

**Abbildung 6: Betriebliche Flexibilisierungsinstrumente zur Bewältigung von Geschäftsschwankungen – Katalog der im IAB-Betriebspanel in der Welle 2003 abgefragten Instrumente**

<b>Betriebliche Flexibilisierungsinstrumente</b>
○ Auf- bzw. Abbau von Lagerbeständen (nachfolgend oft mit „Lagerbestände“ abgekürzt)
○ Verkürzung bzw. Verlängerung von Lieferzeiten („Lieferzeiten“)
○ Ausweitung bzw. Verringerung von Unteraufträgen an andere Unternehmensteile oder Fremdfirmen („Unteraufträge“)
○ Auf- bzw. Abbau von Überstunden oder Sonderschichten („Überstunden/Sonderschichten“)
○ Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen nach Arbeitsanfall („Urlaub/Freie Tage“)
○ Ausweitung bzw. Verkürzung der Arbeitszeit im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle („Arbeitszeitmodelle“)
○ Anordnung von Kurzarbeit („Kurzarbeit“)
○ Innerbetriebliche Umsetzungen
○ Einsatz von Zusatzpersonal durch befristete Verträge/Aushilfen („Befristung/Aushilfen“)
○ Einsatz von Zusatzpersonal über Leih- bzw. Zeitarbeitsfirmen („Leih-/Zeitarbeit“)
○ Einstellung bzw. Entlassung von Personal („Einstellung/Personal“)
○ Sonstiges*)
*) Hierunter könnten z.B. preispolitische Maßnahmen, Lohnkürzungen bzw. -differenzierungen, Sozialpläne, Vorruhestandsprogramme, Teilzeitarbeit, Schichtarbeit o.ä. fallen (vgl. Carstensen (1999), S. 2ff.; Bellmann et al. (1996), S. IIff.).

In der Welle 2003 des IAB-Betriebspanels werden sämtliche Betriebe mit stärkeren Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit danach befragt, welche Instrumente sie zur Bewältigung dieser Schwankungen nutzten. Der Instrumentenkatalog umfasst dabei eine weitgehend vollständige Liste zentraler Flexibilisierungsinstrumente (vgl. Abbildung 6). Damit wird erstmals ein repräsentativer Überblick über Verbreitung bzw. Nutzung verschiedener Flexibilisierungspotenziale in baden-württembergischen Betrieben möglich. Tabelle 3 gibt abschließend

<sup>21</sup> Vgl. BMBF (1999), S. 169.

<sup>22</sup> Vgl. Monastiriotis (2003), S. 7; Carstensen (1999), S. 13; Seifert (2003), S. 285.

einen Überblick über die Kategorisierung der im IAB-Betriebspanel abgefragten verschiedenen Flexibilisierungsinstrumente.

**Tabelle 3: Typologisierung von Flexibilisierungsformen und -instrumenten**

		Flexibilisierungsformen							
		Arbeitsbezogen			Nicht arbeits- bezogen	Nume- risch	Funktio- nal	Intern	Extern
		Arbeits- zeitbezo- gen	Perso- nenbezo- gen	Restruk- turierung					
<b>Flexibilisierungsinstrumente</b>	Lagerbestände				X	X		X	
	Lieferzeiten				X	X			X
	Unteraufträge				X		X		X
	Überstunden/ Sonder- schichten	X				X		X	
	Urlaub/Freie Tage	X				X		X	
	Arbeitszeitmodelle	X				X		X	
	Kurzarbeit	X				X		X	
	Innerbetriebliche Um- setzungen			X			X	X	
	Befristung/Aushilfen		X			X			X
	Leih-/Zeitarbeit		X			X			X
	Einstellung/Entlassung		X			X			X
	Sonstiges	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)

Quelle: IAW, eigene Darstellung

### 3.2. Verbreitung und Bedeutsamkeit der Flexibilisierungsformen sowie einzelner Instrumente

#### 3.2.1. Baden-Württemberg insgesamt

Im Folgenden wird der Verbreitungsgrad der verschiedenen Flexibilisierungstypen und einzelner Instrumente untersucht. Es handelt sich dabei durchgängig – soweit keine anderslautende Abgrenzung genannt wird – um die zur Schwankungsbewältigung im Jahr 2002 genutzten Formen und Instrumente.

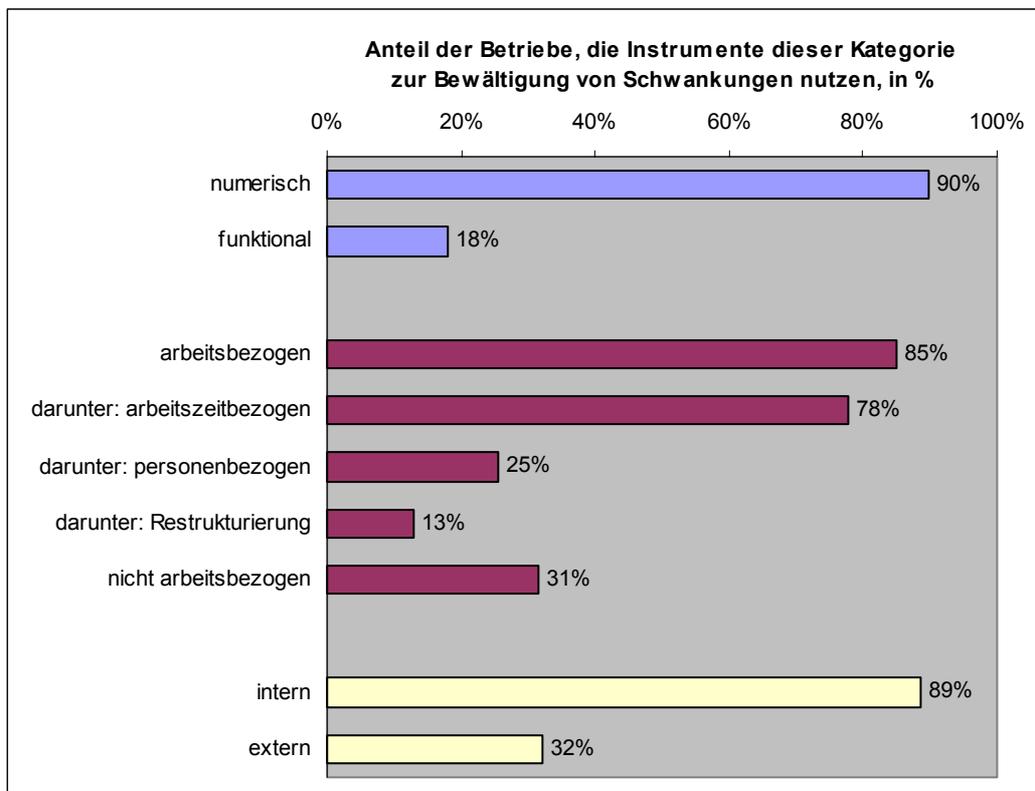
Zusammenfassend kann man zunächst mit Blick auf die Typologisierung allgemein festhalten (vgl. Abbildung 7), dass von den Betrieben...

- ...eine numerische Anpassung des Arbeitseinsatzvolumens und der Produktion im weiteren Sinne (90% der Betriebe mit Schwankungen) deutlich häufiger gewählt wird als For-

men der funktionalen Flexibilität (18%) wie Veränderungen der Lieferzeiten und innerbetriebliche Umsetzungen.

- ...häufiger die Flexibilisierung über den Faktor Arbeit (85%) als eine Flexibilisierung anderer betrieblicher Variablen (31%) genutzt werden.
- ...gerade die Flexibilisierung der Arbeitszeit in verschiedenen Formen (78%) Vorrang hat vor einer Anpassung der Zahl der beschäftigten Personen und somit der Belegschaftsstärke, sei es durch die Veränderung der regulären Beschäftigung oder durch Variation von möglichem Zusatzpersonal (nur 25%). In noch geringerem Maße (13 %) greifen Betriebe auf arbeitsbezogene Maßnahmen zur betrieblichen Restrukturierung zurück.
- ...sehr viel häufiger zunächst Formen der betriebsinternen Flexibilisierung angewendet werden (89%), bevor man sich externen Flexibilisierungsformen zuwendet (32%).

**Abbildung 7: Verbreitung der verschiedenen Flexibilisierungsformen in Baden-Württemberg – Anteil an Betrieben mit Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 (Mehrfachnennungen möglich), in %**

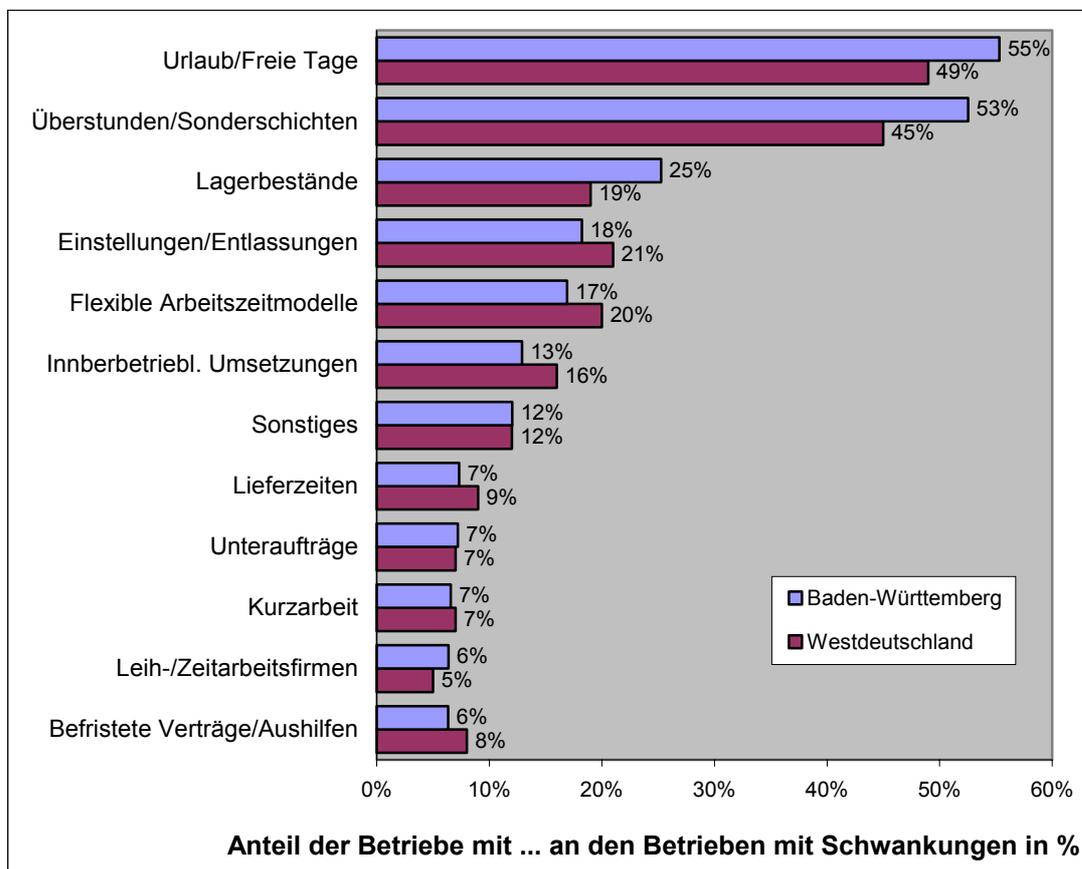


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Als einzelne Instrumente am häufigsten eingesetzt werden unmittelbare Anpassungen der betrieblichen Arbeitszeit (vgl. Abbildung 8): In 55% der Betriebe mit Schwankungen der Geschäfts-

tätigkeit im Jahr 2002 wurden Urlaub und freie Tage sehr stark am Arbeitsanfall orientiert; 53% der Betriebe kompensierten die Schwankungen durch den Auf- oder Abbau von Überstunden und Sonderschichten. Veränderungen der Lagerbestände, welche den Arbeitseinsatz zunächst weitgehend unverändert lassen, wurden immerhin von jedem vierten Betrieb (25%) eingesetzt. Anpassungen der Zahl der Beschäftigten sind im Vergleich zu Arbeitszeitanpassungen von nachrangiger Bedeutung. Immerhin 18% der baden-württembergischen Betriebe mit Schwankungen im Jahr 2002 gaben jedoch an, diese auch über eine Veränderung der Beschäftigtenzahl bewältigt zu haben, wobei Leiharbeit sowie Aushilfen/befristete Verträge dabei jeweils nur von 6% der betroffenen Betriebe genannt wurden.

**Abbildung 8: Verbreitung einzelner Flexibilisierungsinstrumente in Baden-Württemberg und Westdeutschland im Vergleich – Anteil an Betrieben mit stärkeren Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 (Mehrfachnennungen möglich), in %**

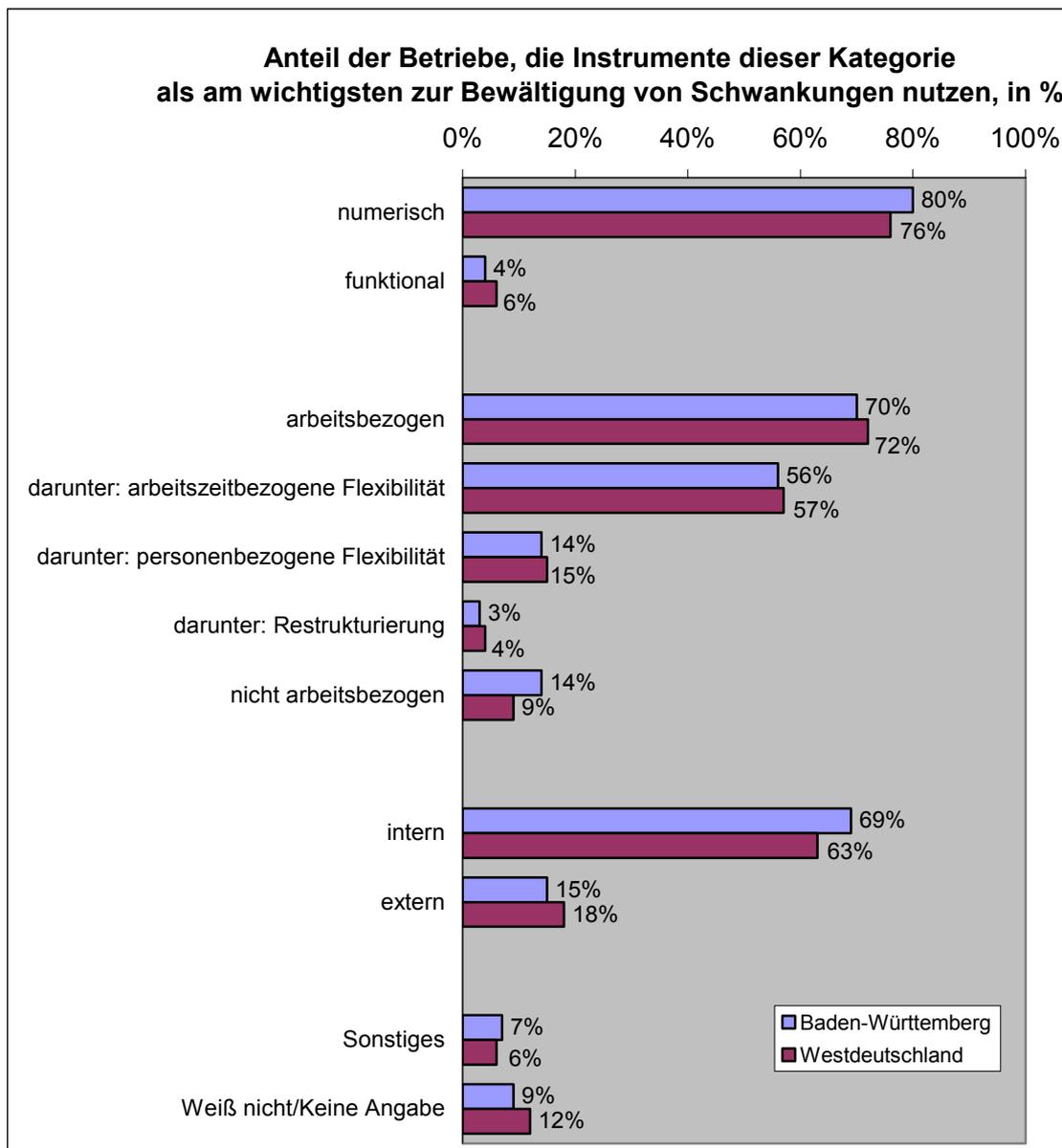


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Während den Betrieben zunächst Mehrfachnennungen erlaubt wurden, wurde ergänzend auch nach dem wichtigsten betrieblichen Flexibilisierungsinstrument gefragt. Dabei zeigt sowohl die Betrachtung der Typologisierung als auch der einzelnen Instrumente, dass letztlich bereits die generelle Inanspruchnahme auch die Wichtigkeit der Instrumente sehr gut widerspiegelt (vgl.

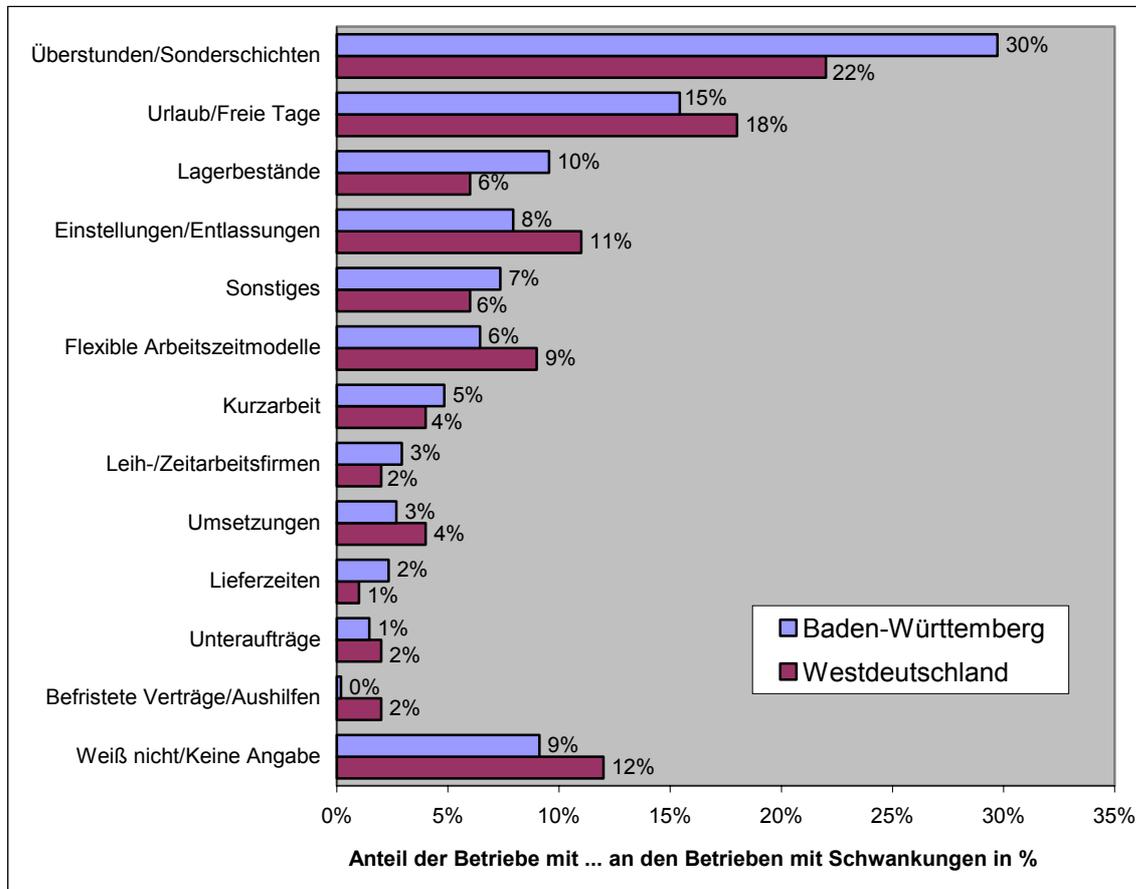
Abbildungen 9 und 10). Numerische, arbeitsbezogene und interne Maßnahmen sind insgesamt am wichtigsten, was erneut insbesondere auf Überstunden (30% der Betriebe sehen hier das wichtigste Anpassungsinstrument) und einer flexiblen Inanspruchnahme von Urlaub/Freien Tagen nach Arbeitsanfall (15%) basiert. In Westdeutschland sieht das Bild insgesamt sehr ähnlich aus.

**Abbildung 9: Wichtigstes Instrument bei baden-württembergischen und westdeutschen Betrieben mit Geschäftsschwankungen im Jahr 2002, nach unterschiedlichen Typologisierungskriterien, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

**Abbildung 10: Wichtigste Flexibilisierungsinstrumente in Baden-Württemberg und Westdeutschland im Vergleich – Anteile an Betrieben den Betrieben mit Schwankungen im Jahr 2002, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

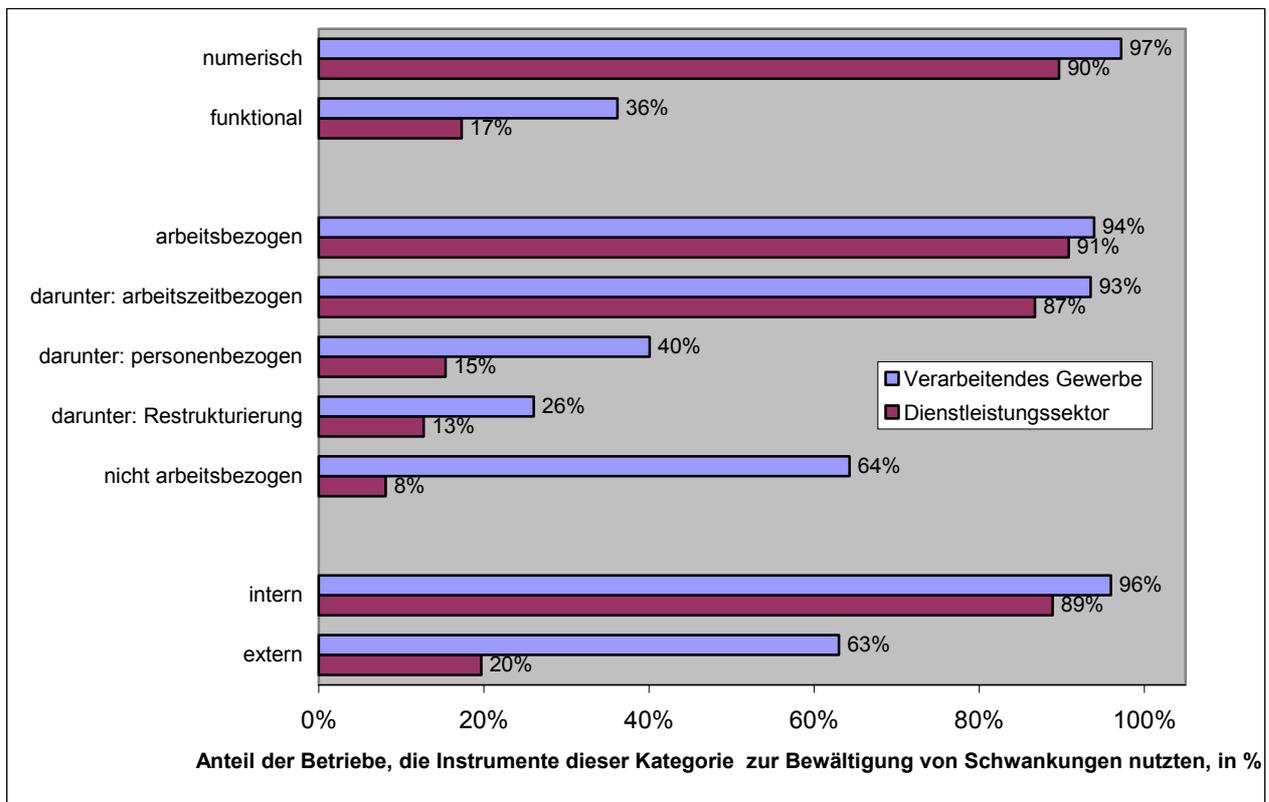
### 3.2.2. Disaggregation nach Branchenzugehörigkeit

Im Verarbeitende Gewerbe, das von unterjährigen Schwankungen nur leicht überdurchschnittlich betroffen ist (vgl. Abschnitt 2.2.1.), wurden sämtliche Flexibilisierungsinstrumente ohne eine einzige Ausnahme deutlich überdurchschnittlich häufig eingesetzt. Dies zeigt sich auch an der durchschnittlichen Anzahl der eingesetzten Instrumente, die im Verarbeitenden Gewerbe rund 3,6 beträgt, in Baden-Württemberg insgesamt jedoch nur 2,2.

Auch im Verarbeitenden Gewerbe bleiben – wie insgesamt – die numerische, die interne und die arbeitsbezogene Flexibilisierung die dominierenden Flexibilisierungswege, allerdings sind die übrigen Formen deutlich relevanter als im Landesschnitt (vgl. Abbildung 11). So greifen 64% der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe auch auf nicht arbeitsbezogene Flexibilisierungsinstrumente zurück (Baden-Württemberg: 31%), 63% nutzen auch externe Flexibilisierungswege (Baden-Württemberg 32%). Überstunden und ein flexibler Umgang mit freien Tagen und mit

Urlaub spielen zwar auch im Verarbeitenden Gewerbe die zentrale Rolle, eine Variation von Lagerbeständen, innerbetriebliche Umsetzungen und eine Veränderung von Lieferzeiten werden hier jedoch viel häufiger eingesetzt als bei der aggregierten Betrachtung (vgl. Abbildung 12). Auch Einstellungen und Entlassungen sowie die Verwendung von Zusatzpersonal durch Leih-/Zeitarbeitsfirmen oder durch Aushilfen/Befristete Verträge sind im Verarbeitenden Gewerbe wichtiger als in den anderen Branchen.

**Abbildung 11: Verbreitung der verschiedenen Flexibilisierungsformen in Baden-Württemberg im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor – Anteil an Betrieben mit Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 (Mehrfachnennungen möglich), in %**



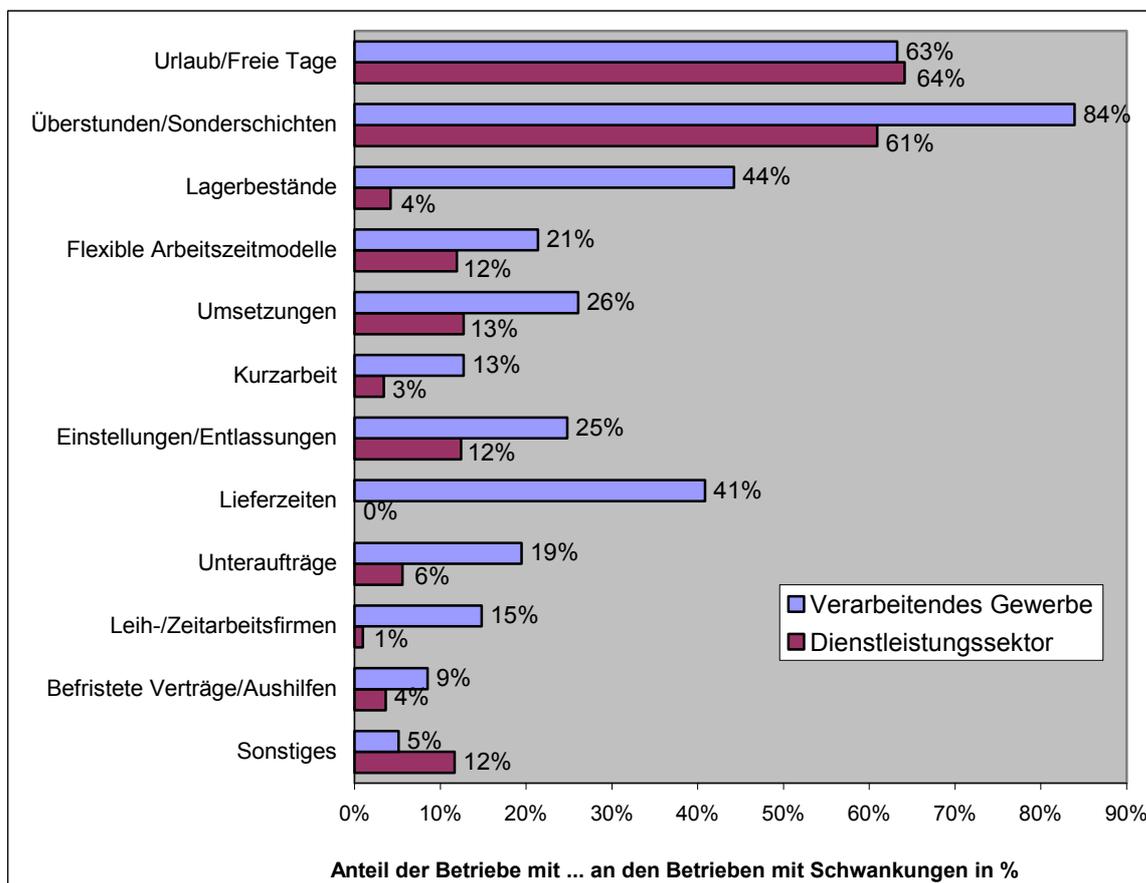
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Im Dienstleistungssektor sind erwartungsgemäß nicht arbeitsbezogene Flexibilisierungsinstrumente (insbesondere Variation von Lagerhaltung, Lieferfristen) von völlig nachrangiger Bedeutung (nur 8% der Betriebe nutzen diese), was sich zumindest teilweise bereits aus der mangelnden Lagerfähigkeit zahlreicher Dienstleistungen und begrenzten Spielräumen zur Lieferzeitvariation erklärt.<sup>23</sup> Auch hier dominieren Möglichkeiten der numerischen, arbeitsbezogenen und hier insbesondere arbeitszeitbezogenen Flexibilität. Insgesamt werden im Dienstleistungssektor im Durchschnitt von den Betrieben „nur“ 1,8 Instrumente zur Flexibilisierung eingesetzt, so

<sup>23</sup> Vgl. Boockmann/Hagen (2002), S. 206.

dass die betrieblichen Antworten im Dienstleistungssektor erheblich „selektiver“ ausfallen als im Verarbeitenden Gewerbe.

**Abbildung 12: Verbreitung einzelner Flexibilisierungsinstrumente in Baden-Württemberg, disaggregiert nach Branchenzugehörigkeit – Anteil an Betrieben mit Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 (Mehrfachnennungen möglich), in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

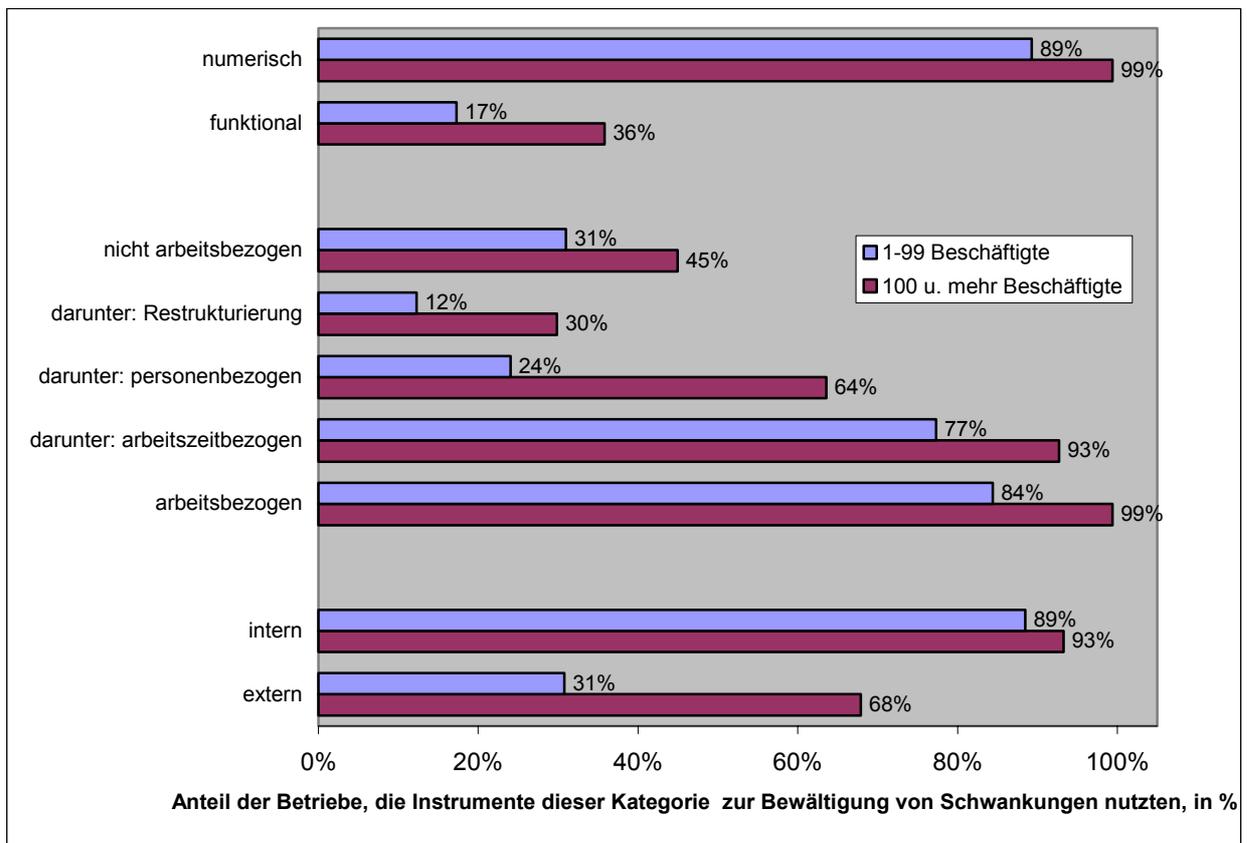
### 3.2.3. Disaggregation nach Beschäftigtengrößenklassen

Zentrales Ergebnis einer Disaggregation nach Betriebsgröße ist zunächst, dass größere Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten sämtliche Instrumente in erheblich stärkerem Maße einsetzen als Kleinbetriebe mit weniger als 100 Beschäftigten (vgl. dazu die Abbildungen 13 und 14). Dies bestätigt auch die doppelt so hohe durchschnittliche Anzahl an eingesetzten Instrumenten von 4,2 in den größeren gegenüber 2,1 in den kleineren Betrieben.

Eher gering fallen die Unterschiede bei der Inanspruchnahme der Instrumente zwischen kleinen- und größeren Betrieben im Bereich der Variation von Lieferzeiten, der Variation der Lagerbestände oder auch der Anordnung von Kurzarbeit aus. Besonders auffällig ist dagegen, dass

sämtliche arbeitsbezogenen Instrumente, die mit einer Variation der Belegschaftsstärke einhergehen (personenbezogene Flexibilisierungsinstrumente), in den größeren Betrieben um ein Vielfaches stärker verbreitet sind als in Kleinbetrieben. So fragen fast 40% der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten Leiharbeitskräfte zur Kompensation ihrer Geschäftsschwankungen nach, jedoch nur 5% der entsprechenden Kleinbetriebe. Bei den Aushilfen/befristeten Verträgen sind es 32% gegenüber 5%.

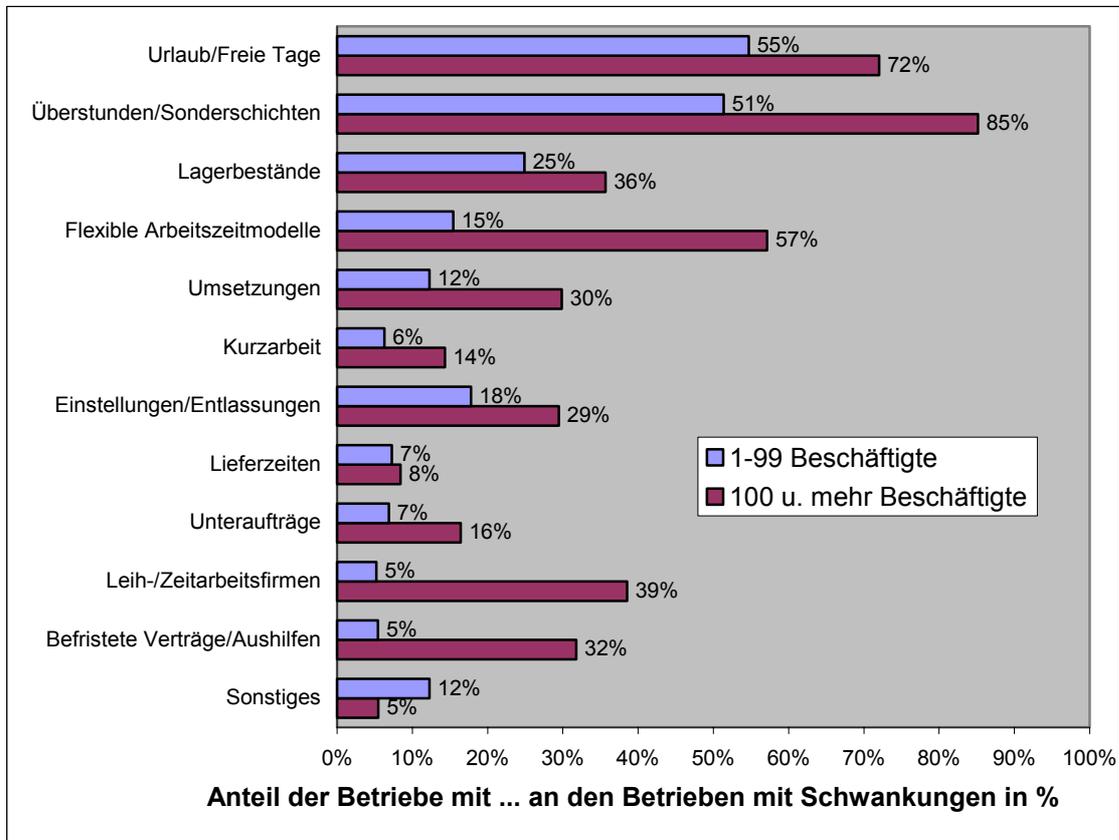
**Abbildung 13: Verbreitung der verschiedenen Flexibilisierungsformen in Baden-Württemberg in Betrieben unterschiedlicher Größe– Anteil an Betrieben mit Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 (Mehrfachnennungen möglich), in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Zwar sind auch Maßnahmen der flexiblen Variation des Arbeitszeitvolumens noch wichtiger als die Variation der Belegschaftsstärke, doch greifen größere Betriebe sehr viel stärker auch auf diese Alternative zurück. Sehr einsichtig ist ebenfalls, dass auch innerbetriebliche Umsetzungen in 30% der größeren Betriebe, jedoch nur in 12% der kleineren Betriebe realisiert werden.

**Abbildung 14: Verbreitung einzelner Flexibilisierungsinstrumente in Baden-Württemberg, disaggregiert nach 2 Beschäftigtengrößenklassen – Anteil an Betrieben mit Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 (Mehrfachnennungen möglich), in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

### 3.2.4. Bestimmt die Vorhersehbarkeit von Schwankungen den Instrumenteneinsatz?

Von Interesse ist auch die Frage, ob es Unterschiede im betrieblichen Instrumenteneinsatz gibt, wenn die Betriebe auf vorgesehene oder unvorhergesehene Schwankungen der Geschäftstätigkeit reagieren müssen. Gemäß der in Abschnitt 2.3. beschriebenen Vorgehensweise wird der Einsatz der Flexibilisierungsinstrumente daher auch nach dem Kriterium der Vorhersehbarkeit der Schwankungen analysiert (vgl. Abbildungen 15 und 16).

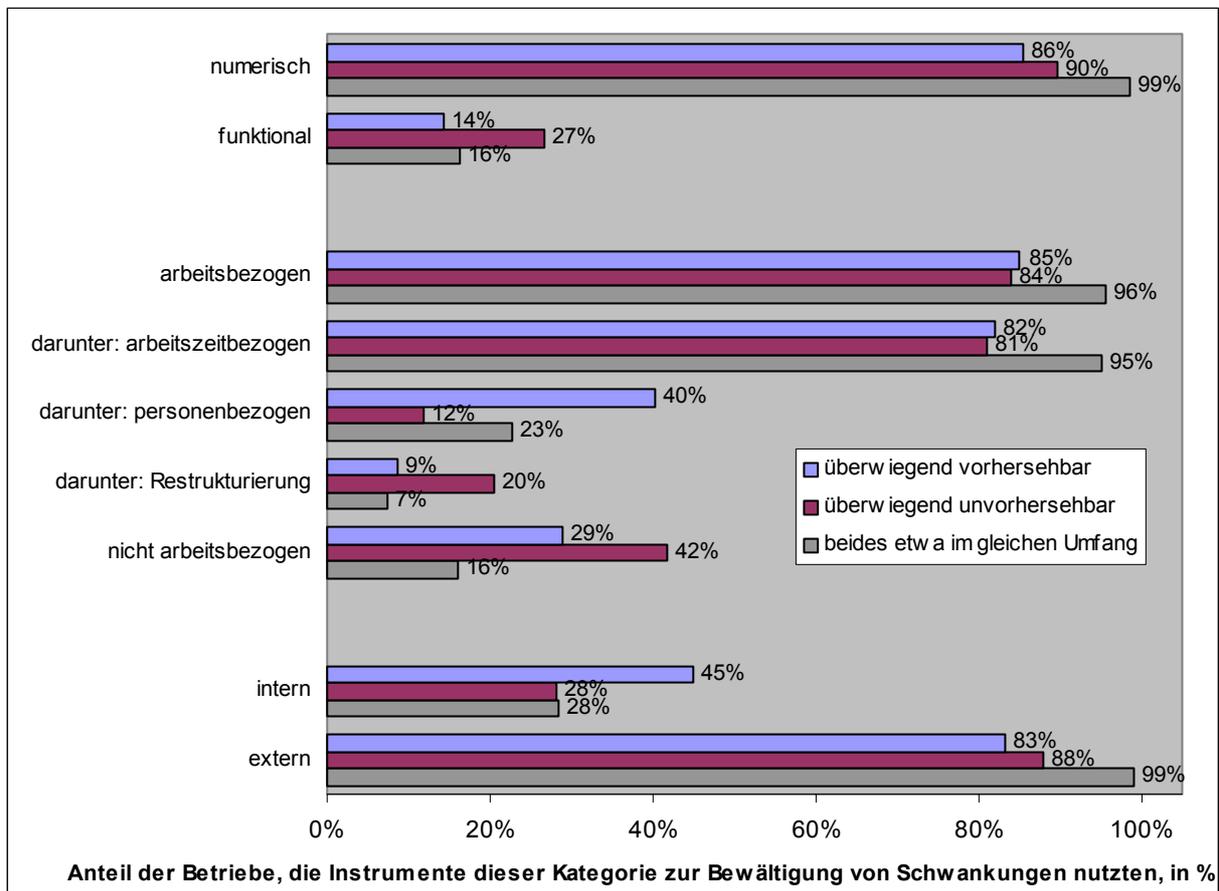
Als zentrale Ergebnisse kann man festhalten, dass Betriebe mit überwiegend unvorhersehbaren Schwankungen...

- ... sehr viel häufiger auf eine nicht arbeitsbezogene Flexibilisierung zurückgreifen als Betriebe, bei denen die Schwankungen überwiegend vorhersehbar sind (42% gegenüber 29%). Eine Variation von Lagerbeständen wird zum Beispiel von 34% der Betriebe mit

unvorhersehbaren, jedoch nur von 21% der Betriebe mit vorhersehbaren Schwankungen als Flexibilisierungsinstrument verwendet.

- ...bei den personenbezogenen Maßnahmen sehr viel seltener Veränderungen der Beschäftigtenzahl im Zuge von Einstellungen und Entlassungen als Reaktion vornehmen, dagegen deutlich häufiger Kurzarbeit einführen.
- ...auch häufiger auf Maßnahmen der arbeitbezogenen Restrukturierung durch innerbetriebliche Umsetzungen zurückgreifen als Betriebe mit vorhersehbaren Schwankungen.

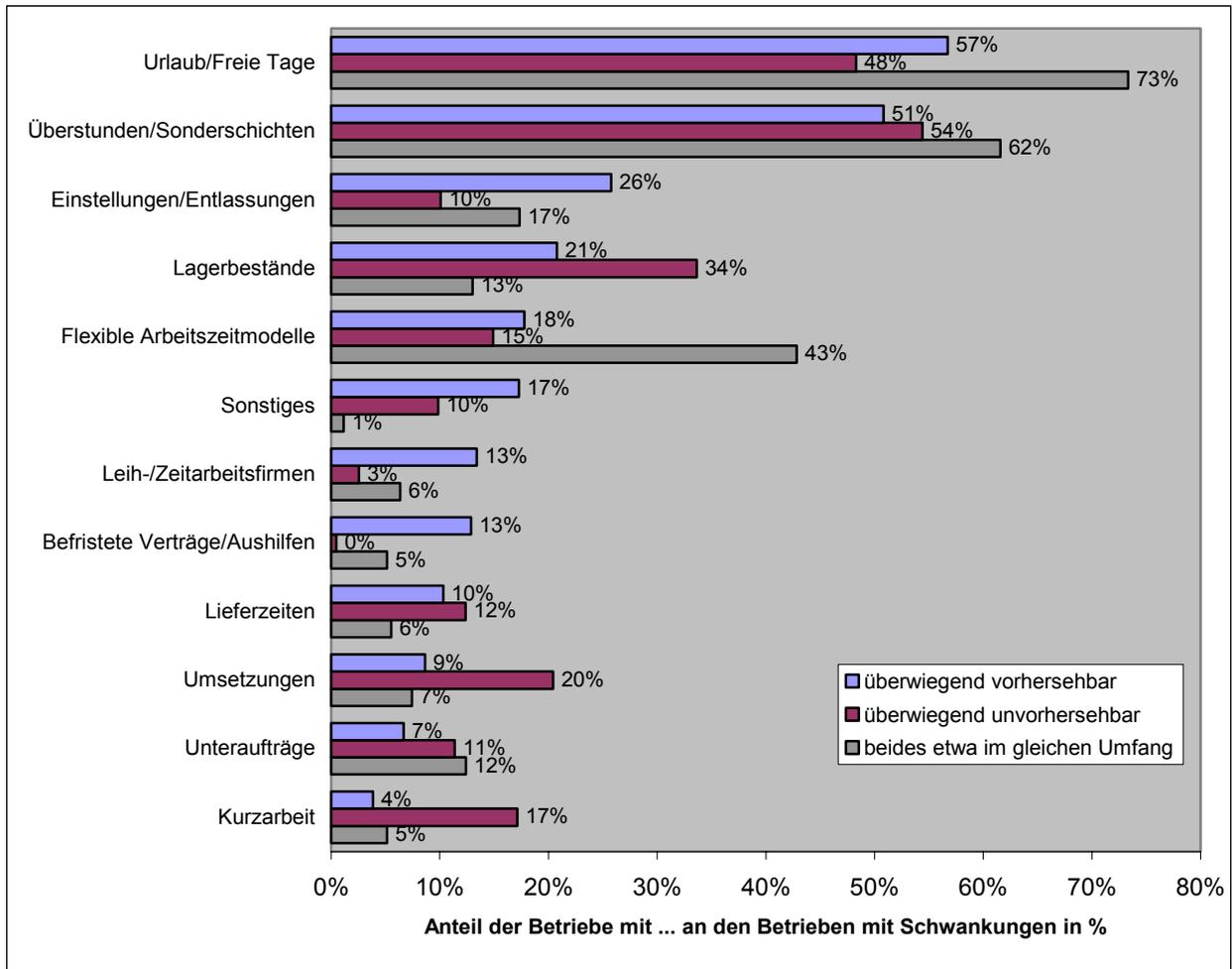
**Abbildung 15: Verbreitung der verschiedenen Flexibilisierungsformen in Baden-Württemberg in Betrieben mit unterschiedlicher Vorhersehbarkeit der Schwankungen – Anteil an Betrieben mit Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 (Mehrfachnennungen möglich), in %<sup>24</sup>**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

<sup>24</sup> Berechnet mit Gewichten der Welle 2003. Die alternative Berechnung mit den Gewichten der Welle 2002 ergibt konsistente Ergebnisse.

**Abbildung 16: Verbreitung einzelner Flexibilisierungsinstrumente in Baden-Württemberg in Betrieben mit unterschiedlicher Vorhersehbarkeit der Schwankungen – Anteil an Betrieben mit Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 (Mehrfachnennungen möglich), in %<sup>25</sup>**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2003, IAW-Berechnungen

### 3.3. In welchem Maße schlagen sich Geschäftsschwankungen in einer ausgeprägteren Arbeitsplatzdynamik nieder?

In Abschnitt 3.2. wurde untersucht, welche Instrumente von den Betrieben primär eingesetzt werden, um unterjährige Schwankungen der Geschäftstätigkeit zu kompensieren. Dabei wurde deutlich, dass eine Variation der Belegschaftsstärke (personenbezogene Flexibilität) insbesondere gegenüber der Anpassung des Arbeitszeitvolumens von nachrangiger Bedeutung ist. Temporäre Schwankungen werden somit zunächst eher über eine Anpassung des Arbeitszeit-

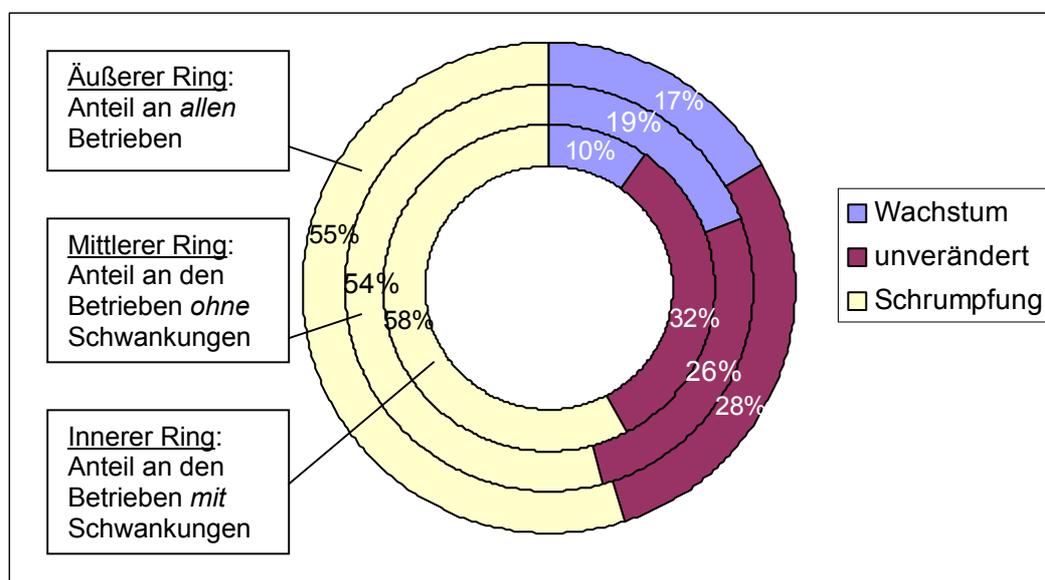
<sup>25</sup> Berechnet mit Gewichten der Welle 2003. Die alternative Berechnung mit den Gewichten der Welle 2002 ergibt konsistente Ergebnisse.

volumens als über eine Anpassung der Zahl der regulär oder anderweitig Beschäftigten durchgeführt.

Der folgende Abschnitt widmet sich abschließend einer Untersuchung der Frage, ob sich Betriebe mit und ohne Schwankungen der Geschäftstätigkeit hinsichtlich der Entwicklung ihrer Beschäftigung insgesamt und deren Komponenten unterscheiden, wobei ein besonderes Augenmerk auf den im Hintergrund stehenden Bruttobewegungen auf dem Arbeitsmarkt liegen soll, die anhand des Panels identifizierbar sind.

Betrachtet man einleitend die Beschäftigungsentwicklung vom 30. Juni 2002 zum 30. Juni 2003 in Betrieben mit und ohne Geschäftsschwankungen im Jahr 2002, so fällt auf, dass gemessen an den Betriebsanteilen sich Betriebe ohne Geschäftsschwankungen insgesamt etwas besser entwickelt haben als Betriebe, die im Jahr 2002 mit Schwankungen konfrontiert waren (vgl. Abbildung 17). Die Gesamtbeschäftigung der Betriebe ohne Schwankungen stieg insgesamt leicht um 0,4% an, während die Betriebe mit Schwankungen einen Rückgang ihrer Beschäftigung von 4,7% verzeichnen mussten.

**Abbildung 17:** Entwicklung der Beschäftigtenzahl in baden-württembergischen Betrieben zwischen dem 30.06.2002 und dem 30.06.2003 differenziert nach Betrieben mit und ohne stärkere Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 – Anteil an Betrieben, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Die Betrachtung der saldierten Beschäftigungsentwicklung ist jedoch gerade dann unzureichend, wenn man untersuchen möchte, in welchem Maße die Betriebe Beschäftigung als Flexibilisierungsinstrument verwenden. Hier liefert der Blick auf die im Hintergrund stehenden Bruttobewegungen ergänzende Einsichten.

Verfügt man über Betriebspaneldaten, so lässt sich die Veränderungsrate der Beschäftigung zerlegen in eine (Brutto-)jobschaffungs- und eine (Brutto-)jobabbaurate. Als Jobschaffungsrate (Jobabbaurate) wird dabei die Relation aus der Summe der in den wachsenden (schrumpfenden) Betrieben netto geschaffenen (abgebauten) Arbeitsplätze zur durchschnittlichen Gesamtbeschäftigung in der jeweiligen Beschäftigungsform bezeichnet:

$$\text{Veränderungsrate der Beschäftigung [\%]} = \text{Jobschaffungsrate} - \text{Jobabbaurate [\%]}$$

Je größer die Bruttoströme der Jobschaffung und des Jobabbaus – gerade auch im Vergleich zur resultierenden Beschäftigungsveränderung – ausfallen, desto größer ist das Ausmaß der Arbeitsplatzdynamik, d.h. der gleichzeitigen Heterogenität betrieblicher Beschäftigungsentwicklungen. Ein hohes Ausmaß dieser beiden Job Flows spricht somit dafür, dass Beschäftigungsanpassungen vergleichsweise häufig stattfinden, die Beschäftigungsverhältnisse insoweit recht flexibel auf- bzw. abgebaut werden und eher weniger stabil sind. Die Summe aus der Jobschaffungsrate und der Jobabbaurate wird als *Job-Turnover-Rate* bezeichnet und informiert über das Gesamtausmaß der Bruttobewegungen.

$$\text{Job-Turnover-Rate [\%]} = \text{Jobschaffungsrate} + \text{Jobabbaurate [\%]}$$

Um auch Unterschiede zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen herauszuarbeiten, wurde eine entsprechende Job-Flow-Analyse nicht nur für die Gesamtbeschäftigung, sondern auch für verschiedene Beschäftigungsformen durchgeführt.

Die Betrachtung der Bruttoströme (vgl. Abbildung 18) verdeutlicht zunächst, dass die ungünstigere Entwicklung der Betriebe mit Schwankungen sowohl aus einer geringeren Rate der Jobschaffung (2,4% gegenüber 4,7%) als auch aus einer höheren Rate des Jobabbaus (7,1% gegenüber 4,3%) basiert. Das Ausmaß der Arbeitsplatzdynamik gemessen an den Job-Turnover-Raten von 9,5% und 9,0% ist jedoch in beiden Bereichen recht ähnlich.

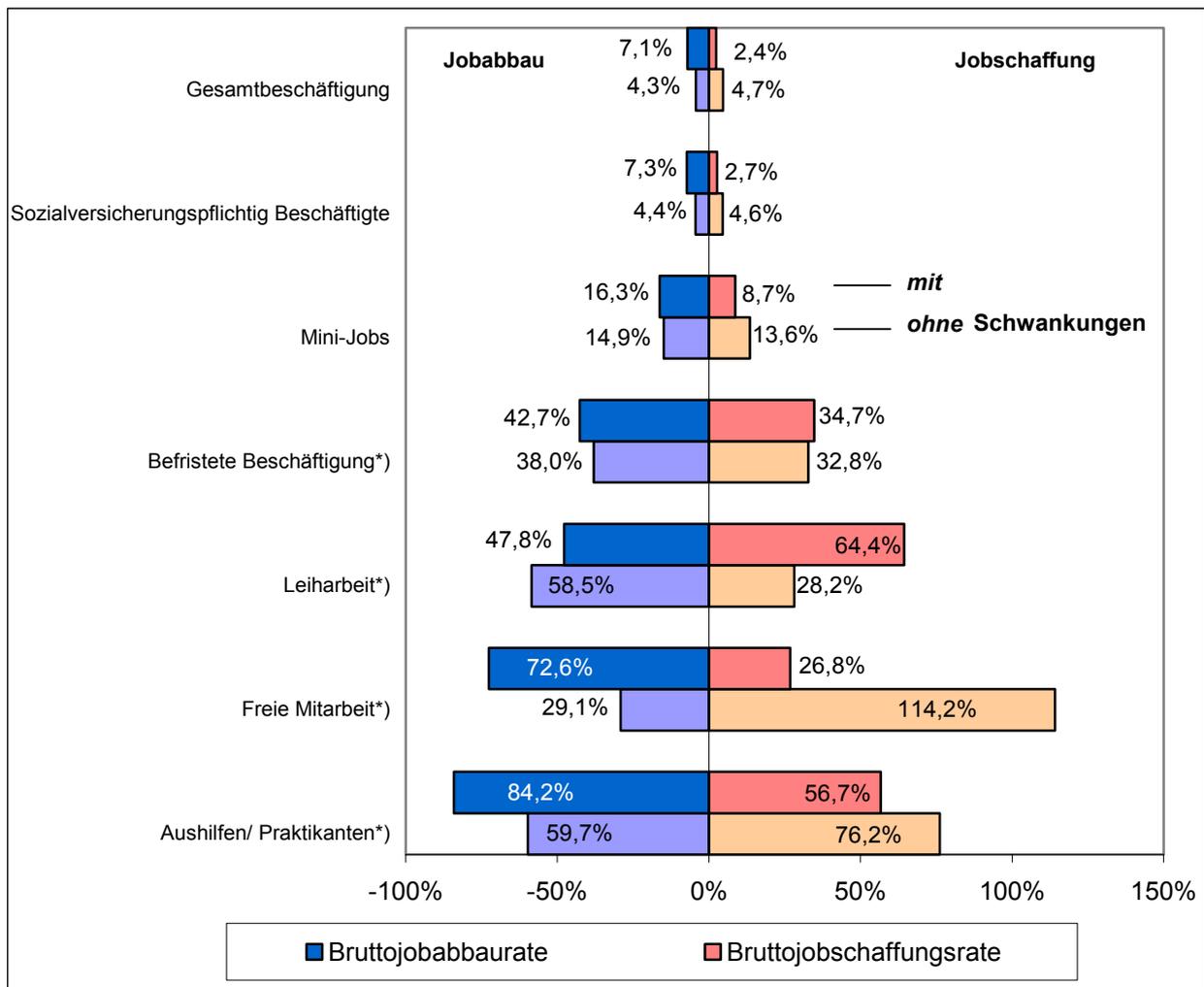
Im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, der mehr als 80% der Gesamtbeschäftigung ausmacht, entsprechen die Entwicklung der Beschäftigung und die Arbeitsplatzdynamik weitgehend der Gesamtbeschäftigungsentwicklung.

Verglichen mit der relativ geringen Arbeitsplatzdynamik im Bereich der regulären Beschäftigung, zeigen entsprechende Analysen atypischer Beschäftigungsformen jedoch, dass hier die Arbeitsplatzdynamik weitaus größer ausfällt als im Bereich der regulären Beschäftigung. Während

die reguläre „Stammbesellschaft“ eher stabilisiert wird, werden atypische Beschäftigungsverhältnisse relativ betrachtet viel häufiger und damit auch viel schneller neu geschaffen oder abgebaut.

Die Job-Turnover-Raten bei den Aushilfen/Praktikanten und Leiharbeitskräften betragen in den Betrieben mit Geschäftsschwankungen im Jahr 2002 140,9% bzw. 112,2% und übersteigen somit die resultierende Beschäftigungsveränderung um ein Vielfaches. Während Leiharbeit in diesen Betrieben – im Gegensatz zu den Betrieben ohne Schwankungen – deutlich ausgebaut wurde, war die Zahl der Aushilfen/Praktikanten in diesen Betrieben gegen den Trend der anderen rückläufig.

**Abbildung 18: Arbeitsplatzdynamik verschiedener Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg zwischen dem 30.06.2002 und 30.06.2003 differenziert nach Betrieben mit und ohne stärkere Geschäftsschwankungen im Jahr 2002, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2003, IAW-Berechnungen.

\*) Ausschließlich Betriebe, die in Welle 2002 und 2003 vertreten waren, da die Angaben hier aus beiden Wellen stammen. Gewichtung mit Gewichten der Welle 2003.

Auch im Bereich der freien Mitarbeit ist die Heterogenität der betrieblichen Arbeitsplatzentwicklungen sehr ausgeprägt. Gemessen an den Job-Flows am vergleichsweise stabilsten sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, wo der Job-Turnover „nur“ etwa 25% beträgt. Dass das Ausmaß der Job-Flows in den Betrieben mit Schwankungen anders ausfällt als in den Betrieben ohne Schwankungen, kann anhand der Analysen nicht ermittelt werden. Dies kann einerseits an der Inkonsistenz der betrachteten Zeiträume (Schwankungen im Jahr 2002, aber Entwicklung der Beschäftigung vom 30. Juni 2002 bis zum 30. Juni 2003) liegen. Andererseits könnte sich hierin jedoch auch widerspiegeln, dass kurzfristige Schwankungen eben nicht primär über Anpassungen des Personalbestandes abgefedert werden.

#### **4. Fazit**

Der vorliegende IAW-Kurzbericht liefert auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg erstmals für Baden-Württemberg repräsentative Einsichten, welche Mittel die Betriebe einsetzen, um stärkere kurzfristige, unterjährige Schwankungen der Geschäftstätigkeit abzufedern.

Knapp drei von zehn baden-württembergischen Betrieben hatten im Jahr 2002 mit derartigen Schwankungen der Geschäftstätigkeit zu kämpfen, von denen gut die Hälfte – insbesondere im Zuge saisonaler Schwankungen – für die Betriebe überwiegend vorhersehbar war. Rund ein Drittel der betroffenen Betriebe gab an, überwiegend mit unvorhersehbaren Schwankungen konfrontiert gewesen zu sein. Besonders schwankungsanfällig waren Betriebe, die auf Auslandsmärkten agierten, Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Handel sowie der kleinere Mittelstand mit 100-250 Beschäftigten.

Die beiden zentralen Anpassungsinstrumente zur Kompensation von Geschäftsschwankungen sind jeweils Maßnahmen, die arbeitszeitbezogen sind, indem die Arbeitszeit möglichst flexibel gehandhabt wird. Ein Auf- und Abbau von Überstunden und eine flexible Handhabung der Urlaubs- und der freien Tage nach Arbeitsanfall sind die beiden am häufigsten und zugleich als am wichtigsten genannten Anpassungsinstrumente. Flexible Arbeitszeitmodelle, die letztlich in dieselbe Richtung wirken, werden dagegen bislang doch erheblich seltener eingesetzt. Hier besteht durchaus noch ein beträchtliches Potenzial für eine Ausweitung der zeitlichen Flexibilität.

Allgemein werden Maßnahmen der Anpassung des Arbeitseinsatzes als sehr viel wichtiger eingestuft als Maßnahmen der nicht arbeitsbezogenen Flexibilität, z.B. durch Veränderung der La-

gerbestände oder auch der Lieferzeiten. Letztere spielen vor allem im Verarbeitenden Gewerbe eine überdurchschnittlich große Rolle.

Personenbezogene Anpassungen des Arbeitsvolumens spielen im Vergleich zu den Anpassungen des Arbeitszeitvolumens bei gleicher Beschäftigung eine eindeutig untergeordnete Rolle. Bevor man negative temporäre Schwankungen mit Entlassungen oder Abbau atypischer Beschäftigung bzw. positive temporäre Schwankungen mit neuen Arbeitskräften beantwortet, versuchen viele Betriebe zunächst, die Möglichkeiten der Arbeitszeitvariation bei gegebener Beschäftigung auszureizen. Ergänzend wird von den Betrieben versucht, die Stammbeslegschaft zu stabilisieren, indem die Randbelegschaft in sehr viel stärkerem Maße als Puffer verwendet wird.

Problematisch für den Arbeitsmarkt könnte ein Anpassungsverhalten der Betriebe dann werden, wenn es langfristig zu Lasten der Beschäftigung geht. Die treppenförmige Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland, aber auf geringerem Niveau auch in Baden-Württemberg, deutet an, dass in Rezessionen Beschäftigung ab- und Arbeitslosigkeit aufgebaut wurde, die in den Aufschwungjahren leider jeweils nur teilweise wieder rückgängig gemacht werden konnte. Das Anpassungsverhalten der Betriebe über den Konjunkturzyklus hinweg scheint somit asymmetrisch gewesen zu sein. Von Interesse wäre daher, in der Zukunft entsprechende Informationen wie hier für das konjunkturell ungünstige Jahr 2002 auch für einen konjunkturell besseren Zeitraum zu erheben, um dann gerade konjunkturell bedingte Unterschiede im betrieblichen Anpassungsverhalten besser erklären zu können.

## Literaturhinweise

- Bellmann, Lutz et al. (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB Nr. 200*, Nürnberg.
- Bellmann, Lutz. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: *Allgemeines Statistisches Archiv, Bd. 86, H. 2*, S. 177-188.
- Bellmann, Lutz/Kohaut, Susanne/Lahner, Manfred (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB Nr. 250*, S. 13-20.
- Boockmann, Bernhard/Hagen, Tobias (2001): *The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel*, ZEW Discussion Paper No. 01-33, Mannheim.
- Brinkmann, Christian/Karr, Werner/Spitznagel, Eugen (1985): Saisonale Schwankungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, in: Allmendinger, Jutta et al. (Hrsg.): *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1985/4*, 18. Jg., S. 416-438.
- Büssing, André/Glaser, Jürgen (1998): Arbeitszeit und neue Organisations- und Beschäftigungsformen: Zum Spannungsfeld von Flexibilität und Autonomie, in: Allmendinger, Jutta et al. (Hrsg.): *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1998/3*, 31. Jg., S. 585-598.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF (Hrsg., 1999): *Berufsbildungsbericht 1999*, Bonn.
- Carstensen, Vivian (1999): *Flexibilisierungsstrategien für Beschäftigung*, Diskussionspapier 229.
- Dombrowski, Uwe/Tiedemann, Hauke/Bothe, Tim (2001): Auf dem Weg zur digitalen Fabrik, in: *Carolo-Wilhelmina 1/2002*, S. 44-49.
- Hartz, Peter (1996): *Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden*, Frankfurt a.M./New York: Campus.

- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2000): Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung, in: *WSI-Mitteilungen* 5/2000, 53. Jg., S. 291-300.
- Linne, Gudrun (Hrsg., 2002): *Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen*, 1. Auflage, Düsseldorf.
- Monastiriotis, Vassilis (2003): *New Directions in Labour Market Flexibility Research. A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK 1979-1998*, London.
- OECD (Hrsg., 1986): *Flexibility in the Labour Market*, Paris.
- OECD (Hrsg., 1989): *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*, Paris.
- OECD (Hrsg., 1995): *Flexible Working Time. Collective Bargaining and Government Intervention*, Paris.
- Rühmann, Peter (2003): *Der deutsche Arbeitsmarkt: Fehlentwicklungen, Ursachen und Reformansätze*, CeGe-Discussion Paper 18.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2002): *Jahresgutachten 2002/03. Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum*, Wiesbaden.
- Seifert, Hartmut (2003): Präventive Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Anpassungsflexibilität – Neue Impulse durch die Hartz-Kommission, in: *WSI-Mitteilungen* 5/2003, 56. Jg., S. 284-290.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2004): Außenhandelsdatenbank des Landesinformationssystems LIS, abgerufen am 30. Juli 2004 unter [www.statistik-bw/AHDB/](http://www.statistik-bw/AHDB/).
- Strotmann, Harald/Wetzig, Knut (2003a): Atypische Beschäftigungsformen und deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg, in: *IAW-Kurzbericht* 4/2003.
- Strotmann, Harald/Wetzig, Knut (2003b): Verbreitung und Ausgestaltung betrieblicher Arbeitszeitkontenmodelle in Baden-Württemberg, in: *IAW-Kurzbericht* 5/2003.

Strotmann, Harald/Vogel, Alexander (2004a): Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument? Eine empirische Untersuchung über die Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg und die mit ihr verknüpften Erwartungen, in: *IAW-Kurzbericht 5/2004*.

Strotmann, Harald/Vogel, Alexander (2004b): Struktur von Mini- und Midijobs in den Betrieben Baden-Württembergs, in: *IAW-Kurzbericht 6/2004*.

Sydow, Jörg/Wirth, Carsten/Manning, Stephan (2002): *Autonomie und Bindung in Projektnetzwerken aus betriebswirtschaftlicher Perspektive: Literaturüberblick und erste konzeptionelle Überlegungen*. Arbeitspapier für den Forschungsverbund „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“.

Vickery, Graham/Wurzburg, Gregory (1998): *Measuring Intangible Investment. The Challenge of Measuring and Evaluating Organisational Change in Enterprises*, OECD Secretariat.

## Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von in 2003 rund 15.800 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt.<sup>26</sup> Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe so aufgestockt, dass auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen<sup>27</sup> Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit gut 75%<sup>28</sup> deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

---

<sup>26</sup> Zum IAB-Betriebspanel vgl. z.B. Bellmann et al. (2002), Bellmann (2002).

<sup>27</sup> Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

<sup>28</sup> Angabe für die Welle 2003