

Monatsbericht

Betriebserfolg durch Innovation und Qualifizierung

Auswertung des IAB-Betriebspanels Bremen 2001

Helma Landsberg, Walter Wehling*

Die durch das IAB-Betriebspanel ermöglichte Analyse von Zusammenhängen zwischen ökonomischen Betriebsdaten und Verhaltensvariablen bestätigt nachdrücklich die Schlüsselstellung von Investitionen, Innovationen und Qualifizierung für den Erfolg der betrieblichen Entwicklung.

Die vergleichsweise positive Investitionsentwicklung, überdurchschnittliche Innovationstätigkeit und erhöhte FuE-Aktivitäten kleiner Betriebe im Land Bremen sind verbunden mit einer relativ häufigen Inanspruchnahme öffentlicher Investitionsförderung sowie von Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen.

Im Bereich der Ausbildung fällt die überdurchschnittlich hohe Bereitschaft bremischer Betriebe zu einer Ausbildung im Verbund auf. Bremische Betriebe bemühen sich vergleichsweise häufig auch um die Qualifizierung un- und angelernter Arbeitskräfte.

Der Zusammenhang zwischen unbefriedigtem Personalbedarf und Überstundengeschehen deutet auf strukturelle Probleme am Arbeitsmarkt hin.

1 Einleitung

Um länderspezifische Auswertungen der jährlich im Rahmen des IAB-Betriebspanels durchgeführten bundesweiten Betriebsbefragung vornehmen zu können, erfolgte im Land Bremen ab 2000 eine Aufstockung der Stichprobe. Die Auswertung der Panels Bremen 2000 bis 2002¹ wird vom BAW im Auftrag des Senators für Arbeit, Gesundheit, Frauen, Jugend und Soziales und des Senators für Wirtschaft und Häfen mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) durchgeführt.

Dem IAB-Betriebspanel kommt als bundesweite jährliche Befragung von Betrieben der gesamten Wirtschaft, deren Ergebnisse auf Länderebene differenziert nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen präsentiert werden, eine besondere Bedeutung zu. Erfasst werden nicht nur die ökonomischen Standardgrößen wie Beschäftigung, Umsatz und Investitionen, sondern insbesondere auch Einschätzungen, Erwartungen, Motive, Gründe, Absichten und Reaktionen der Betriebe. Zudem werden im zwei- bis dreijährigen Abstand Sonderthemen untersucht.

* Dipl. Oek. Helma Landsberg und Dipl. Volksw. Walter Wehling sind wissenschaftliche Mitarbeiter im BAW Institut für Wirtschaftsforschung GmbH.

¹ Vgl. Wehling, Walter, Der Arbeitsmarkt aus Sicht der Betriebe - Auswertung des IAB-Betriebspanels Bremen 2000, in BAW-Monatsbericht 9/2001.

In diesem Monatsbericht zum Panel 2001 werden nach einleitenden methodischen Bemerkungen und einem Überblick zur wirtschaftlichen Lage und zu den Erwartungen der bremischen Betriebe schwerpunktmäßig das Innovationsverhalten, die Qualifizierungstätigkeit, die betriebliche Arbeitszeitgestaltung sowie die Inanspruchnahme öffentlicher Förderungen ausgewertet. Insbesondere werden dabei auch die Zusammenhänge zwischen Variablen analysiert.

2 Datenbasis und Methodik

Die Panel-Stichproben werden aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit gezogen, die alle Betriebe im Bundesgebiet umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemeldet haben. Das Panel 2001 hat für Bremen und Bremerhaven insgesamt 999 verwertbare Fragebögen geliefert, damit sind etwa 6 % der ca. 16.400 in der Betriebsdatei verzeichneten Betriebe im Land Bremen, und durch die überproportionale Erfassung der Großbetriebe 18 % der Beschäftigten erfasst. Der Anteil der Wiederholer (63 %) liegt auf Grund der zum Großteil schriftliche Befragungen (84 %) in Bremen relativ niedrig.

Der besondere Wert einer über Jahre fortgesetzten Befragung eines festen Betriebskreises liegt in der Möglichkeit, Längsschnittanalysen durchzuführen, die allerdings einen längeren Beobachtungszeitraum erfordern.

3 Die wirtschaftliche Lage und Erwartungen der bremischen Betriebe im regionalen Vergleich

Die **Einschätzungen zur Geschäftsentwicklung** fallen im Jahr 2001 gegenüber dem Vorjahr in Bremen relativ günstig aus (Tabelle 1) und korrespondieren insoweit mit der vom Panel aus dem **Personaleinstellungsverhalten** der bremischen Betriebe abgeleiteten positiven Beschäftigungsentwicklung. Danach haben sich die Zahl der Neueinstellungen und der Saldo von Einstellungen und Personalabgängen im 1. Halbjahr 2001 entgegen dem Bundestrend erhöht. Die Situation bei der Personalsuche der bremischen Betriebe spricht für einen anhaltend vergleichsweise hohen Personalbedarf. So waren Mitte des Jahres 2001 - also noch vor der konjunkturellen

Tabelle 1: Geschäftslage und Erwartungen

Saldo aus dem Anteil der Betriebe mit positiver und negativer Einschätzung der wirtschaftlichen Lage bzw. der zukünftigen Entwicklung (in Prozentpunkten)			
	Bremen	Westdeutschland	Westd. Großstädte
Ertragslage* 2000	-6	0	-3
Geschäftsvolumen** 2001	2	0	0
Investitionen** 2001	25	17	16
Beschäftigung** (kurzfristig)	2	3	5
Beschäftigung** (mittelfristig)	8	7	9

* Saldo positive/negative Bewertung

** Saldo Erwartung steigend/fallend

Abschwächung im weiteren Jahresverlauf - sowohl der Anteil der personalsuchenden Betriebe als auch die Zahl der für sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt gesuchten Personen in Relation zur Gesamtbeschäftigung in Bremen höher als in Westdeutschland (Tabelle 2).

Tabelle 2: Personaleinstellungen und -abgänge sowie Personalsuche

Anteil im 1. Halbjahr eingestelltes und ausgeschiedenes Personal und gesuchtes Personal Mitte 2001 an der Gesamtbeschäftigung (%)			
	Bremen	Westdeutschland	Westd. Großstädte
Eingestelltes Personal	7,9	6,0	6,6
Ausgeschiedenes Personal	6,6	5,9	6,6
Saldo eingestelltes und ausgeschiedenes Personal*	1,3	0,1	0
Gesuchtes Personal	3,7	3,1	3,1

* in Prozentpunkten

Unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten besonders zu beachten ist, dass in Bremen der Anteil der Betriebe, die kein Personal eingestellt haben, aber gerne getan hätten, im 1. Halbjahr gegenüber dem Vorjahr deutlich angestiegen ist (2001: 13 %, 2000: 7 %) und weitgehend unab-

hängig von Sektoren und Betriebsgrößen auch über dem westdeutschen Wert und dem der westdeutschen Großstädte (jeweils 6 %) liegt. Dies spricht dafür, dass der tatsächliche Personalbedarf über der durch Neueinstellungen realisierten Arbeitskräftenachfrage lag.

Die insgesamt leicht eingetrübten **Erwartungen zur kurz- und mittelfristigen Beschäftigungsentwicklung**, in denen die Auswirkungen des 11. September wegen des Befragungszeitpunktes zwischen Juli und Oktober 2001 nur teilweise abgebildet sind, bewegen sich im Rahmen des westlichen Bundesgebietes (Tabelle 1). Dabei haben sich in Bremen sowohl die „sinkend“- als auch die „steigend“-Erwartungen zur kurzfristigen Beschäftigungsentwicklung deutlich erhöht.

Das im Bundesvergleich hohe - allerdings hinter den Großstädten zurückbleibende - Niveau der **Investitionstätigkeit** der bremischen Betriebe (Bremen 471.000 DM, Westdeutschland 395.000 DM und westdeutsche Großstädte 535.000 DM Investitionen pro Betrieb), der überdurchschnittliche Anteil der Erweiterungsinvestitionen (Bremen 49 %, Westdeutschland 37 % und westdeutsche Großstädte 36 %) und die hohe Quote geplanter Investitionen (Tabelle 1) ließen eher eine im Regionalvergleich positive Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung im Land Bremen erwarten. Gestützt wird diese Erwartung dadurch, dass die vergleichsweise hohe und noch ansteigende **Umsatzproduktivität** (Bremen 410.000 DM, Westdeutschland 313.000 DM und westdeutsche Großstädte 377.000 DM Umsatz je Beschäftigten) auf eine insgesamt verbesserte Wettbewerbsfähigkeit der bremischen Betriebe hindeutet.

4 Innovationen, Qualifizierung und betriebliche Arbeitszeit sowie Inanspruchnahme öffentlicher Förderungen

4.1 Innovationen und FuE-Aktivitäten

Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe wird entscheidend von deren **Innovationstätigkeit** bestimmt. Die bremischen Betriebe betreiben überdurchschnittlich stark Innovationen, sei es durch Entwicklung neuer Produkte/Leistungen, durch Neuaufnahme vorhandener Produkte/Leistungen in das eigene Angebot oder durch organisatorische Änderungen (Tabelle 3). Dabei haben bre-

mische Betriebe allerdings mit ihren neuen Produkten einen im Vergleich leicht unterdurchschnittlichen Anteil am Geschäftsvolumen erreicht (Umsatzanteil Bremen: 10,5 %, Westdeutschland: 11,8 %).

Die überdurchschnittliche Innovationsaktivität hat eine häufigere Nennung von Innovationshemmnissen in Bremen zur Folge. Während die am häufigsten genannten Hemmnisse hohe Investitionskosten (56 % der nicht realisierten Innovationen sind an diesem Hemmnis gescheitert) und wirtschaftliches Risiko (49 %) entscheidende Faktoren für die betriebswirtschaftliche Rentabilität einer Innovation darstellen, belegt der ebenfalls häufig genannte Mangel an Finanzquellen (49 %) den Bedarf an Innovationskapital und entsprechenden Finanzierungsangeboten am Kapitalmarkt. Daneben werden Innovationen insbesondere bei mittleren und großen Betrieben durch Fachkräftemangel verhindert.

Tabelle 3: Innovationstätigkeit

Anteil innovativer Betriebe* an allen Betrieben (%)			
	Bremen	Westdeutschland	Westd. Großstädte
Völlig neue Leistung/Produkt in das Angebot aufgenommen	8	5	5
Vorhandene Leistungen neu in das Angebot aufgenommen	27	14	16
Produkt verbessert/weiterentwickelt	40	21	23
Produkt-/Verfahrensinnovation geplant, aber nicht durchgeführt	12	6	8
Forschung und Entwicklung im Betrieb	6	5	5
Organisatorische Änderungen	46	30	31

* Betriebe mit Innovationstätigkeit in den letzten zwei Jahren

Der Anteil der Betriebe, die eigene **Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten** durchführen, entspricht in etwa dem westdeutschen Wert (Tabelle 3). Dass relativ wenige bremische Großbetriebe eigene FuE-Abteilungen haben, könnte mit der

geringen Entscheidungscentralität in Bremen zusammenhängen. Hingegen führen vergleichsweise viele Kleinbetriebe eigene FuE-Arbeiten durch.

4.2 Fort- und Weiterbildung / Ausbildung

Humankapitalbildung erfordert nicht nur die Ausbildung junger Menschen, sondern ebenfalls die das ganze Erwerbsleben begleitende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten, um deren Fähigkeiten an die Erfordernisse des strukturellen und technologischen Wandels anzupassen. Die Fort- und Weiterbildungsaktivitäten bestimmen die Qualifikation der Arbeitskräfte und haben somit entscheidenden Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.

Tabelle 4: Fort- und Weiterbildung nach Beschäftigtengruppen

Anteil der einzelnen Beschäftigtengruppen an allen Fort- und Weiterbildungsteilnehmern (%)			
Beschäftigten gruppe	Bremen	West- deutsch- land	Westd. Groß- städte
un-/angelernte Arbeiter/innen	11	6	5
Facharbeiter/innen	14	18	15
Angestellte/Beamte einfache Tätigkeiten	8	5	5
Angestellte/Beamte qualifizierte Tätigkeiten	68	70	75

Die bremischen Betriebe fördern etwa im gleichen Ausmaß wie die westdeutschen Betriebe die **Fort- und Weiterbildung** ihrer Mitarbeiter durch Freistellung oder Kostenübernahme (Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2001 Fort- und Weiterbildung gefördert haben, in Bremen 38 % in Westdeutschland 36 %; bei einer durchschnittlichen Teilnehmerzahl je Fortbildungsmaßnahme von jeweils 7 Personen). Die Aktivitäten konzentrieren sich absolut und auch gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil auf Mitarbeiter mit qualifizierten Tätigkeiten. Der insgesamt deutlich niedrigere und auch zum Beschäftigtenanteil unterproportionale Anteil un- und angelernter Arbeitskräfte fällt dabei in Bremen im Vergleich zu Westdeutschland und zu den west-

deutschen Großstädten noch relativ hoch aus (Tabelle 4).

Thematisch stehen die EDV und Informations- und Kommunikationstechniken im Vordergrund der Fort- und Weiterbildung.

Der **betrieblichen Ausbildung** kommt unter dem Aspekt der Jugendarbeitslosigkeit eine große gesellschaftliche Bedeutung zu. Das Panel bestätigt den von der Ausbildungsstatistik der Kammern verzeichneten Anstieg der Zahl der Auszubildenden bei gleichzeitig leicht rückläufiger Entwicklung der in den beiden Vorjahren deutlich aufgestockten Zahl neu eingetragener Auszubildenden. Im Land Bremen haben in den Ausbildungsjahren 2000/2001 und 2001/2002 im Vergleich zu Westdeutschland relativ viele Betriebe neue Auszubildende abgeschlossen, sodass sich das Angebot an neuen Ausbildungsstellen günstiger entwickelt (Tabelle 5).

Tabelle 5: Neue Ausbildungsplätze

Anteil Betriebe mit neuen Auszubildenden* (%) bzw. durchschnittliche Zahl neu abgeschlossener Auszubildender je Betrieb			
	Bremen	West- deutsch- land	Westd. Groß- städte
Betriebe mit neuen Auszubildenden			
Ausbildungsjahr 2000/2001	36	29	26
Ausbildungsjahr 2001/2002	32	25	21
Zahl neuer Auszubildender			
Ausbildungsjahr 2000/2001	2,1	2,1	2,6
Ausbildungsjahr 2001/2002	1,8	2,1	2,7

* nur Betriebe, die auszubildendeberechtigt sind

Nach wie vor bildet nur jeder dritte vom Panel erfasste Betrieb aus und selbst von den auszubildendeberechtigten Betrieben bilden mehr als 40 % nicht aus.

Relativ viele nicht auszubildende Betriebe in Bremen (32 %) können sich vorstellen, im Verbund

mit einem Bildungsträger bzw. mit einem anderen Betrieb auszubilden (Westdeutschland 25 %, westdeutsche Großstädte 25 %). Diese Bereitschaft zur Bildung von Ausbildungsverbänden eröffnet die Möglichkeit, bisher ungenutzte betriebliche Ausbildungspotenziale zu nutzen.

4.3 Betriebliche Arbeitszeit, Teilzeit, befristete Beschäftigung und Überstunden

Bei zunehmender Arbeitsproduktivität und angesichts hoher Arbeitslosigkeit kommt der betrieblichen Arbeitszeit eine große Bedeutung zu. Gleichzeitig stellt sie auch einen wichtigen Wettbewerbsfaktor auf international verflochtenen Märkten dar.

Die durchschnittliche gegenwärtig vereinbarte **Wochenarbeitszeit** weist in Folge der hohen tarifvertraglichen Regelungsdichte in Westdeutschland kaum regionale und sektorale Unterschiede auf und liegt in Westdeutschland wie in Bremen bei 39 Stunden.

Dem Instrument der **Teilzeitbeschäftigung** kommt in der Diskussion über die Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit und ihrem Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation im Spannungsfeld zwischen persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten und Arbeitszeitanforderungen der Betriebe zunehmende Bedeutung zu.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten steigt ausweislich der amtlichen Statistik bundesweit überproportional an. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung beträgt laut Panel inzwischen etwa ein Viertel. Der leicht überdurchschnittliche bremische Anteil ist ausschließlich auf die geringfügig Beschäftigten zurückzuführen (Tabelle 6). Die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinne (ohne geringfügig Beschäftigte) ist in Bremen wegen des hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigten mit mehr als 24 Stunden sogar überdurchschnittlich, während in Westdeutschland und in den Großstädten Halbtagsstellen (15-24 Stunden) dominieren.

Die Vergabe von zeitlich **befristeten Arbeitsverträgen** ermöglicht den Betrieben eine flexible Anpassung des Arbeitseinsatzes an einen sich verändernden bzw. schwankenden Arbeitskräftebedarf. In Bremen haben vergleichsweise viele Beschäftigte befristete Arbeitsverträge (Tabelle

6). Wie die in allen Vergleichsregionen gegenüber dem Vorjahr tendenziell ansteigenden Beschäftigtenanteile ausweisen, kommt diesem Instrument eine wachsende Bedeutung zu. Hierfür spricht auch die Tatsache, dass im Land Bremen knapp 9.000 oder 30 % aller im ersten Halbjahr 2001 erfolgten Neueinstellungen befristet waren,

Tabelle 6: Arbeitszeitgestaltung

	Bremen	Westdeutschland	Westd. Großstädte
Anteil Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte (%)			
Vollzeitbeschäftigte	74	78	79
Teilzeitbeschäftigte	26	22	21
darunter			
Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 15 Stunden	14	14	14
Geringfügig Beschäftigte (unter 15 Stunden)	9	6	5
Befristete Beschäftigung am 30.06.2001			
Anteil Betriebe mit befristeten Arbeitsverträgen an allen Betrieben in %	15	10	11
Durchschnittliche Anzahl befristet Beschäftigter je Betrieb*	10,3	7,5	10,1
Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten in %	7,3	4,5	5,2
Überstunden 2000			
Anteil Betriebe mit Überstunden (%)	55	44	44
Ausbezahlte Überstunden je Betrieb**	822	1.705	2.045
Ausbezahlte Überstunden je Beschäftigten***	26	33	29

* Betriebe mit befristet Beschäftigten

** nur Betriebe die Überstunden ausbezahlt haben

*** alle Beschäftigten auch die, die keine Überstunden ausgezahlt bekommen haben

während ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung bei 7 % liegt. Im gleichen Zeitraum haben die Betriebe jedoch auch fast 3.000 befristet Be-

schäftigte in Dauerbeschäftigung übernommen. In diesem Umfang erfüllt das Instrument der befristeten Beschäftigung die Funktion der Anbahnung von Dauerbeschäftigung.

Auch **Überstunden** bieten den Betrieben die Möglichkeit, auf Schwankungen beim Arbeitsanfall flexibel zu reagieren und Phasen der Personalsuche zu überbrücken. Unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten ist es allerdings problematisch, wenn Betriebe einen Teil des anfallenden Arbeitspensums dauerhaft durch Überstunden ableisten.

In etwa der Hälfte aller Betriebe sind im Jahr 2000 Überstunden geleistet worden, wobei dies in Bremen mehr Betriebe betraf als in Westdeutschland und in den westdeutschen Großstädten. Die Zahl der ausgezahlten Überstunden je Betrieb und je Beschäftigten war jedoch in Bremen im Durchschnitt der Überstunden auszahlenden Betriebe geringer (Tabelle 6).

4.4 Öffentliche Förderung

In Regionen mit strukturellen Problemen und hoher Arbeitslosigkeit kommt der öffentlichen **Investitionsförderung** bei Gründung, Expansion und Modernisierung von Betrieben eine besondere Bedeutung zu. Das Panel bezieht dabei sowohl Bundes-, Landes- und EU-Programme als auch sonstige, z.B. steuerliche Maßnahmen zur Investitionsförderung in die Untersuchung ein.

Bremische Betriebe erhalten überdurchschnittlich häufig öffentliche Investitionsförderung. Dies gilt für alle Betriebsgrößenklassen, am ausgeprägtesten für kleine und mittlere Betriebe.

Die mit der Betriebsgröße steigende Inanspruchnahme von Investitionsförderung ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die abgefragten Förderprogramme nicht nur in den Bereich der Mittelstandsförderung fallen (Tabelle 7).

Durch **Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse** soll die Vermittlung und Integration auf dem Arbeitsmarkt benachteiligter Personen in Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden. Auch diese Förderung wird von bremischen Betrieben in allen Betriebsgrößenklassen häufiger in Anspruch genommen (Tabelle 7).

Tabelle 7: Öffentliche Förderung

Anteil der Betriebe (%), die Investitionszuschüsse erhalten haben		
Betriebsgrößenklasse	Bremen	Westdeutschland
Gesamt	9	5
Kleine	8	5
Mittlere	14	9
Große	15	13
Betriebe mit Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen		
Anzahl der genannten Inanspruchnahmen von Förderprogrammen je 100 Betriebe		
Gesamt	25	14
Kleine	20	12
Mittlere	62	48
Große	141	102

5 Zusammenhänge zwischen ökonomischen Kennzahlen der Betriebe und Verhaltensvariablen

Das Panel liefert deutliche Hinweise für Zusammenhänge zwischen der Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung einerseits und Investitionen, Innovationen sowie Ausbildungs- und Fort- und Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe andererseits. Zudem wird die Beziehung zwischen der betrieblichen Entwicklung und deren Arbeitszeitgestaltung durch Überstunden analysiert.

5.1 Lage und Erwartungen

Die Beurteilungen der Ertragslage und die Erwartungen zur Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung weisen eine deutliche Polarisierung auf. Schlechte Ertragslagen korrelieren mit pessimistischen, gute mit optimistischen Erwartungen (Abbildung 1a). Allerdings glauben auch viele Betriebe mit sehr guter Ertragsituation, diese nicht halten zu können. Insbesondere in den schnell wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen sind - bei insgesamt positivem Saldo - hohe und noch steigende Anteile sowohl von Betrieben mit positiver wie mit negativer Erwartungshaltung zu registrieren. Dies spricht für besondere Entwicklungschancen, aber auch erhöhte Risiken.

5.2 Investition und Geschäfts-/Beschäftigungserwartung

Zwischen den Investitionsaktivitäten und der erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens sowie den Beschäftigungserwartungen der Betriebe lässt sich ein positiver Zusammenhang erkennen. So ist der Anteil der Betriebe, die eine Zunahme des Geschäftsvolumens erwarten, bei investierenden doppelt so hoch wie bei den übrigen Betrieben (Abbildung 1b). Ebenso erwarten investierende Betriebe häufiger einen Anstieg der Beschäftigung (Abbildung 1c). Der Zusammenhang Investition/Beschäftigung ist allerdings im Falle von Rationalisierungsinvestitionen durchbrochen. Der Anteil deutlich niedrigerer Beschäftigungserwartungen ist bei investieren-

den erheblich höher als bei nicht investierenden Betrieben.

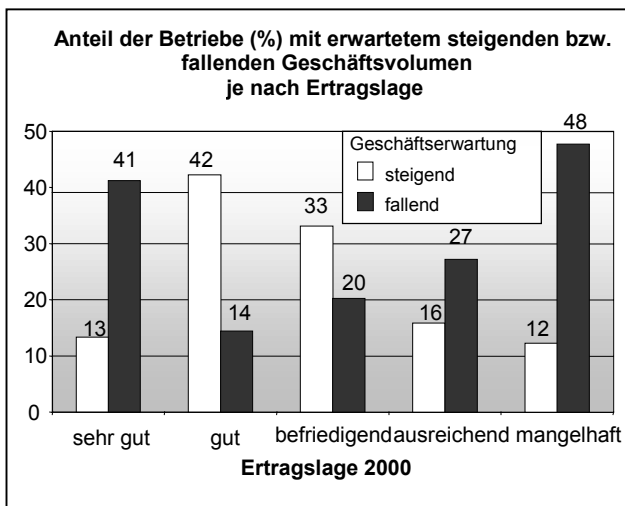
5.3 Innovation und Beschäftigung

Innovationen wirken sich positiv auf die Beschäftigung aus (Abbildung 1d). Bremische Betriebe, die in den letzten 2 Jahren neue Produkte/Leistungen entwickelt, vorhandene Produkte/Leistungen neu in das Angebot aufgenommen und/oder Produkte/Leistungen verbessert haben, gehen zu 33 % davon aus, dass sich die Beschäftigtenzahl in den nächsten 5 Jahren erhöhen wird. Bei den Betrieben, die keine der genannten Produktinnovationen durchgeführt haben, liegt der Anteil nur bei 13 %.

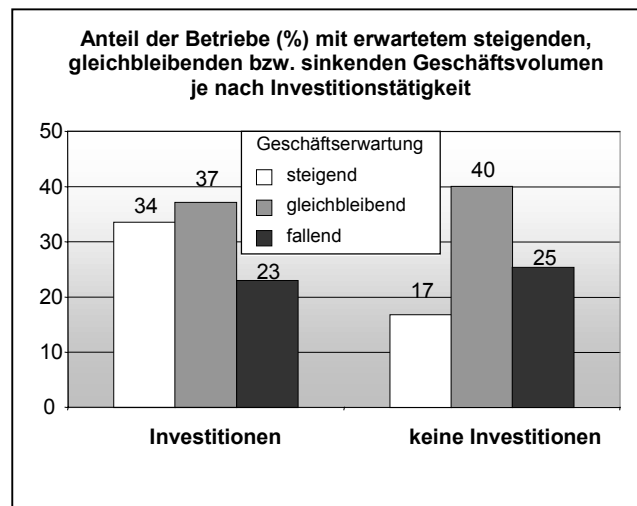
Auf Grund der mit Innovationen verbundenen

Abbildung 1: Einflussgrößen auf Erwartungen der Betriebe zur wirtschaftlichen Entwicklung

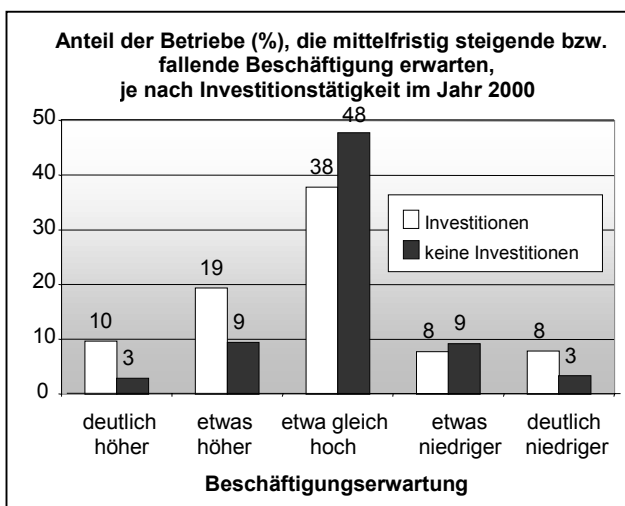
a) Geschäftslage und Geschäftserwartung



b) Investitionen und Geschäftserwartung



c) Investitionen und Beschäftigungserwartung



d) Innovationen und Beschäftigungserwartung

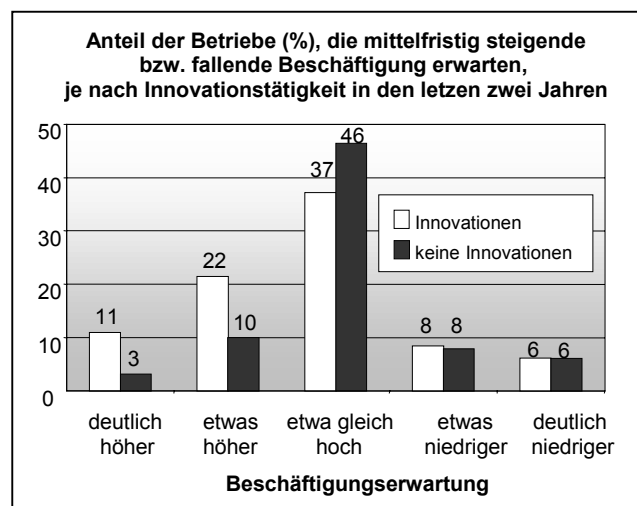
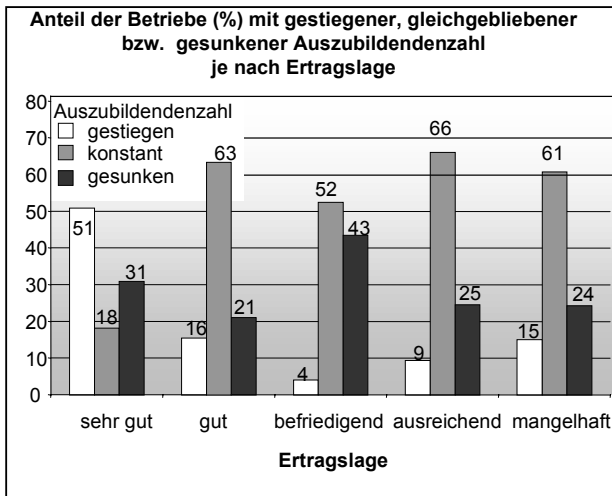
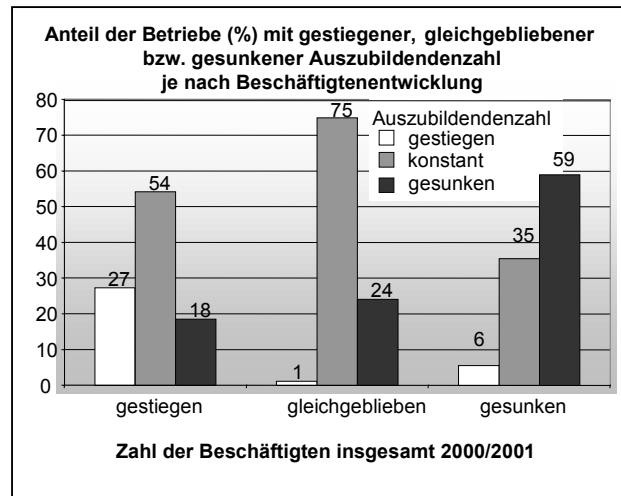


Abbildung 2: Qualifizierung, Ertragslage, Beschäftigtenentwicklung und Innovationen

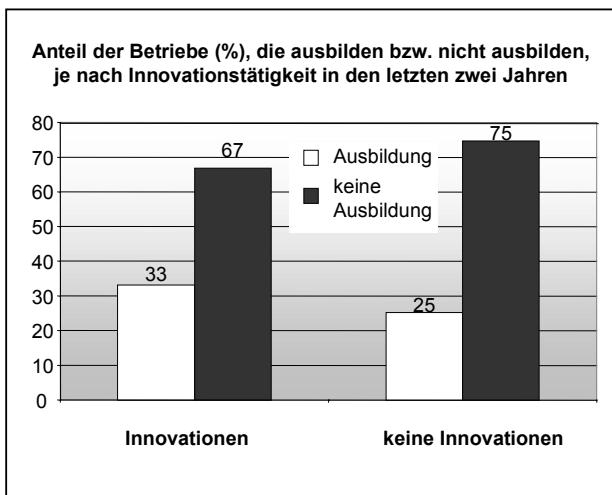
a) Ertragslage und Ausbildung



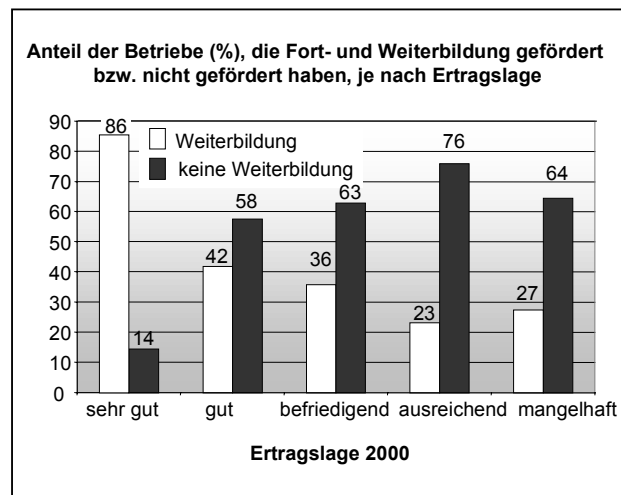
b) Beschäftigtenentwicklung und Ausbildung



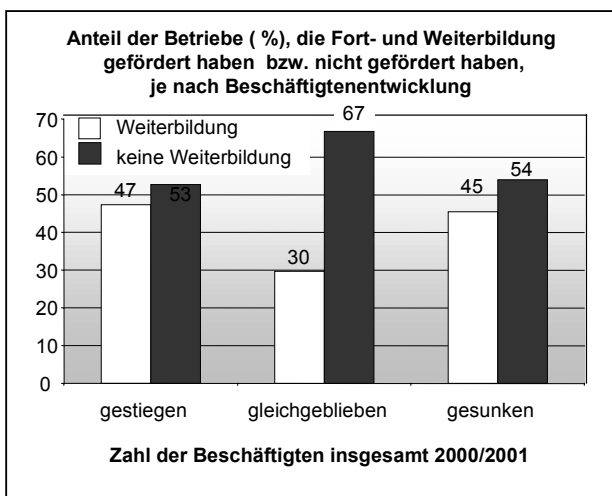
c) Innovation und Ausbildung



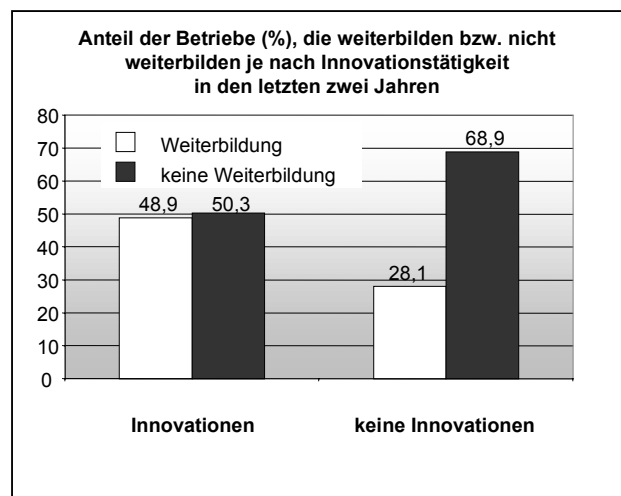
d) Ertragslage und Fort-/Weiterbildung



e) Beschäftigung und Fort-/Weiterbildung



f) Innovationen und Fort-/Weiterbildung



Rationalisierungseffekten kommt es allerdings andererseits auch dazu, dass innovative Betriebe genauso oft von einer rückläufigen Beschäftigung ausgehen wie die restlichen Betriebe. Innovationen dürften in diesen Fällen jedoch maßgeblich zur Sicherung der Arbeitsplätze beitragen.

5.4 Qualifizierung, Ertragslage, Beschäftigtenentwicklung und Innovationen

Die Bereitschaft zur **Ausbildung** steht im Zusammenhang mit der Ertragslage. Tendenziell erhöhen Betriebe mit guter Ertragslage eher die Zahl ihrer Ausbildungsstellen (Abbildung 2a), wobei allerdings auch ein vergleichsweise hoher Anteil der Betriebe mit mangelhafter Ertragslage die Zahl der Auszubildenden erhöht hat.

In Anbetracht des im letzten Panel diagnostizierten zunehmenden Fachkräftemangels ist der Zusammenhang von Beschäftigungsentwicklung und Ausbildung von besonderer Bedeutung. Zu einer Ausweitung der Ausbildungsaktivitäten kommt es fast ausschließlich bei steigender Beschäftigung (Abbildung 2b). Aber selbst bei steigender Beschäftigung erhöht nur etwa jeder vierte Betrieb die Zahl der Ausbildungsstellen, während fast jeder fünfte Betrieb ihre Zahl sogar verringert. Problematisch erscheint, dass auch bei insgesamt steigender bzw. gleichbleibender Beschäftigung deutlich mehr Betriebe ihre Ausbildungsstellen zurückfahren als ausweiten.

Ein positiver Zusammenhang besteht auch zwischen Innovationen und Ausbildung. Der Anteil der auszubildenden Betriebe ist bei den Betrieben, die Innovationen getätigt haben, etwa um ein Drittel höher als bei den Betrieben, die keine Innovationen durchgeführt haben (Abbildung 2c).

Ebenso wie die Ausbildung steht auch die **Fort- und Weiterbildung** in einem positiven Zusammenhang mit der Ertragslage. Fast alle Betriebe mit sehr guter Ertragslage haben im 1. Halbjahr 2001 die Fort- bzw. Weiterbildung ihrer Beschäftigten gefördert gegenüber einem Viertel der Betriebe mit nur ausreichender oder mangelhafter Ertragslage (Abbildung 2d).

Qualifizierungsbedarf ergibt sich insbesondere bei Beschäftigungsveränderungen (Abbildung 2e). Betriebe mit rückläufiger wie mit gesteigener Beschäftigtenzahl bilden fast zur Hälfte ihre

Mitarbeiter fort, während der Anteil bei den Betrieben mit konstanter Beschäftigung nur knapp 30 % beträgt. Rückläufige Beschäftigung bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen deutet auf Rationalisierungsinvestitionen bzw. einen Trend zu weniger aber qualifiziertem Personal hin. Auch zeigt sich der Zusammenhang zwischen Innovationen und Qualifikationsanforderungen. Innovative Betriebe weisen einen höheren Fort- und Weiterbildungsbedarf als die übrigen Betriebe auf (Abbildung 2f). Außerdem lässt sich feststellen, dass Betriebe, die in Ausbildungsplätze investieren, auch häufiger Qualifikation von Mitarbeitern durch Fort- und Weiterbildung fördern.

5.5 Überstunden, Geschäftslage, Beschäftigung und Arbeitskräftenachfrage

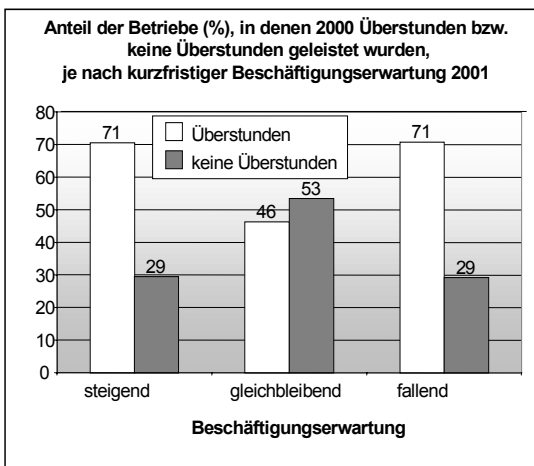
In Entwicklungsphasen, die durch Veränderungen - sei es expansiver oder retardierender Art - gekennzeichnet sind, werden deutlich häufiger Überstunden geleistet als in stabilen und befriedigend eingestuften Beschäftigungssituationen. Sowohl in der Gruppe der Betriebe mit der Erwartung steigender als auch sinkender Beschäftigung wurden in 70 % der Betriebe zuvor Überstunden geleistet. Bei den Betrieben, die von gleichbleibender Beschäftigung ausgehen, waren es 46 % (Abbildung 3a). Überstunden erfüllen eine Pufferfunktion bei Änderung des Personalbedarfs, sei es, dass versucht wird, einen anwachsenden Personalbedarf zunächst mittels Überstunden zu bewältigen, oder dass nach (kurzzeitig) hohem Personalbedarf ein Rückgang erwartet bzw. befürchtet wird.

Den Personaleinstellungen gehen in der Regel Überstunden voraus. Es wird also zunächst versucht, einem höheren Arbeitsanfall durch Überstunden zu begegnen. So haben knapp die Hälfte der Betriebe, in denen im Jahr 2000 Überstunden gemacht wurden, im 1. Halbjahr 2001 Personal eingestellt (Abbildung 3b). Von den Betrieben, bei denen es 2000 keine Überstunden gab, haben nur 17 % in der ersten Jahreshälfte 2001 Personal eingestellt.

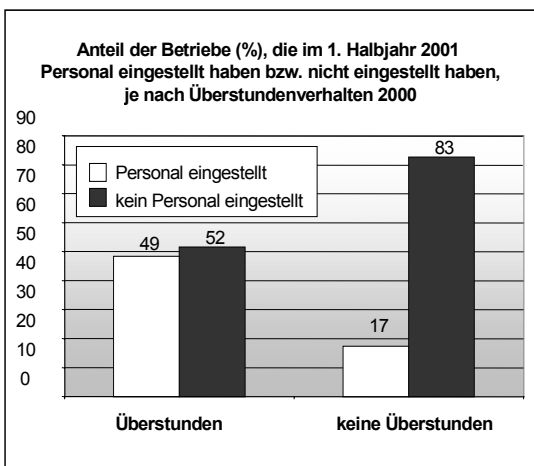
Herausgeber:
 BAW Institut für Wirtschaftsforschung GmbH
 Wilhelm-Herbst-Str. 5
 28359 Bremen
 eMail: info@baw-bremen.de
 Internet: http://www.baw-bremen.de
 Vertrieb: (0421)20699-30, Fax: (0421)20699-99
 Druck: Plenge-Druck, Bremen

Abbildung 3: Überstunden, Beschäftigenerwartungen, Personaleinstellungen und Personalbedarfsdeckung

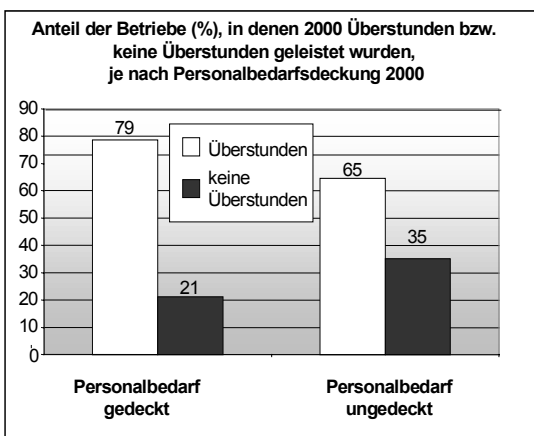
a) Überstunden und Beschäftigungserwartungen



b) Überstunden und Personaleinstellungen



c) Überstunden und unbefriedigte Arbeitskräftenachfrage



Der Zusammenhang zwischen ungedecktem Personalbedarf und Überstundengeschehen weist darauf hin, dass Überstunden zumindest teilweise auf Miss-Match-Probleme zurückzuführen sind (Abbildung 3c). In fast 80 % der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2000 trotz eines entsprechenden Bedarfs kein Personal eingestellt haben bzw. die zwar Neueinstellungen vorgenommen haben, aber gerne noch mehr Personen eingestellt hätten, wurden im Jahr 2000 Überstunden geleistet. Bei Betrieben ohne zusätzlichem Personalbedarf betrug der Prozentsatz lediglich 65 %.

6 Schlussbemerkung

Das breite Spektrum der Panelthemen ermöglicht, die Zusammenhänge zwischen verschiedensten ökonomischen Betriebsdaten und Verhaltensvariablen zu analysieren. Ohne auf diese Weise kausale Beziehungen nachweisen zu können, erscheint dabei die Schlussfolgerung zulässig, dass Innovationen und FuE-Aktivitäten, Investitionen und Qualifizierungsmaßnahmen in Aus- sowie Fort- und Weiterbildung Schlüsselgrößen für eine erfolgreiche Entwicklung der Betriebe sind. Daraus folgt für die Wirtschaftsstrukturpolitik, dass der Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Förderung dieser betrieblichen Aktivitäten zentrale Bedeutung für die Modernisierung der Wirtschaft und Stärkung der Wirtschaftskraft zukommt.