

DHI

DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT

Klaus Müller

Beschäftigung im Handwerk

72

Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien

Seminar für Handwerkswesen
an der Universität Göttingen

sfh

Klaus Müller
Beschäftigung im Handwerk

GÖTTINGER HANDWERKSWIRTSCHAFTLICHE STUDIEN

Herausgegeben von Prof. Dr. Kilian Bizer

BAND 72

VERLAG MECKE DRUCK • DUDERSTADT • 2005

Beschäftigung im Handwerk

von
Klaus Müller

Gedruckt als Veröffentlichung
des Seminars für Handwerkswesen an der Universität Göttingen
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Bibliografische Informationen Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über

<http://dnb.ddb.de>

abrufbar.

ISBN 3-936617-

Alle Rechte vorbehalten

Mecke Druck und Verlag • Christian-Blank-Straße 3 • 37115 Duderstadt

Tel. 05527/98 19 22 • Fax 05527/98 19 39

eMail: verlag@meckedruck.de

Internet: www.meckedruck.de/buchprogramm

Gesamtherstellung: Mecke Druck und Verlag • 37115 Duderstadt

Vorwort

Im Zuge der sicherlich wünschenswerten Entbürokratisierung hat die Bundesregierung in der Vergangenheit auch das Handwerk von Datenerhebungen entlastet. Das hat zur Folge, dass kaum Datenreihen mehr existieren, die zuverlässig über die jüngste Entwicklung des Handwerks Aufschluss geben. Eine rationale Wirtschaftspolitik zu entwickeln, die empirisch fundiert Eingriffsmöglichkeiten auslotet, ist dadurch erheblich erschwert. Vermutlich ergeben sich daraus auch deutliche Nachteile für die Durchsetzbarkeit berechtigter Forderungen von Seiten des Handwerks.

Um diese Lücke zu füllen, muss das Handwerk versuchen, alle möglichen Datenquellen danach zu prüfen, ob sie Hinweise über konjunkturelle oder strukturelle Situation dieses Wirtschaftsbereichs geben können. Die vorliegende Untersuchung zieht hierfür die Daten des Betriebspanels des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) heran und wertet diese für das Handwerk und die Gesamtwirtschaft aus. Hierdurch fallen wertvolle Erkenntnisse über die Rolle des Handwerks in der Gesamtwirtschaft hinsichtlich der Beschäftigung und der Qualifikation der Beschäftigten an. Die Studie geht damit konstruktiv mit dem Defizit um, das durch die mangelhafte Statistik entsteht. Sie zeigt aber auch, welche Grenzen für die Auswertung daraus entstehen.

Ein herzlicher Dank gilt dem Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB, das die zahlreichen Auswertungen des IAB-Betriebspanels, die bei der Erstellung dieser Untersuchung notwendig wurden, stets schnell und zuverlässig durchgeführt hat. Ebenso gilt ein Dank Herrn Markus Wieck, der hierfür die SPSS-Auswertungssyntax geschrieben hat.

Göttingen, im September 2005

Prof. Dr. Kilian Bizer

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Grundlegungen	1
1.1 Einführung	1
1.2 Datenbasis	2
1.3 Charakterisierung der Vergleichsgruppen	3
2. Personalstruktur	11
2.1 Insgesamt	11
2.2 Frauen	15
3. Nicht-standardisierte Arbeitsverhältnisse	17
3.1 Vorbemerkungen	17
3.2 Teilzeitbeschäftigte	18
3.3 Mini- und Midi-Jobs	22
3.4 Befristete Arbeitsverhältnisse	26
3.5 Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte	29
3.6 Umfang der nicht-standardisierten Beschäftigungs- verhältnisse	33
4. Personalfluktuation	35
4.1 Personaleinstellungen	35
4.2 Personalabgänge	41
4.3 Saldo Personaleinstellungen minus –abgänge	46
5. Überstunden und Kurzarbeit	50
5.1 Überstunden	50
5.2 Kurzarbeit	52
6. Öffentliche Förderung von Personalkosten	55
7. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	58
7.1 Zusammenfassung	58
7.2 Schlussfolgerungen	64

Anhang

A)		67
A1	Methodische Grundlagen: Verwendbarkeit des IAB-Betriebspanels	67
A1.1	Beschreibung des IAB-Betriebspanels	67
A1.2	Prüfung der Qualität der Handwerksdaten	69
A1.3	Problem einer Zuordnung der Mischbetriebe	78
A4	Resümee und Konsequenzen für die Nutzung des IAB-Betriebspanels	85
A2	Tabellen	87
A3	Literaturverzeichnis	112

Verzeichnis der Tafeln

		Seite
1.1	Anteil der Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen	4
1.2	Beschäftigten- und Umsatzanteile und Umsatz pro Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen	5
1.3	Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb	6
1.4	Umsatzanteile der Betriebe nach Wirtschaftsabteilungen	8
1.5	Betriebsanteile nach Wirtschaftsabteilungen und Beschäftigtengrößenklassen aufgrund der Umsätze	9
2.1	Tätigkeitsgruppen	12
2.2	Frauenanteil an den Beschäftigten	15
3.1	Standardisierte und flexible Arbeitsverhältnisse	18
3.2	Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften	19
3.3	Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten	20
3.4	Aufteilung der Teilzeitkräfte nach Wochenarbeitszeiten	22
3.5	Anteil der Betriebe mit Mini-Jobs an allen Beschäftigten	23
3.6	Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs an allen Beschäftigten	25
3.7	Anteil der Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen	26
3.8	Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag an allen Beschäftigten	27
3.9	Anteil der Betriebe mit Aushilfen, Praktikanten, freien Mitarbeitern oder Leiharbeitskräften	30
3.10	Anteil standardisierte und flexible Beschäftigungsverhältnisse	33
4.1	Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen	35
4.2	Einstellungsquote	37
4.3	Qualifikationsstruktur der neu eingestellten Arbeitskräfte	38
4.4	Anteil der Betriebe, die Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt haben	41
4.5	Anteil der Betriebe mit Personalabgängen	42
4.6	Abgangsquote	43
4.7	Gründe für Personalabgänge	44
4.8	Anteil der Betriebe mit Einstellungen minus Anteil der Betriebe mit Personalabgängen	47

5.1	Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurde	50
5.2	Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit	53
6.1	Anteil der Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten	55
6.2	Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten	57

Tafel im Anhang

A1.1	IAB-Betriebspanel: Zahl der befragten Betriebe	69
A1.2	Betriebszahlen im Handwerk	72
A1.3	Beschäftigte und Umsatz im Handwerk	77
A1.4	Betriebe, Beschäftigte und Umsatz von reinen Handwerksbetrieben und Mischbetrieben nach Beschäftigtengrößenklassen	80
A1.5	Anteil der Mischbetriebe in verschiedenen Handwerkskammern	81
A2.1	Tätigkeitsgruppen nach Beschäftigtengrößenklassen	87
A2.2	Frauenanteil an den Beschäftigten und Zahl der Frauen pro Betrieb	88
A3.1	Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften nach Beschäftigtengrößenklassen	88
A3.2	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten und Zahl der Teilzeitbeschäftigten pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen	89
A3.3	Anteil der Frauen an Teilzeitkräften und Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen	89
A3.4	Anteil der Mini-Jobs an allen Beschäftigten und Zahl der Mini-Jobs pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen	90
A3.5	Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs (Bruttoverdienst zwischen 401 EUR und 800 EUR) nach Beschäftigtengrößenklassen	90
A3.6	Anteil der Midi-Jobs an allen Beschäftigten und Zahl der Midi-Jobs pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen	91
A3.7	Anteil der Vollzeit-Midi-Jobs an allen Midi-Jobs nach Beschäftigtengrößenklassen	91
A3.8	Anteil der Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Beschäftigtengrößenklassen	92

A3.9	Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag an allen Beschäftigten und Zahl der befristet eingestellten Beschäftigten pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen	92
A3.10	Anteil der Frauen an den befristeten Arbeitskräften und Zahl der befristet eingestellten Frauen pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen	93
A3.11	Anteil der Betriebe mit Aushilfen, Praktikanten nach Beschäftigtengrößenklassen	93
A3.12	Zahl der Aushilfen, Praktikanten pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen	94
A3.13	Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern mit Werk- oder Dienstverträgen nach Beschäftigtengrößenklassen	94
A3.14	Zahl der freien Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen pro Betrieb	95
A3.15	Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Beschäftigtengrößenklassen	95
A3.16	Herkunft der Leiharbeitskräfte	96
A3.17	Aufteilung der Leiharbeitskräfte auf Tätigkeitsgruppen	96
A3.18	Verteilung der Leiharbeitskräfte nach ihrer tatsächlichen oder voraussichtlichen Einsatzdauer	97
A3.19	Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen	97
A3.20	Anteil standardisierte und flexible Beschäftigungsverhältnisse nach Beschäftigtengrößenklassen – nur Handwerk	98
A4.1	Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen nach Beschäftigtengrößenklassen	99
A4.2	Einstellungsabsicht	99
A4.3	Anteil der Personaleinstellungen an den Beschäftigten (Einstellungsquote) und eingestellte Mitarbeiter je Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen	100
A4.4	Frauenanteil an den Personaleinstellungen nach Beschäftigtengrößenklassen	100
A4.5	Qualifikationsstruktur der neu eingestellten Arbeitskräfte nach Beschäftigtengrößenklassen	101
A4.6	Vermittlungsanteil der Bundesagentur für Arbeit nach Beschäftigtengrößenklassen	102

A4.7	Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2003 befristet Beschäftigte eingestellt haben, und befristet Beschäftigte pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen	102
A4.8	Anteil der im 1. Halbjahr 2003 befristet eingestellten Arbeitskräfte an allen neu eingestellten Arbeitskräften nach Beschäftigtengrößenklassen	103
A4.9	Anteil der Betriebe mit Personalabgängen nach Beschäftigtengrößenklassen	103
A4.10	Anteil der Personalabgänge im 1. Halbjahr an den Beschäftigten und Personalabgänge je Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen	104
A4.11	Frauenanteil an den ausgeschiedenen Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen	104
A4.12	Gründe für Personalabgänge nach Beschäftigtengrößenklassen	105
A4.13	Anteil der Betriebe mit Einstellungen minus Anteil der Betriebe mit Personalabgängen nach Beschäftigtengrößenklassen	106
A4.14	Saldo Personalzu- bzw. -abgänge an allen Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen	106
A4.15	Personalfluktuation nach Beschäftigtengrößenklasse	107
A4.16	Saldo Frauenanteil an den Personalzu- und -abgängen und Fluktuation der weiblichen Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen	107
A5.1	Anteil der Betriebe, in denen 2002 Überstunden geleistet wurden, nach Beschäftigtengrößenklassen	107
A5.2	Vergütung der Überstunden	108
A5.3	Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an allen Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen	109
A5.4	Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit nach Beschäftigtengrößenklassen	109
A5.5	Anteil der Kurzarbeiter an allen Beschäftigten	110
A5.6	Zahl der Kurzarbeiter pro Betrieb	110
A6.1	Anteil der Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten	111
A6.2	Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten und geförderte Beschäftigte pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen	111

1. Grundlegungen

1.1 Einführung

Die Personalpolitik stellt für das Handwerk als besonders arbeitsintensiver Wirtschaftsbereich einen erheblichen Erfolgsfaktor dar. Die Betriebe sehen sich nicht nur dem Problem gegenüber, genügend qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, sondern auch die betrieblichen Arbeitsverhältnisse zu optimieren. Bislang fehlten jedoch genaue Informationen darüber, wie die Beschäftigtenstrukturen im Handwerk genau aussehen und wie groß die Personalfluktuation ist.

Durch die Nutzung des IAB-Betriebspanels für das Handwerk besteht nun erstmals die Möglichkeit, für die Beantwortung dieser Fragen auf eine umfangreiche empirische Datenbasis zurückgreifen zu können. Diese Informationen haben auch deshalb für das Handwerk einen besonderen Wert, weil hierdurch ein Vergleich mit gesamtwirtschaftlichen Strukturen möglich ist. Es lässt sich also erkennen, ob die Personalsituation im Handwerk im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen aus dem Rahmen fällt oder ob mögliche Differenzen lediglich auf Unterschiede in der Betriebsgröße (Betriebsgrößeneffekt) zurückzuführen sind.

Im Einzelnen greift die vorliegende Untersuchung folgende Fragenstellungen auf:

- Wie stellt sich die Personalstruktur im Handwerk dar? Ist bspw. der Anteil der qualifizierten Mitarbeiter höher als in der Gesamtwirtschaft?
- Dominieren im Handwerk nach wie vor standardisierte Arbeitsverhältnisse oder haben auch hier flexible Formen der Beschäftigung (z.B. Teilzeit-, Mini- und Midi-Jobs, befristete Arbeitsverhältnisse) eine größere Bedeutung erlangt?
- Wie stark ist die Personalfluktuation? Welches sind die wichtigsten Gründe für Personalabgänge?
- Welche Bedeutung haben Überstunden und Kurzarbeit?
- Wie viele Betriebe partizipieren von öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten?

1.2 Datenbasis

Die Untersuchung basiert auf Daten der achten Welle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahre 2003.¹ Die Beschäftigtendaten beziehen sich auf den 30.6. des Jahres 2003, die Umsatzdaten auf das gesamte Jahr 2002. Bei einigen Fragen (Personaleinstellungen und –abgänge, Kurzarbeit und Leiharbeit) wird auf das 1. Halbjahr 2003 Bezug genommen.²

An der Erhebung waren knapp 4.000 Betriebe beteiligt, die angaben, Mitglied einer Handwerkskammer zu sein.³ Insgesamt wurden knapp 16.000 Betriebe befragt. Damit bietet sich erstmals in größerem Ausmaß die Möglichkeit, Strukturen des Handwerks mit derjenigen der Gesamtwirtschaft zu vergleichen.

Aus dem umfangreichen Fragenkatalog des IAB-Betriebspanels wurden (neben der Frage nach der Kammermitgliedschaft) diejenigen ausgewählt, die sich auf die Personalsituation der Betrieb bezogen.⁴ Die Auswertung wurde für das Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vorgenommen.

Die gewonnenen Daten wurden nach einzelnen Beschäftigtengrößenklassen⁵ differenziert. Dies geschah deshalb, um Aussagen darüber treffen zu können, ob mögliche Unterschiede zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft allein auf unterschiedlichen Betriebsgrößen beruhen oder ob sich die Ergebnisse auch innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen unterscheiden. Dies würde Hinweise darauf geben, ob man möglicherweise von speziellen Beschäftigtenstrukturen im Handwerk sprechen kann. Eine darüber hinausgehende Differenzierung nach regionalen oder sektoralen Gesichtspunkten wurde nicht vorgenommen, da in vielen Fällen die Zahl der antwortenden Betriebe zu gering gewesen und damit vom IAB nicht ausgewiesen worden wäre.

¹ Daten der neunten Welle des IAB-Betriebspanels 2004 waren zum Zeitpunkt der Durchführung der Untersuchung noch nicht allgemein zugänglich.

² Einige Ergebnisse sind daher teilweise konjunkturell bedingt.

³ Detaillierte Hinweise zum IAB-Betriebspanel und dessen Möglichkeiten, empirische Daten über das Handwerk auszuweisen und eine Prüfung der Verwendbarkeit dieser Daten finden sich im Anhang und Abschnitt A1.

⁴ Der vollständige Fragebogen des IAB-Betriebspanels findet sich im Internet unter; http://doku.iab.de/fdz/iabb/fb_2003.pdf

⁵ Im weiteren Text gelegentlich auch als Betriebsgrößenklassen bezeichnet.

Wie im Anhang ausführlich erläutert, wurden die Handwerksbetriebe nach zwei verschiedenen Gruppen unterschieden. Zur einen Gruppe gehören Betriebe, die lediglich Mitglied der Handwerkskammer sind⁶; in der anderen Gruppe sind Betriebe enthalten, die sowohl bei der Handwerks- als auch bei der Industrie- und Handelskammer eingetragen sind. Diese Betriebe werden als Mischbetriebe bezeichnet. Einige Betriebe aus letzterer Gruppe haben nur teilweise einen handwerklichen Charakter.⁷ Diese Differenzierung wird deshalb vorgenommen, weil sich die Mischbetriebe hinsichtlich verschiedener Kriterien erheblich von den reinen Handwerksbetrieben unterscheiden.

Bei der Interpretation der Ergebnisse wurde in vielen Fällen auf eine Publikation des IAB verwiesen, in der ebenfalls Ergebnisse der achten Welle des IAB-Betriebspanels 2003, in diesem Fall allerdings mit dem Schwerpunkt Ostdeutschland und nicht mit dem Schwerpunkt Handwerk, veröffentlicht worden sind.⁸ Dadurch konnten bei einigen Fragen sektorale Zusammenhänge aufgezeigt werden.

1.3 Charakterisierung der Vergleichsgruppen

Um ein detailliertes Bild über die drei Vergleichsgruppen (reine Handwerksbetriebe, Mischbetriebe, Gesamtwirtschaft) zu bekommen, werden diese im Folgenden nach ihren Betriebs-, Beschäftigten- und Umsatzwerten näher untersucht. Anschließend wird auch eine sektorale Einordnung dieser drei Gruppen vorgenommen.

Betrachtet man den **Anteil der Betriebe** nach einzelnen Beschäftigtengrößenklassen, so sind die reinen Handwerksbetriebe erheblich kleiner als die Mischbetriebe (vgl. Tafel 1.1). Über 80 % der Betriebe weisen weniger als 10 Beschäftigte auf. Bei diesen Angaben muss zusätzlich darauf hingewiesen werden, dass im IAB-Betriebspanel die Existenzgründer des letzten Jahres und die Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nicht enthalten sind.⁹ Würde man diese Betriebe in die Betrachtung einbeziehen, wäre der Anteil der Kleinstbetriebe sicherlich noch erheblich größer. Die Mischbetriebe sind dagegen in den obe-

⁶ Diese Betriebe werden im Text auch gelegentlich als reine Handwerksbetriebe bezeichnet.

⁷ Eine ausführliche Begründung für diese Vorgehensweise findet sich im Anhang, Abschnitt A1.

⁸ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004a, 2004b, 2004c).

⁹ Vgl. Anhang, A1.2.

ren Beschäftigtengrößenklassen erheblich stärker vertreten. So weist bei dieser Gruppe nur gut die Hälfte der Betriebe weniger als 10 Beschäftigte auf, immerhin ein Viertel hat 10 bis 19 Beschäftigte, und gut 20 % der Betriebe sind noch größer.

Tafel 1.1: Anteil der Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	53,2%	24,1%	45,1%
5 bis 9 Beschäftigte	28,8%	28,6%	28,5%
10 bis 19 Beschäftigte	12,1%	24,3%	14,3%
20 bis 49 Beschäftigte	4,8%	14,6%	7,6%
50 bis 99 Beschäftigte	0,9%	4,9%	2,4%
100 bis 199 Beschäftigte	0,2%	2,2%	1,2%
200 und mehr Beschäftigte	0,1%	1,3%	0,9%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Vergleicht man nun die Strukturen der reinen Handwerksbetriebe und der Mischbetriebe mit denen der Gesamtwirtschaft, zeigt sich, dass die Handwerksbetriebe von der Gesamtwirtschaft erheblich weniger abweichen als die Mischbetriebe. Zwar sind die reinen Handwerksbetriebe insgesamt etwas kleiner, der Anteil der einzelnen Größenklassen unterscheidet sich jedoch nicht allzu sehr. Die Mischbetriebe sind dagegen im Durchschnitt größer als die Gesamtheit aller Betriebe. Insgesamt zeigt dieses Ergebnis sehr gut die mittelständische Struktur der deutschen Wirtschaft. Nach dem IAB-Betriebspanel haben knapp 90 % aller Betriebe weniger als 20 Beschäftigte.

Ähnlich deutlich sind die Unterschiede zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft, wenn man die **Beschäftigten** auf die Betriebsgrößenklassen aufteilt (vgl. Tafel 1.2). Bei den Handwerksbetrieben ist die Mehrzahl der Beschäftigten in kleineren Betrieben tätig. So arbeiten ca. 20 % in Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten und ein Viertel in Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten. Zu beachten ist jedoch, dass immerhin 10 %

der Handwerksbeschäftigten in handwerklichen "Großbetrieben" mit mehr als 100 Personen tätig sind.

Tafel 1.2: Beschäftigten- und Umsatzanteile und Umsatz pro Beschäftigten

	Beschäftigtenanteile ¹⁾			Umsatzanteile ²⁾			Umsatz je Beschäftigten (in EUR)		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	19,6%	2,8%	7,7%	17,0%	2,2%	5,7%	56.359	97.643	79.949
5 bis 9 Beschäftigte	24,1%	8,3%	11,7%	23,5%	8,4%	10,4%	63.573	127.661	96.306
10 bis 19 Beschäftigte	20,7%	14,1%	11,9%	21,1%	11,8%	10,1%	66.319	106.149	91.841
20 bis 49 Beschäftigte	17,9%	17,3%	14,5%	19,8%	16,2%	14,6%	71.958	119.530	108.938
50 bis 99 Beschäftigte	7,9%	14,2%	10,5%	9,0%	16,9%	11,1%	74.758	151.496	114.246
100 bis 199 Beschäftigte	3,3%	12,9%	11,1%	3,7%	13,4%	12,1%	71.677	132.599	118.435
200 und mehr Beschäftigte	6,4%	30,3%	32,6%	6,0%	31,2%	36,0%	60.984	131.031	119.709
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	65.215	127.404	108.298

SfH Göttingen

1) per 30.6.2003

2) 2002

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Da es sich im Durchschnitt um größere Betriebe handelt, verwundert es wenig, dass die Beschäftigtenstruktur der Mischbetriebe ein Schwergewicht bei den größeren Beschäftigtengruppen ausweist. Hier sind nur gut 10 % aller Personen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten tätig, dafür 30 % in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten. Diese Ergebnisse mögen insofern erstaunlich sein, weil es üblicherweise dem Bild des Handwerks entspricht, dass die Beschäftigten primär aus Kleinbetrieben kommen. Wenn man jedoch die Ergebnisse der Handwerkszählung von 1995 heranzieht, relativiert sich diese Aussage. So arbeiteten damals 22,9 % der im Handwerk tätigen Personen in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten und nur ein gutes Viertel in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.¹⁰

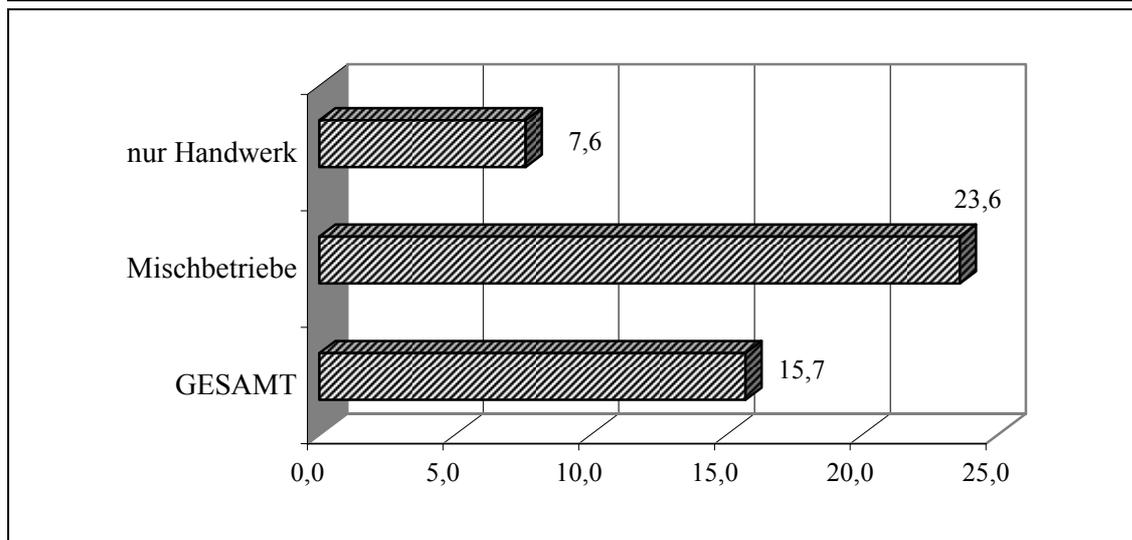
Betrachtet man nun wiederum die Gesamtwirtschaft, so sind die Betriebe im Durchschnitt erheblich größer. Ein knappes Drittel ist in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten tätig. Insgesamt ergibt sich eine ähnliche Beschäftigtenstruktur wie bei den Mischbetrieben.

Aus den Betriebs- und Umsatzzahlen lässt sich die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten je Betrieb berechnen (vgl. Tafel 1.3). Hier zeigt sich erneut, dass das Handwerk vergleichsweise kleinbetrieblich strukturiert ist. Mit einer Betriebsgröße von 7,6 wird nur ein halb so hoher Wert

¹⁰ Vgl. Müller, K. und Mecke, I. (1997), S. 413.

wie in der Gesamtwirtschaft erzielt. Die Mischbetriebe erreichen im Durchschnitt sogar eine Betriebsgröße von 23,6. Dies verdeutlicht, dass in dieser Gruppe einige Betriebe enthalten sind, die nur in Teilbereichen zum Handwerk zu zählen sind.

Tafel 1.3: Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb
(30.6.2003)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Würde man Handwerksbetriebe und Mischbetriebe addieren, erhielte man eine durchschnittliche Betriebsgröße von 11,3. Dieser Wert entspricht zwar etwa dem Ergebnis der Handwerkszählung von 1995,¹¹ ist aber aus zwei Gründen zu hoch. Zum einen sind im IAB-Betriebspanel die Existenzgründer des vorangegangenen Jahres und die Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nicht enthalten. Im Anhang, Abschnitt 1.2, ist eine Größenordnung dieser Betriebe geschätzt worden. Würde man die Zahlen entsprechend korrigieren, käme man auf eine durchschnittliche Betriebsgröße für das Handwerk von 8,7 Beschäftigten je Betrieb. Zum anderen müssten aus der Gruppe der Mischbetriebe einige überdurchschnittlich große Betriebe selektiert werden, deren Hand-

¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (1996), S.17

werksbezug nur minimal ausgeprägt ist. Dies ist aber leider nicht möglich, wie im Anhang gezeigt wurde.

Die Strukturanteile bezüglich des **Umsatzes** ähneln sich zwischen Mischbetrieben und der Gesamtwirtschaft, während die reinen Handwerksbetriebe erheblich kleiner sind. So wird 40 % des Umsatzes der Handwerksbetriebe in den Größenklassen bis 10 Beschäftigte erwirtschaftet und 10 % von Einheiten mit mehr als 100 Beschäftigten. Bei der Gesamtwirtschaft lauten die entsprechenden Prozentzahlen 16 % bzw. 48 %.

Aus den Beschäftigten- und Umsatzanteilen lässt sich der Umsatz je Beschäftigten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen berechnen. Es zeigt sich, dass bei den reinen Handwerksbetrieben mit einem Durchschnitt von 65.000 EUR dieser Wert erheblich niedriger liegt als bei den Mischbetrieben (127.000 EUR) oder bei der Gesamtwirtschaft (108.000 EUR). Für die Gesamtwirtschaft wird deutlich, dass tendenziell der Umsatz je Beschäftigten mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Dies ist auch bei den reinen Handwerksbetrieben der Fall, allerdings nur bis zur Größenklasse 50 bis 99 Beschäftigten. Bei den größeren Einheiten, insbesondere bei den Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, nimmt diese Kennziffer wieder ab. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass in diese Gruppe eine größere Zahl von Dienstleistungsunternehmen (Gebäude-reiniger) fällt. Hier ist der Umsatz je Beschäftigten wegen hoher Arbeitsintensität und hoher Teilzeitquoten erwartungsgemäß sehr viel geringer. Auch bei den Mischbetrieben liegt der höchste Wert für den Umsatz je Beschäftigten in der Größenklasse von 50 bis 99 Beschäftigten.

Wie soeben angedeutet, werden die Ergebnisse stark vom **Wirtschafts-sektor** beeinflusst. In Tafel 1.4 werden daher die Umsatzanteile nach einzelnen Wirtschaftsabteilungen aufgelistet. So sind beispielsweise knapp 40 % der reinen Handwerksbetriebe im Bau- und Ausbaugewerbe tätig. Ein Vergleich mit den Mischbetrieben und der Gesamtheit aller Betriebe der deutschen Wirtschaft zeigt, dass das Handwerk einen deutlichen Schwerpunkt im Bau- und Ausbaugewerbe besitzt, denn die in diesem Sektor tätigen Betriebe erwirtschaften fast 40 % des gesamten Handwerksumsatzes im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft, in der es nur 5 % sind. Ein zweiter Schwerpunkt liegt im Nahrungsmittelgewerbe. Hier ist der Umsatzanteil am Gesamtumsatz fast doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft. Dafür sind die reinen Handwerksbetriebe bei den Dienstleistungen, und hier sowohl bei den sonstigen Dienstleistungen als auch bei den Handels- und Reparaturbetrieben unterrepräsentiert. In

letzterer Abteilung liegt ein Schwergewicht der Mischbetriebe. Hierbei dürfte es sich vor allem um Autohäuser und um handwerkliche Nebenbetriebe von Großbetriebsformen des Einzelhandels (z.B. Kaufhäuser, Supermärkte) handeln. Auch im Verarbeitenden Gewerbe wird anteilmäßig in der Gesamtwirtschaft mehr Umsatz erwirtschaftet. Hier unterscheiden sich die beiden Handwerksgruppen (reine Handwerksbetriebe und Mischbetriebe) kaum.

Tafel 1.4: Umsatzanteile der Betriebe nach Wirtschaftsabteilungen (30.6.2003)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
Nahrungsmittelgewerbe	7,0%	3,7%	3,2%
Verarbeitendes Gewerbe	17,8%	19,1%	31,8%
Bau- und Ausbaugewerbe	38,9%	12,0%	5,4%
Handel und Reparaturgewerbe	25,4%	52,4%	34,3%
Sonstiges Dienstleistungsgewerbe	10,9%	12,7%	25,3%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

In den einzelnen Wirtschaftssektoren herrscht eine sehr unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur. Hierauf wird im Folgenden näher eingegangen (vgl. Tafel 1.5). Bei den Handwerksbetrieben des **Nahrungsmittelgewerbes** bestimmen mittlere Betriebsgrößenklassen (10 bis 50 Beschäftigte) bzw. Großbetriebe mit mehr als 100 Beschäftigten das Bild. Kleinbetriebe und Betriebe in einer Beschäftigtengrößenklasse von 50 bis 99 Beschäftigte sind dagegen im Vergleich zum Gesamthandwerk (vgl. Tafel 1.2) unterrepräsentiert. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft und auch zu den Mischbetrieben ist das Handwerk allerdings kleinbetrieblich strukturiert. Dort dominieren eindeutig Großbetriebe.

Tafel 1.5: Betriebsanteile nach Wirtschaftsabteilungen und Beschäftigtengrößenklassen aufgrund der Umsätze			
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
Nahrungsmittelgewerbe			
1 bis 4 Beschäftigte	3,3%	3,1%	1,2%
5 bis 9 Beschäftigte	16,4%		3,3%
10 bis 19 Beschäftigte	21,3%	5,5%	6,7%
20 bis 49 Beschäftigte	33,4%	5,9%	13,6%
50 bis 99 Beschäftigte	7,2%	16,3%	8,6%
100 bis 199 Beschäftigte	18,4%	12,6%	18,6%
200 und mehr Beschäftigte		56,6%	48,1%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%
Verarbeitendes Gewerbe			
1 bis 4 Beschäftigte	14,5%	0,6%	1,1%
5 bis 9 Beschäftigte	22,5%	4,6%	2,1%
10 bis 19 Beschäftigte	19,9%	8,2%	3,1%
20 bis 49 Beschäftigte	22,8%	14,8%	7,7%
50 bis 99 Beschäftigte	13,4%	9,7%	7,2%
100 bis 199 Beschäftigte	6,9%	11,0%	11,3%
200 und mehr Beschäftigte		51,0%	67,6%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%
Bau- und Ausbaugewerbe			
1 bis 4 Beschäftigte	19,6%	2,2%	11,2%
5 bis 9 Beschäftigte	24,1%	9,8%	17,6%
10 bis 19 Beschäftigte	24,5%	20,4%	18,7%
20 bis 49 Beschäftigte	18,6%	22,2%	17,6%
50 bis 99 Beschäftigte	9,9%	12,0%	13,2%
100 bis 199 Beschäftigte	1,2%	22,8%	11,4%
200 und mehr Beschäftigte	2,1%	10,6%	10,3%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%
Handel und Reparaturgewerbe			
1 bis 4 Beschäftigte	16,5%	2,8%	5,6%
5 bis 9 Beschäftigte	28,9%	9,5%	15,0%
10 bis 19 Beschäftigte	20,2%	13,9%	14,8%
20 bis 49 Beschäftigte	20,2%	18,8%	18,6%
50 bis 99 Beschäftigte	14,2%	21,0%	11,9%
100 bis 199 Beschäftigte		12,2%	13,7%
200 und mehr Beschäftigte		21,9%	20,4%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%
Sonstiges Dienstleistungsgewerbe			
1 bis 4 Beschäftigte	22,8%	2,1%	10,9%
5 bis 9 Beschäftigte	15,6%	10,7%	14,9%
10 bis 19 Beschäftigte	13,4%	4,7%	11,7%
20 bis 49 Beschäftigte	6,9%	9,2%	18,2%
50 bis 99 Beschäftigte	4,9%	13,6%	14,0%
100 bis 199 Beschäftigte	1,9%	16,4%	10,2%
200 und mehr Beschäftigte	34,6%	43,4%	20,0%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Auch im **Verarbeitenden Gewerbe** herrschen Großbetriebe vor. Dies gilt vor allem für die Gesamtwirtschaft, aber auch für die Mischbetriebe. Die Handwerksbetriebe sind erheblich kleiner. Ihre Betriebsgrößenstruktur ähnelt derjenigen des Gesamthandwerks.

Das **Bau- und Ausbaugewerbe** ist insgesamt eher kleinbetrieblich orientiert. Von den handwerklichen Großbetrieben mit mehr als 100 Beschäftigten wird nur ein kleiner Teil des Umsatzes erwirtschaftet. Bezogen auf die Gesamtwirtschaft verteilen sich die Betriebe fast gleichmäßig auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen. Damit ist das Handwerk wiederum kleinbetrieblicher strukturiert als die Gesamtwirtschaft.

Bei den handwerklichen **Handels- und Reparaturbetrieben** überwiegen die Kleinbetriebe. Die Betriebsgrößenstruktur der Mischbetriebe ähnelt dagegen der Gesamtwirtschaft. Dies ist ein Indiz dafür, dass gerade zu dieser Wirtschaftsabteilung viele Mischbetriebe gehören, die nur in Teilbereichen einen handwerklichen Charakter aufweisen (Kaufhäuser, Supermärkte).

Betriebe, die zum Bereich "**sonstiges Dienstleistungsgewerbe**" zählen, sind einerseits in ihrer Mehrzahl sehr stark kleinbetrieblich strukturiert, jedoch gibt es andererseits auch Großbetriebe mit 200 und mehr Beschäftigten, die einen hohen Umsatzanteil aufweisen. Diese handwerklichen Großbetriebe dürften primär zum Gebäudereinigungshandwerk gehören. Demgegenüber haben in der Gesamtwirtschaft die Großbetriebe einen vergleichsweise geringen Umsatzanteil. Hier dominieren Betriebe bis 50 Beschäftigte.

2. Personalstruktur

2.1 Insgesamt

Die Personalstruktur ist durch eine Verteilung der Beschäftigten auf einzelne Tätigkeitsgruppen darstellbar. Die ausgeübte Tätigkeit lässt dabei Rückschlüsse auf die Qualifikationsanforderungen in den jeweiligen Gruppen zu. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2003 waren fast 40 % der tätigen Personen in den reinen Handwerksbetrieben **Facharbeiter**¹ (vgl. Tafel 2.1). Auch bei den Mischbetrieben sind die Facharbeiter dominierend. In der Gesamtwirtschaft stellen sie demgegenüber nur ein Fünftel der Beschäftigten. Die zweitgrößte Gruppe sind bei den Handwerksbetrieben die **un- bzw. angelernten Arbeiter**. Etwa jeder sechste Beschäftigte hört zu dieser Gruppe. Ähnlich hoch ist dieser Anteil bei den Mischbetrieben und in der Gesamtwirtschaft. Vieles deutet darauf hin, dass sich in den letzten 10 Jahren der Anteil der un- bzw. angelernten Arbeiter im Handwerk verringert hat. Dies folgt aus einem Vergleich mit den Ergebnissen der Handwerkszählung 1995. Damals zählte noch jeder vierte Beschäftigte im Handwerk zu dieser Gruppe.²

Bezogen auf die Gesamtwirtschaft stellen die **Angestellten** für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre erfordern, mit einem Drittel aller Beschäftigten die größte Gruppe. Bei den Mischbetrieben und vor allem bei den reinen Handwerksbetrieben liegt dieser Anteil dagegen erheblich niedriger. Im Handwerk dominieren somit Arbeiter gegenüber Angestellten. In der Gesamtwirtschaft ist es umgekehrt.

Für dieses Ergebnis dürfte vor allem die vergleichsweise geringe Präsenz von Handwerksbetrieben im Dienstleistungsbereich verantwortlich sein. Dies geht aus einem Vergleich mit Tafel 1.4 im Abschnitt 1.3 hervor. Viele Branchen des Dienstleistungssektors (z.B. Kredit- und Versicherungsgewerbe, Gesundheit und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung), in denen primär Angestellte tätig sind, zählen nicht zum Handwerk.

Im vom Handwerk dominierten Baugewerbe liegt die Angestelltenquote dagegen nur etwa bei einem Zehntel.³ Ähnliches gilt für die qualifizierten Tätigkeiten, die einen **Hochschul- oder Fachhochschulabschluss**

¹ Im Fragebogen des IAB-Betriebspanels findet sich die zusätzliche Rubrik "Beamtenanwärter". Diese Rubrik wurde hier weggelassen, da sie für das Handwerk keine Relevanz besitzt. In der Gesamtwirtschaft sind 2,8 % der Beschäftigten Beamte, vgl. Tafel 3.10 in Kapitel 3.

² Vgl. Müller, K. und Mecke, I. (1997), S. 94.

³ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004a), S. 31.

erfordern. Diese Qualifikationsstufen dominieren in Branchen, vor allem Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung, Bergbau, Energie, Wasser, die ebenfalls nicht handwerksrelevant sind. In den reinen Handwerksbetrieben gehören nur 1,5 % der Beschäftigten zu dieser Gruppe; bei den Mischbetrieben sind es immerhin 4,7 %. Dies zeigt, dass Akademiker im Handwerk nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Tafel 2.1: Tätigkeitsgruppen (30.6.2003) ¹⁾			
	nur Handwerk	Misch- betriebe	GESAMT
un- und angelernte Arbeiter/innen	18,3%	19,3%	17,9%
Facharbeiter/innen	38,2%	33,3%	20,6%
Angestellte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	3,0%	3,3%	5,5%
Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern	16,7%	27,2%	35,3%
die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern	1,5%	4,7%	9,4%
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen	14,3%	4,9%	6,1%
Auszubildende	7,8%	7,1%	4,7%
Gesamtzahl der Beschäftigten	100,0%	100,0%	100,0%

SfH Göttingen

1) ohne Beamtenanwärter/innen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Wegen der vorwiegend kleinbetrieblichen Struktur des Handwerks ist es wenig überraschend, dass der Anteil der **tätigen Inhaber, Vorstände bzw. Geschäftsführer** mit 14,3 % höher ist als in der Gesamtwirtschaft (ca. 6 %). Bei den Mischbetrieben liegt dieser Anteil dagegen niedriger. Dies hängt unmittelbar mit der Betriebsgrößenstruktur dieser Einheiten zusammen.⁴ Gegenüber dem Ergebnis der Handwerkszählung 1995 ist

⁴ Ersichtlich aus Tafel 1.1 in Kapitel 1.

der Anteil der tätigen Inhaber, Vorstände bzw. Geschäftsführer gestiegen.⁵ Dies korreliert mit der seitdem gesunkenen Betriebsgröße (vgl. Abschnitt 1.3).

Der vergleichsweise hohe Anteil der **Auszubildenden** im Handwerk mit 7,8 %⁶ zeigt, dass dieser Wirtschaftsbereich immer noch sehr ausbildungsintensiv ist. Verglichen mit den Daten der Handwerkszählung von 1995 ist allerdings ein leichter Rückgang des Anteils der Auszubildenden an den Beschäftigten festzustellen.⁷ Bedenkt man, dass seitdem auch die durchschnittliche Betriebsgröße gefallen ist, wird der relativ starke Rückgang der Auszubildenden im Handwerk plausibel.⁸

Bei diesen Ergebnissen ist zu berücksichtigen, dass die Strukturanteile der einzelnen Tätigkeitsgruppen relativ stark von der **Betriebsgröße** abhängen. Dies gilt insbesondere im Handwerksbereich. So ist beispielsweise der Anteil der **un- bzw. angelernten Arbeiter** desto größer, je mehr Beschäftigte der Betrieb aufweist (vgl. Tafel A2.1 im Anhang). Bei den Kleinstbetrieben liegt dieser Anteil unter 10 %, d.h. hier spielen un- und angelernte Arbeiter praktisch keine Rolle. Bei den mittleren Betriebsgrößenklassen schwankt der Anteil zwischen 14 und 24 %. Die Handwerksbetriebe ab 100 Beschäftigte weisen dagegen eine ganz andere Qualifikationsstruktur auf. Diese Betriebe stützen sich primär auf un- bzw. angelernte Arbeitskräfte. Von diesen Betrieben dürften viele dem Gebäudereinigungshandwerk angehören. In der Gesamtwirtschaft liegt der Anteil der un- und angelernten Arbeitskräfte bis auf die Kleinstbetriebe mit bis zu fünf Beschäftigten etwa in gleicher Höhe bei 15 bis 20 %.

Die Bedeutung der **Facharbeiter** ist bei den reinen Handwerksbetrieben vor allem in den mittleren Betriebsgrößenklassen (fünf bis 100 Beschäftigte) mit über 40 % sehr hoch. Bei den größeren Betrieben werden – wie bereits erwähnt – mehr un- bzw. angelernte Arbeitskräfte eingesetzt. In der Gesamtwirtschaft liegt der Anteil der Facharbeiter relativ konstant bei um die 20 %. Bemerkenswert ist, dass bis auf die

⁵ Wie stark der Rückgang ist, lässt sich nicht genau feststellen, da diese Personen-
gruppe in der Handwerkszählung anders abgegrenzt wurde als beim IAB-
Betriebspanel.

⁶ Bezieht man die Auszubildenden auf die Gesamtzahl der Beschäftigten, erhält
man für die reinen Handwerksbetriebe eine Quote von 9,1 %. Dieser Anteil ist
aber immer noch etwas geringer, als es die ZDH-Statistik ausweist.

⁷ Vgl. Müller, K. u. Mecke, I. (1997), S. 94.

⁸ Größere Betriebe bilden eher aus als kleinere.

handwerklichen Großbetriebe in allen Betriebsgrößenklassen der Facharbeiteranteil im Handwerk höher liegt als in der Gesamtwirtschaft.

Wenig überraschend ist, dass der Anteil der **tätigen Inhaber, Vorstände bzw. Geschäftsführer** mit steigender Betriebsgröße stark abnimmt. Bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten hört über ein Drittel der tätigen Personen zu dieser Gruppe. Bei den Betrieben ab 100 Beschäftigten ist es weniger als 1 %. Dabei unterscheiden sich die drei Gruppen (reine Handwerksbetriebe, Mischbetriebe, Gesamtwirtschaft) kaum.

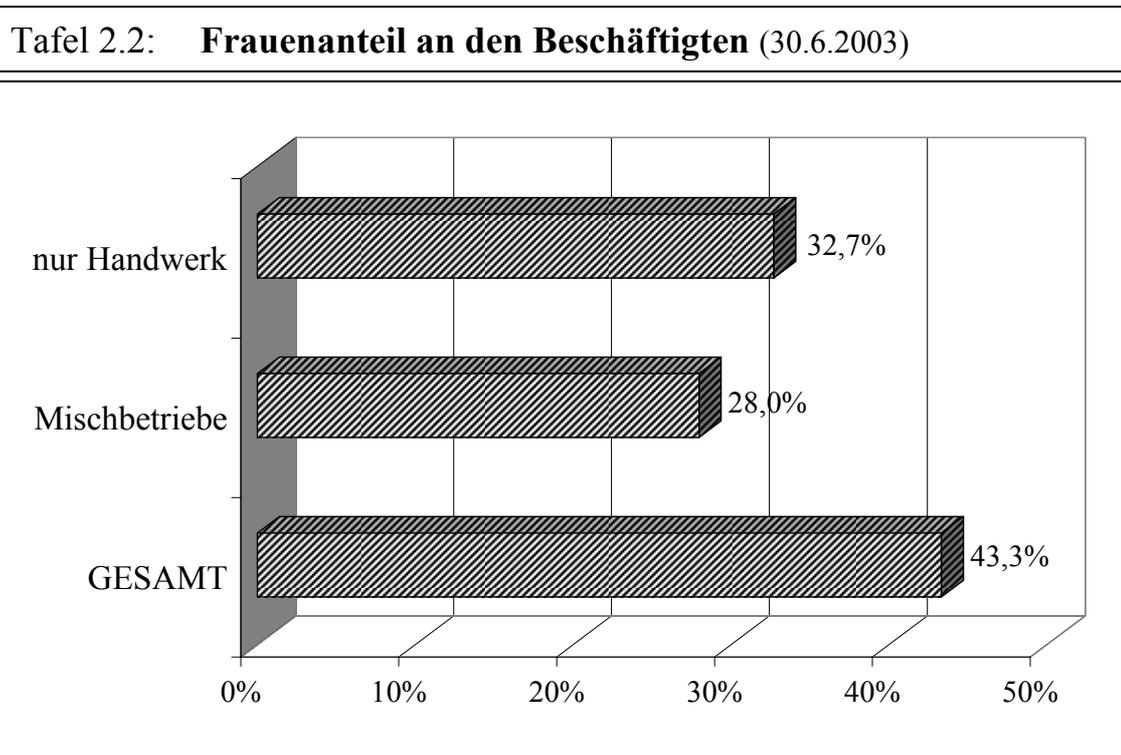
Der Anteil der **Angestellten** an den Beschäftigten liegt im Handwerk bei allen Betriebsgrößenklassen zwischen 14 und 20 %. Die Unterschiede sind also nicht allzu groß. In der Gesamtwirtschaft ist demgegenüber eine tendenzielle Zunahme der Angestelltenquote mit steigender Betriebsgröße festzustellen, wobei jedoch die Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen relativ gering sind. Bei den Mischbetrieben liegt der Anteil jeweils um rund 10 Prozentpunkte über dem Ergebnis der Handwerksbetriebe.

Die Bedeutung der **Angestellten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss** wächst im Handwerk mit der Beschäftigtenzahl. Während sich bei den Kleinstbetrieben Akademiker nur in Ausnahmefällen finden, liegt deren Beschäftigtenanteil bei den Großbetrieben immerhin bei knapp 7 %. Vergleichen mit der Gesamtwirtschaft und auch mit den Mischbetrieben sind die Akademikeranteile in sämtlichen Betriebsgrößenklassen jedoch wesentlich geringer.

Die Ausbildungsquote, also der Anteil der **Auszubildenden** an der Gesamtzahl der Beschäftigten, ist bei den handwerklichen Mischbetrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten mit 10 % am höchsten. Bei den kleinen Betrieben ist die Quote kleiner, weil die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe (der Anteil der Betriebe, die ausbilden) geringer ist. Bei den größeren Handwerksbetrieben werden wahrscheinlich relativ gesehen deshalb wenige Auszubildende benötigt, weil diese Betriebe primär un- und angelernte Arbeiter beschäftigen. In der Gesamtwirtschaft variiert dagegen die Ausbildungsquote weitaus weniger. In den einzelnen Betriebsgrößenklassen liegt sie zwischen 3,6 und 5,9 %.

2.2 Frauen

Die Beschäftigtenstruktur lässt sich auch nach dem Geschlecht differenzieren. Aus Tafel 2.2 wird deutlich, dass der Frauenanteil im Handwerk, und dies gilt sowohl für die reinen Handwerksbetriebe als auch vor allem für die Mischbetriebe, erheblich geringer als in der Gesamtwirtschaft ausfällt (ca. 30 % gegenüber 43 %). Verantwortlich hierfür dürfte vor allem sein, dass zum Dienstleistungssektor, in dem erfahrungsgemäß überproportional häufig Frauen beschäftigt werden, nur vergleichsweise wenige Handwerksbetriebe zählen. Anders ausgedrückt, Handwerksbetriebe sind eher in Wirtschaftssektoren tätig, die sich entweder für eine Frauentätigkeit weniger gut eignen oder die bei Frauen aus verschiedenen Gründen weniger beliebt sind.



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Dies wird auch indirekt deutlich, wenn man den Frauenanteil an den Beschäftigten nach der Betriebsgröße differenziert. Tafel A2.2 im Anhang zeigt, dass in Handwerksbetrieben mit bis zu 100 Beschäftigten der

Frauenanteil geringer als in der Gesamtwirtschaft ist. Bei den größeren Handwerksbetrieben liegt er dagegen über dem Gesamtwert. Dies dürfte wiederum auf die Gebäudereiniger bzw. andere größere handwerkliche Dienstleistungsbetriebe zurückzuführen sein, bei denen insbesondere Frauen tätig sind. Im Handwerk steigt also der Anteil der beschäftigten Frauen mit zunehmender Betriebsgröße. In der Gesamtwirtschaft ist dagegen der Frauenanteil bei den kleineren Betrieben etwas höher.

Dieses Ergebnis zeigt sich ebenso, wenn man die Zahl der Frauen pro Betrieb betrachtet (vgl. ebenfalls Tafel A2.2 im Anhang). Im Durchschnitt arbeiten 2,5 Frauen in einem Handwerksbetrieb, bei den Mischbetrieben sind es 6,6 und in der Gesamtwirtschaft 6,8. Auch hier ist die Zahl der Frauen pro Betrieb in den Handwerksbetrieben ab 100 Beschäftigten wiederum größer als in der Gesamtwirtschaft. In den kleineren Betrieben arbeiten dagegen im Handwerk vergleichsweise wenig Frauen.

3. Nicht-standardisierte Arbeitsverhältnisse

3.1 Vorbemerkungen

Die Arbeitsverhältnisse der Betriebe lassen sich danach unterscheiden, ob ihnen ein sog. standardisiertes bzw. normales Arbeitsverhältnis zugrunde liegt oder ob sie in unterschiedlicher Hinsicht flexibel sind. Dabei ist in den letzten Jahren allgemein eine Tendenz zu flexiblen Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnissen zu beobachten, die durch verschiedene gesetzliche Regelungen erleichtert worden ist.¹ Der Grund hierfür liegt vor allem darin, dass man sich mit zunehmender Flexibilität bessere Möglichkeiten bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe verspricht.

Flexible Beschäftigungsverhältnisse² lassen sich nach bestimmten Besonderheiten unterscheiden (vgl. Tafel 3.1).³ Diese bestehen hinsichtlich

- des Beschäftigungsumfanges (Teilzeitbeschäftigung),
- der Sozialversicherungspflicht,
- der Beschäftigungsdauer (befristete Arbeitsverträge).⁴

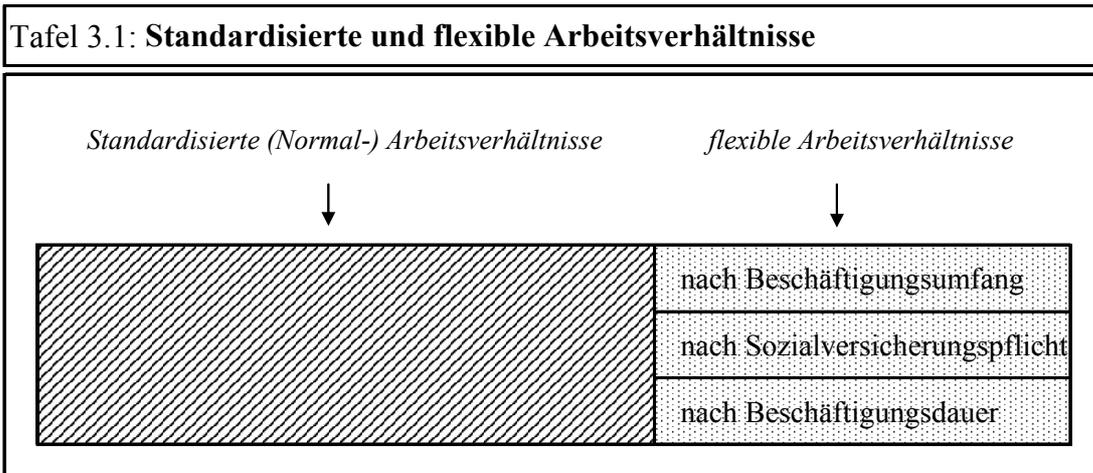
Daneben sind Beschäftigungsformen zu berücksichtigen, bei denen kein "klassischer" Arbeitsvertrag mit dem Betrieb besteht. Hierunter fallen Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte.

¹ z.B. Gesetz zur Teilzeitarbeit und befristeten Beschäftigungsverträgen vom 1.1.2001, Neuregelung der Mini- und Midi-Jobs vom 1.4.2003 oder Erleichterung der Leiharbeit im Zuge der Hartz-Reformen, vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 42, 48, 56f.; vgl. Deutsche Bundesbank (2005), S. 25.

² In der Wissenschaft unterscheidet man noch zwischen numerischer und funktionaler Flexibilität. Die hier genannten drei Kategorien gehören zur numerischen Flexibilität. Die funktionale Flexibilität basiert z.B. auf vielfältigen Arbeitszeitmustern oder technologischen und organisatorischen Änderungen im Betrieb. Sie dient im Gegensatz zur numerischen Flexibilität eher zur langfristigen Stärkung der Ertragsseite der Betriebe, vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 37.

³ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 37.

⁴ Demgegenüber wird von einem Normalarbeitsverhältnis wird dann gesprochen, wenn es auf einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag beruht, die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigung entspricht, eine volle Sozialversicherungspflicht besteht und das Arbeitsverhältnis auf einer persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber basiert.



SfH Göttingen

Im Folgenden wird auf die Beschäftigungsverhältnisse im Einzelnen näher eingegangen. Anschließend wird versucht, die Relation von flexibler zur standardisierter Beschäftigung im Handwerk im Vergleich zur Gesamtwirtschaft aufzuzeigen.

3.2 Teilzeitbeschäftigte

Die Erleichterung der Teilzeitbeschäftigung durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 1. Januar 2001 soll neben der Flexibilität vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.⁵ Zu berücksichtigen ist jedoch, dass der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit gerade in mittelständischen Betrieben erhebliche Probleme mit sich bringen kann. Dies ist ein Grund, weshalb Kleinbetriebe bis zu 15 Mitarbeitern von diesem Rechtsanspruch ausgenommen sind.

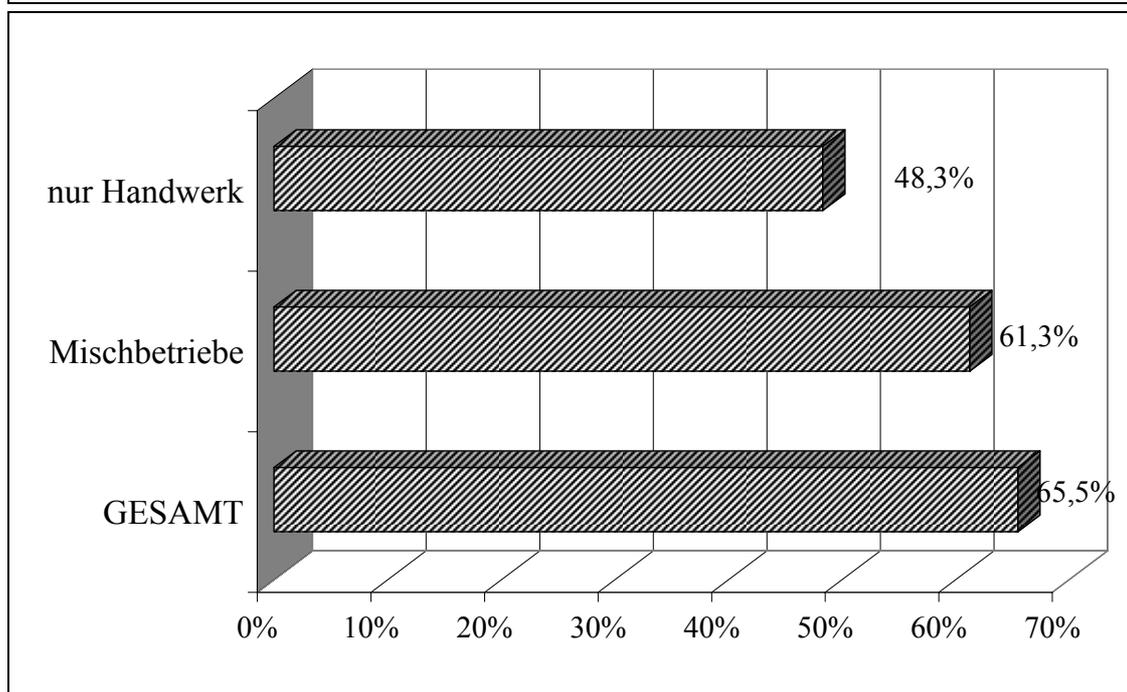
Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2003 waren in fast der Hälfte der **Handwerksbetriebe** Teilzeitkräfte tätig (vgl. Tafel 3.2). Bei den handwerklichen Mischbetrieben und in der Gesamtwirtschaft lag dieser Anteil mit über 60 bzw. ca. 65 % jedoch nicht unbeträchtlich höher.

Differenziert man dieses Ergebnis nach Beschäftigtengrößenklassen, so zeigt sich mit steigender Betriebsgröße ein zunehmender Anteil von Betrieben, die Teilzeitkräfte beschäftigen, was sicher mit der oben erwähnten Ausnahmeregelung für Kleinbetriebe zusammenhängt (vgl. Tafel

⁵ Genaueres siehe hierzu Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 42. Der Umfang der Teilzeitarbeit ist seitdem stark gestiegen, vgl. Deutsche Bundesbank (2005), S. 18.

A3.1 im Anhang). Dies gilt sowohl für die reinen Handwerks- und für die Mischbetriebe, als auch für sämtliche Betriebe der deutschen Volkswirtschaft. Dabei liegt der Anteil der Handwerksbetriebe mit Teilzeitkräften in fast allen Beschäftigtengrößenklassen unter den Betriebsanteilen in der Gesamtwirtschaft. Dieses Ergebnis unterstreicht, dass im Handwerk Teilzeitarbeit weniger verbreitet ist und nicht nur ein reiner Betriebsgrößeneffekt vorliegt. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft bei den Kleinstbetrieben. So weist bei den reinen Handwerksbetrieben in der Betriebsgrößenklasse bis 5 Beschäftigte nur ein Drittel der Betriebe Teilzeitkräfte aus; bei den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten sind es knapp 60 %. In der Gesamtwirtschaft liegen diese Anteile erheblich höher. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die oben erwähnte Regelung, wonach Beschäftigte in Betrieben bis 15 Personen keinen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit besitzen, gerade für die kleinen Handwerksbetriebe eine erhebliche Bedeutung aufweist.

Tafel 3.2: Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften (30.6.2003)

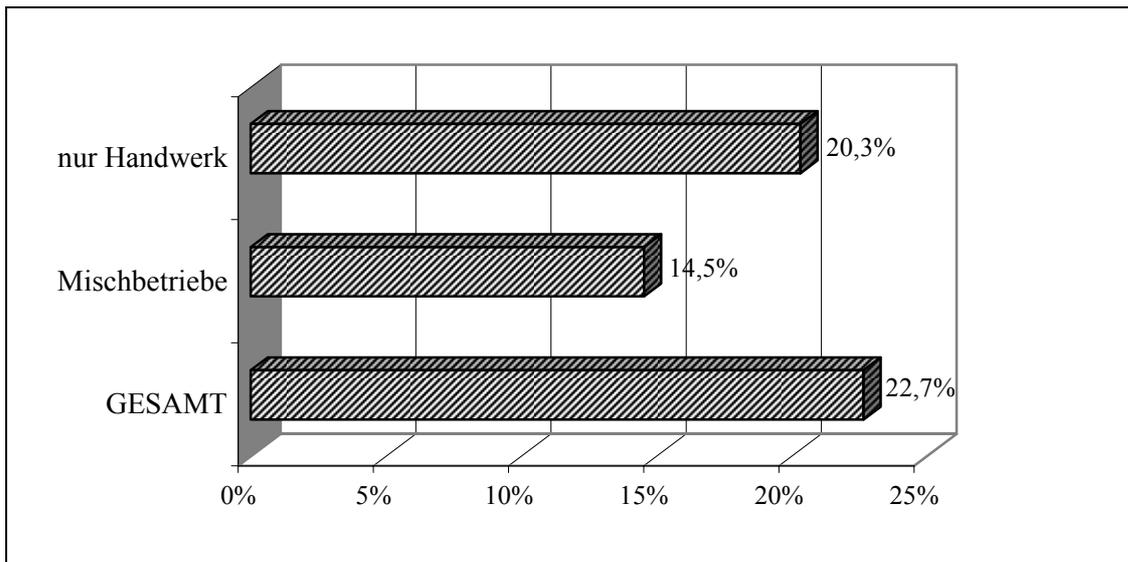


SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Betrachtet man statt der Betriebe nun die **Beschäftigten**, so arbeitet im Handwerk etwa jede fünfte Person auf Teilzeitbasis (vgl. Tafel 3.3). In der Gesamtwirtschaft liegt dieser Anteil mit 22,7 % etwas höher. Überraschend ist, dass in den Mischbetrieben Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse insgesamt eine sehr viel geringere Bedeutung aufweisen.

Tafel 3.3: Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten (30.6.2003)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Die Gründe hierfür werden teilweise bei einer Differenzierung der Ergebnisse nach Beschäftigtengrößenklassen deutlich (vgl. Tafel A3.2 im Anhang). Gerade in den größeren Mischbetrieben ist der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten relativ gering. Hier liegt ein Unterschied zu den reinen Handwerksbetrieben, bei denen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ab den Betrieben mit 100 Beschäftigten das Gesamtergebnis erheblich übertrifft. Dies dürfte wiederum auf große Dienstleistungsbetriebe (Gebäudereiniger) zurückzuführen sein. In den Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten sind im Durchschnitt 262 Teilzeitbeschäftigte tätig. Diese Anmerkung deutet schon darauf hin, dass die Branchenstruktur für den Umfang der Teilzeittätigkeit eine nicht unbedeutende Rolle spielt. So sind bezogen auf die Gesamtwirtschaft Teil-

zeitkräfte vor allem im Dienstleistungsbereich⁶ überrepräsentiert, zu dem relativ wenige Handwerksbetriebe gehören. Im handwerksintensiven Baubereich ist der Anteil der Teilzeitkräfte mit 6 % (Ergebnis nur für Ostdeutschland) dagegen stark unterrepräsentiert.⁷

In Ostdeutschland werden weniger Teilzeitkräfte nachgefragt. Dies liegt daran, dass in den neuen Bundesländern Teilzeitarbeit wenig populär ist und in der Regel nur dann angenommen wird, wenn Vollzeitstellen nicht angeboten werden. In Westdeutschland ist hingegen die Teilzeitarbeit primär präferenzgesteuert, d.h. sie dient dazu insbesondere Frauen den Einstieg in den Arbeitsprozess zu erleichtern.⁸

Einen zusätzlichen Einblick gewinnt man bei der Betrachtung des **Frauenanteils** an den Teilzeitkräften (vgl. Tafel A3.3 im Anhang). Dieser Anteil liegt im Handwerk insgesamt geringfügig unter dem Gesamtergebnis (Handwerk: 77 %, Gesamtwirtschaft: 80 %), wobei in einzelnen Betriebsgrößenklassen der Anteil im Handwerk höher, in anderen jedoch geringer ausfällt. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen pro Betrieb beträgt bei den handwerklichen Großbetrieben durchschnittlich knapp über 200 (von 262 Teilzeitkräften insgesamt).

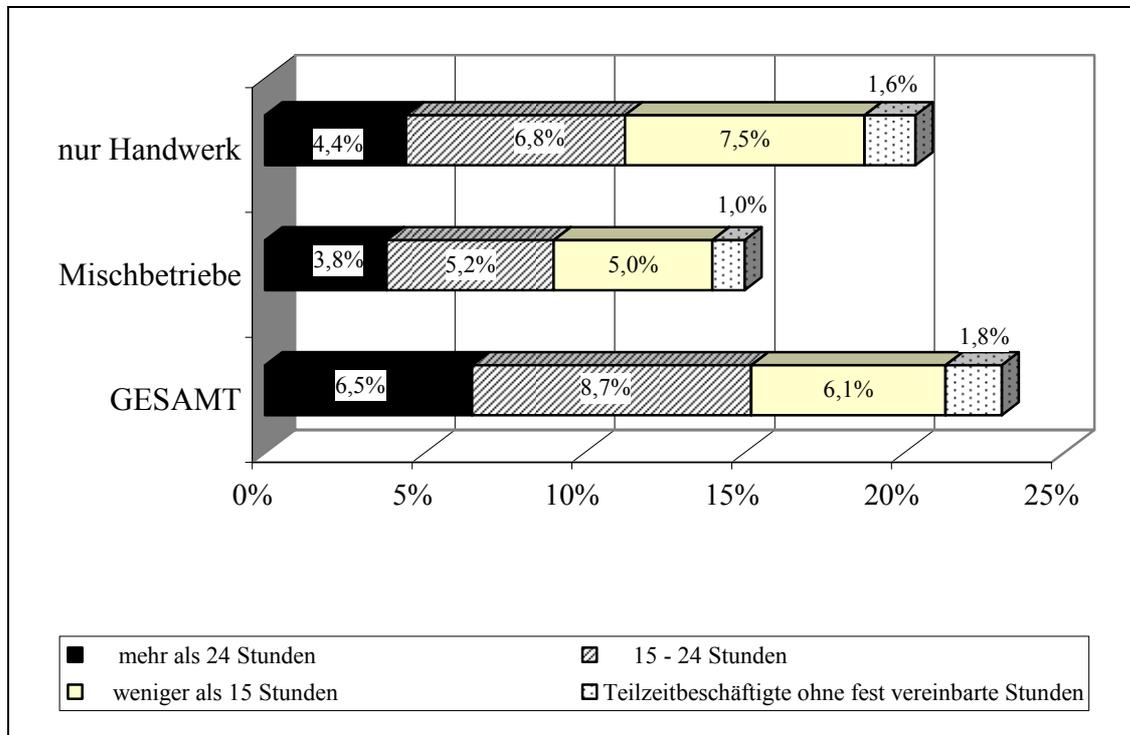
Die Teilzeitarbeit kann einen sehr unterschiedlichen **Stundenumfang pro Woche** beinhalten (vgl. Tafel 3.4). Bei einer entsprechenden Differenzierung ergeben sich zusätzliche Einblicke. So ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Teilzeitkräfte in den reinen Handwerksbetrieben erheblich kürzer. 7,5 % aller Beschäftigten arbeiten weniger als 15 Stunden; in der Gesamtwirtschaft sind es nur 6,1 %. Dort ist hingegen der Anteil der Personen mit einer Arbeitszeit von mehr als 24 Stunden größer. Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass Teilzeitbeschäftigte im Handwerk vor allem in Bereichen eingesetzt werden, in denen wöchentlich nur relativ wenig Stunden anfallen (z.B. Putzhilfen, Lohnbuchhaltung).

⁶ Insbesondere in den Sektoren Gesundheit und Sozialwesen, Handel, Erziehung und Unterricht und öffentliche Verwaltung, vgl. Deutsche Bundesbank (2005), S. 17f.

⁷ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 44.

⁸ Vgl. Deutsche Bundesbank (2005), S. 17.

Tafel 3.4: **Aufteilung der Teilzeitkräfte nach Wochenarbeitszeiten**
(30.6.2003)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

3.3 Mini- und Midi-Jobs

Einen Unterpunkt der Teilzeitarbeit stellen die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse dar. Diese bekamen zum 1. April 2003 eine neue gesetzliche Grundlage. Einerseits konnten sog. "Mini-Jobs" leichter eingerichtet werden, andererseits wurden Midi-Jobs als Zwischenebene zur normalen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eingeführt.

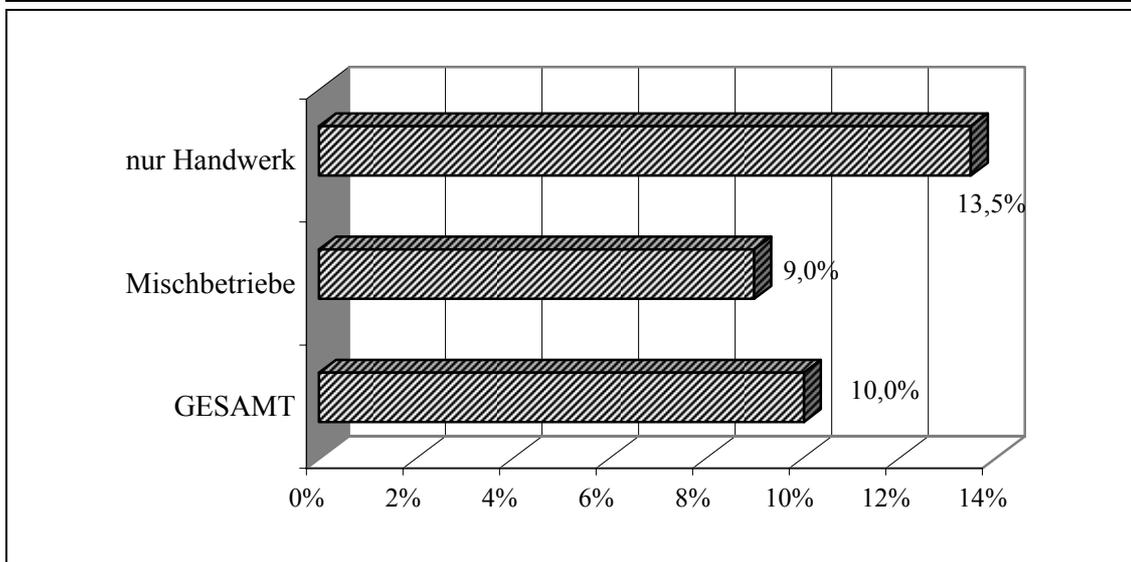
Mini-Jobs liegen vor, wenn das Arbeitsentgelt 400 EUR im Monat nicht übersteigt oder die Beschäftigung in einem Kalenderjahr nicht länger als zwei Monate oder 50 Arbeitstage dauert.⁹ Die pauschal abgeführten Beiträge zur Sozialversicherung sind reduziert¹⁰ und werden allein vom Arbeitgeber getragen.

⁹ Vgl. Bellmann, L. u. a. (2004b), S. 48f.

¹⁰ Krankenkasse: 11 %; Rentenversicherung: 12%, pauschale Lohnsteuer: 2 %

Nach den Erkenntnissen des IAB-Betriebspanels 2003 ist der Anteil der Mini-Jobs an allen Beschäftigten im Handwerk höher als in der Gesamtwirtschaft (13,5 % gegenüber 10 %) (vgl. Tafel 3.5). Bei den Mischbetrieben liegt der Anteil mit 9 % allerdings noch darunter. Bei der Höhe dieser Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass kurz vor dem Erhebungszeitpunkt am 30.6.2003 durch die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse eine erhebliche Zunahme ausgelöst worden ist. Diese hatte sich zum Erhebungszeitpunkt erst teilweise niedergeschlagen.

Tafel 3.5: Anteil der Mini-Jobs an allen Beschäftigten (30.6.2003)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Differenziert man das Ergebnis nach Beschäftigtengrößenklassen, lassen sich Gründe für den höheren Handwerksanteil finden (vgl. Tafel A3.4 im Anhang). Verantwortlich hierfür sind fast ausschließlich die handwerklichen Großbetriebe mit mehr als 100 Beschäftigten. Hier liegt der Anteil der Mini-Jobs bei etwa einem Viertel (100 bis 199 Beschäftigte) bzw. sogar bei 30 % (200 und mehr Beschäftigte) und damit erheblich über den Ergebnissen der Gesamtwirtschaft. Bei den Betrieben bis 20 Beschäftigte ist dagegen der Anteil im Handwerk geringer als in der Gesamtheit der Betriebe. Bei den Mischbetrieben liegt der Anteil der Mini-

Jobs in der mittleren Betriebsgrößenklasse am höchsten. In der Gesamtwirtschaft ist – sieht man von den Kleinstbetrieben bis vier Beschäftigte ab – mit zunehmender Betriebsgröße ein sinkender Anteil der Mini-Jobs an allen Beschäftigten zu beobachten. Im Handwerk ist ein derartiger Zusammenhang nicht erkennbar.

Die sog. "**Midi-Jobs**" stellen ein neues Instrument zu Arbeitsmarktförderung dar, welches erst zum 1.4.2003 eingeführt worden ist. Diese Jobs bewegen sich in einer Gleitzone zwischen 400 EUR und 800 EUR und beinhalten reduzierte Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer, wodurch der bisher bestehende Abgabensprung beim Übergang von einer geringfügigen zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aufgehoben wird¹¹.

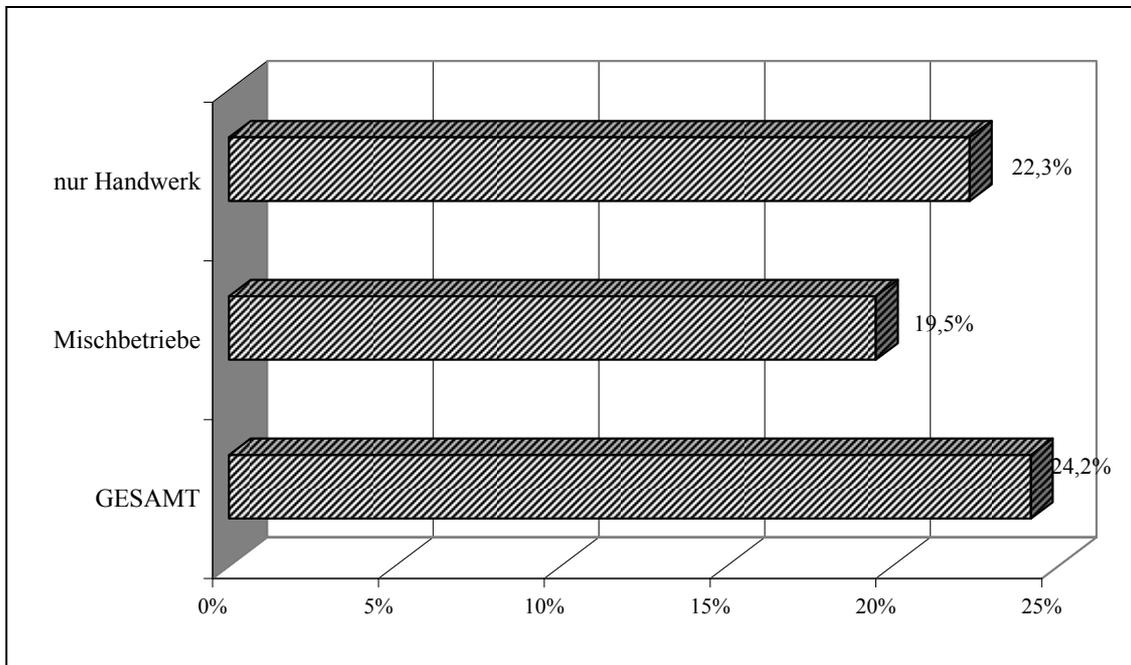
Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels nutzte zum 30.6.2003 fast ein Viertel der **Handwerksbetriebe** bereits dieses Instrument (vgl. Tafel 3.6). In der Gesamtwirtschaft lag dieser Anteil etwas höher, bei den Mischbetrieben dagegen etwas niedriger. Tendenziell gilt, dass die Bedeutung der Midi-Jobs mit wachsender Betriebsgröße ansteigt (vgl. Tafel A3.5 im Anhang). Dies trifft insbesondere auf das Handwerk zu, wobei gerade die handwerklichen Großbetriebe häufig dieses Instrument nutzen. In den beiden oberen Beschäftigtengruppen haben jeweils über 50 % der Handwerksbetriebe Midi-Jobs eingeführt.

Betrachtet man den Anteil der Midi-Jobs an allen **Beschäftigten**, so liegt dieser Wert im Handwerk mit 5,7 % über dem Gesamtergebnis mit 3,3 % (vgl. Tafel A3.6 im Anhang). Das heißt, etwa jeder siebzehnte Beschäftigte im Handwerk ist im Rahmen eines Midi-Jobs tätig. Dies verdeutlicht erneut die Bedeutung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse für das Handwerk. Im Vergleich zu den Mini-Jobs fällt die Bedeutung der Midi-Jobs jedoch geringer aus.

Bei der Betriebsgrößendifferenzierung zeigt sich für die Gesamtwirtschaft ein deutlicher Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Je kleiner der Betrieb ist, desto größer ist der Anteil der Midi-Jobs an allen Beschäftigten. Das weist daraufhin, dass gerade Kleinbetrieben dieses Instrument entgegenkommt. Im Handwerk ist ein solcher Zusammenhang ebenso wie bei den Mischbetrieben nicht feststellbar. Die Gründe hierfür konnten anhand der vorliegenden Daten nicht ermittelt werden.

¹¹ Vgl. Rudolph, H. (2003).

Tafel 3.6: **Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs an allen Beschäftigten**
(Bruttoverdienst zwischen 401 EUR und 800 EUR) (30.6.2003)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Im Handwerk handelt es sich bei einem guten Drittel der Midi-Jobs um **Vollzeitjobs** (vgl. Tafel A3.7 im Anhang). In der Gesamtwirtschaft ist dies nur bei etwa einem Viertel der Fall. Hieraus lässt sich indirekt schließen, dass im Handwerk in einigen Bereichen ein Niedriglohnsektor existiert, denn sonst würden nicht so viele Vollzeitstellen noch in den Bereich der Midi-Jobs fallen.

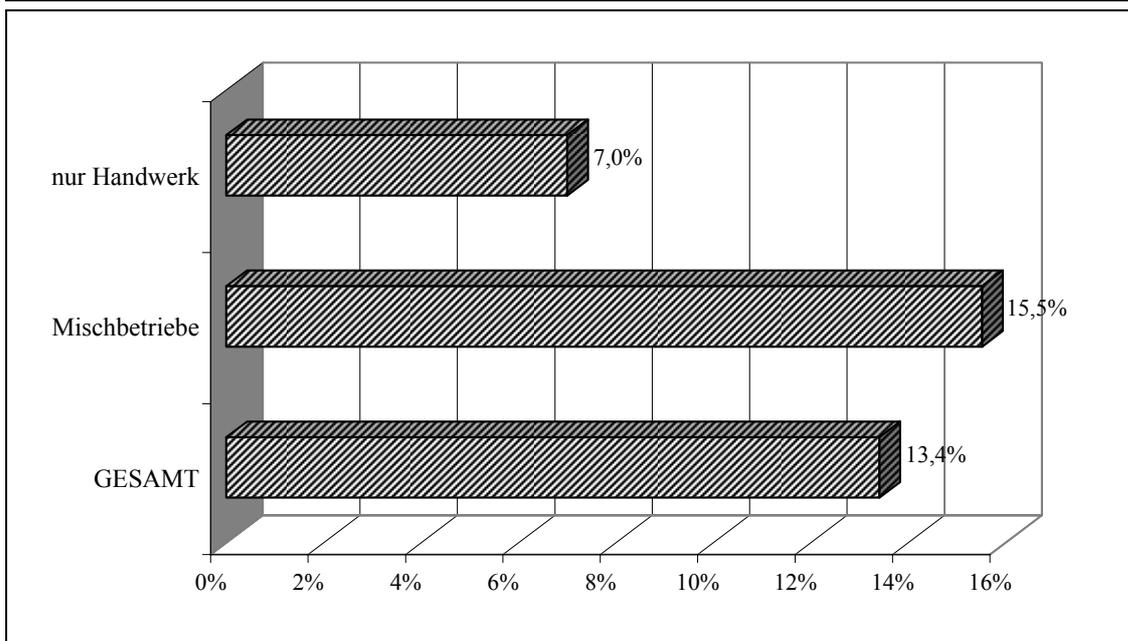
Insgesamt zeigt sich im Handwerk, dass der Anteil der Vollzeit-Midi-Jobs an allen Midi-Jobs mit steigender Betriebsgröße abnimmt (Ausnahme: Großbetriebe mit mehr als 200 Beschäftigte). Dies deutet darauf hin, dass gerade in kleinen Handwerksbetrieben relativ geringe Löhne bezahlt werden. Dieses gilt auch tendenziell, wenn auch nicht so ausgeprägt, für die Gesamtwirtschaft. Bei den Mischbetrieben ist ein solcher Zusammenhang nicht vorhanden.

3.4 Befristete Arbeitsverhältnisse

Ein flexibles Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Beschäftigungsdauer stellen befristete Arbeitsverträge dar. Diese gelten im Wesentlichen bei Neueinstellungen und bei älteren Arbeitnehmern.¹² Meist handelt es sich hierbei um eine mit öffentlichen Mitteln geförderte Beschäftigung (vor allem SAM- und ABM-Kräfte)¹³ oder um Saisonarbeitskräfte, die insbesondere in der Land- und Forstwirtschaft benötigt werden.

Insgesamt haben 7 % der **Handwerksbetriebe** befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen (vgl. Tafel 3.7). Damit liegt das Handwerk erheblich unter dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft (13,4 %). Bei den Mischbetrieben sind es sogar noch mehr, nämlich 15,5 %.

Tafel 3.7: **Anteil der Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen (30.6.2003)**



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

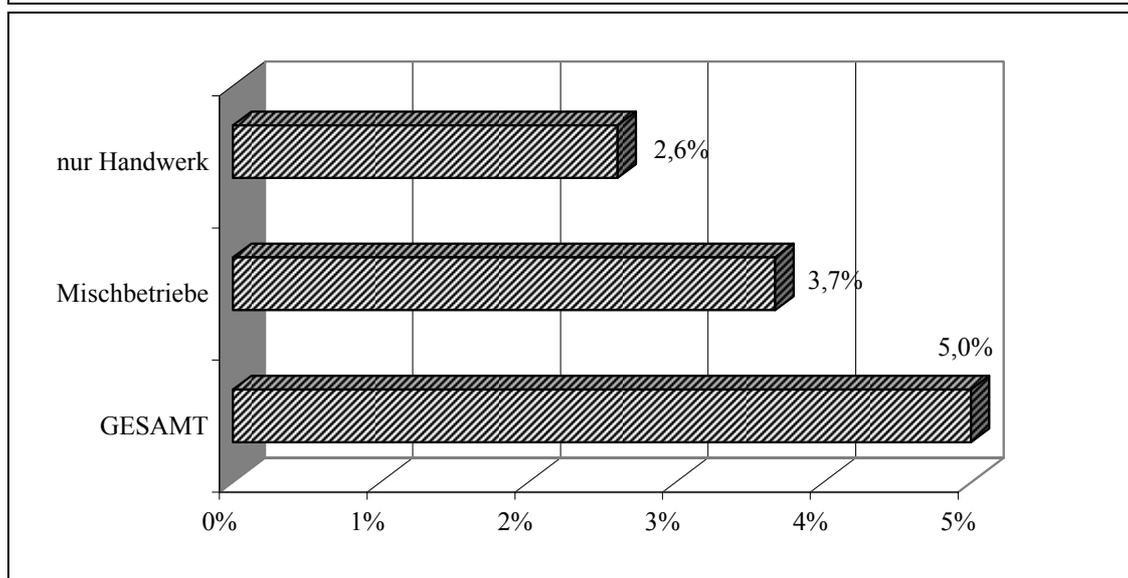
¹² Vgl. hierzu Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 46.

¹³ Hierauf wird ausführlich in Kapitel 6 eingegangen.

Wenig erstaunlich ist, dass auch hier wiederum ein ausgeprägter Zusammenhang mit der Betriebsgröße besteht (vgl. Tafel A3.8 im Anhang). Von den Kleinbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten haben im Handwerk nur 2,8 und in der Gesamtwirtschaft nur 4,1 % der Betriebe befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Dieser Prozentsatz steigert sich kontinuierlich bis zur obersten Beschäftigtengrößenklasse (200 und mehr Beschäftigte), in welcher der überwiegende Teil der Betriebe die Möglichkeit befristeter Arbeitsverträge nutzt. Vergleicht man auch hier die Ergebnisse in den einzelnen Beschäftigtengrößenklassen, so liegen das Handwerk und auch die Mischbetriebe jeweils unter dem Gesamtergebnis. Dies zeigt, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse im Handwerk bislang weniger verbreitet sind.

Vor dem Hintergrund, dass weniger Handwerksbetriebe befristete Arbeitsverhältnisse eingehen, ist es wenig erstaunlich, dass der Anteil der befristet eingestellten **Beschäftigten** an allen Beschäftigten im Handwerk geringer ausfällt (vgl. Tafel 3.8). Hier sind es nur 2,6 % gegenüber 5 % in der Gesamtwirtschaft. Zu beachten ist wiederum, dass diese Prozentsätze auf die Gesamtzahl der tätigen Personen bezogen sind. Berücksichtigt man nur die abhängig Beschäftigten, lagen die Anteile etwas höher (Handwerk 3,0 %, Gesamtwirtschaft 5,2%).

Tafel 3.8: **Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag an allen Beschäftigten (30.6.2003)**



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Insgesamt ergibt sich wiederum ein enger Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Je mehr Beschäftigte die einzelnen Betriebe aufweisen, desto größer ist der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Tafel A3.9 im Anhang). Dieser Zusammenhang gilt mit gewissen Einschränkungen für alle drei hier betrachteten Gruppen. Eine Ausnahme stellen wiederum die größeren Handwerksbetriebe dar, bei denen jeder zehnte Beschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag hat. Hier scheint ein enger Zusammenhang mit einer Teilzeittätigkeit zu bestehen.

In denjenigen Betrieben, die befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben, sind bei den Handwerksbetrieben durchschnittlich 2,8 Personen befristet beschäftigt, in der Gesamtwirtschaft sind es 5,9. Auch hier liegen im Handwerk die Durchschnittswerte in den einzelnen Betriebsgrößenklassen unter denen der Gesamtwirtschaft. Daraus folgt, dass unabhängig von der Betriebsgrößenstruktur befristete Arbeitsverträge im Handwerk weniger üblich sind.

Inwieweit dieses Ergebnis nicht auf Besonderheiten des Handwerks, sondern auf die unterschiedliche Branchenstruktur von Handwerk und Gesamtwirtschaft zurückzuführen ist, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Zu vermuten ist jedoch, dass gerade in den Sektoren, in denen das Handwerk nur schwach oder überhaupt nicht vertreten ist, so z.B. bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter, in den Dienstleistungsbereichen Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Land- und Forstwirtschaft, der Anteil der befristet Beschäftigten relativ hoch ist.¹⁴

Im Folgenden wird wieder ein besonderer Blick auf die Situation der **Frauen** geworfen (vgl. Tafel A3.10 im Anhang). Im Handwerk werden etwa 45 % aller befristeten Arbeitsverhältnisse von Frauen besetzt. Dieser Anteil ist erheblich höher als der Frauenanteil an den Beschäftigten von 32,7 % (vgl. Abschnitt 2.2). Dies zeigt, dass Frauen häufiger befristet eingestellt werden als Männer. Dieses Ergebnis gilt jedoch nicht nur für das Handwerk, auch in den beiden anderen betrachteten Gruppen (Mischbetriebe und Gesamtwirtschaft) liegt der Anteil der Frauen an den befristeten Arbeitskräften höher als an der Gesamtzahl der Beschäftigten.

Eine Betrachtung nach Beschäftigtengrößenklassen zeigt im Handwerk keine eindeutige Tendenz. Lediglich bei den Großbetrieben mit 100 und mehr Beschäftigten ist der Anteil an den befristeten Arbeitsverhältnissen mit Frauen deutlich höher. In der Gesamtwirtschaft liegt der Anteil der

¹⁴ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 48.

befristet eingestellten Frauen in allen Betriebsgrößenklassen meist knapp über 50 %. Dabei sind die Unterschiede jedoch gering. In den einzelnen Beschäftigtengrößenklassen ist der Anteil der befristet eingestellten Frauen im Handwerk jeweils niedriger als in der Gesamtwirtschaft. Eine Ausnahme liegt bei den handwerklichen Großbetrieben.

3.5 Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte

Im IAB-Betriebspanel werden auch Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte erfasst. Diese Personen gehen keinen "klassischen Arbeitsvertrag" mit dem Betrieb ein, sondern arbeiten auf Basis von Honorarverträgen, Werk- oder Dienstverträgen, von Vereinbarungen mit einer ausbildenden bzw. umschulenden Einrichtung oder haben einen Arbeitsvertrag mit einer Leiharbeitsfirma.¹⁵ Daher werden diese Personen bei der Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Unternehmen nicht mitgezählt.

Zuerst wird auf die Betriebe mit **Aushilfen oder Praktikanten** näher eingegangen. Am 30. Juni 2003 waren in jedem sechsten deutschen Betrieb Aushilfen oder Praktikanten beschäftigt (vgl. Tafel 3.9). Hier besteht ein erheblicher Unterschied zwischen reinen Handwerksbetrieben und den Mischbetrieben. Während in den reinen Handwerksbetrieben der Anteil der Betriebe, die Aushilfen oder Praktikanten beschäftigt haben, mit 15 % unter dem Gesamtergebnis lag, war er bei den Mischbetrieben weitaus höher, nämlich 21,6 %.

Auch hier zeigt sich wieder ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße (vgl. Tafel A3.11 im Anhang). Wenig überraschend ist, dass mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, in denen Aushilfen oder Praktikanten tätig sind, ansteigt. Das gilt tendenziell für alle drei betrachteten Gruppen. Lediglich bei den sehr großen Handwerksbetrieben ist dieser Anteil wieder etwas geringer.

Die Zahl der Aushilfen und Praktikanten pro Betrieb liegt in der Gesamtwirtschaft bei 2,3, bei den reinen Handwerksbetrieben bei 1,6 und bei den Mischbetrieben bei 2,4 (vgl. Tafel A3.12 im Anhang).¹⁶ Auch

¹⁵ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004a), S. 15.

¹⁶ Der Anteil der Aushilfen oder Praktikanten an den Beschäftigten wurde hier nicht berechnet, da diese Personengruppe, wie oben erwähnt, nicht zu den Beschäftigten eines Betriebes zählt.

hier ist wieder eine Korrelation mit der Betriebsgröße festzustellen. Insgesamt liegt bei den reinen Handwerksbetrieben die Durchschnittszahl pro Betrieb in allen Betriebsgrößenklassen unter dem Gesamtergebnis. Dies deutet darauf hin, dass, wenn Aushilfen oder Praktikanten beschäftigt werden, deren Zahl im Handwerk geringer ist als in der Gesamtwirtschaft.

Tafel 3.9: Anteil der Betriebe mit Aushilfen, Praktikanten, freien Mitarbeitern oder Leiharbeitskräften

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
Aushilfen, Praktikanten ¹⁾	15,0%	21,6%	16,6%
freie Mitarbeiter/innen ¹⁾	1,3%	4,8%	4,8%
Leiharbeitskräfte ²⁾	4,5%	6,8%	3,3%

SfH Göttingen

1) zum 20.6.2003

2) im ersten Halbjahr 2003

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); eigene Berechnungen

Gegenüber den Aushilfen bzw. Praktikanten ist der Anteil der Betriebe mit **freien Mitarbeitern**, weitaus geringer. In der Gesamtwirtschaft sind es 4,8 % aller Betriebe, ebenso bei den Mischbetrieben. Von den Handwerksbetrieben beschäftigen dagegen nur 1,3 % freie Mitarbeiter. Hierbei zeigt sich wieder ein starker Zusammenhang mit der Betriebsgröße (vgl. Tafel A3.13 im Anhang). Je mehr Mitarbeiter in einem Betrieb tätig sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass zusätzlich freie Mitarbeiter beschäftigt werden. In den einzelnen Betriebsgrößenklassen liegt dabei der Anteil der freien Mitarbeiter in den Handwerksbetrieben immer unter dem Wert der Gesamtwirtschaft. Lediglich bei der oberen Beschäftigtengrößenklasse sind die Anteile etwa gleich hoch.

So ist auch die Zahl der freien Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen pro Betrieb im Handwerk mit 2,5 Personen im Durchschnitt erheblich niedriger als in der Gesamtwirtschaft mit 4,9 Personen (vgl. Tafel A3.14 im Anhang). Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen war bei dieser Frage wegen der geringen Fallzahlen nicht möglich.

Bei **Leiharbeitskräften** fallen Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis auseinander. Arbeitskräfte (Leiharbeitsnehmer) sind bei einer Verleihfirma (Verleiher) beschäftigt, welche für die Entlohnung und Erbringung der Sozialversicherungspflicht sorgt. Das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht des Arbeitgebers geht dagegen auf den Entleihbetrieb über. Eine Leiharbeit soll insbesondere dazu dienen, einen vorübergehenden Arbeitsausfall durch Betriebsstörungen bzw. Krankheit oder Auftragsspitzen aufzufangen.¹⁷ In der letzten Zeit hat die Leiharbeit insofern an Bedeutung gewonnen, als ergänzend zu den etablierten Zeitarbeitsfirmen flächendeckend Personal-Service-Agenturen (PSA) durch die Bundesagentur für Arbeit eingerichtet wurden, um die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen zu intensivieren.¹⁸

Im ersten Halbjahr 2003 hatten nach den Daten des IAB-Betriebspanels insgesamt 4,5 % aller Handwerksbetriebe Leiharbeitskräfte eingestellt (vgl. Tafel 3.9). Bei den Mischbetrieben waren es sogar 6,8 %, während in der Gesamtwirtschaft lediglich eine Quote von 3,3 % erreicht wurde. Dies zeigt, dass mehr Handwerksbetriebe, und hier insbesondere mehr Mischbetriebe, dieses Instrument nutzen als die Gesamtheit aller Betriebe der Volkswirtschaft.

Auch in diesem Fall besteht wieder ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße (vgl. Tafel A3.15 im Anhang). Je größer die Betriebe sind, desto eher ist die Wahrscheinlichkeit gegeben, dass sie Leiharbeitskräfte beschäftigen. Bis auf die großen Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten liegen hier die Prozentsätze der Handwerksbetriebe in allen Betriebsgrößenklassen über denen der Gesamtwirtschaft. Möglicherweise hängt dies mit der sektoralen Struktur des Handwerks zusammen. Denn im stark handwerklich besetzten Baugewerbe werden überproportional viele Leiharbeitskräfte eingesetzt.¹⁹ Noch höher liegt der Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräften allerdings im Verarbeitenden Gewerbe.

Die Leiharbeitskräfte kommen insgesamt zu 91 % aus **kommerziellen Leiharbeitsfirmen**; bei den Mischbetrieben sind es sogar 97,6 % (vgl. Tafel A3.16 im Anhang). Im Handwerk liegt dieser Anteil mit 84,4 % etwas geringer. Nicht vorrangig gewinnorientierte Verleiher machen nur geringe Prozentsätze aus. Nach Angaben des IAB fallen die Personal-Service-Agenturen (PSA) sowohl unter die kommerziellen Leihfirmen

¹⁷ Vgl. Deutsche Bundesbank (2005), S. 22; Jahn, E. u. Wolf, K. (2005), S. 1f.

¹⁸ Vgl. Bellmann, L. u.a (2004b), S. 54.

¹⁹ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 59.

als auch unter die nicht vorrangig gewinnorientierten Verleiher. Was sich unter der Rubrik "Sonstiges" verbirgt, wurde leider im Fragebogen des IAB-Betriebspanels nicht konkretisiert.

Ein deutlicher Unterschied zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft zeigt sich bei einer Differenzierung der Leiharbeitskräfte nach **Tätigkeitsgruppen**. Von den Handwerksbetrieben werden zu 70 % Facharbeiter angefordert. Dagegen liegt dieser Prozentsatz in der Gesamtwirtschaft nur etwa halb so hoch (vgl. Tafel A3.17 im Anhang). Dafür dominieren hier an- und ungelernte Arbeiter, die bei den reinen Handwerksbetrieben nur ein Viertel der Leiharbeitskräfte ausmachen. Die übrigen Tätigkeitsgruppen spielen nur eine untergeordnete Rolle. Im Vergleich zur Tätigkeitsstruktur (vgl. Tafel 2.1 in Kapitel 2) fällt auf, dass die Leiharbeitskräfte sehr stark aus dem Arbeiterbereich (sowohl un- und angelernte Arbeiter als auch Facharbeiter) stammen. Angestellte, egal ob für einfache oder für qualifizierte Tätigkeiten, werden dagegen kaum verliehen.

Die **Einsatzdauer** der Leiharbeitskräfte ist meist relativ kurz (vgl. Tafel A3.18 im Anhang). Insgesamt werden nur 4,6 % länger als ein Jahr eingesetzt. Im Handwerk sind es sogar mit 0,2 % noch sehr viel weniger. In diesem Wirtschaftsbereich liegt die Einsatzdauer meist zwischen ein und sechs Wochen. Leiharbeitskräfte dienen also dazu, kurzfristig bestehende Engpässe auszugleichen. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ist die Einsatzdauer im Handwerk insgesamt kürzer.

Bislang wurde der Leiharbeitsumfang im gesamten ersten Halbjahr 2003 betrachtet. Um den Leiharbeiteranteil an allen **Beschäftigten** zu berechnen, wurde nun wiederum ein Stichtag, der 30.6.2003 gewählt, um eine Vergleichbarkeit mit den anderen Beschäftigtendaten zu gewährleisten.²⁰ Zu diesem Stichtag machten die Leiharbeiter sowohl im Handwerk als auch in der Gesamtwirtschaft genau 0,7 % aller Beschäftigten aus (vgl. Tafel A3.19 im Anhang). Dies zeigt, dass eine Entleihe von Arbeitskräften bislang sehr selten genutzt wird.

Dieser Anteil unterschied sich zwischen den einzelnen Beschäftigtengrößenklassen nicht wesentlich. Bei den Betrieben bis 20 Beschäftigte ist der Leiharbeiteranteil im Handwerk leicht höher als in der Gesamtwirtschaft, bei größeren Betrieben etwas niedriger. Die Unterschiede sind jedoch nicht so groß, um daraus Schlussfolgerungen ableiten zu können.

²⁰ Hierbei ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass die Leiharbeiter nicht zum Beschäftigtenstamm der Unternehmen zählen.

3.6 Umfang der nicht-standardisierten Beschäftigungsverhältnisse

Aufgrund der Ergebnisse der einzelnen Abschnitte dieses Kapitels kann zusammenfassend der Umfang der nicht-standardisierten oder flexiblen Beschäftigungsverhältnisse im Handwerk ermittelt werden.²¹ Es zeigt sich, dass in den reinen Handwerksbetrieben der Anteil der nicht-standardisierten Beschäftigungsverhältnisse insgesamt unter dem Gesamtergebnis liegt (vgl. Tafel 3.10).

Tafel 3.10: Anteil standardisierte und flexible Beschäftigungsverhältnisse (%)			
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
Inhaber, Geschäftsführer, mithelfende Familienangehörige	14,2%	4,8%	6,1%
Standardisierte Beschäftigungsverhältnisse	60,9%	76,3%	62,6%
Nicht-standardisierte Beschäftigungsverhältnisse	24,9%	18,9%	28,5%
dar. Mini-Jobs	13,5%	8,9%	10,2%
Midi-Jobs	5,7%	2,5%	3,3%
befristete Beschäftigungsverhältnisse	2,6%	3,7%	5,0%
Teilzeitjobs (ohne Mini-, Midi-Jobs)	3,1%	3,8%	10,0%
Beamte	0,0%	0,0%	2,8%
SUMME	100,0%	100,0%	100,0%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); eigene Berechnungen

Im Handwerk sind knapp 25 % der Beschäftigten in einem nicht-standardisierten Beschäftigungsverhältnis tätig, in der Gesamtwirtschaft dagegen 28,5%. Insbesondere ist dies auf dem relativ geringen Teil von befristeten und Teilzeitstellen (ohne Mini und Midi-Jobs) im Handwerk zurückzuführen, während die Mini- und Midi-Jobs in diesem Wirtschaftsbereich vergleichsweise häufig genutzt werden. Interessant ist, dass gerade bei den Mischbetrieben der Anteil der standardisierten Beschäftigungsverhältnisse relativ hoch und der der nicht-standardisierten Be-

²¹ Dabei wird die Annahme getroffen, dass die befristeten Beschäftigungsverhältnisse sämtlich Vollzeitstellen darstellen.

schäftigungsverhältnisse sehr gering ausfällt. Worauf dies zurückzuführen ist, kann ohne weitere Analysen nicht beantwortet werden.

Differenziert man die Ergebnisse der reinen Handwerksbetriebe nach Beschäftigtengrößenklassen, zeigt sich, dass bei dem Großteil der Betriebe (bis 50 Beschäftigte) der Anteil der nicht-standardisierten Beschäftigungsverhältnisse sogar noch geringer ausfällt (vgl. Tafel A3.20 im Anhang). Bei den handwerklichen Großbetrieben dominieren dagegen flexible Beschäftigungsverhältnisse.

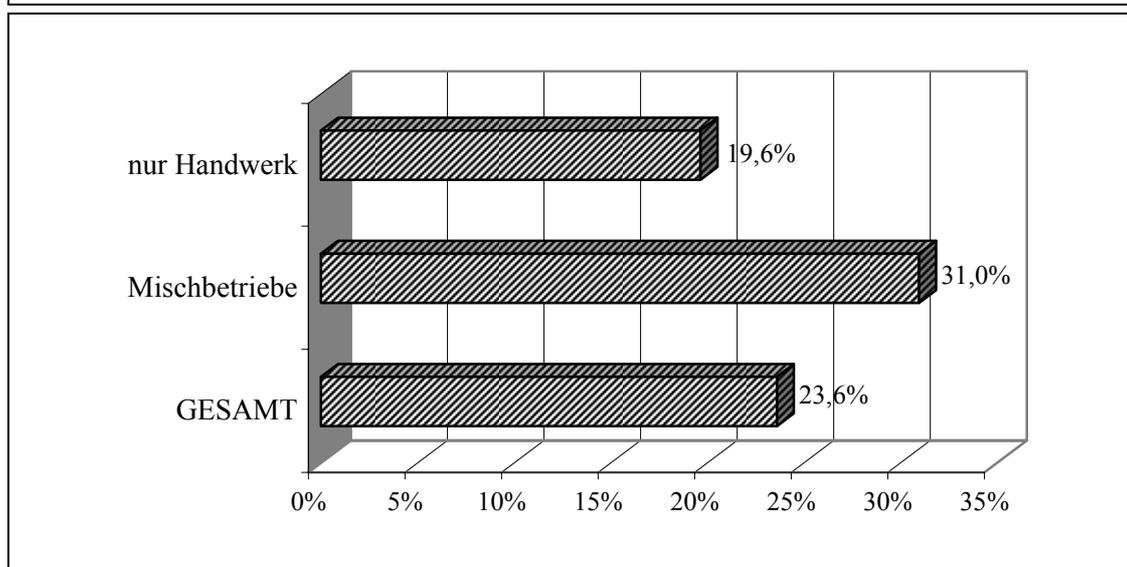
Nicht berücksichtigt sind in dieser Übersicht Personen, die keinen klassischen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb eingehen (Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte). Auch diese Beschäftigungsmöglichkeit wird im Handwerk seltener genutzt. Eine Ausnahme stellen die Leiharbeitskräfte dar.

4. Personalfluktuatoin

4.1 Personaleinstellungen

In diesem Kapitel wird die Personalfluktuatoin einer intensiveren Betrachtung unterzogen. Im ersten Halbjahr 2003 hat jeder ffinfte **Handwerksbetrieb** Arbeitskrfte eingestellt (vgl. Tafel 4.1). In der Gesamtwirtschaft und vor allem bei den Mischbetrieben lag dieser Anteil mit 23,6 % bzw. 31,0 % jedoch hher. Dieser Unterschied ist jedoch nicht auf eine zurckhaltendere Einstellungspolitik der Handwerksbetriebe zurckzufhren, sondern im Wesentlichen durch Unterschiede in der Betriebsgrfenstruktur bedingt. Dies zeigt Tafel A4.1 im Anhang. Wie nicht anders zu erwarten war, gilt ein enger Zusammenhang zwischen einer Einstellung von neuen Mitarbeitern und der Betriebsgrfe: Je grer ein Betrieb ist, desto hher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter eingestellt werden. Innerhalb der einzelnen Betriebsgrfenklassen zeigen sich zwischen Handwerks- und Mischbetrieben und der Gesamtheit der Betriebe nur relativ geringe Unterschiede. Teilweise liegt der Anteil der Handwerksbetriebe geringfgig hher, teilweise geringer als bei der Gesamtheit aller Betriebe.

Tafel 4.1: **Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen**
(Haben Sie im 1. Halbjahr 2003 Arbeitskrfte eingestellt?)



SfH Gttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung untersttzt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur fr Arbeit (BA) im Institut fr Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

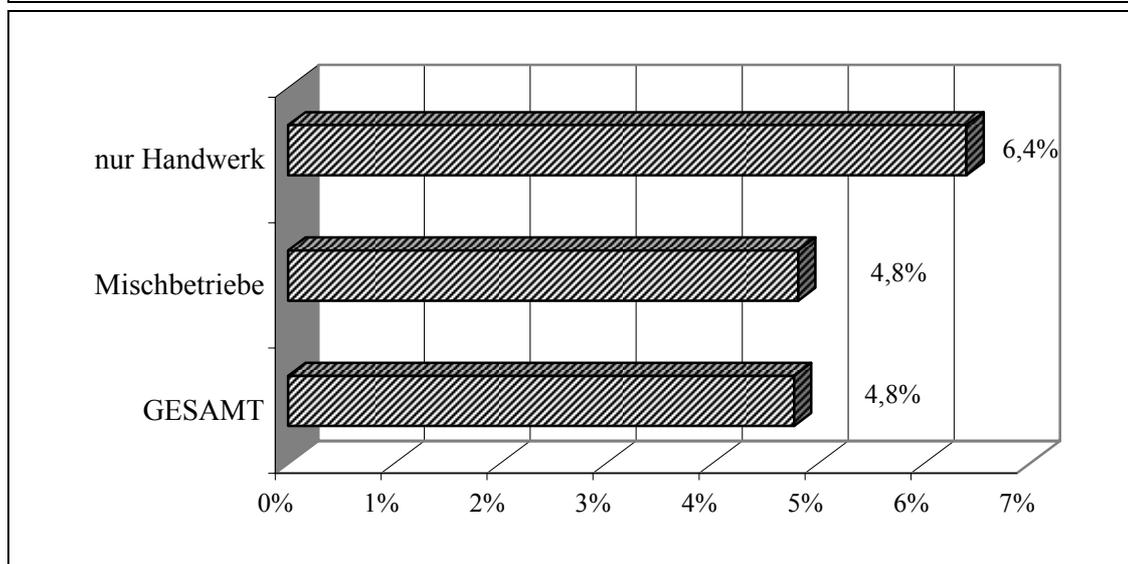
Neben den Betrieben, die Personen im ersten Halbjahr 2003 eingestellt haben, gibt es noch einen kleinen Teil der Betriebe, die gerne eingestellt hätten, aber keine geeigneten Arbeitskräfte gefunden haben. Dieser Anteil beträgt bei allen drei betrachteten Gruppen um die fünf bis sechs Prozent, wobei sowohl bei den Handwerksbetrieben als auch bei den Mischbetrieben diese Quote mit 5,2 bzw. 5,7 % etwas unter dem Gesamtergebnis (6,1 %) liegt (vgl. Tafel A4.2 im Anhang). Zu beachten ist jedoch, dass die überwiegende Mehrzahl der Betriebe keinen zusätzlichen Personalbedarf sah. Dies bedeutet aber auch, dass nur wenige Betriebe auf der Suche nach neuen Mitarbeitern nicht fündig wurden.

Betrachtet man nun den Anteil an Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2003 an der Gesamtzahl der **Beschäftigten** zum 30.06.2003, so übersteigt dieser Anteil im Handwerk mit 6,4 % etwas die Quote der Mischbetriebe und der Gesamtwirtschaft (vgl. Tafel 4.2). Dieses Ergebnis lässt auf den ersten Blick eine expansive Beschäftigungspolitik im Handwerk vermuten. Hier muss jedoch einschränkend darauf hingewiesen werden, dass sich die Frage auf das erste Halbjahr bezieht. Gerade in diesem Zeitraum sind saisonale Einflüsse von nicht zu unterschätzender Bedeutung. So wird nach der Winterpause in witterungsabhängigen Sektoren wie dem handwerksnahen Baugewerbe eine größere Anzahl von Einstellungen vorgenommen. Dementsprechend liegt auch in der IAB-Untersuchung über Ostdeutschland die Einstellungsquote im Baugewerbe mit 10 % nach den Organisationen ohne Erwerbscharakter und neben der ebenfalls saisonabhängigen Land- und Forstwirtschaft (11 %) und zusammen mit den unternehmensnahen Dienstleistungen (10 %) am höchsten.¹

Differenziert man dieses Ergebnis wiederum nach verschiedenen Beschäftigtengrößenklassen, lässt sich kein Betriebsgrößeneffekt feststellen (vgl. Tafel A4.3 im Anhang). Beim Vergleich zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft ist im Handwerk – abgesehen von den Kleinstbetrieben mit fünf bis 9 Beschäftigten – die Einstellungsquote immer etwas höher als in der Gesamtwirtschaft. Insbesondere trifft dies auf die Großbetriebe mit 200 und mehr Beschäftigten zu. In dieser Größenklasse sind im ersten Halbjahr 2003 bei den reinen Handwerksbetrieben im Durchschnitt etwa 75 Mitarbeiter je Betrieb eingestellt worden. Bei den Mischbetrieben und in der Gesamtwirtschaft waren es mit durchschnittlich 31 bzw. etwa 25 Mitarbeitern erheblich weniger.

¹ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 13.

Tafel 4.2: Einstellungsquote (1. Halbjahr 2003)
(Anteil der Personeneinstellungen an den Beschäftigten 30.6.2003)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

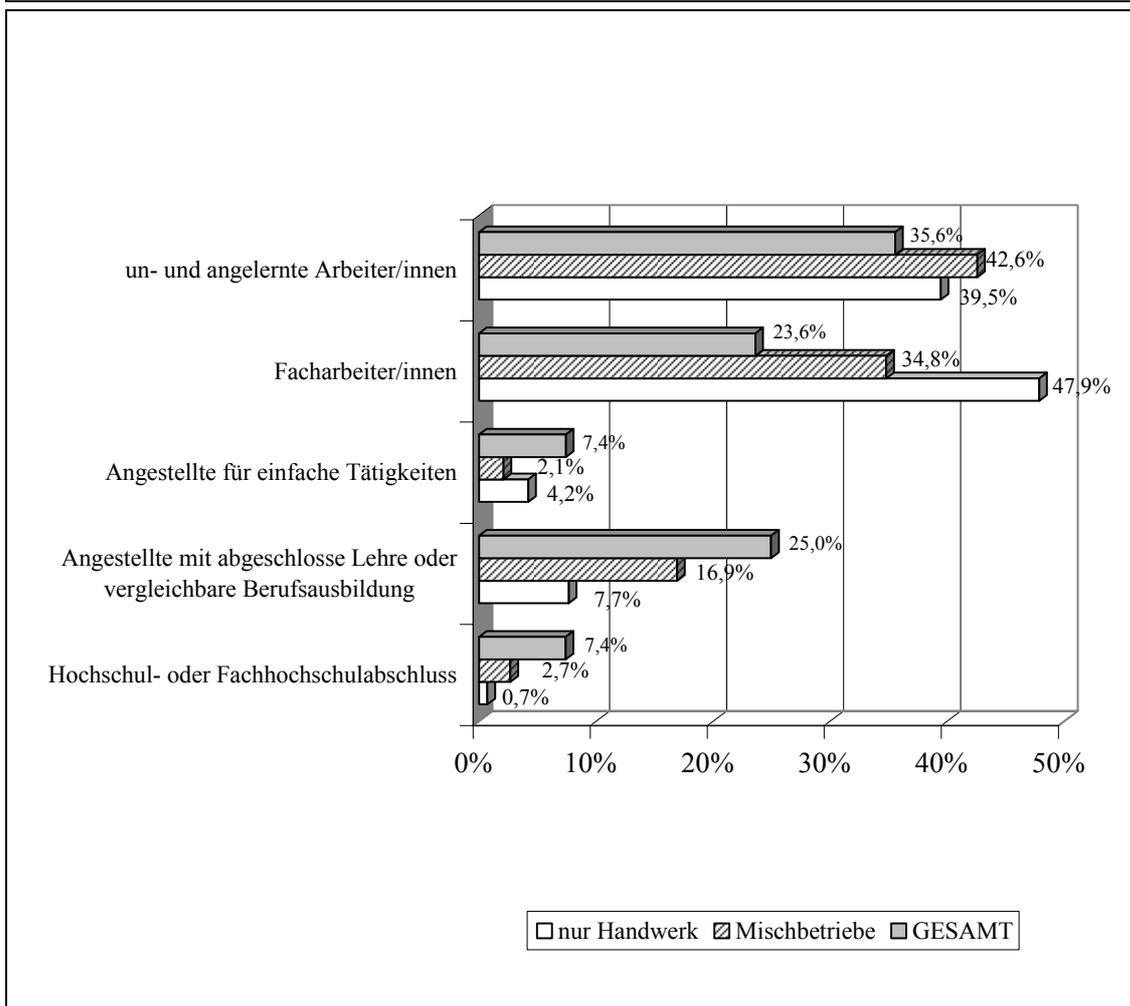
Der **Frauenanteil** an den Personaleinstellungen lag im Handwerk mit etwa 32 % beträchtlich unter dem Gesamtergebnis mit gut 43 % (vgl. Tafel A4.4 im Anhang). Dies gilt für sämtliche Betriebsgrößenklassen bis auf die handwerklichen Großbetriebe, die primär Frauen einstellen. Insgesamt entspricht der Frauenanteil an den Neueinstellungen weitgehend dem Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt (vgl. Tafel 2.2 in Abschnitt 2.2).² Jedoch ergeben sich beim Vergleich auf der Ebene der einzelnen Betriebsgrößenklassen nicht unbeträchtliche Unterschiede. Während bei den Handwerksbetrieben bis 100 Beschäftigten die Fraueneinstellungsquote geringer als die Frauenquote insgesamt ausfällt, ist dies bei den größeren Handwerksbetrieben genau umgekehrt.

Wirft man nun einen Blick auf die **Qualifikationsstruktur** der im ersten Halbjahr 2003 eingestellten Arbeitskräfte, so dominieren im Handwerk Facharbeiter mit knapp 48 % (vgl. Tafel 4.3). Danach folgen un- bzw. angelernte Arbeiter (knapp 40 %) und Angestellte mit abgeschlossener Lehre (7 %). In der Gesamtwirtschaft wurden dagegen am häufigsten un-

² Bis auf die Mischbetriebe. Hier liegt der Frauenanteil an den Einstellungen höher als der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt.

bzw. angeleitete Arbeiter eingestellt, wobei dieser Anteil jedoch mit knapp 36 % unter der Quote der Handwerksbetriebe lag. Dies hängt mit der höheren Angestelltenquote in der Gesamtwirtschaft zusammen. Jeweils ein Viertel der Einstellungen betrafen Facharbeiter und Angestellte mit abgeschlossener Lehre.

Tafel 4.3: Qualifikationsstruktur der neu eingestellten Arbeitskräfte (1. Halbjahr 2003)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Mit einer gewissen Einschränkung lässt sich ein Vergleich der Qualifikationsstruktur der neu eingestellten Arbeitskräfte mit der Qualifikati-

ons- oder Tätigkeitsstruktur der Gesamtbeschäftigten vornehmen.³ Dabei fällt auf, dass im Handwerk überproportional häufig an- und ungelern

Arbeiter eingestellt wurden; im Angestelltenbereich dagegen die Beschäftigungssituation dagegen eher stabil ist. Auch bei den Mischbetrieben und in der Gesamtwirtschaft betrafen die Neueinstellungen überproportional häufig un- und angelernte Arbeiter. Dieses Ergebnis scheint die oftmals geäußerte These zu bestätigen, dass die Fluktuation bei niedrig qualifizierten Personen vergleichsweise hoch ist.⁴

Die Einstellungspolitik ist jedoch in den einzelnen Betriebsgrößenklassen unterschiedlich (vgl. Tafel A4.5 im Anhang). Un- und angelernte Arbeitskräfte werden vor allem von den größeren Betrieben eingestellt. Dies gilt insbesondere für den Handwerkssektor. 70 bis 90 % der neu eingestellten Mitarbeiter haben in diesen Betrieben entweder keine oder nur eine angelernte Qualifikation. Da diese Anteile wesentlich höher sind als bei der Gesamtbeschäftigtenstruktur und stattdessen weniger Facharbeiter eingestellt werden, als es den Beschäftigtenanteilen entsprechen würde (vgl. Tafel A2.1 im Anhang), deutet einiges darauf hin, dass in den handwerklichen Großbetrieben qualifizierte durch unqualifizierte Arbeitskräfte ersetzt werden. In den unteren Beschäftigtengrößenklassen, insbesondere bis 20 Beschäftigte, dominieren bei der Einstellung dagegen eindeutig die Facharbeiter. Derartige Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben sind in der Gesamtwirtschaft nicht vorhanden. Hier ist bei den Einstellungen in fast allen Größenklassen der Anteil der an- und ungelern

Arbeiter etwas höher als der Anteil der Facharbeiter.

Eine ergänzende Frage bezog sich auf die **Vermittlungstätigkeit der Bundesagentur für Arbeit**. 13 % der im ersten Halbjahr 2003 neu eingestellten Arbeitskräfte im Handwerk wurden durch die Bundesagentur vermittelt (vgl. Tafel A4.6 im Anhang). Bei den Mischbetrieben lag dieser Anteil ähnlich hoch. Dagegen wurde in der Gesamtwirtschaft eine Quote von 17,6 % erreicht. Der Vermittlungsgrad der Bundesagentur ist also erstaunlich gering. Der niedrige Anteil des Handwerks hängt teilweise damit zusammen, dass diese Betriebe weniger von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (ABM, SAM, BSI, Lohnkostenzuschüsse) pro-

³ Vgl. hierzu Tafel 2.1 in Kapitel 2. Zu berücksichtigen ist, dass die Gruppen "tätige Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer" und "Auszubildende" bei der Frage über die neu eingestellten Arbeitskräfte nicht enthalten waren.

⁴ Leider war im Fragebogen des IAB-Betriebspanels keine Frage nach der Qualifikationsstruktur der ausgeschiedenen Mitarbeiter enthalten. Daher handelt es sich bei diesem Ergebnis nur um eine Vermutung.

fitieren, denn entsprechende Vermittlungen finden sämtlich über die Bundesagentur für Arbeit statt. So ist beispielsweise, wie aus der IAB-Untersuchung über Ostdeutschland hervorgeht, die Vermittlungsquote insgesamt bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter am höchsten. Gerade in diesem Bereich haben die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen eine erhebliche Bedeutung.⁵

Zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen ergeben sich nur geringfügige Unterschiede, sieht man wiederum von den handwerklichen Großbetrieben ab, die insofern aus dem Rahmen fallen, als beim Beschäftigteniveau von 100 bis 199 Personen die Bundesagentur für Arbeit relativ häufig eingeschaltet wird. Bei den größeren Betrieben erfolgt die Akquirierung dagegen fast vollständig über andere Kanäle. Eine Erklärung für dieses Ergebnis konnte nicht gefunden werden.

Ein erheblicher Teil der Einstellungen war **befristet**. Während in der Gesamtwirtschaft jeder dritte Betrieb befristete Einstellungen vorgenommen hat, waren dies im Handwerk etwa 26 % (vgl. Tafel 4.4). Dabei gilt grundsätzlich, dass je größer der Betrieb ist, desto eher nutzt er die Möglichkeit von befristeten Einstellungen (vgl. Tafel A4.7 im Anhang).

Noch deutlicher wird die verstärkte Nutzung von befristeten Arbeitsverhältnissen, wenn man nicht den Betriebsanteil, sondern den Beschäftigtenanteil betrachtet (vgl. Tafel A4.8 im Anhang). Danach hatten im Handwerk 23,8 % aller im ersten Halbjahr 2003 neu eingestellten Arbeitskräfte einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei den Mischbetrieben waren es mit 30,8 und bei der Gesamtzahl der Betriebe mit 38,3 % erheblich mehr. Bei der Gesamtzahl der Beschäftigten lagen die Prozentsätze für die drei Gruppen mit 2,6 %, 3,7 % und 5,0 % (vgl. Tafel A3.9 im Anhang) erheblich niedriger.

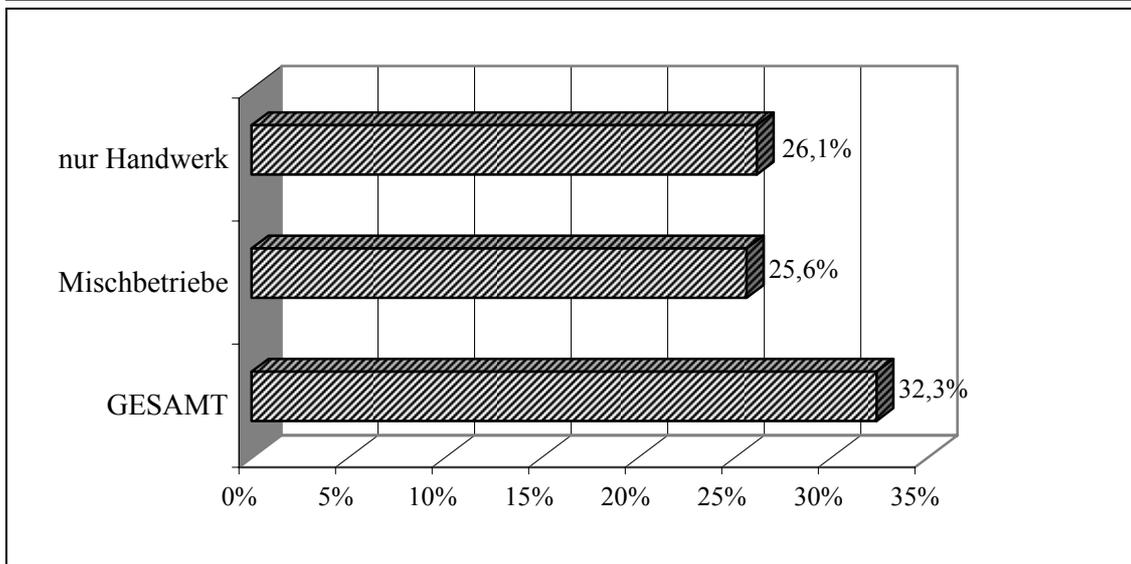
Dies bedeutet, dass neu eingestellte Mitarbeiter sehr viel häufiger mit einem befristeten Arbeitsvertrag tätig sind als die gesamte Belegschaft. Dies hängt einerseits mit der Erleichterung von befristeten Arbeitsverträgen seit 2001⁶ und andererseits damit zusammen, dass ein befristeter Arbeitsvertrag nur bei Neueinstellungen zulässig ist, sofern ein sachlich zu rechtfertigender Grund vorliegt. Da Kettenverträge nicht möglich

⁵ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S.18 f.

⁶ Gerade kleinere Betriebe nutzen seitdem verstärkt dieses Instrument. Dies lässt sich aus einem Vergleich der Tafeln A4.7 und A3.8 im Anhang schließen.

sind,⁷ muss der Anteil der befristeten Verträge bei den Einstellungen höher sein als bei allen Beschäftigten.

Tafel 4.4: Anteil der Betriebe¹⁾, die Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt haben (30.6.2003)



SfH Göttingen

1) nur Betriebe mit Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2003

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Insgesamt ist ein deutlicher Zusammenhang mit der Betriebsgröße festzustellen. Je größer die Betriebe sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass neu eingestellte Arbeitskräfte einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten. Diese Betriebsgrößenabhängigkeit zeigt sich im Handwerk nur begrenzt. Am häufigsten wurde die Befristungsmöglichkeit bei Einstellungen von den Betrieben in der Größenklasse von 50 bis 99 Beschäftigten genutzt.

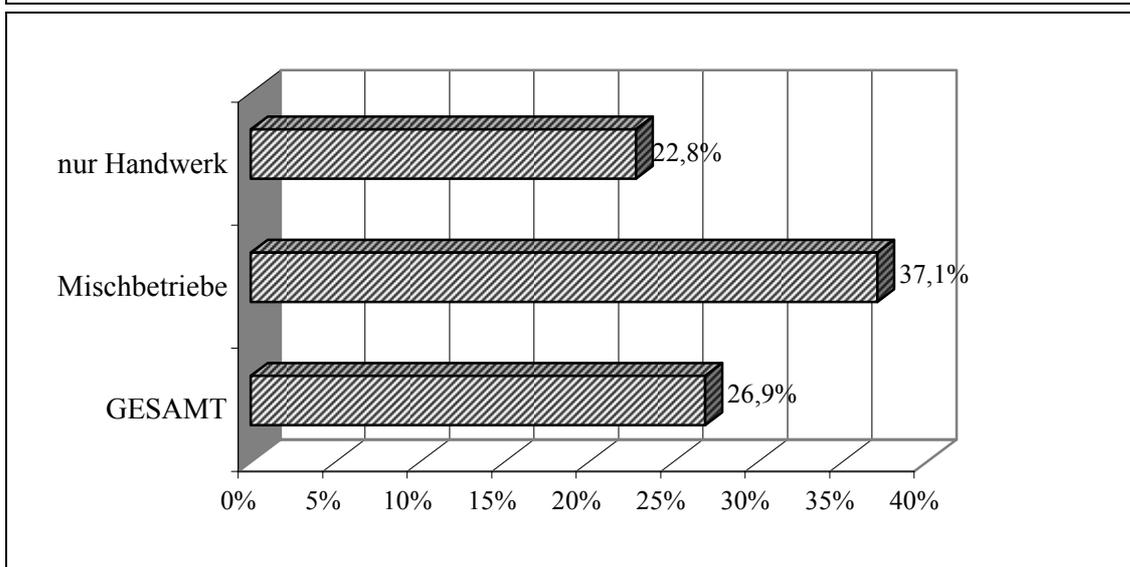
4.2 Personalabgänge

Um Veränderungen in der Beschäftigungssituation der Betriebe beurteilen zu können, müssen neben den Personaleinstellungen auch die Personalabgänge betrachtet werden. Insgesamt sind in 22,8 % der **Handwerksbe-**

⁷ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 46.

etriebe im ersten Halbjahr 2003 Beschäftigte ausgeschieden (vgl. Tafel 4.5). In der Gesamtwirtschaft lag diese Quote mit 26,9 % etwas höher. Diese wurde noch übertroffen von den Mischbetrieben mit etwa 37 %. Auch bei diesem Indikator zeigt sich – wie nicht anders zu erwarten – ein stark ausgeprägter Zusammenhang mit der Betriebsgröße (vgl. Tafel A4.9 im Anhang). Dies gilt für alle drei betrachteten Gruppen gleichermaßen. In den einzelnen Beschäftigtengrößenklassen liegt der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen im Handwerk und der Gesamtwirtschaft jeweils fast gleich hoch. Dies zeigt, dass die geringere Abgangsquote im Handwerk allein auf dem Betriebsgrößeneffekt beruht.

Tafel 4.5: **Anteil der Betriebe mit Personalabgängen**
(Sind in Ihrem Betrieb im 1. Halbjahr 2003 Beschäftigte ausgeschieden?)



SfH Göttingen

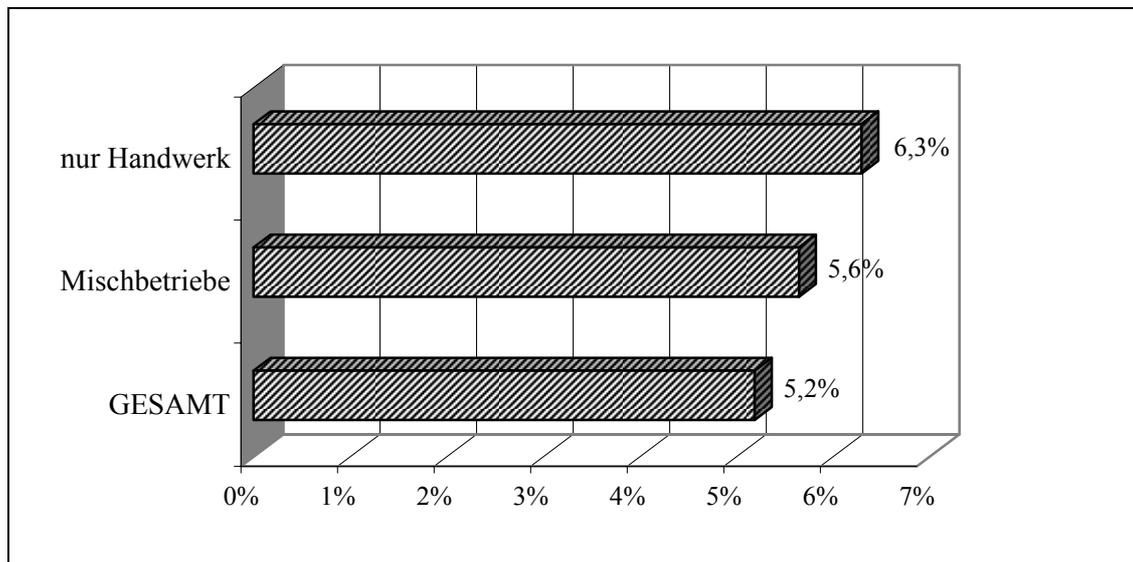
Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Betrachtet man nun die **Zahl der Personalabgänge** im ersten Halbjahr 2003 in Relation zum gesamten Beschäftigtenstand zur Jahresmitte, so liegt dieser Quotient im Handwerk mit 6,3 % über dem der Mischbetriebe mit 5,6 % und der Gesamtwirtschaft mit 5,2 % (vgl. Tafel 4.6). Dabei ist dieser höhere Wert der Handwerksbetriebe ausschließlich auf die Großbetriebe mit mehr als 100 Beschäftigte zurückzuführen (vgl. Tafel A4.10 im Anhang). Hier liegt die Abgangsquote bei 7,3 % (100 bis

199 Beschäftigte) bzw. 12,4 % (200 und mehr Beschäftigte) (vgl. Tafel A4.10 im Anhang). In der Gesamtwirtschaft sind keine vergleichbar hohen Abgangsquoten bei diesen Betriebsgrößen zu beobachten. Auffällig ist auch, dass die Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten in allen drei betrachteten Gruppen eine relativ hohe Abgangsquote aufweisen.

Tafel 4.6: Abgangsquote

(Anteil der Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003 an allen Beschäftigten am 30.6.2003)



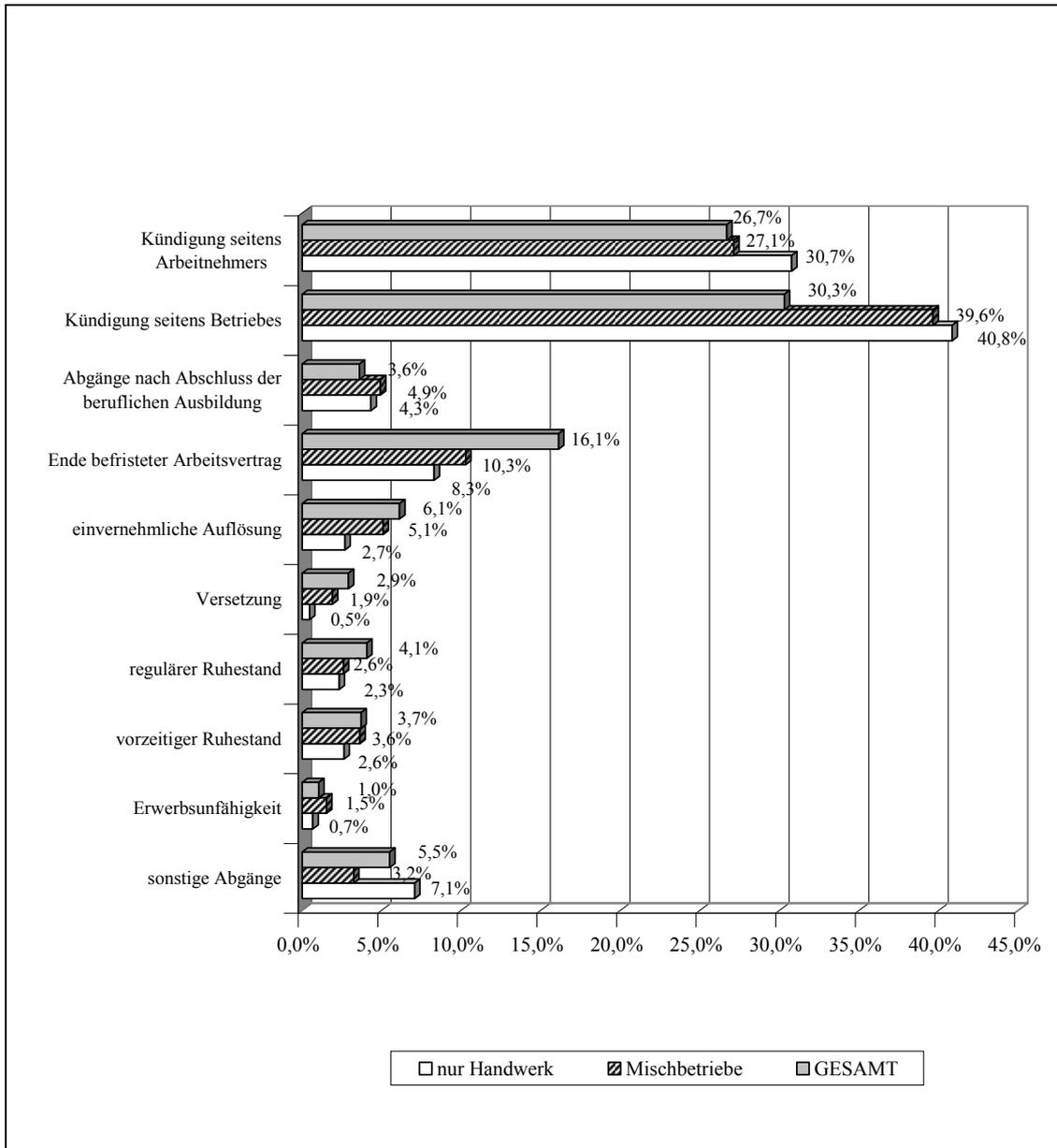
SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Von den ausgeschiedenen Personen waren im Handwerk knapp ein Drittel **Frauen** (vgl. Tafel A4.11 im Anhang). In der Gesamtwirtschaft lag dieser Anteil mit 44 % etwas höher. Diese Quoten entsprechen fast genau dem Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt (vgl. Tafel 2.2 in Kapitel 2). Daraus lässt sich schließen, dass Frauen weder häufiger noch seltener aus einem Arbeitsverhältnis ausscheiden als Männer. Innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen gab es wiederum erhebliche Unterschiede. Bei den Betrieben bis 50 Beschäftigte lag die Abgangsquote unter der Beschäftigtenquote; bei den größeren Betrieben war es umgekehrt (vgl. hierzu auch Tafel A2.2 im Anhang). Dieses Ergebnis gilt nur für das Handwerk. In der Gesamtwirtschaft unterscheiden sich Einstellungs- und Beschäftigtenquote von Frauen kaum.

Für die Personalabgänge können verschiedene **Gründe** verantwortlich sein. (vgl. Tafel 4.7). Im Handwerk dominiert die Kündigung seitens des Betriebes mit über 40 % aller Personalabgänge vor der Kündigung seitens des Arbeitnehmers (30 %).

Tafel 4.7: **Gründe für Personalabgänge** (1. Halbjahr 2003)
(Wie verteilen sich die Personalabgänge auf die genannten Gründe?)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Demgegenüber spielen die übrigen Gründe nur eine untergeordnete Rolle. In der Gesamtwirtschaft steht ebenfalls die Kündigung seitens des Betriebes an erster Stelle, allerdings nur mit ca. 30 % aller Personalabgänge. Kündigungen seitens des Arbeitnehmers werden aber fast ebenso häufig vorgenommen. Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge spielt in der Gesamtwirtschaft mit 16 % eine erhebliche Rolle. Im Handwerk ist dieser Ausscheidungsgrund wegen der geringeren Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse (vgl. Abschnitt 3.4) erwartungsgemäß von geringerer Bedeutung.

In den reinen Handwerks- und vor allen in den Mischbetrieben ist der Anteil der Abgänge nach Abschluss der beruflichen Ausbildung etwas höher als in der Gesamtwirtschaft. Dies könnte darauf hinweisen, dass im Handwerk weniger Auszubildende nach ihrer Prüfung als in anderen Wirtschaftsbereichen übernommen werden.

Ein Ausscheiden aus dem Betrieb wegen Eintritt in den Ruhestand ist im Handwerk vergleichsweise selten zu registrieren. Dies dürfte daran liegen, dass im Handwerk weniger ältere Beschäftigte als in der Gesamtwirtschaft arbeiten.⁸ Ein wichtiger Grund hierfür ist in der relativ hohen körperlichen Arbeitsbelastung im Handwerk zu sehen. Wenn Mitarbeiter in den Ruhestand gehen, geschieht dies im Handwerk häufiger vorzeitig als durch Erreichen der regulären Altersgrenze. In der Gesamtwirtschaft ist es umgekehrt. Insgesamt sind im Handwerk nur vergleichsweise wenige Mitarbeiter bis zur gesetzlichen Altersgrenze in den Betrieben tätig.

Eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages ist im Handwerk im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft unüblich. Dies könnte damit zusammenhängen, dass hierunter auch einvernehmliche Aufhebungen aufgrund eines Sozialplanes fallen. Sozialpläne gibt es im Handwerk jedoch relativ selten.

Eine Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens kommt im Handwerk praktisch nicht vor, weil in diesem Wirtschaftsbereich Mehrbetriebsunternehmen die große Ausnahme darstellen. Kaum eine Rolle spielt – und dies gilt sowohl für das Handwerk als auch für die Gesamtwirtschaft – das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Insgesamt sind hierauf nur etwa 1 % aller Betriebsabgänge zurückzuführen.

Bei den meisten Gründen für Personalabgänge lässt sich ein relativ starker Zusammenhang mit der Betriebsgröße feststellen (vgl. Tafel A4.12

⁸ Vgl. Fuchs, J. (2003), S. 114.

im Anhang). So kommt bspw. gesamtwirtschaftlich sowohl die Kündigung durch den Betrieb als auch durch den Arbeitnehmer in Kleinbetrieben sehr viel häufiger als in den Großbetrieben vor (Ausnahme: Arbeitnehmerkündigung in Kleinstbetrieben). Bei den größeren Einheiten spielt dagegen das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages (dieses Instrument wird von den größeren Betrieben auch sehr viel häufiger genutzt, vgl. Abschnitt 3.4), eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, die Versetzung in einen anderen Betrieb oder der Eintritt in den Ruhestand (sowohl mit Erreichen als auch vor Erreichen der regulären Altersgrenze) eine größere Rolle.

Im Handwerk sind diese Zusammenhänge weniger stark ausgeprägt. Zwischen den Beschäftigtengrößenklassen zeigen sich am ehesten beim Ausscheidungsgrund "Ende des befristeten Arbeitsvertrages" Unterschiede. Dies hängt wiederum mit der häufigeren Existenz solcher Arbeitsverträge in den größeren Einheiten zusammen.

Abgänge nach Ende der Ausbildung sind dagegen häufiger in den handwerklichen Kleinbetrieben zu beobachten. In den handwerklichen Großbetrieben werden dagegen fast alle Lehrlinge nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen. Ein regulärer Eintritt in den Ruhestand ist häufiger bei den handwerklichen Großbetrieben zu beobachten. Möglicherweise ist dies darauf zurückzuführen, dass in diesen Betrieben mehr Büro-Jobs vorhanden sind. Dagegen scheiden bei den kleinen Handwerksbetrieben Arbeitnehmer häufiger vor Erreichen der regulären Altersgrenze aus dem Betrieb aus.

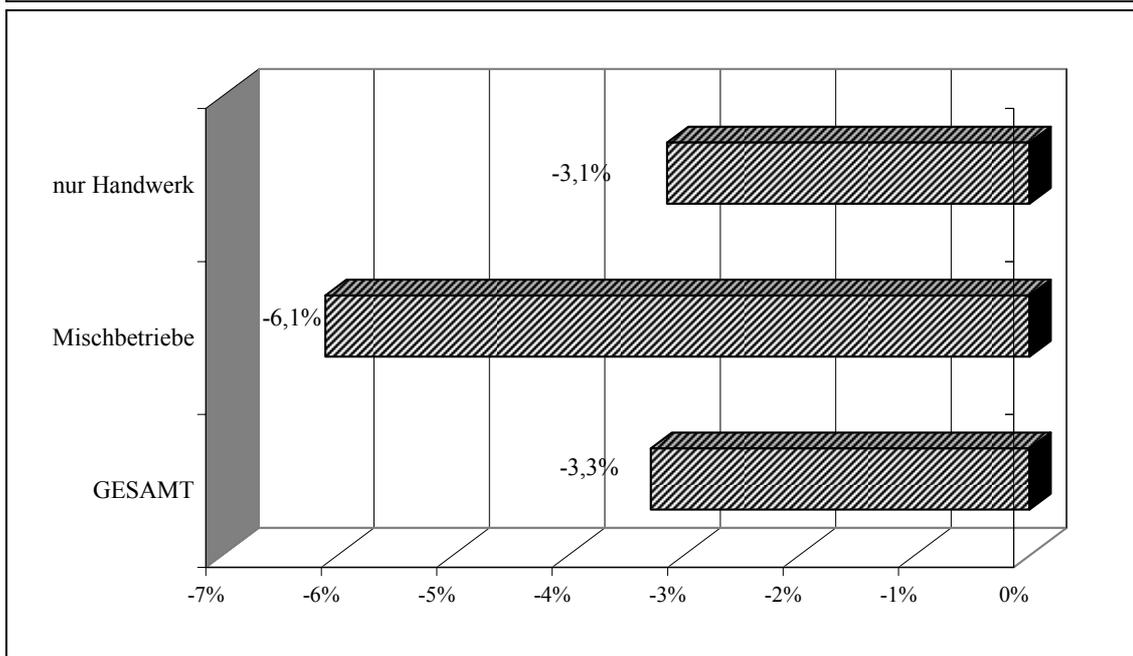
Eine Kündigung durch den Betrieb wird im Handwerk mit einer Ausnahme in allen Betriebsgrößenklassen öfter ausgesprochen als eine Arbeitnehmerkündigung. Die Ausnahme betrifft die Betriebe mit 100 bis 199 Beschäftigten. Bei vielen dieser Ergebnisse ist zu beachten, dass die prozentualen Anteile relativ gering sind und deshalb statistische Unschärfen auftreten können. Die aufgeführten Ergebnisse sind daher nur mit äußerster Vorsicht zu interpretieren.

4.3 Saldo Personaleinstellungen minus –abgänge

Um Veränderungen in der Beschäftigtenentwicklung der Betriebe beurteilen zu können, müssen die Personaleinstellungen den Personalabgängen gegenübergestellt werden. Aus Tafel 4.8 wird deutlich, dass im ersten Halbjahr 2003 mehr **Betriebe** Personalabgänge als Personaleinstellungen zu verzeichnen hatten. Dies gilt für alle drei Gruppen. Dabei liegt

bei den Handwerksbetrieben und bei der Gesamtwirtschaft der entsprechende Anteil mit -3,1 % bzw. -3,3 % fast gleich hoch. Bei den Mischbetrieben überwiegt dagegen der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen deutlich (-6,1 %).

Tafel 4.8: Anteil der Betriebe mit Einstellungen minus Anteil der Betriebe mit Personalabgängen (1. Halbjahr 2003)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Die Differenz zwischen Personaleinstellungen und -abgängen fällt jedoch in den einzelnen Betriebsgrößenklassen höchst unterschiedlich aus (vgl. Tafel A4.13 im Anhang). Ein Überschuss an einstellenden Betrieben ist gesamtwirtschaftlich per Saldo bei den Betriebsgrößen von fünf bis 19 Beschäftigten zu beobachten. In den Handwerksunternehmen beschränkt sich dieser Bereich auf 10 bis 19 Beschäftigte. Bei den größeren Einheiten haben dagegen wesentlich mehr Betriebe Abgänge als Einstellungen zu verzeichnen. Ähnlich sieht es bei den Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten aus. Auch hier ist der Anteil der Betriebe, die Beschäftigtenabgänge zu verzeichnen haben, höher als der Betriebsanteil mit Einstellungen.

Geht man nun von der Betriebs- auf die **Beschäftigtenebene** über und berechnet den Beschäftigtensaldo, ergibt sich für die reinen Handwerksbetriebe sogar ein leichtes Plus von 0,1 %, für die Gesamtwirtschaft dagegen ein Minus von 0,4 %⁹ (vgl. Tafel A4.14 im Anhang). Dieses Ergebnis erstaunt auf den ersten Blick insofern, als nach Berechnungen des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, die sich auf Daten des Statistischen Bundesamtes (Handwerksberichterstattung) stützen, für das erste Halbjahr 2003 im Handwerk ein Beschäftigtenminus von 4,8 % zu verzeichnen ist. Der Unterschied zu unseren Ergebnissen auf Grundlage des IAB-Betriebspanels dürfte auf mehrere Faktoren zurückzuführen sein. Zum einen ist zu beachten, dass in den Mischbetrieben, die ja größtenteils auch zum Handwerk zählen, ein Beschäftigtenrückgang von 0,8 % ermittelt wurde. Zum anderen sind das IAB-Betriebspanel und die Handwerksberichterstattung aus Gründen der Erhebungsmethodik und der Darstellung der Ergebnisse kaum vergleichbar.

Bei einer Betrachtung der einzelnen Beschäftigtengrößenklassen fällt zusätzlich auf, dass die Kleinstbetriebe in allen betrachteten Gruppen relativ massiv Beschäftigte abgebaut haben. Bei diesem Ergebnis ist jedoch noch einmal darauf hinzuweisen, dass im IAB-Betriebspanel nur Betriebe enthalten sind, die bereits ein Jahr Bestand haben. Existenzgründer, die in der Regel ihre Beschäftigung ausweiten, fehlen daher in der Umfrage. Deshalb kann aus diesem Ergebnis nicht auf einen generellen Beschäftigtenabbau in Kleinstbetrieben geschlossen werden.

Interessant ist, dass sich das Beschäftigtensaldo in fast allen Betriebsgrößenklassen für das Handwerk positiver darstellt als für die Gesamtwirtschaft (Ausnahme: Betriebsgröße fünf bis 9 Beschäftigte). Insbesondere trifft dies auf die handwerklichen Großbetriebe zu, bei denen nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels ein relativ starker Beschäftigtenzuwachs zu beobachten ist. Da in diesen Größenklassen jedoch mehr Betriebe Personalabgänge als –zugänge zu verzeichnen hatten, bedeutet dies, dass der Beschäftigtenzuwachs auf einige, relativ stark expandierende Betriebe aus dieser Gruppe zurückzuführen sein muss.

Zum Schluss wird noch ein Blick auf die **Fluktuation** geworfen (vgl. Tafel A4.15 im Anhang). Addiert man die Personalzugangs- und die Personalabgangsquote, erhält man einen Anhaltspunkt für die Stabilität der Belegschaft. Ergibt sich bei dieser Betrachtung ein hoher Wert, zeigt

⁹ Das bessere Ergebnis für das Handwerk dürfte vor allem auf saisonale Einflüsse (vermehrte Einstellungen nach der Winterpause) zurückzuführen sein.

dies, dass in den einzelnen Betrieben ein starker Beschäftigtenaustausch stattfindet (hohe Fluktuation).

Eine stärkere Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen im Handwerk, teilweise als ein Wesensmerkmal des Handwerks bezeichnet, kann aufgrund der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für das erste Halbjahr 2003 nicht bestätigt werden. Im Gegenteil, die Fluktuationsrate im Handwerk liegt mit 12,7 % über dem Ergebnis für die Gesamtwirtschaft mit genau 10 %. Zu beachten ist allerdings, dass die hohe Fluktuation im Handwerk primär auf die handwerklichen Großbetriebe zurückzuführen ist, während in den unteren Betriebsgrößenklassen die Fluktuation im Handwerk etwa auf dem Niveau der Gesamtwirtschaft liegt. Bei den Handwerksbetrieben mit mehr als 200 Beschäftigten ist die Fluktuationsrate dreimal so hoch wie in der Gesamtwirtschaft. Bei diesem Ergebnis ist zu beachten, dass in diesen Betrieben die Beschäftigung von an- bzw. ungelerten Arbeitskräften, oftmals in Teilzeit, ein großes Gewicht aufweist.

Zum Schluss dieses Kapitels wird noch ein kurzer Blick auf die Beschäftigtenentwicklung und die Fluktuation von **Frauen** geworfen (vgl. Tafel A4.16 im Anhang). Insgesamt ist im Handwerk und in der Gesamtwirtschaft im ersten Halbjahr 2003 der Frauenanteil gefallen, bei den Mischbetrieben dagegen gestiegen. Differenziert man dieses Ergebnis nach Beschäftigtengrößenklassen, werden Unterschiede deutlich. So ist bei den Handwerksbetrieben bis 100 Beschäftigte der Frauenanteil gefallen (Ausnahme Gruppe 20 bis 49 Beschäftigte), bei den größeren Betrieben dagegen gestiegen. In der Gesamtwirtschaft ist der Frauenanteil vor allem bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten gesunken.

Betrachtet man nun die Fluktuation, also die Summe der Frauenquoten an allen Zu- und Abgängen, so liegt die Quote im Handwerk bei Betrieben bis 100 Beschäftigte deutlich unter dem Ergebnis für die Gesamtwirtschaft. Daraus lässt sich schließen, dass in diesen Betrieben die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen relativ stabil sind. Bei den handwerklichen Großbetrieben ist die Fluktuation der weiblichen Beschäftigten dagegen äußerst hoch und übersteigt das Ergebnis für die Gesamtwirtschaft bei weitem. Dies korreliert mit der Tatsache, dass gerade in diesen Betrieben viele un- bzw. angelehrte Arbeitskräfte auf Teilzeitbasis tätig sind. In der Gesamtwirtschaft findet man dagegen solche erheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen nicht.

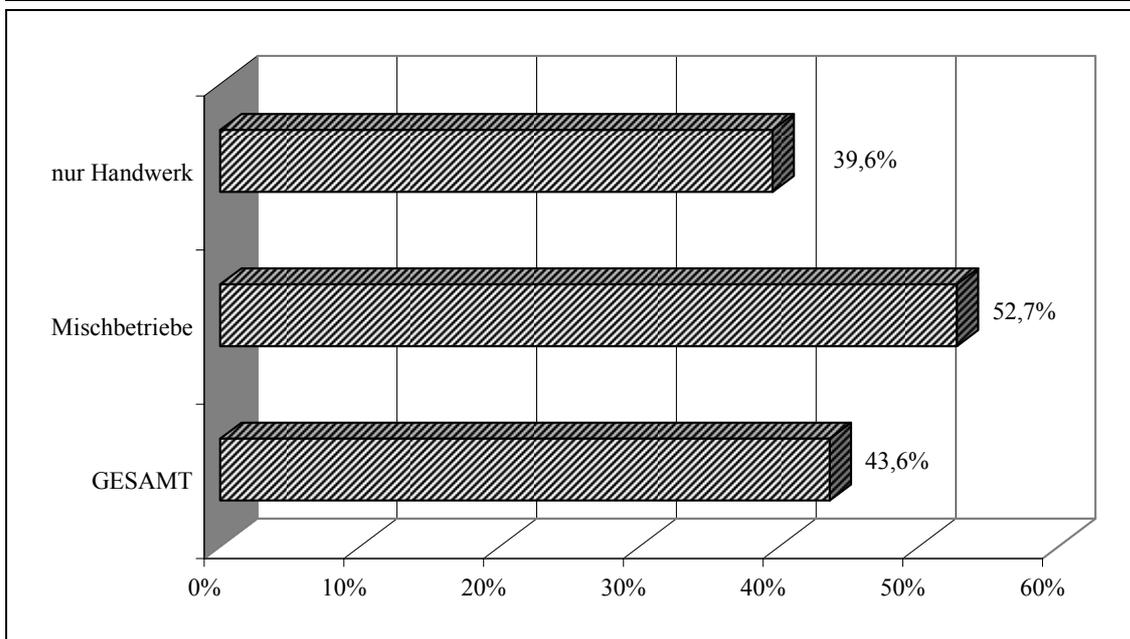
5. Überstunden und Kurzarbeit

5.1 Überstunden

Überstunden und Kurzarbeit dienen im Wesentlichen dazu, Schwankungen der Produktion bzw. der Nachfrage auszugleichen. Gerade Überstunden stehen immer wieder in der wirtschaftspolitischen Diskussion, weil man sich von einem Abbau zusätzliche Beschäftigungseffekte erhofft. Ob und in welchem Umfang dies möglich ist, darüber gehen allerdings die Meinungen sowohl in der Wissenschaft als auch in der Politik und bei den Tarifpartnern stark auseinander.¹

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden im Jahr 2002 in 40 % der Handwerksbetriebe Überstunden geleistet (vgl. Tafel 5.1). In der Gesamtwirtschaft lag dieser Anteil mit knapp 44 % etwas höher, bei den Mischbetrieben betrug er sogar fast 53 %.

Tafel 5.1: Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurde (2002)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

¹ Vgl. Bellmann, L. u.a.(2004b), S. 64.

Die Unterschiede zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft sind allerdings primär auf den Betriebsgrößeneffekt zurückzuführen. Sieht man sich in Tafel A5.1 im Anhang die einzelnen Beschäftigtengrößenklassen an, so liegen die Anteile der Betriebe mit Überstunden jeweils dicht beieinander. Lediglich bei den Mischbetrieben werden insbesondere in den oberen Betriebsgrößeklassen anteilmäßig in mehr Betrieben Überstunden getätigt. Dies ist insofern erstaunlich, weil gerade im Sektor "Handel und Reparatur", in dem die Mischbetriebe stark vertreten sind, Überstunden nur unterdurchschnittlich oft vorkommen.²

Unabhängig davon gilt, dass Überstunden häufiger in größeren als in kleineren Betrieben geleistet werden, der Anteil der Betriebe mit Überstunden also mit wachsender Betriebsgröße zunimmt.

Für die arbeitsmarktpolitische Implikation ist es wichtig, ob Überstunden ausbezahlt oder durch Freizeitausgleich kompensiert werden.³ In Tafel A5.2 im Anhang sind die entsprechenden Ergebnisse aufgelistet. Danach dominiert im Handwerk mit 60 % der Freizeitausgleich. Nur in 12,8 % der Betriebe fand eine generelle Auszahlung von Überstunden statt. In weiteren 20 % wurde beides praktiziert, also Vergütung und Freizeitausgleich, und in ca. 6 % fand überhaupt kein Ausgleich statt; die Überstunden wurden also von den Arbeitnehmern unentgeltlich geleistet.⁴

Gegenüber der Gesamtwirtschaft bestehen kleinere Unterschiede. Sowohl eine generelle Auszahlung von Überstunden als auch ein genereller Freizeitausgleich werden im Handwerk etwas häufiger praktiziert. Dagegen finden sowohl die Kombinationslösung (Auszahlung und Freizeitausgleich) als auch die unentgeltliche Leistung von Überstunden nur in vergleichsweise wenigen Handwerksbetrieben statt. Bei letzterem Punkt dürfte dies daran liegen, dass eine unentgeltliche Leistung von Überstunden vor allem bei Organisationen ohne Erwerbscharakter in der öffentlichen Verwaltung üblich ist.⁵ Hierbei handelt es sich um Bereiche, die nicht handwerksrelevant sind.

² Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 65.

³ Überstunden, bei denen ein Freizeitausgleich stattfindet, nennt man "transitorische Überstunden" im Gegensatz zu "definitiven Überstunden", bei denen kein Zeitausgleich stattfindet, sondern die Überstunden ausbezahlt oder unentgeltlich geleistet werden, vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 64.

⁴ Eine Differenzierung nach Betriebsgrößeklassen ist bei dieser Frage nicht möglich, da die Datenbasis nicht ausreichend ist.

⁵ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 65.

Im Folgenden werden nur diejenigen Betriebe betrachtet, bei denen in 2002 Überstunden angefallen sind und die diese auch ausbezahlt haben. In diesen Betrieben wurden im Handwerk von 58 % der Beschäftigten ausbezahlte Überstunden geleistet (vgl. Tafel A5.3 im Anhang). Bei den Mischbetrieben und in der Gesamtwirtschaft sind die entsprechenden Anteile mit 51 % bzw. 48 % nicht unbeträchtlich kleiner. Dabei zeigt sich in allen drei Gruppen ein deutlicher Zusammenhang mit der Betriebsgröße: Je kleiner die Betriebe sind, desto größer war der Beschäftigtenanteil, der ausbezahlte Überstunden leistet. Dieses Ergebnis ist insofern nicht erstaunlich, da in kleineren Betrieben Auftragspitzen den gesamten Betrieb betreffen und daher in diesem Fall von den meisten Mitarbeitern Überstunden geleistet werden müssen, während in Großbetrieben in der Regel nur einzelne Abteilungen von entsprechenden Spitzen betroffen sind und daher der Anteil der Beschäftigten mit Überstunden geringer ausfällt. Betrachtet man die einzelnen Größenklassen liegt der Beschäftigtenanteil mit Überstunden bei den Handwerksbetrieben in der Regel etwas höher als in der Gesamtwirtschaft.

Dieses Ergebnis zeigt insgesamt, dass im Handwerk zwar nur in vergleichsweise wenigen Betrieben Überstunden geleistet werden, wenn dies aber der Fall ist und diese auch ausbezahlt werden, war ein vergleichsweise großer Teil der Belegschaft involviert.

5.2 Kurzarbeit

Kurzarbeit ist eine Möglichkeit, auf einen kurzfristigen Produktionsausfall zu reagieren. Unter bestimmten Bedingungen wird ein Kurzarbeitergeld gewährt, das den ausfallenden Lohn der Arbeitnehmer teilweise kompensieren kann.⁶

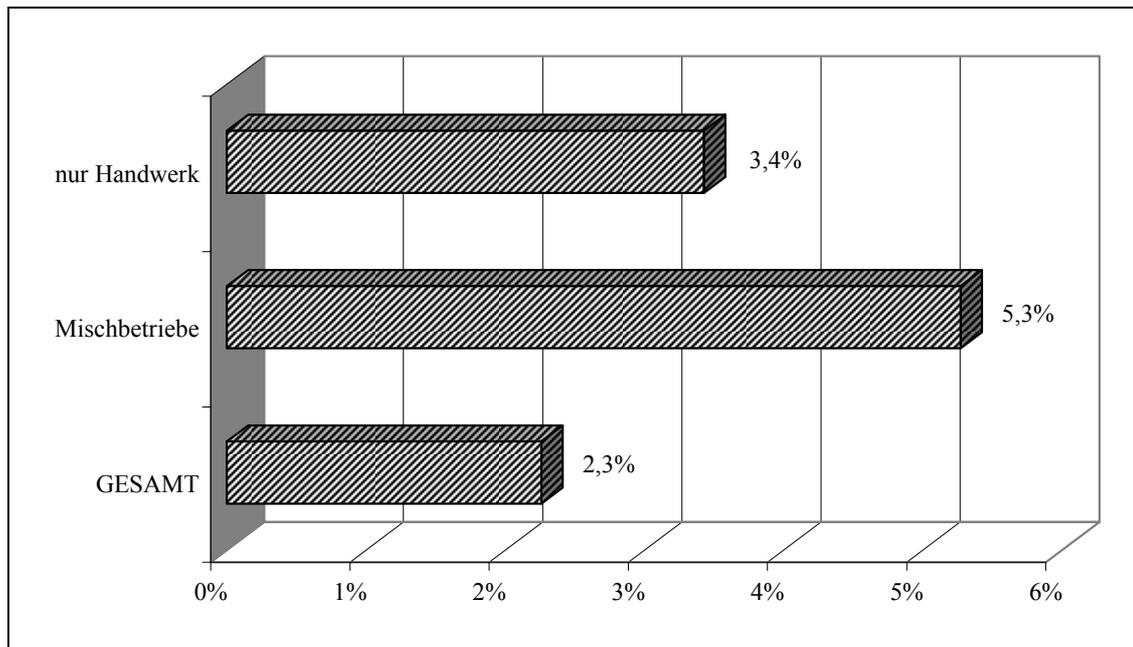
Im ersten Halbjahr 2003⁷ gab es in 3,4% der Handwerksbetriebe Kurzarbeit (vgl. Tafel 5.2). Bei den Mischbetrieben lag dieser Anteil mit 5,1 % sogar noch höher. Beide Werte liegen über dem Ergebnis der Gesamtwirtschaft mit 2,3 %. Der insgesamt höhere Handwerksanteil könnte darauf zurückzuführen sein, dass relativ viele Handwerksbetriebe zum Bau-

⁶ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 61f.

⁷ Zu beachten ist, dass sich die Kurzarbeit auf das erste Halbjahr 2003 bezieht im Gegensatz zu den Überstunden, die für das Jahr 2002 erhoben wurden. Der Umfang der Kurzarbeit und die Zahl der Überstunden sind daher nicht direkt miteinander vergleichbar.

gewerbe gehören. In diesem Sektor ist gerade in der ersten Hälfte des Jahres Kurzarbeit relativ häufig.⁸

Tafel 5.2: Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit
(Gab es bei Ihnen im 1. Halbjahr 2003 Kurzarbeit?)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Bei einer Differenzierung dieses Ergebnisses nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass im Handwerk von den Betrieben bis 100 Beschäftigte Kurzarbeit häufiger genutzt wird als in der Gesamtwirtschaft (vgl. Tafel A5.4 im Anhang). Bei den handwerklichen Großbetrieben sieht dies dagegen anders aus. Kurzarbeit findet dort praktisch nicht statt. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass in diesen Betrieben Möglichkeiten der Teilzeitarbeit bzw. von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen vergleichsweise stark genutzt werden (vgl. Kapitel 3). Bis auf die Großbetriebe ist ein Betriebsgrößeneffekt erkennbar, d.h. mit steigender Betriebsgröße wächst die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe kurzarbeiten lassen.

⁸ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004b), S. 63.

Eine Auswertung nach dem Anteil der Kurzarbeiter im Verhältnis zu der Gesamtzahl der Beschäftigten ist insofern problematisch, da sich die Zahl der Kurzarbeiter auf das gesamte erste Halbjahr 2003 bezieht, die Zahl der Beschäftigten jedoch auf einen Stichtag, nämlich den 30.6.2003. Trotz dieser Einschränkung zeigt ein entsprechender Vergleich, dass im Handwerk der Anteil der Kurzarbeiter mit 2,4 % aller Beschäftigten vergleichsweise hoch war, was wiederum mit der starken Präsenz des Handwerks im Baubereich zusammenhängt (vgl. Tafel A5.5 im Anhang).

Der höhere Handwerksanteil geht wiederum primär auf die kleineren Betriebe bis 50 Beschäftigte zurück. Hier lag der Kurzarbeiteranteil über dem Anteil in der Gesamtwirtschaft. Für die handwerklichen Großbetriebe kann kein Ergebnis ausgewiesen werden, da bei dieser Frage die Zahl der Antworten zu gering ausfiel. Wie schon Tafel A5.4 im Anhang zeigt, kann man daher davon ausgehen, dass in diesen Betrieben die Zahl der Kurzarbeiter, sofern überhaupt vorhanden, äußerst gering ist.

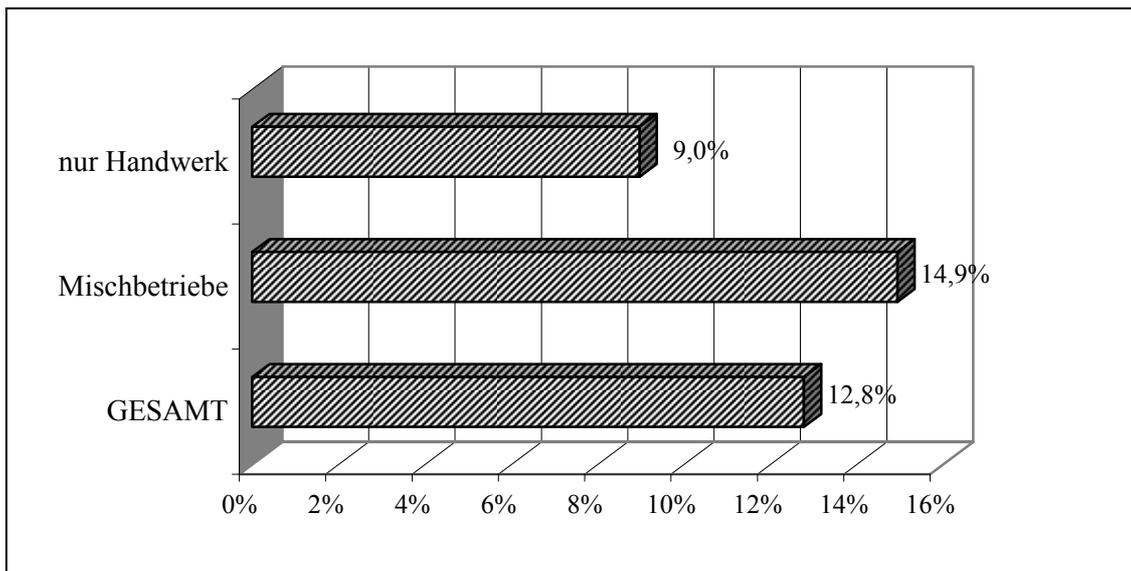
Diese Konzentration der Kurzarbeit auf die kleinen Handwerksbetriebe ist primär für das Ergebnis verantwortlich, dass die Zahl der Kurzarbeiter pro Betrieb im Handwerk mit durchschnittlich 5,5 Personen doch erheblich unter dem Gesamtwert und dem Ergebnis der Mischbetriebe liegt (vgl. Tafel A5.6 im Anhang).

6. Öffentliche Förderung von Personalkosten

Öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten sind ein aktives Instrument der Arbeitsmarktförderung. Sie werden vor allem deshalb gewährt, um die Arbeitslosigkeit zu reduzieren bzw. bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu helfen. Dabei stehen Problemgruppen (ältere Arbeitnehmer, Jugendliche, Langzeitarbeitslose) im Vordergrund.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels erhielten im Jahr 2002 genau 9 % der Handwerksbetriebe entsprechende öffentliche Zuschüsse (vgl. Tafel 6.1). In der Gesamtwirtschaft lag dieser Anteil mit 12,8 % höher, bei den Mischbetrieben sogar bei 14,9 %.

Tafel 6.1: Anteil der Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten (2002)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Die Gründe für dieses Ergebnis sind leider nicht direkt aus dem IAB-Betriebspanel abzulesen, da wegen der geringen Fallzahlen eine Auswertung des Handwerks nach Betriebsgrößenklassen nicht möglich ist. Aus dem Ergebnis für die Gesamtwirtschaft geht jedoch hervor, dass die Inanspruchnahme von Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten mit stei-

gender Betriebsgröße wächst.¹ Hierfür spricht auch, dass die relativ großen Mischbetriebe den höchsten Anteil an geförderten Betrieben aufweisen. Aus der IAB-Untersuchung für Ostdeutschland lässt sich auch noch ein zweiter Grund ableiten. Die Inanspruchnahme von öffentlichen Zuschüssen ist nämlich in Sektoren wie der öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbscharakter besonders hoch.² In diesen Sektoren ist das Handwerk nicht vertreten.

Differenziert man nach den **einzelnen öffentlichen Fördermaßnahmen**, so wird von den Handwerksbetrieben mit Abstand der Eingliederungszuschuss am stärksten in Anspruch genommen. 3,3% der Betriebe nutzten im Jahr 2002 dieses Instrument. Bei den Mischbetrieben und bei der Gesamtheit der Betriebe lag dieser Anteil jedoch noch höher (vgl. Tafel A6.1 im Anhang). Weitere Instrumente, die von mehr als 1 % der Handwerksbetriebe in Anspruch genommen wurden, sind die Mittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung und das Jugend-Sofortprogramm. Diese Mittel nutzten sogar relativ gesehen mehr Handwerksbetriebe als alle Betriebe der Wirtschaft.

Gesamtwirtschaftlich von größerem Interesse waren neben dem Eingliederungszuschuss und den beiden anderen bereits erwähnten Programmen auch der Altersteilzuschuss, Beschäftigungsbeihilfen für Langzeitarbeitslose und Zuschüsse für ABM-Maßnahmen. Letzterer Bereich konzentriert sich wiederum auf die öffentliche Verwaltung und die Organisationen ohne Erwerbscharakter. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist die Nutzung von ABM dagegen zu vernachlässigen. Eine Inanspruchnahme in der privaten Wirtschaft ist aber in der spezifischen Form der Vergabe-ABM im Grundsatz durchaus möglich.³ Die übrigen aufgeführten Förderinstrumentarien werden bis auf die sonstigen Lohnkostenzuschüsse (vor allem Mittel des Bundeslandes und ESF-Mittel) von weniger als 1 % der Betriebe in Anspruch genommen.

Ähnlich wie bei den Betrieben ist auch der Anteil der Beschäftigten, der mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten gefördert wird, geringer als in der Gesamtwirtschaft (vgl. Tafel 6.2). Während dieser Anteil im Handwerk 2 % und bei den Mischbetrieben 2,2 % beträgt, liegt er in der Gesamtwirtschaft bei 2,9 %. Bei dieser Frage ist eine Differenzierung nach Beschäftigtengrößenklassen möglich (vgl. Tafel A6.2 im

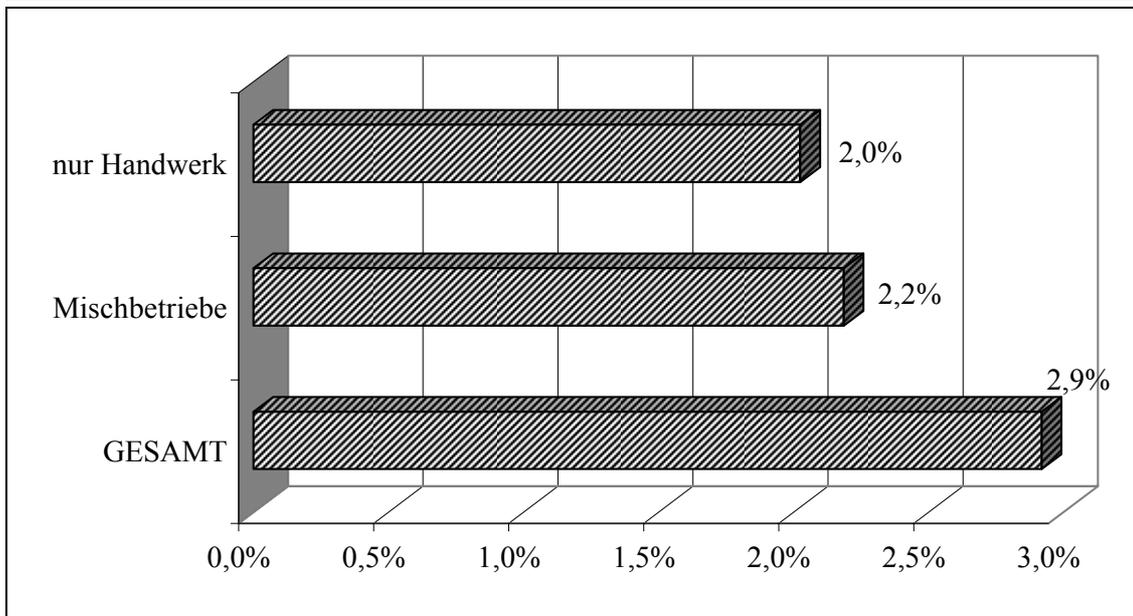
¹ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004c), S. 63.

² Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004c), S. 61. Teilweise können auch nur öffentlich-rechtliche Träger diese Zuschüsse erhalten.

³ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004c), S. 62.

Anhang). Hierbei zeigt sich kein Zusammenhang zwischen der Zahl der Beschäftigten eines Betriebes und der öffentlichen Förderung des Einsatzes dieser Beschäftigten. In allen betrachteten Betriebsgrößenklassen werden jedoch in der Gesamtwirtschaft mehr Beschäftigte gefördert als im Handwerk. Die relativ geringe Berücksichtigung der Handwerksbetriebe dürfte wiederum im Wesentlichen mit der schon erwähnten sektoralen Struktur des Handwerks zusammenhängen.⁴ Daneben ist zu beachten, dass dieses Instrument vor allem in Ostdeutschland genutzt wird. In den westdeutschen Bundesländern findet es kaum Anwendung.

Tafel 6.2: **Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten (2002)**



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Interessant ist auch, dass sowohl im Handwerk als auch in der Gesamtwirtschaft in der Größenklasse mit 50 bis 99 Mitarbeitern relativ gesehen am meisten Beschäftigte öffentlich gefördert werden. Über die Gründe für dieses Ergebnis ist leider nichts bekannt.

⁴ Vgl. Bellmann, L., u.a. (2004c), S. 65.

7. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

7.1 Zusammenfassung

Kap. 1: Grundlagen

- Die Personalpolitik hat für das Handwerk eine große Bedeutung. Bislang ist jedoch nur relativ wenig über die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse bekannt. Mit Hilfe einer Auswertung der Daten des IAB-Betriebspanels 2003 nach der Handwerkseigenschaft bietet sich erstmals die Möglichkeit, hierzu genauere Einblicke zu gewinnen. Diese Daten sind auch deshalb besonders interessant, weil ein Vergleich mit der Gesamtwirtschaft möglich ist. Zu beachten ist allerdings, dass im IAB-Betriebspanel Existenzgründer des letzten Jahres und Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nicht enthalten sind. Dadurch sind Kleinstbetriebe unterrepräsentiert.
- Das Handwerk ist im Vergleich zur Gesamtwirtschaft eher **kleinbetrieblich** strukturiert. 50 % der Betriebe haben weniger als fünf und 94 % weniger als 20 Mitarbeiter. Auch gesamtwirtschaftlich dominieren kleinere Betriebe. Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt im Handwerk mit 7,6 Beschäftigten je Betrieb jedoch nur etwa halb so hoch wie in der Gesamtwirtschaft.
- Rund 20 % der Handwerker sind in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf **Beschäftigten** tätig, ein größerer Teil (35 %) arbeitet jedoch in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten. Gesamtwirtschaftlich gehören dieser Betriebsgrößenklasse sogar rund 70 % aller Beschäftigten an. Die Verteilung des Umsatzes auf die einzelnen Beschäftigtengrößenklassen bringt ein ähnliches Ergebnis.
- Das Handwerk weist im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ein Schwergewicht im **Bau- und im Nahrungsmittelsektor** auf. Insbesondere das Bau- und Ausbaugewerbe ist mit knapp 40 % des Handwerksumsatzes stark kleinbetrieblich strukturiert. Handwerkliche Großbetriebe mit mehr als 200 Beschäftigten finden sich besonders häufig im Dienstleistungsgewerbe. Hierbei dürfte es sich primär um Gebäude-reiniger handeln.

Kap. 2: Personalstruktur

- Das Handwerk zeichnet sich nach wie vor durch einen hohen **Facharbeiteranteil** aus (knapp 40 % aller Beschäftigten). Gegenüber der Handwerkszählung 1995 hat sich diese Quote sogar noch erhöht. Ungelernte Arbeiter spielen dagegen im Vergleich eine weitaus geringere Rolle (nur 18 %). Ihre Bedeutung ist gegenüber der Handwerkszählung gesunken. Eine Ausnahme stellen die handwerklichen Großbetriebe dar, die sich primär auf weniger qualifizierte Arbeitskräfte stützen.
- **Angestellte** sind im Unterschied zu Arbeitern im Handwerk seltener zu finden als in der Gesamtwirtschaft (17 % gegenüber 35 %). Dies hängt primär mit der geringeren Präsenz des Handwerks im Dienstleistungssektor zusammen. Die Ausbildungsquote im Handwerk ist mit 7,8 % überdurchschnittlich hoch (alle Betriebe: nur 4,7 %); dies hängt mit der überdurchschnittlichen Facharbeiterquote zusammen. Allerdings ist gegenüber der Handwerkszählung 1995 ein Rückgang zu beobachten. Gestiegen ist der Anteil der Inhaber bzw. Geschäftsführer an allen Beschäftigten. Dies hängt mit der seitdem gesunkenen Betriebsgröße zusammen. Akademiker sind im Handwerk mit 1,5 % aller Beschäftigten nach wie vor unterrepräsentiert.
- In der Gesamtwirtschaft unterscheiden sich die Anteile der einzelnen Tätigkeitsgruppen zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen kaum. Im Handwerk ist dies anders. So ist bspw. der Facharbeiter- und auch der Lehrlingsanteil bei den mittleren Betriebsgrößenklassen deutlich höher als bei den größeren oder den Kleinstbetrieben.
- Der **Frauenanteil** im Handwerk ist mit 32,7 % erheblich geringer als in der Gesamtwirtschaft (43,3 %). Gegenüber der Handwerkszählung 1995 ist jedoch eine leichte Zunahme festzustellen. Im Handwerk steigt der Frauenanteil mit der Betriebsgröße; in der Gesamtwirtschaft ist dies nicht so.

Kap. 3: Nicht-standardisierte Arbeitsverhältnisse

- Nicht-standardisierte Arbeitsverhältnisse gewinnen immer mehr an Bedeutung. Diese lassen sich danach unterscheiden, ob hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs (Teilzeitbeschäftigung), der Sozialversi-

cherungspflicht oder der Beschäftigungsdauer (befristete Arbeitsverträge) Abweichungen vom normalen Arbeitsverhältnis bestehen.

- Im Handwerk kommen nicht-standardisierte Arbeitsverhältnisse weniger häufig vor als in der Gesamtwirtschaft. In diesem Wirtschaftsbereich sind nur knapp 25 % der Beschäftigten in solchen Arbeitsverhältnissen tätig. Dagegen beträgt diese Quote in der Gesamtwirtschaft 28,5 %. Dies liegt vor allem daran, dass Teilzeitstellen und befristete Arbeitsverhältnisse im Handwerk weniger verbreitet sind. Dafür weisen Mini- und Midi-Jobs insgesamt eine größere Bedeutung auf. Würde man die handwerklichen Großbetriebe mit mehr als 100 Beschäftigten nicht berücksichtigen, wäre der Unterschied zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft noch größer.
- Die **Teilzeitarbeitsquote** ist im Handwerk mit 20,3 % aller Beschäftigten nicht nur deshalb geringer, weil Teilzeitarbeit eher in Groß- als in Kleinbetrieben stattfindet. Auch bei gleicher Betriebsgröße gibt es im Handwerk weniger Teilzeitkräfte als in der Gesamtwirtschaft. Eine Ausnahme stellen die handwerklichen Großbetriebe dar, die sich bis zu 50 % auf Teilzeitkräfte stützen. Ein Grund für dieses Ergebnis liegt darin, dass Teilzeitarbeit vor allem im Dienstleistungssektor stattfindet, in dem das Handwerk unterrepräsentiert ist. Teilzeitkräfte werden im Handwerk vor allem in den Bereichen eingesetzt, in denen wöchentlich nur wenig Stunden anfallen (z.B. Putzhilfen, Lohnbuchhaltung).
- Würde man von den Teilzeitkräften die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (sog. Mini- und Midi-Jobs) abziehen, wäre der Unterschied vom Handwerk zur Gesamtwirtschaft noch größer (3,1 % gegenüber 10 %). Denn **Mini- und Midi-Jobs** sind im Handwerk vergleichsweise häufig verbreitet (13,5 % und 5,7 % im Handwerk, dagegen nur 10 % und 3,3 % in der Gesamtwirtschaft). Außer von den handwerklichen Großbetrieben werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vor allem von Kleinstbetrieben genutzt.
- Im Handwerk sind **befristete Arbeitsverhältnisse** weniger verbreitet als in der Gesamtwirtschaft. Bislang nutzen lediglich 7 % der Betriebe dieses Instrument, wobei 2,6 % aller Beschäftigten dieses Wirtschaftsbereichs ein solches Arbeitsverhältnis haben. In der Gesamtwirtschaft liegen diese Anteile dagegen bei 13,4 bzw. 5,0 %. Lediglich im Großbetriebsbereich schließen Handwerksbetriebe befristete Arbeitsverhältnisse häufiger ab als der Durchschnitt aller Betriebe. Einiges deutet darauf hin, dass dieses Ergebnis von der sektoralen

Struktur des Handwerks beeinflusst ist, denn befristete Arbeitsverhältnisse finden sich vor allem im Dienstleistungssektor.

- Zu den Personengruppen, die keinen klassischen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb eingehen, gehören **Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter** und **Leiharbeitskräfte**. Von diesen beschäftigen Handwerksbetriebe am ehesten Aushilfen oder Praktikanten (15 % aller Betriebe), am seltensten freie Mitarbeiter (nur 1,3 % aller Betriebe). Die Bedeutung dieser Personengruppen ist im Handwerk jedoch geringer als in der Gesamtwirtschaft. Anders sieht es mit den Leiharbeitskräften aus, die im Handwerk von 4,5 % der Betriebe, in der Gesamtwirtschaft jedoch lediglich von 3,3 % beschäftigt werden.
- Wenn Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, handelt es sich im Handwerk primär um Facharbeiter (zu 70 %), deren Beschäftigungsdauer in drei Viertel der Fälle weniger als sechs Wochen beträgt. In der Gesamtwirtschaft kommen dagegen häufiger un- und angelernte Arbeiter zum Einsatz, wobei deren Einsatzdauer länger ist. Insgesamt ist der Leiharbeiteranteil an allen Beschäftigten mit 0,7 % (das gilt sowohl für das Handwerk als auch für die Gesamtwirtschaft) sehr gering.

Kap. 4: Personalfluktuat

- Im Handwerk haben knapp 20 % der Betriebe im ersten Halbjahr 2003 Arbeitskräfte **eingestellt**. Dieser Anteil ist geringer als in der Gesamtwirtschaft (23,6 % der Betriebe). Dieses Ergebnis geht vor allem auf den Betriebsgrößeneffekt zurück, d.h. in größeren Betrieben kommen Einstellungen erwartungsgemäß häufiger vor als in kleineren. Von den Betrieben ohne Personaleinstellungen hatten knapp 95 % keinen Personalbedarf. Dies deutet darauf hin, dass Einstellungswünsche meist befriedigt werden konnten. Hier unterscheidet sich das Handwerk nicht von der Gesamtwirtschaft.
- Der Anteil der neu eingestellten Personen an allen Beschäftigten lag im Handwerk im ersten Halbjahr 2003 höher als in der Gesamtwirtschaft. Dies dürfte aber weniger auf eine expansive Beschäftigtenpolitik als auf saisonale Einflüsse in der ersten Jahreshälfte (Ende der Winterpause im Baugewerbe) zurückzuführen sein.
- **Frauen** werden im Handwerk seltener eingestellt als in der Gesamtwirtschaft (31,2 % gegenüber 43,4 %). Dies gilt für sämtliche Betriebsgrößeklassen mit Ausnahme der handwerklichen Großbetriebe,

deren Personalpolitik sich weitgehend auf Frauen stützt. Der Frauenanteil an den Einstellungen entspricht insgesamt zwar in etwa dem Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft, die handwerklichen Großbetriebe stellen aber überproportional viele Frauen ein. Bei der Mehrzahl der Handwerksbetriebe ist es umgekehrt.

- Im Handwerk insgesamt werden im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überproportional viele **Facharbeitskräfte** neu rekrutiert (47,9 % aller Einstellungen gegenüber 23,6 %). In der Gesamtwirtschaft überwiegt dagegen die Einstellung von un- bzw. angelernten Arbeitskräften. Ähnlich ist die Personalpolitik bei den handwerklichen Großbetrieben.
- Nur 13,8 % der neu eingestellten Arbeitskräfte im Handwerk wurden über die **Bundesagentur für Arbeit** vermittelt. In der Gesamtwirtschaft lag dieser Anteil mit 17,6 % nicht unbeträchtlich höher. Dies dürfte teilweise mit der geringeren Inanspruchnahme arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen durch das Handwerk zusammenhängen.
- Seit der Erleichterung von **befristeten Arbeitsverträgen** machen die Betriebe zunehmend von dieser Möglichkeit Gebrauch. Dies gilt insbesondere für die kleineren Handwerksbetriebe, wenn auch die Quote bei den größeren Betrieben noch immer erheblich höher liegt. Insgesamt wird jedoch eine zeitliche Befristung bei Neueinstellungen im Handwerk bislang weniger genutzt als in der Gesamtwirtschaft (23,8 % aller neu eingestellten Arbeitskräfte im Handwerk, aber 38,3 % aller neu eingestellten Arbeitskräfte in der Gesamtwirtschaft).
- Etwa 22 % der Handwerksbetriebe wiesen im ersten Halbjahr 2003 **Personalabgänge** auf. Diese Quote war geringer als in der Gesamtwirtschaft. Dafür war der Anteil der Personalabgänge an allen Beschäftigten im Handwerk mit 6,3 % höher als in der Gesamtwirtschaft (5,2 %). Dies hängt vor allem damit zusammen, dass aus den handwerklichen Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten vergleichsweise viele Mitarbeiter ausgeschieden sind.
- Relativ große Unterschiede gibt es bei den **Gründen für die Personalabgänge**. Während im Handwerk die Kündigung seitens des Betriebes (40,8 % aller Abgänge) gegenüber einer Arbeitnehmerkündigung (30,7 %) überwiegt, werden in der Gesamtwirtschaft fast genauso häufig Kündigungen durch den Betrieb wie durch den Arbeitnehmer ausgesprochen. Gesamtwirtschaftlich hat auch das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages erhebliche Bedeutung. Personalab-

gänge infolge des Eintretens in den Ruhestand sind im Handwerk wegen der jüngeren Belegschaft weniger häufig. Wenn dies dennoch der Fall ist, wird die Rente eher durch ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb als durch Erreichen der regulären Altersgrenze angetreten.

- Stellt man die Personaleinstellungen den –abgängen im ersten Halbjahr 2003 gegenüber, ergibt sich für das Handwerk mit einem Nettowachstums von 0,1 % ein leicht besseres Ergebnis als für die Gesamtwirtschaft (-0,4 %). Dieses Ergebnis dürfte allerdings auf saisonale Einflüsse (Baugewerbe) und auf methodische Unterschiede zur amtlichen Statistik und nicht auf eine bessere Konjunkturlage im Handwerk zurückzuführen sein. Personalzuwächse sind vor allem bei größeren Handwerksbetrieben zu verzeichnen. Diese weisen allerdings auch eine hohe **Fluktuation** auf. Die These, dass im Handwerk die Personalfuktuation geringer als in der Gesamtwirtschaft ist, kann nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels nicht bestätigt werden.
- In den oberen Beschäftigtengrößenklassen ist auch die Fluktuation der beschäftigten Frauen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überdurchschnittlich; in den Handwerksbetrieben bis 50 Beschäftigten scheinen Frauenarbeitsplätze dagegen vergleichsweise stabil zu sein.

Kap. 5: Überstunden und Kurzarbeit

- Der Anteil der Betriebe, in denen im Jahr 2002 Überstunden geleistet wurde, ist im Handwerk geringer als in der Gesamtwirtschaft (39,6 % zu 43,6 %), wobei dieser Anteil mit steigender Betriebsgröße wächst. Dieser Unterschied ist allein darauf zurückzuführen, dass in größeren Betrieben häufiger Überstunden anfallen als in kleineren. Im Handwerk erfolgt die Vergütung der Überstunden zu 60 % über Freizeitausgleich. Die Auszahlung und eine unentgeltliche Leistung von Überstunden spielen demgegenüber eine geringere Rolle. Wenn jedoch Überstunden ausbezahlt werden, betrifft dies einen relativ großen Teil der Belegschaft.
- Im ersten Halbjahr 2003 haben im Vergleich zur Gesamtwirtschaft mehr Handwerksbetriebe Kurzarbeit geleistet. Dies hängt sicherlich mit saisonalen Einflüssen, denen das handwerksstarke Baugewerbe in dieser Jahreszeit ausgesetzt ist, zusammen. Zu unterscheiden ist zwischen kleinen und größeren Handwerksbetrieben. Während in den kleineren Einheiten bis etwa 50 Beschäftigte die Kurzarbeit eine rela-

tiv große Rolle spielt, kommt sie bei den größeren Betrieben praktisch nicht vor.

Kap. 6: Öffentliche Förderung von Personalkosten

- Im Jahr 2002 haben 9 % aller Handwerksbetriebe öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten erhalten. Der Teil der Beschäftigten, der davon profitiert, ist im Handwerk geringer als in der Gesamtwirtschaft. Dieses dürfte im Wesentlichen damit zusammenhängen, dass einige dieser Zuschussmöglichkeiten nur für öffentlich-rechtliche Träger konzipiert worden sind. Von den einzelnen Förderinstrumenten hat der Eingliederungszuschuss sowohl für das Handwerk als auch für die Gesamtwirtschaft die größte Bedeutung. Ein gewisser Teil der Betriebe erhält auch Mittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung und aus dem Jugendsofortprogramm.

7.2 Schlussfolgerungen

Die Untersuchung brachte eine Vielzahl von neuen Erkenntnissen zur Personalpolitik und Beschäftigungssituation im Handwerk. Die folgenden Ausführungen dienen dazu, diese Ergebnisse¹ im Hinblick auf zwei Fragestellungen zu verdichten:

- Lassen sich gravierende Unterschiede zwischen den Betrieben innerhalb des Handwerks feststellen?
- Wo bestehen Unterschiede des Handwerks gegenüber der Gesamtwirtschaft?

Aus den Ausführungen geht hervor, dass **innerhalb des Handwerks** zwischen den einzelnen Größenklassen erhebliche Abweichungen zu beobachten sind, die weit über normale Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben hinausgehen. Insbesondere die Resultate der handwerklichen Großbetriebe (mit mehr als 100 Beschäftigten) weichen in einigen Fällen sehr stark von dem Rest der Betriebe ab. Dies soll anhand einiger Beispiele gezeigt werden. Die handwerklichen Großbetriebe

- stützen sich überwiegend auf un- bzw. angelernte Arbeitskräfte, die Mehrzahl der Handwerksbetriebe dagegen auf Facharbeiter,

¹ Hierbei werden nur die reinen Handwerksbetriebe und die Gesamtwirtschaft betrachtet. Die Struktur der Mischbetriebe erscheint zu heterogen, um Schlussfolgerungen ziehen zu können.

- haben verhältnismäßig viele Frauen beschäftigt,
- bieten relativ viele Arbeitsstellen auf Teilzeitbasis an; der Anteil der Mini- und Midi-Jobs ist sehr viel höher als bei den übrigen Handwerksbetrieben,
- befristen vergleichsweise häufig die Arbeitsverhältnisse, insbesondere bei Frauen,
- weisen eine hohe Fluktuation der Beschäftigten auf; dies gilt wiederum insbesondere für Frauen,
- lassen nur sehr selten kurzarbeiten.

Zusammenfassend bieten diese Großbetriebe des Handwerks häufig wenig qualifizierte Arbeitsplätze an, die meist auf Teilzeitbasis, insbesondere von Frauen besetzt werden, und bei denen die Fluktuation relativ hoch ist. Zu beachten ist, dass diese Gruppe mit 0,3 % nur einen äußerst kleinen Teil der Handwerksbetriebe umfasst. Immerhin sind jedoch hier fast 10 % aller im Handwerk tätigen Personen beschäftigt und 10 % des gesamten Handwerksumsatzes wird von diesen handwerklichen Großbetrieben erwirtschaftet. Die Betriebe kommen relativ häufig aus dem Dienstleistungsgewerbe. Zu vermuten ist, dass es sich in vielen Fällen um Gebäudereiniger handelt.

Insgesamt wird das Handwerk jedoch überwiegend von Betrieben geprägt, die zu 80 % weniger als 10 Beschäftigte aufweisen. Diese Betriebe weisen bei vielen der in dieser Untersuchung erfassten Merkmale erhebliche **Unterschiede zum Durchschnitt aller Betriebe unserer Wirtschaft** auf. Diese Unterschiede lassen sich danach aufteilen, ob sie auf einen reinen Betriebsgrößeneffekt beruhen oder nicht. Mit anderen Worten: Lassen sich spezielle Erscheinungsformen im Handwerk nur darauf zurückführen, dass die Handwerksbetriebe kleiner sind als der Durchschnitt aller Betriebe unserer Volkswirtschaft (Betriebsgrößeneffekt) oder sind hierfür andere Gründe maßgebend? Diese Gründe können typische Wesensmerkmale eines Handwerksbetriebes sein; sie können aber auch auf einer anderen sektoralen Struktur fußen.

Im Folgenden werden einige dieser Unterschiede zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft, die im Rahmen dieser Untersuchung ermittelt worden sind, aufgelistet. Begonnen wird mit den Differenzen, die auf einen reinen **Betriebsgrößeneffekt** zurückgeführt werden können. Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben, und damit zwischen

Handwerk und Gesamtwirtschaft, bestehen unter anderem deshalb, weil Kleinbetriebe

- häufiger Kündigungen selbst aussprechen,
- seltener Überstunden anbieten,
- weniger häufig Arbeitskräfte einstellen oder entlassen.

Zusätzlich zeigen sich einige Unterschiede zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft, die **nicht** auf einen **Betriebsgrößeneffekt** beruhen. Handwerksbetriebe

- weisen einen höheren Facharbeiter- und Auszubildendenanteil auf,
- haben einen geringeren Angestellten- und Akademikeranteil,
- beschäftigen vergleichsweise wenig Frauen,
- bieten weniger Teilzeitstellen an,
- schließen seltener befristete Arbeitsverträge ab,
- nutzen bei der Einstellung von Mitarbeitern seltener die Vermittlungstätigkeit der Bundesagentur für Arbeit,
- weisen eine geringere Fluktuation bei den beschäftigten Frauen auf (Ausnahme Großbetriebe),
- erhalten seltener öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten.

Leider konnte im Rahmen dieses Projektes nicht untersucht werden, worauf diese Unterschiede im Einzelnen zurückzuführen sind. In einigen Fällen ist sicher die sektorale Struktur des Handwerks, die durch einen Schwerpunkt im Baugewerbe gekennzeichnet ist, verantwortlich. Zu erwähnen ist an dieser Stelle die relativ hohe Einstellungsquote im ersten Halbjahr 2003. Ein weiteres Beispiel betrifft den geringen Anteil an Angestellten im Handwerk, der sicher auch mit der unterdurchschnittlichen Präsenz des Handwerks im Dienstleistungssektor zusammenhängt. Andere Merkmale, wie die vergleichsweise große Bedeutung von Facharbeitern im Handwerk, können dagegen mit typischen Eigenheiten der handwerklichen Produktionsweise in Zusammenhang gebracht werden. Zukünftigen Untersuchungen muss es vorbehalten bleiben, derartige Zusammenhänge intensiver zu durchleuchten. Diese Studie kann dazu als ein erster Beitrag dienen.

Anhang

A1 Methodische Grundlegungen: Verwendbarkeit des IAB-Betriebspanels

A1.1 Beschreibung des IAB-Betriebspanels

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1993 jährlich eine Befragung bei Arbeitgebern durch. Ziel dieser Befragung ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigtenentwicklung und deren Bestimmungsgrößen zu erhalten.¹ Befragt werden jeweils per 30.06. dieselben Betriebe. Das Panel startete 1993 im früheren Bundesgebiet und wurde 1996 auf die neuen Bundesländer ausgeweitet.

Die Befragung erstreckt sich über alle Branchen und Betriebsgrößen, wobei die Ziehung der Stichprobe auf Grundlage einer Betriebsdatei erfolgt, die aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit generiert wurde. Diese Datei enthält insgesamt 3,15 Mio. Betriebe. Dies sind alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Identifizierung geschieht über eine Betriebsnummer, die auch Hinweise über die Branche, Betriebsgröße und regionale Zuordnung gibt. Die Erhebungseinheit ist der Betrieb, nicht das Unternehmen als wirtschaftlich-rechtliche Institution. Unter einem Betrieb wird im Sinne der amtlichen Statistik eine "örtliche Einheit" verstanden, in der die Tätigkeit eines Unternehmens tatsächlich durchgeführt wird.² Die Stichprobe erfolgt per Zufallsverfahren, wobei die 223 Wirtschaftszweiggruppen zu 20 Branchen und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst werden.

Die Befragung wird in Form von Interviews bei den Betrieben von TNS Infratest Sozialforschung, München, durchgeführt. Durch diese "Face-to-Face"-Interviews kann die Antwortverweigerung bei einzelnen Fragen stark reduziert werden.

Um auch Neugründungen abzubilden, werden dem Panel jedes Jahr Betriebe hinzugefügt, die zum ersten Mal einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemeldet haben. Zusätzlich wird in regelmäßigen Ab-

¹ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004a), S. 8.

² Vgl. Bellmann, L. u.a. (2002), S. 15.

ständen eine Ergänzungsstichprobe gezogen, um die Folgen der Panelmortalität auszugleichen.

Die Ergebnisse des Panels werden gewichtet und hochgerechnet. Dies geschieht auf Grundlage einer Matrix aus Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen, die auch zur Ziehung der Stichprobe verwendet wird. Ebenfalls wird als regionales Kriterium die Unterscheidung zwischen Ost- und Westdeutschland herangezogen. Die Ausgangswerte für das Hochrechnungsverfahren ergeben sich aus der umgekehrten Auswahlwahrscheinlichkeit der Betriebe in den einzelnen Schichtungszellen. Anschließend werden die Hochrechnungsfaktoren durch iterative Anpassung noch verfeinert.³ In der Längsschnittanalyse werden ebenfalls Hochrechnungsfaktoren bestimmt. Dabei wird der Antwortausfall zwischen den Wellen des Panels berücksichtigt. Fehlende Angaben werden durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe (Branche x Betriebsgröße) geschätzt.⁴

In den ersten Jahren erstreckte sich die Befragung nur auf wenige westdeutsche Bundesländer, wobei die Fallzahlen bei ca. 4.000 Betrieben lagen. Durch Integration der neuen Bundesländer ab 1996 stiegen die Fallzahlen auf knapp 10.000. Im Jahr 2000 wurde das Betriebspanel in Westdeutschland aufgestockt, so dass derzeit jährlich etwa 16.000 Betriebe befragt werden.

Ab 1999 wurde in den Fragebogen erstmals eine Frage integriert, in der die Betriebe danach gefragt wurden, ob sie Mitglied der **Handwerkskammer** (HWK), der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder einer anderen Kammer seien; hierbei waren Mehrfachnennungen möglich. Diejenigen Betriebe, die sowohl HWK als auch IHK angekreuzt haben, also in beiden Kammern Mitglied sind, nennt man üblicherweise Mischbetriebe. Deren Anzahl ist relativ hoch, Auf die Probleme, die mit dieser Gruppe verbunden sind, wird in Abschnitt A1.3 näher eingegangen.

Über die Frage nach der Kammermitgliedschaft ist eine Differenzierung der Ergebnisse nach der Handwerkseigenschaft möglich. Im Jahr 1999 wurden innerhalb des IAB-Betriebspanels ca. 2.500 Handwerksbetriebe befragt; ab dem Jahr 2000 erhöhte sich die Zahl durch die Aufstockung des Befragungskreises auf fast 4.000. Damit gehören ca. 25% der befragten Betriebe einer Handwerkskammer an (vgl. Tafel A1.1).

³ Vgl. ebenda, S. 15.

⁴ Vgl. Bellmann, L. u.a. (2004a), S. 10.

Beim IAB-Betriebspanel wurde eine Schalterstelle eingerichtet. Diese dient dazu, externen Forschern einen Zugang zu den Mikrodaten des Samples zu verschaffen, ohne dass gegen die Datenschutzregeln verstoßen wird.⁵ Über diese Möglichkeit konnten die Daten des IAB-Betriebspanels, die das Handwerk betreffen, durch das Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen ausgewertet werden.

	Insgesamt	dar. Handwerk	Anteil Handwerk
1993 ¹⁾	4.265	²⁾	
1994 ¹⁾	4.138	²⁾	
1995 ¹⁾	4.096	²⁾	
1996	8.342	²⁾	
1997	8.850	²⁾	
1998	9.194	²⁾	
1999	9.762	2.458	25,2%
2000	13.931	3.596	25,8%
2001	15.537	3.736	24,0%
2002	15.408	3.668	23,8%
2003	15.857	3.992	25,2%

SfH Göttingen

1) nur früheres Bundesgebiet

2) nicht erfasst

Quelle: IAB-Betriebspanel, Datenfernverarbeitung, unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

A1.2 Prüfung der Qualität der Handwerksdaten

Grundsätzlich stellt das IAB-Betriebspanel für das Handwerk eine gute Möglichkeit dar, um zusätzliche Informationen über diesen Wirtschaftsbereich – dabei insbesondere über arbeitsmarktpolitische Aspekte – zu erhalten. Dies ist gerade vor dem Hintergrund wichtig, dass die Abbildung des Handwerks in der amtlichen Statistik immer mehr reduziert

⁵ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2001), S. 5.

wird und daher von dieser Seite nur begrenzt Daten für diesen Wirtschaftsbereich zur Verfügung gestellt werden.⁶

Auch von Seiten der Handwerksorganisationen gibt es auf Bundesebene Befragungen. Zu erwähnen sind hier die Sonderumfragen im Rahmen der halbjährlichen Konjunkturerhebungen. An diesen Befragungen beteiligen sich zwar meist erheblich mehr Handwerksbetriebe als am IAB-Betriebspanel (wenn auch nicht flächendeckend aus allen Handwerkskammern), jedoch bietet das IAB-Betriebspanel im Vergleich dazu einige Vorteile:

1. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels werden im Gegensatz zu den Umfragen der Handwerksorganisationen gewichtet und auf absolute Werte hochgerechnet.⁷
2. Das IAB-Betriebspanel bietet die Möglichkeit, über einen Vergleich mit den Ergebnissen für die Gesamtwirtschaft Strukturanteile und Besonderheiten des Handwerks zu ermitteln.
3. Der Fragebogenkatalog des IAB-Betriebspanels ist sehr viel umfangreicher als der derjenige fast aller Befragungen von Seiten der Handwerksorganisationen.

Demgegenüber weist das IAB-Betriebspanel jedoch einige Nachteile auch:

- Das IAB-Betriebspanel basiert lediglich auf den Antworten von ca. 3.500 Handwerksbetrieben. Damit sind von vorn herein einer tiefergehenden Differenzierung der Ergebnisse, sei es nach regionalen oder fachlichen Gesichtspunkten, Grenzen gesetzt.
- Das Hochrechnungsverfahren ist nicht an der Handwerkseigenschaft orientiert, sondern erfolgt nach anderen Gesichtspunkten (Betriebsgröße, Branche, siehe Abschnitt A1.1).
- Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels stehen der Allgemeinheit in der Regel erst eineinhalb Jahre nach der Erhebung zur Verfügung.⁸ Die Aktualität der Daten ist damit eingeschränkt.

⁶ Vgl. Müller, K. (2003), S. 30ff.

⁷ Das Gewichtungsverfahren bringt allerdings Ergebnisse, die leicht voneinander abweichen, je nachdem wie groß die Antwortverweigerung bei einzelnen Fragen ausfällt. Dies ist bei der Frage nach dem Umsatz am stärksten der Fall.

⁸ Diese Untersuchung bezieht sich auf die Ergebnisse des Jahres 2003 (Stand 30.6.). Die Daten des Jahres 2004 standen zum Zeitpunkt der Arbeit noch nicht zur Verfügung.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden geprüft, wie gut das Betriebspanel in der Lage ist, die reale Größenordnung des Handwerks richtig abzubilden.

Für diese Prüfung bedarf es eines **Referenzwertes**. Hier bieten sich grundlegende volkswirtschaftliche Größen, wie bspw. die Zahl der Betriebe oder der Beschäftigten bzw. der Umsatz im Handwerk an. Dies sind die einzigen Größen, für die – wenn auch nicht immer in befriedigender Qualität – bundesweit repräsentative Daten für diesen Wirtschaftsbereich vorliegen.

Die Zahl der **Handwerksbetriebe** lässt sich auf Grund der Eintragungen in die Handwerksrollen der einzelnen Handwerkskammern relativ gut ermitteln. Alle Handwerksbetriebe – und dies gilt sowohl für die zulassungspflichtigen und die zulassungsfreien Handwerke als auch für das handwerksähnliche Gewerbe – sind verpflichtet, sich in das entsprechende Verzeichnis bei der Handwerkskammer eintragen zu lassen. Durch Addition der einzelnen Handwerkskammerergebnisse ermittelt der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) ein bundesweites Gesamtergebnis.

In Tafel A1.2 sind diese Werte für die Jahre seit 1999⁹ abgebildet, wobei hier zwischen dem ehemaligen Vollhandwerk (seit 01.01.2004 zulassungspflichtiges und zulassungsfreies Handwerk) und dem handwerksähnlichen Gewerbe unterschieden wird. Die handwerklichen Nebenbetriebe wurden nicht berücksichtigt, da es sich hierbei um nicht-selbstständige Betriebsteile von Unternehmen handelt, so z.B. die Fleischereiabteilung in einem Warenhaus, deren Beschäftigte und Umsätze kaum ermittelbar sind.¹⁰ In der Handwerksberichterstattung werden sie daher nicht berücksichtigt. Ob die handwerklichen Nebenbetriebe in den Handwerksdaten des IAB-Betriebspanel enthalten sind, ist unklar. Letztlich hängt dies davon ab, ob bspw. ein Kaufhaus, das in seiner Lebensmittelabteilung eine Fleischerei als handwerklichen Nebenbetrieb einge-

⁹ 1999 wurde im IAB-Betriebspanel zum ersten Mal die Frage nach der Handwerkskammerzugehörigkeit gestellt.

¹⁰ Die Zahl der handwerklichen Nebenbetriebe lag nach dem Ergebnis der Handwerkszählung von 1995 bei etwa 30.500 (vgl. Statistisches Bundesamt, 1996, S. 218). Nach Aussagen des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks deutet vieles darauf hin, dass die Zahl der Nebenbetriebe seitdem etwa gleich geblieben ist. Eine genaue Statistik existiert nicht.

tragen hat, im Fragebogen ankreuzt, dass das Kaufhaus auch Mitglied der Handwerkskammer ist. Dies dürfte in der Regel der Fall sein.¹¹

Tafel A1.2: Betriebszahlen im Handwerk							
		1999 ⁸⁾	2000	2001	2002	2003	2004 ⁴⁾
ZDH ³⁾	Vollhandwerk	685.456	682.151	673.674	668.877	663.126	677.967
	handwerksähnl. Gewerbe	170.823	176.126	177.022	176.270	178.582	184.731
	abzügl. handwerkliche Nebenbetriebe	30.535	30.535	30.535	30.535	30.535	30.535
	Handwerk GESAMT ⁹⁾	825.744	827.742	820.161	814.612	811.173	832.163
RWI ²⁾	Vollhandwerk	581.300	579.100	572.400	566.500	560.800	
	handwerksähnl. Gewerbe ⁵⁾	132.496	136.609	137.304	136.721	138.514	
	Handwerk GESAMT ⁹⁾	713.796	715.709	709.704	703.221	699.314	
IAB-Betriebspanel ¹⁾	Ergebnis gewichtete Stichprobe	552.386	615.783	591.821	575.650	561.845	
	Neugründer 1.7. d.Vj. - 30.6. d.J. ⁷⁾	68.587	62.219	57.194	54.095	59.874	
	Betriebe ohne sozial- vers.pflichtig Beschäftigte ⁶⁾	168.146	183.588	175.739	170.521	168.348	
	abzügl. Betriebe mit hand- werklichen(m) Neben- betrieb(en) ¹⁰⁾	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	
	Handwerk GESAMT ⁹⁾	764.119	836.590	799.754	775.266	765.067	
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)							
ZDH			0,2%	-0,9%	-0,7%	-0,4%	2,6%
IAB-Betriebspanel	Hdw. GESAMT		9,5%	-4,4%	-3,1%	-1,3%	

SfH Göttingen

1) per 30.6.

2) per 31.12.

3) Handwerksrolleneintragen, bis 2001 per 31.12., ab 2002 per 30.6.

4) 2004 Vollhandwerk = A + B1

5) Ermittlung Zählung handwerksähnliches Gewerbe multipliziert mit jährlichen Veränderungsraten

6) Ein-Personen-Unternehmen berechnet aufgrund Ergebnisse HZ bzw. Zählung im handwerksähn. Gewerbe (21,3%)

7) Zugänge des Jahres multipliziert mit 0,7 (Vollhandwerk) bzw. 0,8 (handwerksähnliches Gewerbe)

8) IAB-Daten für 1999 wegen geringerer Stichprobe nur sehr begrenzt aussagefähig

9) ohne handwerkliche Nebenbetriebe

10) Da ein Hauptbetrieb mehrere handwerkliche Nebenbetriebe haben kann, ist diese Zahl geringer als die Zahl der Nebenbetriebe lt. Handwerksrolle bzw. -zählung.

Die Ergebnisse sind – soweit wie möglich – jeweils zum 30.06. eines Jahres aufgelistet, um einen möglichst genauen Vergleich mit dem IAB-

¹¹ Dies wird daraus deutlich, dass bei einer sektoralen Auswertung auch in eigentlich handwerksfernen Sektoren vereinzelte Handwerksbetriebe enthalten sind, bspw. bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter, die Schneiderei eines Theaters, die als handwerklicher Nebenbetrieb in die Handwerksrolle eingetragen ist.

Betriebspanel, das ebenfalls auf diesem Stichtag beruht, zu gewährleisten.¹²

Als zweite Datenquelle wird die Handwerksstatistik des Rheinisch-Westfälischen Institutes für Wirtschaftsforschung (RWI) herangezogen. Hier liegen die Ergebnisse erheblich niedriger als beim ZDH. Der Grund hierfür liegt darin, dass das RWI als Basis die Ergebnisse der Handwerkszählung 1995 wählt und diese mit den Veränderungsdaten der ZDH-Statistik fortschreibt.¹³ Die Differenz zwischen dem ZDH- und dem RWI-Ergebnis resultiert daher im Wesentlichen aus den Unterschieden zwischen den Ergebnissen der amtlichen Zählungen (Handwerkszählung und Zählung im handwerksähnlichen Gewerbe) und der Handwerksrollenstatistik.

Für diese Unterschiede sind mehrere Faktoren verantwortlich. So handelt es sich bspw. bei der Handwerkszählung um eine Unternehmens- und nicht um eine Betriebsstatistik, d.h. Zweigniederlassungen von Handwerksbetrieben, die außerhalb des Handwerkskammerbezirkes ihren Sitz haben, werden in der Betriebsstatistik des ZDH mehrfach, in der Handwerkszählung jedoch nur einmal erfasst. Daraus folgt, dass die handwerklichen Betriebszahlen des RWI auf jeden Fall unter denen des IAB-Betriebspanels liegen müssen, da hier – wie es schon der Name ausdrückt – auch von einem Betriebs- und nicht von einem Unternehmenskonzept ausgegangen wird.

In der ZDH-Statistik werden auch Betriebe abgebildet,¹⁴ jedoch sind in den Handwerksrollen – wie Stichproben gezeigt haben – auch Betriebe

¹² Teilweise beziehen sich die Ergebnisse auch auf das Jahr 2002 (Umsatzwerte, öffentliche Förderung) oder auf das 1. Halbjahr 2003 (Personalzu- und -abgänge, Leiharbeit, Kurzarbeit).

¹³ Beim handwerksähnlichen Gewerbe wurde auf Grund der Ergebnisse der Zählung im handwerksähnlichen Gewerbe 1996 vom SfH Göttingen ein identisches Verfahren angewendet und diese Resultate zu dem RWI-Ergebnis für das Vollhandwerk addiert.

¹⁴ Das Betriebskonzept der Handwerksrollenstatistik unterscheidet sich allerdings geringfügig vom Betriebskonzept der Bundesagentur für Arbeit (BA), dem das IAB-Betriebspanel zu Grunde liegt. Als Betrieb wird dabei jeweils die örtliche Einheit verstanden, in der die Tätigkeit eines Unternehmens, d.h. die Produktion von Gütern und Dienstleistungen, tatsächlich durchgeführt wird. Die BA erfasst jeden Betrieb gesondert, sofern er nicht zur selben Gemeinde wie der Hauptbetrieb gehört. In der Handwerksrolle werden Betriebe dann mehrfach gezählt, wenn sie in verschiedenen Handwerkskammerbezirken ansässig sind oder eine eigene Rechtsform bzw. einen anderen Eintragungsgrund als der Hauptbetrieb aufweisen. Insgesamt ist die Betriebsabgrenzung der BA etwas enger als die der Handwerksrollenstatistik, d.h. die Betriebszahlen der BA sind etwas höher.

enthalten, die ökonomisch nicht mehr oder noch nicht aktiv sind.¹⁵ Daher ist dieser Wert etwas überhöht, wobei ein Wert für die Größenordnung der Abweichung nicht angegeben werden kann.

Vergleicht man nun die Ergebnisse der ZDH- und der RWI-Statistik mit denen des IAB-Betriebspanels, so liegen die Ergebnisse der gewichteten Stichprobe des Panels mit 561.845 (zum 30.6.2003) erheblich niedriger. Für einen aussagefähigen Vergleich muss jedoch vorab berücksichtigt werden, dass im IAB-Betriebspanel zwei wichtige Gruppen von Betrieben nicht enthalten sind:

a) *Neugründer des letzten Jahres*

Da das IAB-Betriebspanel zum 30.06. eines Jahres auf einer Zufallsstichprobe der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit zum 30.06. des Vorjahres beruht, fallen die Neugründer vom 01.07. des Vorjahres bis zum 30.06. des Befragungsjahres¹⁶ aus der Betrachtung heraus. Wie groß deren Zahl ist, lässt sich nur ungefähr feststellen, da in den Handwerksrollen nur Zugänge, nicht jedoch Neugründungen erfasst werden. Deren Größenordnung lässt sich durch anteilmäßige Befragungen und Sonderauswertungen der Rolle nur annäherungsweise ermitteln. Danach kann man davon ausgehen, dass von allen Zugängen im Vollhandwerk etwa 70 % Neugründungen sind. Im handwerksähnlichen Gewerbe liegt dieser Prozentsatz mit 80 % etwas höher. Mit diesen Prozentanteilen müssen die Zugänge in die Handwerkskammerverzeichnisse multipliziert werden, um die Zahl der Neugründungen zu erhalten.

b) *Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte*

Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Damit sind sowohl die meisten Ein-Personen-Betriebe als auch Ein-Personen-Betriebe mit mithelfenden Familienangehörigen und/oder nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht in der Stichprobe enthalten. Wie hoch der Anteil dieser Betriebe im Handwerk ist, lässt sich nicht genau ermitteln. Als Schätzwert kann jedoch die Zahl der Ein-Personen-Betriebe im Handwerk herangezogen werden. Deren Anteil machte bei der Handwerkszählung 1995 und der Zählung im

¹⁵ Weitere Gründe finden sich bei Müller, K. u. Mecke, I. (1997), S. 382f.

¹⁶ Soweit sie bis zum 30.06. des Befragungsjahres noch existieren.

handwerksähnlichen Gewerbe 1996 genau 21,3 % am gesamten Betriebsbestand im Handwerk aus. Leider liegen keine abgesicherten Informationen darüber vor, wie sich dieser Anteil seitdem verändert hat. Zu vermuten ist, dass er sich tendenziell erhöht hat, da in den letzten Jahren – bedingt durch die mangelnden Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und der gesonderten Förderung von Ich-AGs – im Handwerk häufig sehr kleine Gründungsvorhaben zu beobachten sind. Mangels Alternativen wird an dieser Stelle daher der oben erwähnte Anteil, der sich bei den amtlichen Zählungen Mitte der 90er Jahre ergeben hat, herangezogen. Danach ergibt sich für das Jahr 2003 eine Zahl von ca. 168.500 Betrieben ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Für das IAB-Betriebspanel lässt sich nach diesen Korrekturen für das Jahr 2003 ein Wert von ca. 790.000 Handwerksbetrieben ermitteln. Dieser Wert liegt zwischen den handwerklichen Betriebszahlen des ZDH in Höhe von ca. 811.000 und dem "RWI-Ergebnis" (ca. 700.000), das allerdings auf dem Unternehmenskonzept basiert. Damit dürfte das IAB-Betriebspanel – sofern die beiden Korrekturfaktoren (Neugründer und Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) berücksichtigt werden – die Realität relativ gut abbilden.

Da die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für mehrere Jahre vorliegen, lassen sich auch **Veränderungsraten** berechnen. Dabei wird zwar deutlich, dass die Richtung der Veränderung der handwerklichen Betriebszahlen, also Zunahme oder Abnahme, mit der Handwerksrollenstatistik übereinstimmt, die Ausschläge beim Betriebspanel jedoch erheblich größer ausfallen. Die Veränderung bei den Betriebszahlen beträgt bspw. für die Jahre 2000/01 minus 4,3 %, während über die Handwerksrollenstatistik nur minus 0,9 % ermittelt wurden.¹⁷ Daraus folgt, dass die mit Hilfe des IAB-Betriebspanels berechneten Veränderungsraten des Betriebspanels nur begrenzt aussagefähig sind.

Für **Beschäftigte** und **Umsatz** des Handwerks liegen keine jährlichen Daten vor, die auf einer Vollerhebung beruhen. Stattdessen kann man nur auf die Handwerksberichterstattung zurückgreifen, zu der vierteljährlich maximal 50.000 Handwerksbetriebe herangezogen werden.¹⁸ Allerdings werden hier vom Statistischen Bundesamt keine absoluten Er-

¹⁷ Die Veränderungsraten 1999/2000 des Betriebspanels werden hier nicht berücksichtigt, da die Zahl der befragten Betriebe im Panel 1999 relativ gering war und die Handwerksergebnisse daher nur wenig aussagefähig sind.

¹⁸ Vgl. Müller, K. (2003), S. 24f.

gebnisse, sondern lediglich Indexwerte und Veränderungsraten veröffentlicht.¹⁹ Um dennoch einen Anhaltspunkt für absolute Beschäftigten- und Umsatzzahlen im Handwerk zu bekommen, wird vom ZDH unter Zugrundelegung der Veränderungsdaten der Handwerksberichterstattung eine entsprechende Berechnung vorgenommen, wobei das handwerksähnliche Gewerbe, das nicht durch die Handwerksberichterstattung erfasst wird, hinzugeschätzt wird.²⁰ In Tafel A1.3 werden die Ergebnisse für Beschäftigte und Umsatz der ZDH- und RWI-Statistik mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels verglichen, wobei bei letzterem wiederum eine Zuschätzung der Beschäftigten- und Umsatzzahlen für die Ein-Personen-Unternehmen und die Neugründer des Vorjahres erfolgt.²¹

¹⁹ Bei deren Ergebnis ist allerdings zu berücksichtigen, dass in letzter Zeit Zweifel entstanden sind, ob bzw. wie weit die Ergebnisse der Handwerksberichterstattung noch die Realität im Handwerk widerspiegeln. Auf Grund einer bislang nicht veröffentlichten Testauswertung des Unternehmensregisters durch das Statistische Bundesamt gibt es Hinweise darauf, dass die Beschäftigten- und Umsatzwerte in der Handwerksberichterstattung zu niedrig liegen.

²⁰ Seit Beginn 2004 ist auch das zulassungsfreie Handwerk nicht mehr in die Handwerksberichterstattung einbezogen.

²¹ Bei der Schätzung wurde für die Neugründer von einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl von vier Personen pro Betrieb ausgegangen. Dieser Wert beruht auf empirischen Ergebnissen (z.B. Müller, K. 1997, S. 198). Hierzu kommt noch eine Person für die Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Bei den Umsätzen wird davon ausgegangen, dass der Umsatz pro Beschäftigten bei diesen Betriebsgruppen bei etwa 40.000 EUR pro Jahr liegt. Dieser Wert liegt erheblich unter dem handwerklichen Durchschnittswert. Dies ist zwar insofern begründbar, dass gerade die Ein-Personen-Betriebe meist geringere Umsätze tätigen, letztlich aber relativ willkürlich. Dieses Vorgehen ist jedoch insofern zu rechtfertigen, als eine Veränderung dieser Annahme auf das Gesamtergebnis nur geringfügige Auswirkungen hätte.

Tafel A1.3: Beschäftigte und Umsatz im Handwerk							
		1999 ⁸⁾	2000	2001	2002	2003	2004 ⁴⁾
Beschäftigte (in 1.000)							
ZDH ³⁾	Vollhandwerk	5.706	5.523	5.308	5.026	4.770	4.625
	plus handwerksähnl. Gewerbe	330	336	340	335	330	328
	abzügl. handwerkliche Nebenbetriebe	300	300	300	300	300	300
	Handwerk GESAMT ⁹⁾	5.736	5.559	5.348	5.061	4.800	4.653
RWI ²⁾	Vollhandwerk	5.125	4.958	4.763	4.512	4.247	
	handwerksähnl. Gewerbe ⁵⁾	330	336	340	335	330	
	Handwerk GESAMT ⁹⁾	5.455	5.294	5.103	4.847	4.577	
IAB-Betriebspanel ¹⁾	Ergebnis gewichtete Stichprobe	6.719	7.372	6.900	6.794	6.357	
	Neugründer 1.7. d.Vj. - 30.6. d.J. ⁷⁾	197	178	166	156	170	
	Betriebe ohne soz.-versich.-pflichtig Beschäftigte ⁶⁾	150	167	160	156	152	
	Handwerk GESAMT ⁹⁾	7.065	7.717	7.226	7.106	6.679	
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)							
ZDH			-3,1%	-3,8%	-5,4%	-5,2%	-3,1%
IAB-Betriebspanel	Handwerk GESAMT		9,2%	-6,4%	-1,7%	-6,0%	
Umsatz (in Mrd. EUR)							
ZDH ³⁾	Vollhandwerk	509,5	505,9	493,8	469,5	454,9	
	plus handwerksähnl. Gewerbe	14,8	15,1	14,9	14,5	13,9	
	minus handwerkliche Nebenbetriebe	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	
	Handwerk GESAMT ⁹⁾	500,3	497,0	484,7	460,0	444,8	0,0
RWI ²⁾	Vollhandwerk	401,7	398,5	388,9	369,8	350,3	
	handwerksähnl. Gewerbe ⁵⁾	14,8	15,1	14,9	14,5	13,9	
	Handwerk GESAMT ⁹⁾	416,5	413,6	403,8	384,3	364,2	
IAB-Betriebspanel ¹⁾	Ergebnis gewichtete Stichprobe	638	638	692	606		
	Neugründer 1.7. d.Vj. - 30.6. d.J. ⁷⁾	8	7	7	6		
	Betriebe ohne soz.-versich.-pflichtig Beschäftigte ⁶⁾	6	7	6	6		
	Handwerk GESAMT ⁹⁾	652	652	705	618		
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)							
ZDH			-0,7%	-2,5%	-5,1%	-3,3%	-100,0%
IAB-Betriebspanel	Handwerk GESAMT		0,0%	8,1%	-12,3%		

SfH Göttingen

1) per 30.6.

2) Quelle: RWI, 2005, Bd. III, S.11, per 31.12.

3) Ermittlung auf Grund der Ergebnisse der Handwerksberichterstattung, per 31.12., incl. MWSt.

4) 2004 Vollhandwerk = A + B1

5) Übernahme der ZDH-Schätzung

6) Ein Arbeitsplatz pro Ein-Personen-Unternehmen, berechnet aufgrund Ergebnisse HZ bzw. Zählung im handwerksähnl. Gewerbe (21,3%)

7) Neugründer = Zugänge des Jahres multipliziert mit 0,7 (Vollhandwerk) bzw. 0,8 (handwerksähnliches Gewerbe), Zahl der Arbeitsplätze zum 30.6. : 4 im Vollhandwerk und 1,5 im handwerksähnlichen Gewerbe

8) IAB-Daten für 1999 wegen geringerer Stichprobe nur sehr begrenzt aussagefähig

9) ohne handwerkliche Nebenbetriebe

Es zeigt sich, dass sowohl die Beschäftigten- als auch die Umsatzzahlen des IAB-Betriebspanels für das Handwerk (ergänzt um die Neugründer und die Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) die entsprechenden Werte in der ZDH- und insbesondere in der RWI-Statistik erheblich übersteigen. So lässt sich auf Grund des IAB-Betriebspanels bspw. für das Jahr 2003 eine handwerkliche Beschäftigtenzahl von 6,7 Mio. ermitteln – nach der ZDH-Statistik sind es nur 4,8 Mio. und nach der RWI-Statistik sogar weniger als 4,6 Mio. Ähnlich groß fallen die Unterschiede beim Umsatz aus. Dieser Vergleich zeigt, dass das IAB-Betriebspanel die absoluten Beschäftigten- und Umsatzzahlen des Handwerks nicht exakt abbildet, sondern viel zu hoch ausweist.

Für die Ermittlung der **Veränderungsraten** stehen leider nur drei Vergleichsjahre zur Verfügung.²² Die Veränderung bei den Beschäftigten wurde vom IAB-Betriebspanel für das Jahr 2003 relativ gut getroffen. Für die anderen beiden Jahre war der Unterschied größer, das Vorzeichen stimmte jedoch. Bei den Umsatzveränderungen ist jedoch der Unterschied erheblich. Während nach dem IAB-Betriebspanel im Jahr 2001 der Umsatz im Handwerk gestiegen ist, ist er nach der Handwerksberichterstattung bzw. den "ZDH-Werten" gesunken. Daraus lässt sich insgesamt der Schluss ziehen, dass durch das IAB-Betriebspanel die Veränderungsraten bei den Beschäftigten und Umsätzen nicht befriedigend abgebildet werden.

Wo können nun die **Gründe** für diese vergleichsweise hohen handwerklichen Beschäftigten- und Umsatzwerte des IAB-Betriebspanels liegen?²³ Im Folgenden wird genauer untersucht, ob die Existenz von Mischbetrieben für diesen Unterschied verantwortlich sein kann.

A1.3 Problem einer Zuordnung der Mischbetriebe

Als **Mischbetriebe** bezeichnet man diejenigen Betriebe, die sowohl Mitglied der Handwerks- als auch der Industrie- und Handelskammer (IHK) sind (sog. Doppelmitglieder). Die Existenz von Mischbetrieben kann auf verschiedene Gründe zurückgeführt werden. Ein Mischbetrieb kommt

²² Sofern man wiederum das Jahr 1999 für das IAB-Betriebspanel nicht heranzieht.

²³ An der Definition der Beschäftigten dürfte es nicht liegen, da die Handwerksberichterstattung und das IAB-Betriebspanel ähnlich abgegrenzt werden. In beiden Statistiken werden sowohl Betriebsinhaber als auch mithelfende Familienangehörige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte berücksichtigt. Hier liegt ein wichtiger Unterschied zu anderen Beschäftigtenstatistiken (z.B. IAB-Beschäftigtenstatistik), in der diese Beschäftigtengruppen nicht enthalten sind.

bspw. dann vor, wenn ein Handwerksbetrieb expandiert und eine Größenordnung erreicht, die üblicherweise für das Handwerk aus dem Rahmen fällt,²⁴ und sich zusätzlich in der IHK organisiert. Im deutschen Handwerksrecht gibt es in diesen Fällen im Gegensatz zum französischen Gewerberecht keine Obergrenze, ab der Betriebe nicht mehr zum Handwerk zählen. So bleibt es dem entsprechenden Unternehmen selbst überlassen, ob es sich weiter dem Handwerk zugehörig fühlt oder nicht. Teilweise wollen diese Betriebe deshalb bei der Handwerkskammer bleiben, weil ihnen das Serviceangebot der Handwerkskammern besser gefällt.

Ein zweiter Grund für eine Doppelmitgliedschaft liegt darin, dass ein Handwerksbetrieb einen Handelsbetrieb angegliedert hat, wodurch eine IHK-Mitgliedschaft notwendig wird, oder umgekehrt, ein Betrieb aus einem anderen Wirtschaftsbereich eine handwerkliche Betriebsabteilung (i.d.R. handwerklicher Nebenbetrieb) aufmacht. Dies ist besonders häufig im Kfz-Bereich (Autohäuser und Kfz-Reparaturwerkstätten) oder bei den Uhrmachern und Raumausstattern der Fall. Auch bieten größere Handwerksbetriebe im Zuge der Abrundung ihres Angebotes ("Alles aus einer Hand") gelegentlich noch ergänzende Dienstleistungen an (z.B. Autovermietung). Auch hierdurch wird eine zusätzliche Mitgliedschaft bei der IHK ausgelöst. Meist haben die Betriebe jedoch einen überwiegend handwerklichen Charakter.

Liegt ein Mischbetrieb vor, setzen sich Handwerkskammer und IHK zusammen, um eine Aufteilung des Kammerbeitrages zu vereinbaren, indem sie anhand von verschiedenen Kriterien wie Umsatzaufteilung, Wertschöpfung, Beschäftigtenstruktur, Materialeinsatz oder ähnlichem das Aufteilungsverhältnis zwischen den beiden Kammern bestimmen. Dieses Verhältnis bietet damit einen gewissen Anhaltspunkt darüber, wie weit der Mischbetrieb als Handwerksbetrieb eingestuft werden kann.

Wie hoch der Anteil der Mischbetriebe an allen Handwerksbetrieben ist, lässt sich nur sehr schwer erfassen. Nach entsprechender Auswertung des IAB-Betriebspanels liegt dieser Anteil bei 23,2 %, wobei er mit zunehmender Betriebsgröße stark ansteigt (vgl. Tafel A1.4). Damit bestätigen sich die obigen Ausführungen, dass insbesondere bei größeren Handwerksbetrieben eine Doppelmitgliedschaft bei IHK und Handwerkskammer häufig vorkommt. Zieht man statt der Betriebszahlen Beschäftigten- bzw. Umsatzwerte heran, wird der Anteil der Mischbetriebe

²⁴ Vgl. RWI (2004), S. 22f.

noch erheblich größer. Bezüglich des Umsatzes liegt er sogar insgesamt bei über 60 % und bei den Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten sogar bei über 80 %.

Tafel A1.4: Betriebe, Beschäftigte und Umsatz von reinen Handwerksbetrieben und Mischbetrieben nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003 bzw. 2002)

Betriebsgrößenklassen	nur HWK	Mischbetriebe HWK / IHK	Handwerk GESAMT	Anteil Mischbetriebe
A) Betriebe				
1 bis 4 Beschäftigte	229.374	31.421	260.795	12,0%
5 bis 9 Beschäftigte	124.097	37.277	161.374	23,1%
10 bis 19 Beschäftigte	52.270	31.732	84.002	37,8%
20 bis 49 Beschäftigte	20.609	18.965	39.574	47,9%
50 bis 99 Beschäftigte	3.914	6.358	10.272	61,9%
100 bis 199 Beschäftigte	762	2.881	3.643	79,1%
200 und mehr Beschäftigte	475	1.709	2.184	78,3%
Gesamt	431.502	130.343	561.845	23,2%
B) Beschäftigte				
1 bis 4 Beschäftigte	644.494	87.273	731.767	11,9%
5 bis 9 Beschäftigte	790.653	256.530	1.047.183	24,5%
10 bis 19 Beschäftigte	680.249	434.131	1.114.380	39,0%
20 bis 49 Beschäftigte	587.897	532.617	1.120.514	47,5%
50 bis 99 Beschäftigte	258.618	436.390	695.008	62,8%
100 bis 199 Beschäftigte	109.837	395.657	505.494	78,3%
200 und mehr Beschäftigte	209.258	932.992	1.142.250	81,7%
Gesamt	3.281.006	3.075.591	6.356.596	48,4%
C) Umsatz ¹⁾ in 1.000 EUR				
1 bis 4 Beschäftigte	36.322.942	8.521.559	44.844.502	19,0%
5 bis 9 Beschäftigte	50.263.910	32.748.758	83.012.668	39,5%
10 bis 19 Beschäftigte	45.113.182	46.082.547	91.195.729	50,5%
20 bis 49 Beschäftigte	42.303.982	63.663.705	105.967.686	60,1%
50 bis 99 Beschäftigte	19.333.693	66.111.352	85.445.045	77,4%
100 bis 199 Beschäftigte	7.872.798	52.463.824	60.336.622	87,0%
200 und mehr Beschäftigte	12.761.354	122.251.295	135.012.649	90,5%
Gesamt	213.971.861	391.843.040	605.814.901	64,7%

SfH Göttingen

1) Anzahl Betriebe geringer (nur 485.977), Werte für 2002

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Bei diesen Zahlen ist jedoch zu berücksichtigen, dass Neugründer und die Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – wie oben bereits mehrfach ausgeführt – nicht enthalten sind. Würde man diese

hinzuzählen,²⁵ käme man auf einen Betriebsanteil der Mischbetriebe von etwa 16,5 %.²⁶ Damit lässt sich festhalten, dass nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels mehr als jeder sechste Handwerksbetrieb gleichzeitig Mitglied einer IHK ist.

Legt man diesen Korrekturfaktor auch bei der Berechnung von Beschäftigten- und Umsatzzahlen an, sinken dagegen die Anteile nur leicht, da die beiden "Korrekturgruppen" nur relativ wenig zu den Beschäftigten- und Umsatzzahlen beitragen. So sinkt der Anteil bei den Beschäftigten von 48,4 lediglich auf 46,0% und beim Umsatz von 64,7 auf 63,4 %.

Eine zweite Möglichkeit, den Anteil der Mischbetriebe zu ermitteln, liegt darin, eine entsprechende Sonderauswertung der Handwerksrollen vornehmen zu lassen. Eine solche Auswertung wurde von einigen Handwerkskammern auf Bitte des SfH Göttingen durchgeführt. Die Ergebnisse sind in Tafel A1.5 abgebildet. Danach ist der Anteil der Mischbetriebe bis auf eine Ausnahme (HWK Halle) wesentlich geringer als beim IAB-Betriebspanel und er differiert zudem zwischen den einzelnen Kammern auch relativ stark. Ein bundesweites Gesamtergebnis für das Handwerk ist daraus nicht zu errechnen. Als ungefähre Größenordnung dürfte ein Mischbetriebsanteil von 10 % der Realität nahekommen.

Handwerkskammer/ Bundesland	Betriebe gesamt (ca.)	Mischbetriebe		Mischbetriebe mit unter 10% HWK- Anteil		
	abs.	abs.	%	abs.	% an allen Betrieben	% an allen Mischbetrieben
Baden-Württemberg	120.780	7.671	6,4%			
Düsseldorf	47.815	5.969	12,5%	389	0,81%	6,5%
Halle	14.414	4.180	29,0%	288	2,00%	6,9%
Hildesheim	7.754	577	7,4%	39	0,50%	6,8%
Leipzig	11.535	1.419	12,3%	69	0,60%	4,9%
München und Oberbayern	62.000	2.916	4,7%	346	0,56%	11,9%
Trier	6.000	444	7,4%	22	0,37%	5,0%

SfH Göttingen

Quelle: Umfrage bei verschiedenen Handwerkskammern

Die nicht unbeträchtliche Differenz zu dem von uns ermittelten Anteil von 17,5% dürfte zu einem kleinen Teil darauf zurückzuführen sein, dass

²⁵ Unter der Annahme, dass es sich bei diesen Betrieben nicht um Mischbetriebe handelt.

²⁶ Legt man die Ergebnisse der ZDH-Betriebsstatistik zu Grunde, beträgt der Anteil sogar nur 16,1 %.

der Handwerkskammer nicht in jedem Fall bekannt ist, ob ein Betrieb auch gleichzeitig bei der IHK eingetragen ist. Dies kommt dann vor, wenn ein Betrieb bei beiden Kammern den vollen Beitrag bezahlt und sich nicht darum bemüht, dass der Beitrag anteilmäßig zwischen den beiden Kammern aufgeteilt wird, oder wenn die IHK auf ihren Beitragsanteil verzichtet.

Trotz dieser Unterschiede zwischen dem Anteil der Mischbetriebe im IAB-Betriebspanel und in der Handwerksrolle stellt die Existenz von Mischbetrieben insofern kein Problem dar, da laut § 2 des Handwerksstatistikgesetzes²⁷ alle Betriebe und Unternehmen zum Handwerk zählen, die in die Handwerksrolle eingetragen sind. Nach dieser Definition ist es unwichtig, ob ein Betrieb gleichzeitig Mitglied einer IHK ist. Entscheidend ist nur die Eintragung in die Handwerksrolle.

Die überhöhten Beschäftigten- und Umsatzwerte des IAB-Betriebspanels resultieren jedoch aus zwei Spezialgruppen von Mischbetrieben, die zwar nicht in der amtlichen Statistik, jedoch im IAB-Betriebspanel zum Handwerk gezählt werden:

- Mischbetriebe mit geringfügigen Handwerksanteilen,
- handwerkliche Nebenbetriebe.

Einige Betriebe sind in die Handwerksrolle mit geringfügigen Anteilen eingetragen, obwohl sie keinen handwerklichen Charakter aufweisen. Beispiele hierfür sind:

- Energieversorgungsunternehmen mit Beschäftigung eines Elektromeisters zur Ausbildung von Lehrlingen,²⁸
- Behindertenwerkstatt mit Lehrlingsausbildung,
- Theater mit Schneiderei,
- Handelsbetrieb mit Handwerker für Reparaturtätigkeiten (z.B. Tischler, Elektrotechniker),
- Unternehmen (z.B. Energie- und Wasserversorger, Verkehrsbetriebe, Wohnungsunternehmen) mit Betriebshandwerker.

Diese offensichtlichen Nicht-Handwerksbetriebe werden von den Statistischen Landesämtern bei der Erstellung des Berichtskreises für das Unternehmensregister oder auch bei der Handwerksberichterstattung elimi-

²⁷ Vgl. Gesetz über Statistiken im Handwerk vom 7. März 1994 (BGBl. I, S. 417).

²⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 4, Reihe 7.1 (2004).

niert. Leider wurde hierfür bislang kein einheitliches Verfahren entwickelt. Teilweise geschieht dies dadurch, dass Betriebe aus bestimmten Wirtschaftszweigen von vornherein als nicht handwerklich definiert werden und damit aus der Handwerksstatistik fallen, teilweise werden auch größere Betriebe, deren Handwerkseigenschaft schon nach Augenschein zu verneinen ist, handverlesen selektiert.

Ein zweiter Grund für die nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels überhöhten Beschäftigten- und Umsatzwerten dürften bei den handwerklichen Nebenbetrieben liegen.²⁹ Wie bereits oben erwähnt, ist es gut möglich, dass die Hauptbetriebe wegen ihrer handwerklichen Nebenbetriebe im Fragebogen auch angekreuzt haben, dass sie Mitglied einer Handwerkskammern seien. Diese würde bspw. bedeuten, dass ein Kaufhaus mit einer Fleischereiabteilung, die als Nebenbetrieb in die Handwerksrolle eingetragen ist, mit allen Beschäftigten und mit dem gesamten Umsatz zum Handwerk gezählt wird und nicht nur – wie bei der Handwerkszählung – mit den Beschäftigten und dem Umsatz des Nebenbetriebes.

Ein indirektes Indiz dafür, dass handwerkliche Nebenbetriebe im IAB-Betriebspanel enthalten sind, ist die Zuordnung der Betriebe zu Wirtschaftssektoren. Nach den Ergebnissen der Handwerkszählung gehörte bei 80 % der handwerklichen Nebenbetriebe der zugehörige Hauptbetrieb zum Handel.³⁰ Bei den Mischbetrieben des IAB-Betriebspanels gaben etwa 52 % an (vgl. Tafel 1.4 in Kapitel 1), das sie zum Sektor "Handel und Reparatur" zählen. Diese beiden Sektoren entsprechen sich weitgehend.

Um diese beiden Gruppen (Mischbetriebe mit geringfügigem Handwerksanteil und handwerkliche Nebenbetriebe) von den übrigen Mischbetrieben zu trennen, wurden verschiedene Auswertungsvarianten des IAB-Betriebspanels durchgespielt. Bspw. wurden Mischbetriebe nur dann zum Handwerk gezählt, wenn sie weniger als 50 Beschäftigte aufweisen. Keine dieser Varianten brachte jedoch insofern ein zufriedenstellendes Ergebnis, als sich plausible Handwerksstrukturen ergeben hätten. Dabei wurden als Referenzmaßstab wiederum die Strukturen, die bei der Handwerkszählung 1995 ermittelt worden waren, herangezogen.

²⁹ Ob die handwerklichen Betriebe bei den Handwerkskammern auch als Mischbetriebe geführt werden, ist bundesweit nicht eindeutig geregelt.

³⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (1996), S. 205.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich das IAB-Betriebspanel trotz dieser überhöhten Beschäftigten- und Umsatzwerte für das Handwerk nutzen lässt. Dies erscheint durchaus möglich und auch sinnvoll, sofern folgende drei Konsequenzen gezogen werden:

- Aufteilung des Handwerks in reine Handwerks- und in Mischbetriebe,
- Verzicht auf absolute Daten,
- Verzicht auf eine Längsschnittanalyse.

Im Folgenden wird auf diese drei Punkte näher eingegangen. Die Handwerksbetriebe werden in zwei Gruppen aufgeteilt,

- in die "reinen" Handwerksbetriebe, also Betriebe, die nur Mitglied der Handwerkskammer sind, und
- in die Mischbetriebe, also Betriebe, die sowohl bei der Handwerkskammer als auch bei der IHK Mitglied sind wohl wissend, dass in diese Gruppe einige Betriebe fallen, die überdurchschnittlich viele Beschäftigte und einen hohen Umsatz aufweisen, und die mit dem Handwerk nur wenig zu tun haben.

Die Vorgehensweise bietet sich auch deshalb an, weil die Ergebnisse im Hauptteil dieser Untersuchung zeigen, dass sich die Strukturmerkmale dieser beiden Gruppen nicht unerheblich unterscheiden.

Notwendig erscheint weiter ein Verzicht auf die Veröffentlichung von absoluten Daten, da sonst das Handwerk zu groß ausgewiesen würde. Alternativ könnte man absolute Werte nur für die "reinen" Handwerksbetriebe veröffentlichen. Auf diese Weise würde jedoch die Gesamtheit des Handwerks stark unterzeichnet. Denn an dieser Stelle ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass die meisten Mischbetriebe einen primär handwerklichen Charakter aufweisen und daher auch zum Handwerk zu zählen sind.

Eine Längsschnittanalyse ist ebenfalls problematisch, da gezeigt wurde, dass die Veränderungsdaten zwischen den Jahren sehr stark schwanken und die Realität nur teilweise widerspiegeln. Daher konzentriert sich die Analyse auf die Daten des letzten, zur Verfügung stehenden Jahres (2003).

Vor diesem Hintergrund dürfte der größte Nutzen des IAB-Betriebspanels darin liegen, einen Vergleich von Strukturdaten des Handwerks mit denen der Gesamtwirtschaft zu ermöglichen. Hierzu ist es sinnvoll, eine

Differenzierung der Ergebnisse nach verschiedenen Betriebsgrößenklassen vorzunehmen. Dies erlaubt Aussagen darüber, ob sich Unterschiede zwischen Handwerk und Gesamtwirtschaft nur auf unterschiedliche Größenverhältnisse zurückführen lassen oder ob hierfür andere Gründe wie bspw. Besonderheiten des Handwerks vorliegen. Eine darüber hinausgehende Differenzierung nach regionalen oder sektoralen Gesichtspunkten ist leider nicht möglich, da die Zahl der beteiligten Handwerksbetriebe in den meisten Größenklassen zu gering ausfallen würde und eine Hochrechnung somit nicht möglich ist.

A1.4 Resümee und Konsequenzen für die Nutzung des IAB-Betriebspanels

Das IAB-Betriebspanel wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) seit 1993 durch eine Befragung bei Arbeitgebern durchgeführt. Seit 1999 ist im Betriebspanel eine Frage nach der Mitgliedschaft in der Handwerkskammer enthalten, so dass eine gesonderte Handwerksauswertung möglich ist. Von den ca. 16.000 befragten Betrieben sind gut 3.500 in die Handwerksrolle eingetragen. Dies ist ein Anteil von etwa 25 %.

Das IAB-Betriebspanel stellt grundsätzlich eine gute Möglichkeit dar, zusätzliche Daten über das Handwerk zu gewinnen. Vorteile liegen insbesondere darin, dass ein Vergleich mit der Gesamtwirtschaft durchgeführt werden kann und der Fragbogen relativ umfangreich ausfällt, wobei insbesondere Themen aus dem Bereich der Beschäftigung bzw. der Personalpolitik im Vordergrund stehen. Bei der Verwendung der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass zwar eine Hochrechnung der Ergebnisse stattfindet, diese jedoch nicht die Handwerkseigenschaft einbezieht, worunter die Qualität der Ergebnisse leidet.

Vor diesem Hintergrund sollte eine Analyse Aussagen darüber ermöglichen, wie gut das IAB-Betriebspanel die Größenordnung des Handwerks anhand von Indikatoren, wie Zahl der Betriebe, Beschäftigte und Umsatz und deren Veränderungsraten, richtig abbildet.

Die Prüfung brachte das Ergebnis, dass die handwerklichen Betriebszahlen relativ gut durch das IAB-Betriebspanel wiedergegeben werden, sofern man Werte für zwei Gruppen, die im IAB-Betriebspanel nicht enthalten sind, nämlich die Neugründer des letzten Jahres und die Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, hinzuaddiert. Die Beschäftigten- und Umsatzdaten für das Handwerk fallen im IAB-

Betriebspanel jedoch erheblich zu hoch aus. Auch die Veränderungsraten zwischen den einzelnen Jahren konnten nur in wenigen Fällen die Realität befriedigend abbilden.

Diese großen Unterschiede bei den Umsatz- und Beschäftigtendaten dürften neben dem bereits erwähnten Hochrechnungsverfahren vor allem auf die Mischbetriebe zurückzuführen sein. Dies sind Betriebe, die sowohl bei der Handwerks- als auch bei der Industrie- und Handelskammer Mitglied sind. Dies ist erstmal kein Problem, weil lt. Handwerksstatistikgesetz alle Betriebe zum Handwerk zählen, die in die Handwerksrolle eingetragen sind. Jedoch sind bei den Mischbetrieben des IAB-Betriebspanels im Gegensatz zur Handwerksberichterstattung zwei spezielle Gruppen einbezogen, die primär für die überhöhten Beschäftigten- und Umsatzwerte verantwortlich sein dürften. Dies sind zum einen Mischbetriebe mit geringfügigem Handwerksanteil, die von den Statistischen Ämtern daher nicht in die Handwerksberichterstattung aufgenommen werden, und zum anderen die handwerklichen Nebenbetriebe, bei denen im IAB-Betriebspanel auch die Beschäftigten und der Umsatz des Hauptbetriebes zum Handwerk gezählt werden.

Aus diesen Ergebnissen ergeben sich für die Verwendung des IAB-Betriebspanels für Forschungszwecke über das Handwerk folgende Konsequenzen:

- Auf absolute Daten und Veränderungsraten wird verzichtet.
- Die Darstellung konzentriert sich auf die Strukturdaten eines Jahres. Dabei wird eine Differenzierung der Ergebnisse nach reinen Handwerksbetrieben und nach Mischbetrieben vorgenommen.
- Um einen sinnvollen Vergleich der Daten mit denen der Gesamtwirtschaft zu ermöglichen, findet zusätzlich eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen statt.

Tafel A2.1: Tätigkeitsgruppen nach Beschäftigtenrößenklassen (30.6.2003)						
	nur Handwerk	Misch- betriebe	GESAMT	nur Handwerk	Misch- betriebe	GESAMT ¹⁾
	1 bis 4 Beschäftigte			50 bis 99 Beschäftigte		
un- und angelernte Arbeiter/innen	6,8%	4,4%	9,9%	20,1%	13,6%	19,1%
Facharbeiter/innen	31,3%	22,6%	16,0%	45,0%	37,7%	22,7%
Angestellte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	4,0%	2,5%	6,7%	2,9%	2,8%	6,3%
Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern	15,6%	26,9%	28,0%	20,4%	31,6%	35,8%
die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern	0,7%	1,1%	3,4%	2,4%	4,0%	10,1%
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen	35,8%	37,2%	32,3%	2,1%	1,9%	1,4%
Auszubildende	5,8%	5,2%	3,6%	7,0%	8,4%	4,6%
Gesamtzahl der Beschäftigten	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	99,9%
	5 bis 9 Beschäftigte			100 bis 199 Beschäftigte		
un- und angelernte Arbeiter/innen	12,0%	11,5%	15,2%	46,3%	17,5%	21,4%
Facharbeiter/innen	40,6%	33,5%	19,5%	25,3%	37,5%	21,2%
Angestellte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	3,7%	4,8%	7,0%	3,1%	4,0%	5,4%
Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern	16,4%	26,7%	32,6%	15,6%	25,9%	36,5%
die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern	0,7%	2,7%	4,7%	2,6%	5,6%	9,9%
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen	17,7%	15,6%	15,6%	1,0%	0,9%	0,8%
Auszubildende	8,8%	5,3%	5,3%	5,9%	8,5%	4,6%
Gesamtzahl der Beschäftigten	100,0%	100,0%	100,0%	99,8%	100,0%	99,8%
	10 bis 19 Beschäftigte			200 und mehr Beschäftigte		
un- und angelernte Arbeiter/innen	14,3%	21,7%	18,1%	57,6%	25,9%	18,2%
Facharbeiter/innen	47,0%	32,8%	20,9%	14,3%	27,6%	19,6%
Angestellte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	2,2%	3,6%	6,4%	0,8%	3,8%	4,0%
Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern	15,9%	23,0%	34,4%	14,3%	28,9%	38,7%
die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern	1,0%	1,1%	6,0%	6,9%	8,5%	13,7%
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen	9,6%	9,2%	8,4%	0,3%	0,2%	0,2%
Auszubildende	10,0%	8,5%	5,9%	3,4%	5,1%	4,2%
Gesamtzahl der Beschäftigten	100,0%	100,0%	100,0%	97,5%	100,0%	98,6%
	20 bis 49 Beschäftigte			Gesamt (alle Größenklassen)		
un- und angelernte Arbeiter/innen	24,2%	18,3%	19,6%	18,3%	19,3%	17,9%
Facharbeiter/innen	40,4%	38,8%	23,9%	38,2%	33,3%	20,6%
Angestellte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	2,8%	1,6%	5,6%	3,0%	3,3%	5,5%
Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern	18,9%	25,3%	33,6%	16,7%	27,2%	35,3%
die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern	1,4%	2,7%	8,9%	1,5%	4,7%	9,4%
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen	4,2%	4,7%	3,5%	14,3%	4,9%	6,1%
Auszubildende	8,2%	8,6%	4,9%	7,8%	7,1%	4,7%
Gesamtzahl der Beschäftigten	100,0%	100,0%	100,0%	99,8%	100,0%	99,5%

SFH Göttingen

1) Die Summe der einzelnen Tätigkeitsgruppen ist teilweise kleiner als 100, da die Beamten nicht in der Aufstellung enthalten sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A2.2: **Frauenanteil an den Beschäftigten und Zahl der Frauen pro Betrieb (30.6.2003)**

	Beschäftigtenanteil der Frauen			Zahl der Frauen pro Betrieb		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	31,9%	31,3%	47,0%	0,9	0,9	1,3
5 bis 9 Beschäftigte	32,1%	30,4%	51,5%	2,0	2,1	3,3
10 bis 19 Beschäftigte	27,6%	30,5%	47,2%	3,6	4,2	6,2
20 bis 49 Beschäftigte	28,8%	24,9%	41,7%	8,2	7,0	12,5
50 bis 99 Beschäftigte	37,0%	25,2%	42,4%	24,4	17,3	29,2
100 bis 199 Beschäftigte	42,3%	23,0%	40,1%	61,0	32,4	56,2
200 und mehr Beschäftigte	54,8%	31,0%	40,3%	244,5	169,4	222,1
GESAMT	32,7%	28,0%	43,3%	2,5	6,6	6,8

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.1: **Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)**

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	33,5%	28,8%	48,6%
5 bis 9 Beschäftigte	58,8%	62,1%	75,2%
10 bis 19 Beschäftigte	71,8%	73,1%	81,2%
20 bis 49 Beschäftigte	80,8%	77,1%	84,8%
50 bis 99 Beschäftigte	88,6%	88,3%	88,3%
100 bis 199 Beschäftigte	86,4%	93,1%	93,5%
200 und mehr Beschäftigte	84,0%	90,6%	96,8%
GESAMT	48,3%	61,3%	65,5%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.2: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten und Zahl der Teilzeitbeschäftigten pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)

	Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten			Zahl der Teilzeitbeschäftigten pro Betrieb ¹⁾		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	16,3%	13,7%	26,7%	1,4	1,3	1,5
5 bis 9 Beschäftigte	18,5%	18,9%	31,8%	2,0	2,1	2,8
10 bis 19 Beschäftigte	14,9%	18,8%	28,0%	2,7	3,5	4,5
20 bis 49 Beschäftigte	20,0%	10,1%	22,3%	7,1	3,7	7,9
50 bis 99 Beschäftigte	20,5%	9,9%	20,8%	15,4	7,7	16,3
100 bis 199 Beschäftigte	35,6%	12,8%	20,5%	59,8	18,8	30,8
200 und mehr Beschäftigte	50,0%	16,9%	17,9%	262,2	102,3	102,5
GESAMT	20,3%	14,5%	22,7%	3,2	5,6	5,5

SfH Göttingen

1) nur Betriebe mit Teilzeitschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.3: Anteil der Frauen an den Teilzeitkräften und Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)

	Anteil der Frauen an den Teilzeitkräften			Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen pro Betrieb ¹⁾		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	80,3%	73,6%	79,9%	1,1	1,0	1,2
5 bis 9 Beschäftigte	79,1%	73,8%	81,3%	1,6	1,5	2,3
10 bis 19 Beschäftigte	74,2%	71,7%	80,9%	2,0	2,5	3,7
20 bis 49 Beschäftigte	72,1%	79,9%	81,7%	5,2	3,0	6,5
50 bis 99 Beschäftigte	86,3%	83,6%	80,9%	13,6	6,4	13,3
100 bis 199 Beschäftigte	76,7%	76,3%	78,9%	45,8	14,4	24,3
200 und mehr Beschäftigte	75,2%	78,0%	80,6%	202,8	80,2	83,2
GESAMT	77,1%	76,9%	80,7%	2,5	4,3	4,4

SfH Göttingen

1) nur Betriebe mit Teilzeitschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.4: Anteil der Mini-Jobs an allen Beschäftigten und Zahl der Mini-Jobs pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)						
	Anteil Mini-Jobs an allen Beschäftigten			Zahl Mini-Jobs pro Betrieb ¹⁾		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	7,4%	6,1%	11,2%	0,2	0,2	0,3
5 bis 9 Beschäftigte	13,7%	12,1%	19,7%	0,9	0,8	1,3
10 bis 19 Beschäftigte	11,1%	15,7%	17,1%	1,4	2,1	2,2
20 bis 49 Beschäftigte	16,9%	11,3%	12,5%	4,8	3,2	3,8
50 bis 99 Beschäftigte	8,5%	6,2%	8,1%	5,6	4,2	5,6
100 bis 199 Beschäftigte	24,6%	6,6%	7,3%	35,4	9,0	10,2
200 und mehr Beschäftigte	30,1%	6,3%	4,1%	132,8	34,6	22,7
Gesamt	13,5%	9,0%	10,0%	1,0	2,1	1,6

SfH Göttingen

1) nur Betriebe mit Mini-Jobs

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.5: Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs (Bruttoverdienst zwischen 401 EUR und 800 EUR) nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)			
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	17,7%	12,4%	20,6%
5 bis 9 Beschäftigte	26,5%	22,8%	24,9%
10 bis 19 Beschäftigte	27,7%	19,2%	28,8%
20 bis 49 Beschäftigte	31,9%	18,2%	27,5%
50 bis 99 Beschäftigte	32,5%	31,0%	32,6%
100 bis 199 Beschäftigte	51,6%	32,2%	36,0%
200 und mehr Beschäftigte	54,5%	35,7%	41,0%
GESAMT	22,3%	19,5%	24,2%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.6: Anteil der Midi-Jobs an allen Beschäftigten und Zahl der Midi-Jobs ¹⁾ pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)						
	Anteil Midi-Jobs an allen Beschäftigten			Zahl Midi-Jobs pro Betrieb ²⁾		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	7,0%	5,1%	9,1%	1,1	1,1	1,2
5 bis 9 Beschäftigte	6,9%	5,4%	6,0%	1,7	1,6	1,6
10 bis 19 Beschäftigte	4,2%	2,4%	4,3%	2,0	1,7	2,0
20 bis 49 Beschäftigte	3,9%	1,5%	2,9%	3,5	2,3	3,2
50 bis 99 Beschäftigte	7,4%	1,6%	2,9%	15,1	3,5	6,2
100 bis 199 Beschäftigte	3,4%	1,8%	1,8%	9,7	7,9	6,9
200 und mehr Beschäftigte	7,2%	2,7%	1,3%	60,6	41,3	18,3
GESAMT	5,7%	2,5%	3,3%	2,0	3,0	2,2

SfH Göttingen

1) Bruttoverdienst zwischen 401 € und 800 €

2) nur Betriebe mit Midi-Jobs

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.7: Anteil der Vollzeit-Midi-Jobs ¹⁾ an allen Midi-Jobs nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)			
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	51,2%	17,0%	30,2%
5 bis 9 Beschäftigte	45,1%	17,0%	32,2%
10 bis 19 Beschäftigte	33,1%	37,5%	19,0%
20 bis 49 Beschäftigte	21,8%	31,6%	19,3%
50 bis 99 Beschäftigte	15,6%	11,0%	18,2%
100 bis 199 Beschäftigte	7,2%	37,1%	12,2%
200 und mehr Beschäftigte	12,2%	32,3%	22,5%
GESAMT	35,6%	27,8%	24,3%

SfH Göttingen

1) Bruttoverdienst zwischen 401 € und 800 €

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.8: Anteil der Betriebe mit befristeten Beschäftigtenverhältnissen nach Beschäftigtengrößenklassen

(Waren unter Ihren Beschäftigten am 30.6.2003 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag?)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	2,8%		4,1%
5 bis 9 Beschäftigte	8,0%	4,2%	11,0%
10 bis 19 Beschäftigte	13,4%	12,8%	20,1%
20 bis 49 Beschäftigte	21,9%	16,5%	33,3%
50 bis 99 Beschäftigte	42,5%	55,8%	57,6%
100 bis 199 Beschäftigte	54,6%	59,9%	68,9%
200 und mehr Beschäftigte	76,6%	77,9%	81,4%
GESAMT	7,0%	15,5%	13,4%

SfH Göttingen

wegen geringer Zahl der Antworten nicht ausgewiesen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.9: Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag an allen Beschäftigten und Zahl der befristet eingestellten Beschäftigten pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)

	Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag an allen Beschäftigten			Zahl der befristet eingestellten Beschäftigten pro Betrieb ¹⁾		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	1,1%		2,1%	1,1		1,4
5 bis 9 Beschäftigte	1,4%	1,1%	3,3%	1,1	1,8	2,0
10 bis 19 Beschäftigte	2,2%	2,4%	3,6%	2,2	2,5	2,3
20 bis 49 Beschäftigte	2,7%	1,3%	4,5%	3,6	2,2	4,1
50 bis 99 Beschäftigte	3,9%	3,3%	5,7%	6,0	4,0	6,8
100 bis 199 Beschäftigte	4,1%	4,3%	6,8%	10,9	9,8	13,7
200 und mehr Beschäftigte	10,3%	6,5%	6,2%	59,3	46,4	42,3
GESAMT	2,6%	3,7%	5,0%	2,8	7,0	5,9

SfH Göttingen

wegen geringer Zahl der Antworten nicht ausgewiesen

1) nur Betriebe mit befristet eingestellten Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.10: Anteil der Frauen an den befristeten Arbeitskräften und Zahl der befristet eingestellten Frauen pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)						
	Anteil der Frauen an den befristeten Arbeitskräften			Zahl der befristet eingestellten Frauen pro Betrieb ¹⁾		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	39,4%		51,5%			0,8
5 bis 9 Beschäftigte	35,7%	1,5%	57,0%	0,4		1,1
10 bis 19 Beschäftigte	50,9%	58,4%	57,3%	1,2	1,5	1,4
20 bis 49 Beschäftigte	20,0%	18,8%	52,2%	0,8	0,4	2,2
50 bis 99 Beschäftigte	36,3%	31,6%	51,3%	2,2	1,3	3,5
100 bis 199 Beschäftigte	52,8%	30,4%	49,9%	6,0	3,0	6,9
200 und mehr Beschäftigte	71,2%	42,8%	51,8%	42,2	20,2	22,3
GESAMT	45,7%	38,2%	52,4%	1,4	2,8	3,2

SfH Göttingen

wegen geringer Zahl der Antworten nicht ausgewiesen

1) nur Betriebe mit befristet eingestellten Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.11: Anteil der Betriebe mit Aushilfen, Praktikanten nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)			
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	13,5%	12,6%	12,3%
5 bis 9 Beschäftigte	15,8%	24,7%	15,2%
10 bis 19 Beschäftigte	16,5%	16,8%	20,2%
20 bis 49 Beschäftigte	17,7%	27,2%	25,8%
50 bis 99 Beschäftigte	31,3%	35,4%	37,2%
100 bis 199 Beschäftigte	48,6%	44,6%	43,8%
200 und mehr Beschäftigte	34,5%	57,2%	53,6%
GESAMT	15,0%	21,6%	16,6%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.12: Zahl der Aushilfen, Praktikanten pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen ¹⁾ (30.6.2003)			
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	1,4	1,2	1,3
5 bis 9 Beschäftigte	1,5	1,8	1,7
10 bis 19 Beschäftigte	1,7	2,0	2,1
20 bis 49 Beschäftigte	2,4	2,4	2,6
50 bis 99 Beschäftigte	2,0	4,1	3,5
100 bis 199 Beschäftigte	3,9	4,1	5,4
200 und mehr Beschäftigte	4,0	9,5	12,0
GESAMT	1,6	2,4	2,3

SfH Göttingen

1) nur Betriebe mit Aushilfen, Praktikanten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.13: Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern mit Werk- oder Dienstverträgen nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)

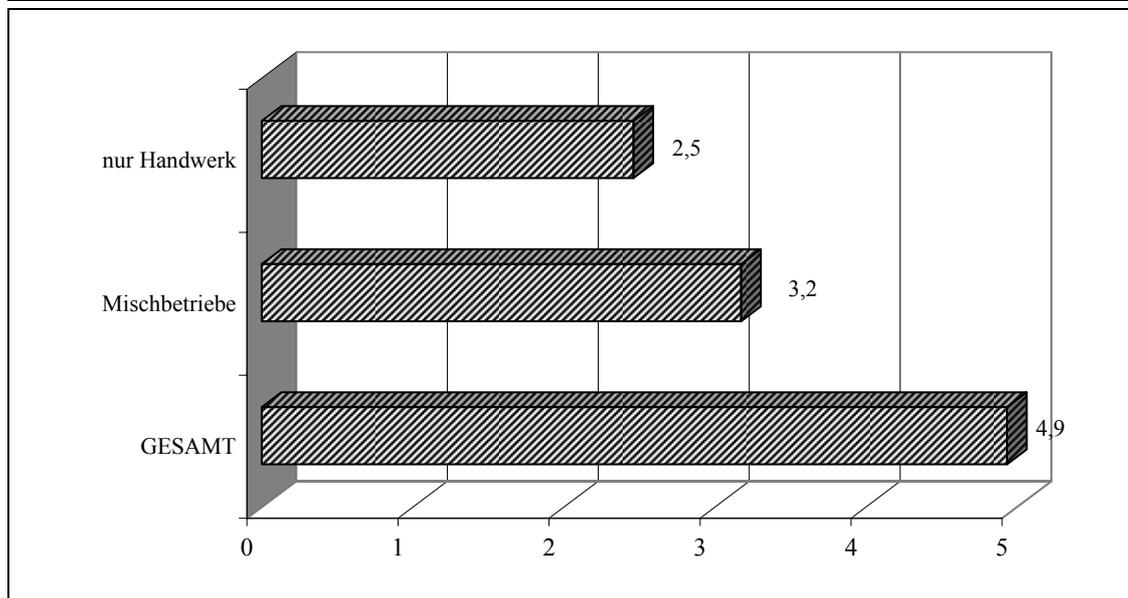
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	1,0%		3,3%
5 bis 9 Beschäftigte	0,8%	6,1%	4,6%
10 bis 19 Beschäftigte	2,5%	2,5%	5,3%
20 bis 49 Beschäftigte	3,9%	2,7%	8,2%
50 bis 99 Beschäftigte	3,3%	5,8%	10,2%
100 bis 199 Beschäftigte	13,2%	13,0%	15,0%
200 und mehr Beschäftigte	20,2%	22,0%	20,1%
GESAMT	1,3%	4,8%	4,8%

SfH Göttingen

wegen geringer Zahl der Antworten nicht ausgewiesen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.14: Zahl der freien Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen pro Betrieb¹⁾ (30.6.2003)



SfH Göttingen

1) nur Betriebe mit freien Mitarbeitern

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.15: Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Beschäftigtengrößenklassen (1. Halbjahr 2003)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	2,8%		1,1%
5 bis 9 Beschäftigte	4,4%	2,3%	1,8%
10 bis 19 Beschäftigte	8,2%	6,4%	4,4%
20 bis 49 Beschäftigte	11,7%	6,8%	7,7%
50 bis 99 Beschäftigte	20,1%	17,0%	17,0%
100 bis 199 Beschäftigte	23,4%	24,6%	27,6%
200 und mehr Beschäftigte	28,0%	42,4%	35,8%
GESAMT	4,5%	6,8%	3,3%

SfH Göttingen

wegen geringer Zahl der Antworten nicht ausgewiesen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.16: Herkunft der Leiharbeitskräfte (1. Halbjahr 2003)			
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
kommerzielle Leiharbeitsfirmen	84,4%	97,6%	91,0%
nicht vorrangig gewinnorientierte Verleiher	3,8%	1,9%	2,8%
Sonstige	11,8%	0,5%	6,2%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.17: Aufteilung der Leiharbeitskräfte auf Tätigkeitsgruppen (1. Halbjahr 2003)			
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
un- und angelernte Arbeiter/innen	24,4%	38,4%	52,0%
Facharbeiter/innen	70,8%	53,8%	35,9%
Angestellte für einfache Tätigkeiten	3,0%	1,9%	2,7%
abgeschlossene Lehre oder vergleichbare Berufsausbildung	1,1%	4,0%	6,7%
Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	0,7%	1,3%	1,4%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.18: Verteilung der Leiharbeitskräfte nach ihrer tatsächlichen oder voraussichtlichen Einsatzdauer (1. Halbjahr 2003)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
bis zu 1 Woche	13,5%	12,8%	19,0%
1 - 6 Wochen	63,0%	32,0%	30,1%
6 Wochen - 3 Monate	12,7%	23,3%	18,2%
3 Monate bis 1 Jahr	10,6%	27,4%	28,0%
über 1 Jahr	0,2%	4,4%	4,6%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungszentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.19: Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen (30.6.2003)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	0,9%		0,4%
5 bis 9 Beschäftigte	0,5%		0,2%
10 bis 19 Beschäftigte	1,0%	0,7%	0,5%
20 bis 49 Beschäftigte	0,5%	0,6%	0,6%
50 bis 99 Beschäftigte	0,7%	0,5%	0,7%
100 bis 199 Beschäftigte	0,7%	0,7%	1,1%
200 und mehr Beschäftigte	0,6%	1,2%	0,9%
GESAMT	0,7%	0,7%	0,7%

SfH Göttingen

wegen geringer Zahl der Antworten nicht ausgewiesen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungszentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A3.20: Anteil standardisierte und flexible Beschäftigungsverhältnisse nach Beschäftigtengrößenklassen – nur Handwerk - (%)								
	1 bis 4 Beschäftigte	5 bis 9 Beschäftigte	10 bis 19 Beschäftigte	20 bis 49 Beschäftigte	50 bis 99 Beschäftigte	100 bis 199 Beschäftigte	200 u. m. Beschäftigte	GESAMT
Inhaber, Geschäftsführer, mithelfende Familienangehörige	35,8%	17,7%	9,6%	4,2%	2,1%	1,0%	30,0%	14,3%
Standardisierte Beschäftigungsverhältnisse	43,2%	59,3%	71,9%	72,2%	72,3%	59,1%	8,8%	60,8%
Nicht-standardisierte Beschäftigungsverhältnisse	21,0%	23,0%	18,5%	23,6%	25,6%	39,9%	61,2%	24,9%
dar. Mini-Jobs	7,4%	13,7%	11,1%	16,9%	8,5%	24,6%	30,1%	13,5%
Midi-Jobs	7,0%	6,9%	4,2%	3,9%	7,4%	3,4%	7,2%	5,7%
befristete Beschäftigungsverhältnisse	1,1%	1,4%	2,2%	2,7%	3,9%	4,1%	10,3%	2,6%
Teilzeitiobs (ohne Mini-, Midi-Jobs)	5,5%	1,0%	1,0%	0,1%	5,8%	7,8%	13,6%	3,1%
SUMME	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

SFH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); eigene Berechnungen

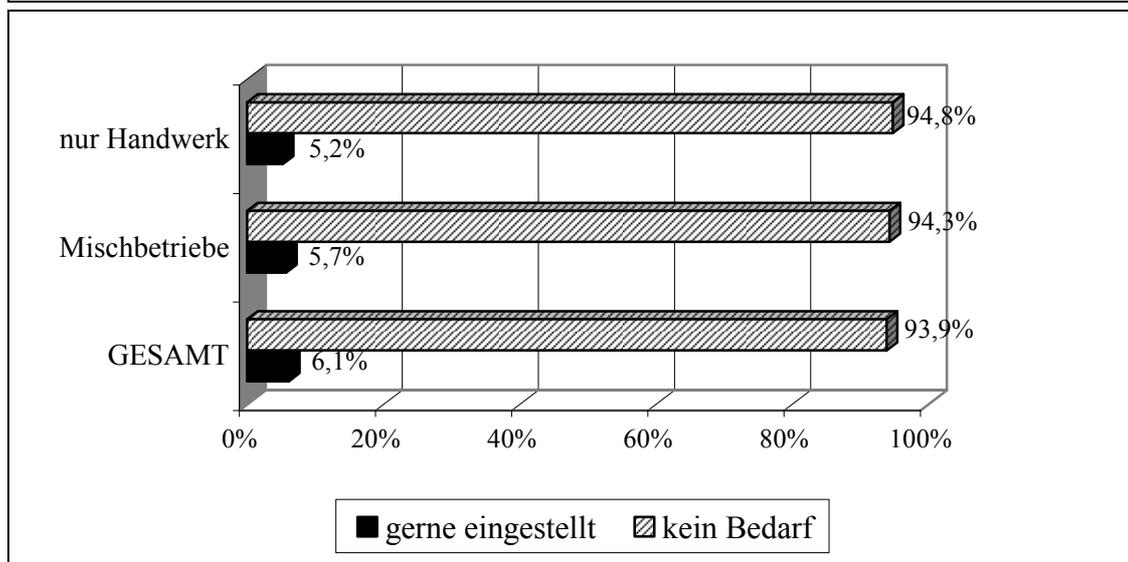
**Tafel A4.1: Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen nach Beschäftigten-
größenklassen**
(Haben Sie im 1. Halbjahr 2003 Arbeitskräfte eingestellt?)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	11,1%	8,0%	9,5%
5 bis 9 Beschäftigte	20,7%	32,2%	25,8%
10 bis 19 Beschäftigte	36,6%	29,7%	34,4%
20 bis 49 Beschäftigte	53,1%	50,3%	51,8%
50 bis 99 Beschäftigte	60,9%	59,3%	61,8%
100 bis 199 Beschäftigte	85,6%	59,6%	69,5%
200 und mehr Beschäftigte	88,0%	82,7%	81,2%
GESAMT	19,6%	31,0%	23,6%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.2: Einstellungsabsicht (1. Halbjahr 2003)
(Falls Sie keine Arbeitskräfte eingestellt haben, hätten Sie gern eingestellt oder hatten Sie keinen Bedarf?)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.3: Anteil der Personaleinstellungen an den Beschäftigten (Einstellungsquote) und eingestellte Mitarbeiter je Betrieb nach Beschäftigtengrößenklasse (1. Halbjahr 2003)

	Anteil Personaleinstellungen an allen Beschäftigten			Eingestellte Mitarbeiter je Betrieb ¹⁾		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	5,0%	2,9%	4,5%	1,3	1,0	1,3
5 bis 9 Beschäftigte	4,9%	7,6%	6,1%	1,5	1,6	1,5
10 bis 19 Beschäftigte	5,6%	3,6%	5,0%	2,0	1,7	1,9
20 bis 49 Beschäftigte	8,0%	4,5%	5,7%	4,3	2,5	3,3
50 bis 99 Beschäftigte	5,3%	4,2%	5,2%	5,8	4,9	5,8
100 bis 199 Beschäftigte	8,5%	6,2%	5,0%	15,0	14,4	10,2
200 und mehr Beschäftigte	14,7%	4,7%	3,6%	74,6	31,0	24,8
GESAMT	6,4%	4,8%	4,8%	2,5	3,7	3,2

SfH Göttingen

1) nur Betriebe mit Einstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.4: Frauenanteil an den Personaleinstellungen nach Beschäftigtengrößenklassen (1. Halbjahr 2003)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	23,7%	19,7%	45,0%
5 bis 9 Beschäftigte	23,4%	21,9%	45,7%
10 bis 19 Beschäftigte	15,8%	28,1%	46,3%
20 bis 49 Beschäftigte	26,0%	18,3%	39,6%
50 bis 99 Beschäftigte	26,8%	26,8%	41,3%
100 bis 199 Beschäftigte	63,2%	23,9%	37,6%
200 und mehr Beschäftigte	68,4%	52,6%	46,5%
GESAMT	31,2%	32,0%	43,4%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.5: Qualifikationsstruktur der neu eingestellten Arbeitskräfte nach Beschäftigten- größenklassen (1. Halbjahr 2003)							
	nur Handwerk	Misch- betriebe	GESAMT		nur Handwerk	Misch- betriebe	GESAMT
	1 bis 4 Beschäftigte				50 bis 99 Beschäftigte		
un- und angelernte Arbeiter/innen	16,1%	13,0%	30,2%		25,1%	26,9%	33,9%
Facharbeiter/innen	71,2%	78,5%	35,0%		59,2%	42,5%	26,6%
Angestellte für einfache Tätigkeiten	5,0%	5,6%	10,5%		5,9%	3,1%	8,0%
Angestellte mit abgeschlossener Lehre oder vergleichbarer Berufsausbildung	7,8%	2,9%	20,0%		9,2%	24,3%	25,6%
Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	0,0%	0,0%	4,5%		0,7%	2,8%	5,7%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,2%		100,1%	99,6%	99,9%
	5 bis 9 Beschäftigte				100 bis 199 Beschäftigte		
un- und angelernte Arbeiter/innen	17,4%	46,2%	30,7%		84,2%	47,9%	43,9%
Facharbeiter/innen	60,3%	34,8%	26,8%		10,8%	40,5%	20,3%
Angestellte für einfache Tätigkeiten	9,7%	0,0%	11,3%		1,2%	0,9%	6,2%
Angestellte mit abgeschlossener Lehre oder vergleichbarer Berufsausbildung	11,9%	20,1%	28,1%		1,8%	9,0%	21,2%
Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	0,6%	0,2%	3,3%		2,0%	1,9%	7,7%
GESAMT	100,0%	101,4%	100,2%		100,0%	100,3%	99,3%
	10 bis 19 Beschäftigte				200 und mehr Beschäftigte		
un- und angelernte Arbeiter/innen	19,2%	36,2%	30,5%		89,1%	59,4%	38,6%
Facharbeiter/innen	68,1%	38,6%	27,1%		7,6%	16,1%	14,6%
Angestellte für einfache Tätigkeiten	1,5%	1,2%	5,9%		1,0%	2,7%	5,3%
Angestellte mit abgeschlossener Lehre oder vergleichbarer Berufsausbildung	11,4%	20,7%	29,9%		1,3%	16,3%	26,3%
Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	0,8%	0,3%	6,3%		1,0%	5,0%	12,7%
GESAMT	101,0%	97,0%	99,8%		100,0%	99,5%	97,6%
	20 bis 49 Beschäftigte				GESAMT		
un- und angelernte Arbeiter/innen	53,3%	24,4%	37,4%		39,5%	42,6%	35,6%
Facharbeiter/innen	36,3%	51,3%	27,2%		47,9%	34,8%	23,6%
Angestellte für einfache Tätigkeiten	3,6%	3,4%	7,5%		4,2%	2,1%	7,4%
Angestellte mit abgeschlossener Lehre oder vergleichbarer Berufsausbildung	6,1%	17,8%	21,5%		7,7%	16,9%	25,0%
Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	0,8%	3,1%	6,4%		0,7%	2,7%	7,4%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%	100,0%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.6: Vermittlungsanteil der Bundesagentur für Arbeit nach Beschäftigtengrößenklassen
(Welcher Anteil der neu eingestellten Arbeitskräfte wurde vom Arbeitsamt vermittelt?) (1. Halbjahr 2003)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	13,3%	12,8%	18,6%
5 bis 9 Beschäftigte	15,2%	5,2%	21,0%
10 bis 19 Beschäftigte	15,8%	19,6%	16,9%
20 bis 49 Beschäftigte	14,1%	14,2%	16,0%
50 bis 99 Beschäftigte	13,9%	11,8%	17,9%
100 bis 199 Beschäftigte	36,6%	24,9%	21,2%
200 und mehr Beschäftigte	2,6%	8,5%	14,7%
GESAMT	13,8%	13,3%	17,6%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.7: Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2003 befristet Beschäftigte eingestellt haben, und befristet Beschäftigte pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anteil Betriebe mit befristet eingestellten Beschäftigten			befristet eingestellte Beschäftigte pro Betrieb ¹⁾		
	nur Handwerk	Misch- betriebe	GESAMT	nur Handwerk	Misch- betriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	18,4%		21,7%			1,1
5 bis 9 Beschäftigte	28,9%	13,2%	24,9%	1,2	1,7	1,7
10 bis 19 Beschäftigte	25,1%	29,7%	27,3%	1,8	1,6	1,8
20 bis 49 Beschäftigte	30,9%	21,4%	40,3%	3,1	1,6	2,8
50 bis 99 Beschäftigte	52,3%	44,4%	55,9%	4,1	4,2	4,9
100 bis 199 Beschäftigte	41,8%	68,2%	62,2%	9,5	7,8	7,6
200 und mehr Beschäftigte	66,5%	75,7%	75,2%	33,8	18,0	17,3
GESAMT	26,1%	25,6%	32,3%	2,3	4,4	3,8

SfH Göttingen

wegen geringer Zahl der Antworten nicht ausgewiesen

1) nur Betriebe mit befristeten Einstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.8: Anteil der im 1. Halbjahr 2003 befristet eingestellten Arbeitskräfte an allen neu eingestellten Arbeitskräften nach Beschäftigtengrößenklassen

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte			18,1%
5 bis 9 Beschäftigte	22,8%	13,7%	27,2%
10 bis 19 Beschäftigte	21,9%	28,6%	25,5%
20 bis 49 Beschäftigte	22,5%	13,6%	33,2%
50 bis 99 Beschäftigte	37,2%	38,4%	47,4%
100 bis 199 Beschäftigte	26,4%	37,1%	46,7%
200 und mehr Beschäftigte	30,6%	43,8%	52,6%
GESAMT	23,8%	30,8%	38,3%

SfH Göttingen

wegen geringer Zahl der Antworten nicht ausgewiesen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.9: Anteil der Betriebe mit Personalabgängen nach Beschäftigtengrößenklassen (1. Halbjahr 2003)
(Sind aus Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle im 1. Halbjahr 2003 Beschäftigte ausgeschieden?)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	15,2%	18,9%	15,1%
5 bis 9 Beschäftigte	23,0%	31,1%	25,7%
10 bis 19 Beschäftigte	34,7%	33,4%	33,8%
20 bis 49 Beschäftigte	63,1%	59,3%	56,0%
50 bis 99 Beschäftigte	71,3%	76,0%	71,9%
100 bis 199 Beschäftigte	89,4%	87,2%	86,0%
200 und mehr Beschäftigte	100,0%	95,2%	95,4%
GESAMT	22,8%	37,1%	26,9%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.10: Anteil der Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003 an den Beschäftigten (30.6.2003) und Personalabgänge je Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anteil Ausgeschiedene an allen Beschäftigten			Ausgeschiedene Mitarbeiter je Betrieb ¹⁾		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	7,2%	15,0%	7,5%	0,2	0,4	0,2
5 bis 9 Beschäftigte	5,6%	6,4%	5,7%	0,4	0,4	0,4
10 bis 19 Beschäftigte	4,3%	5,0%	4,4%	0,6	0,7	0,6
20 bis 49 Beschäftigte	7,1%	4,5%	5,7%	2,1	1,3	1,7
50 bis 99 Beschäftigte	4,0%	4,7%	5,3%	2,7	3,3	3,6
100 bis 199 Beschäftigte	7,3%	6,6%	5,3%	10,6	9,0	7,5
200 und mehr Beschäftigte	12,4%	5,5%	4,4%	62,9	30,4	24,5
GESAMT	6,3%	5,6%	5,2%	0,5	1,3	0,8

SfH Göttingen

1) nur Betriebe mit ausgeschiedenen Mitarbeitern

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.11: Frauenanteil an den ausgeschiedenen Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen (1. Halbjahr 2003)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	26,2%	11,7%	48,6%
5 bis 9 Beschäftigte	24,2%	31,4%	53,9%
10 bis 19 Beschäftigte	21,5%	13,2%	44,3%
20 bis 49 Beschäftigte	22,5%	19,5%	39,0%
50 bis 99 Beschäftigte	43,5%	28,1%	41,3%
100 bis 199 Beschäftigte	62,7%	25,6%	40,0%
200 und mehr Beschäftigte	65,9%	47,1%	43,9%
GESAMT	31,6%	29,4%	44,2%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.12: Gründe für Personalabgänge nach Beschäftigtengrößenklassen (1. Halbjahr 2003)						
BGK	nur Handwerk	Misch- betriebe	GESAMT	nur Handwerk	Misch- betriebe	GESAMT
	Arbeitnehmerkündigung			Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens		
1 bis 4 Beschäftigte	26,0%	21,0%	20,8%	1,6%	2,4%	1,5%
5 bis 9 Beschäftigte	41,6%	35,5%	39,0%	0,0%	0,0%	1,7%
10 bis 19 Beschäftigte	27,9%	32,1%	34,4%	0,0%	0,0%	2,3%
20 bis 49 Beschäftigte	26,8%	29,3%	28,1%	0,3%	0,0%	2,2%
50 bis 99 Beschäftigte	20,8%	27,9%	27,5%	0,0%	1,4%	2,8%
100 bis 199 Beschäftigte	28,9%	17,0%	22,2%	0,1%	7,8%	3,1%
200 und mehr Beschäftigte	34,8%	27,7%	21,1%	0,3%	1,3%	4,6%
Gesamt	30,7%	27,1%	26,6%	0,5%	1,9%	2,9%
	Kündigung durch Betrieb			Ruhestand mit Erreichen reguläre Altersgrenze		
1 bis 4 Beschäftigte	47,9%	69,1%	47,1%	1,9%	0,0%	2,0%
5 bis 9 Beschäftigte	32,9%	43,3%	34,6%	2,0%	1,3%	2,0%
10 bis 19 Beschäftigte	40,8%	43,3%	36,8%	2,0%	0,1%	3,1%
20 bis 49 Beschäftigte	48,9%	41,0%	36,1%	2,0%	3,8%	4,1%
50 bis 99 Beschäftigte	53,6%	37,9%	31,2%	3,7%	4,1%	3,5%
100 bis 199 Beschäftigte	14,5%	40,9%	26,9%	2,8%	2,7%	4,6%
200 und mehr Beschäftigte	31,7%	28,8%	16,7%	3,8%	3,5%	6,1%
Gesamt	40,8%	39,6%	30,2%	2,3%	2,6%	4,1%
	Abgänge nach Ausbildung			Ruhestand vor Erreichen reguläre Altersgrenze		
1 bis 4 Beschäftigte	5,7%	5,3%	4,5%	3,5%	1,5%	2,5%
5 bis 9 Beschäftigte	4,1%	2,2%	4,4%	3,6%	1,3%	1,0%
10 bis 19 Beschäftigte	7,6%	3,6%	3,7%	2,4%	6,7%	3,4%
20 bis 49 Beschäftigte	4,0%	5,9%	2,5%	1,9%	2,7%	2,5%
50 bis 99 Beschäftigte	2,9%	7,2%	2,8%	3,5%	2,2%	3,4%
100 bis 199 Beschäftigte	1,2%	4,5%	3,8%	0,5%	2,2%	3,7%
200 und mehr Beschäftigte	0,6%	5,0%	3,7%	1,0%	5,3%	6,3%
Gesamt	4,3%	4,9%	3,6%	2,6%	3,6%	3,7%
	Ende des befristeten Arbeitsvertrags			Berufs-/Erwerbsunfähigkeit		
1 bis 4 Beschäftigte	1,4%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,5%
5 bis 9 Beschäftigte	2,8%	3,7%	4,6%	0,4%	3,7%	1,1%
10 bis 19 Beschäftigte	3,2%	0,3%	5,4%	2,1%	0,4%	1,1%
20 bis 49 Beschäftigte	8,2%	2,8%	12,8%	0,7%	3,5%	1,0%
50 bis 99 Beschäftigte	8,6%	13,8%	20,4%	1,8%	1,8%	0,8%
100 bis 199 Beschäftigte	49,9%	14,4%	23,8%	0,1%	1,0%	0,7%
200 und mehr Beschäftigte	22,7%	19,2%	25,6%	0,5%	0,9%	1,5%
Gesamt	8,3%	10,3%	16,1%	0,7%	1,5%	1,0%
	einvernehmlich. Aufhebung (auch aufgrund Sozialplan)			sonstige Abgänge		
1 bis 4 Beschäftigte	1,5%	0,2%	4,7%	10,6%	0,5%	8,6%
5 bis 9 Beschäftigte	1,4%	2,3%	2,9%	11,1%	6,0%	8,6%
10 bis 19 Beschäftigte	7,4%	11,7%	5,1%	6,4%	1,8%	4,7%
20 bis 49 Beschäftigte	2,7%	5,0%	4,5%	4,6%	5,7%	6,1%
50 bis 99 Beschäftigte	2,4%	1,9%	5,0%	2,8%	1,8%	2,6%
100 bis 199 Beschäftigte	0,6%	4,0%	7,6%	1,3%	5,5%	3,4%
200 und mehr Beschäftigte	2,6%	6,3%	9,2%	2,0%	1,9%	4,7%
Gesamt	2,7%	5,1%	6,1%	7,1%	3,2%	5,5%

SIH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel 4.13: Anteil der Betriebe mit Einstellungen minus Anteil der Betriebe mit Personalabgängen nach Beschäftigtengrößenklassen
(Haben Sie im 1. Halbjahr 2003 Arbeitskräfte eingestellt? Sind im 1. Halbjahr 2003 Beschäftigte ausgeschieden?)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	-4,1%	-10,9%	-5,6%
5 bis 9 Beschäftigte	-2,3%	1,1%	0,1%
10 bis 19 Beschäftigte	1,9%	-3,6%	0,6%
20 bis 49 Beschäftigte	-10,1%	-9,0%	-4,2%
50 bis 99 Beschäftigte	-10,4%	-16,8%	-10,1%
100 bis 199 Beschäftigte	-3,8%	-27,6%	-16,5%
200 und mehr Beschäftigte	-12,0%	-12,5%	-14,3%
GESAMT	-3,1%	-6,1%	-3,3%

SfH Göttingen

Anteil Betriebe mit mehr Einstellungen als Personalabgängen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel 4.14: Saldo Personalzu- bzw. -abgänge an allen Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen (1. Halbjahr 2003)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	-2,2%	-12,2%	-3,0%
5 bis 9 Beschäftigte	-0,7%	1,2%	0,4%
10 bis 19 Beschäftigte	1,3%	-1,4%	0,6%
20 bis 49 Beschäftigte	0,8%	-0,1%	0,0%
50 bis 99 Beschäftigte	1,3%	-0,6%	-0,1%
100 bis 199 Beschäftigte	1,2%	-0,4%	-0,3%
200 und mehr Beschäftigte	2,3%	-0,9%	-0,8%
GESAMT	0,1%	-0,8%	-0,4%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.15: Personalfluktuation nach Beschäftigtengrößenklassen (1. Halbjahr 2003) (Summe Personalzu- bzw. -abgänge an allen Beschäftigten)			
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	12,2%	17,9%	12,0%
5 bis 9 Beschäftigte	10,6%	14,0%	11,8%
10 bis 19 Beschäftigte	9,9%	8,6%	9,4%
20 bis 49 Beschäftigte	15,1%	9,0%	11,4%
50 bis 99 Beschäftigte	9,3%	8,9%	10,5%
100 bis 199 Beschäftigte	15,9%	12,8%	10,4%
200 und mehr Beschäftigte	27,1%	10,2%	8,1%
GESAMT	12,7%	10,5%	10,0%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A4.16: Saldo Frauenanteil an den Personalzu- und -abgängen und Fluktuation der weiblichen Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen						
	Saldo Frauenanteil an den Personalzu- und -abgängen			Summe Frauenanteil an den Personalzu- und -abgängen		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	-2,5%	8,0%	-3,6%	49,8%	31,4%	93,6%
5 bis 9 Beschäftigte	-0,8%	-9,5%	-8,2%	47,6%	53,3%	99,6%
10 bis 19 Beschäftigte	-5,7%	15,0%	2,1%	37,3%	41,3%	90,6%
20 bis 49 Beschäftigte	3,5%	-1,2%	0,5%	48,5%	37,8%	78,6%
50 bis 99 Beschäftigte	-16,7%	-1,3%	0,0%	70,2%	54,9%	82,5%
100 bis 199 Beschäftigte	0,6%	-1,7%	-2,4%	125,9%	49,6%	77,6%
200 und mehr Beschäftigte	2,6%	5,5%	2,6%	134,3%	99,7%	90,4%
GESAMT	-0,4%	2,6%	-0,8%	62,8%	61,4%	87,6%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A5.1: Anteil der Betriebe, in denen 2002 Überstunden geleistet wurden, nach Beschäftigtengrößenklassen

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	30,9%	36,1%	31,1%
5 bis 9 Beschäftigte	45,2%	43,4%	45,2%
10 bis 19 Beschäftigte	51,2%	55,4%	55,9%
20 bis 49 Beschäftigte	64,1%	74,0%	68,7%
50 bis 99 Beschäftigte	72,0%	87,2%	75,4%
100 bis 199 Beschäftigte	90,4%	89,4%	79,4%
200 und mehr Beschäftigte	73,3%	88,7%	84,5%
GESAMT	39,6%	52,7%	43,6%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A5.2: Vergütung der Überstunden¹⁾

(Wurden in 2002 Überstunden in Ihrem Betrieb generell ausgezahlt oder gab es ausschließlich Freizeitausgleich? Oder gab es beides?)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
generell ausbezahlt	12,8%	15,9%	10,0%
ausbez. u. Freizeitausgleich	20,9%	27,1%	25,5%
ausschl. Freizeitausgleich	60,4%	50,4%	54,3%
weder noch	5,9%	6,6%	10,2%
GESAMT	100,0%	100,0%	100,0%

SfH Göttingen

1) nur Betriebe mit Überstunden

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A5.3: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an allen Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen¹⁾ (2002)
(Was schätzen Sie: Wie viel Prozent Ihrer Beschäftigten haben während des vergangenen Jahres, also im Jahr 2002, ausbezahlte Überstunden geleistet?)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	69%	92%	67%
5 bis 9 Beschäftigte	63%	68%	55%
10 bis 19 Beschäftigte	48%	44%	43%
20 bis 49 Beschäftigte	47%	39%	40%
50 bis 99 Beschäftigte	42%	38%	33%
100 bis 199 Beschäftigte	45%	33%	31%
200 und mehr Beschäftigte	22%	32%	25%
GESAMT	58%	51%	48%

SfH Göttingen

1) nur Betriebe, die Überstunden ausbezahlt haben

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A5.4: Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit nach Beschäftigtengrößenklassen
(Gab es bei Ihnen im 1. Halbjahr 2003 Kurzarbeit?)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	2,3%		1,6%
5 bis 9 Beschäftigte	3,5%	6,9%	1,9%
10 bis 19 Beschäftigte	6,4%	3,6%	3,6%
20 bis 49 Beschäftigte	7,2%	4,1%	3,7%
50 bis 99 Beschäftigte	7,6%	7,3%	4,4%
100 bis 199 Beschäftigte	0,0%	7,3%	5,0%
200 und mehr Beschäftigte		3,7%	4,3%
GESAMT	3,4%	5,3%	2,3%

SfH Göttingen

wegen geringer Zahl der Antworten nicht ausgewiesen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A5.5: Anteil der Kurzarbeiter an allen Beschäftigten
(Wie viele Beschäftigte waren insgesamt in Kurzarbeit?) 1. Halbjahr 2003

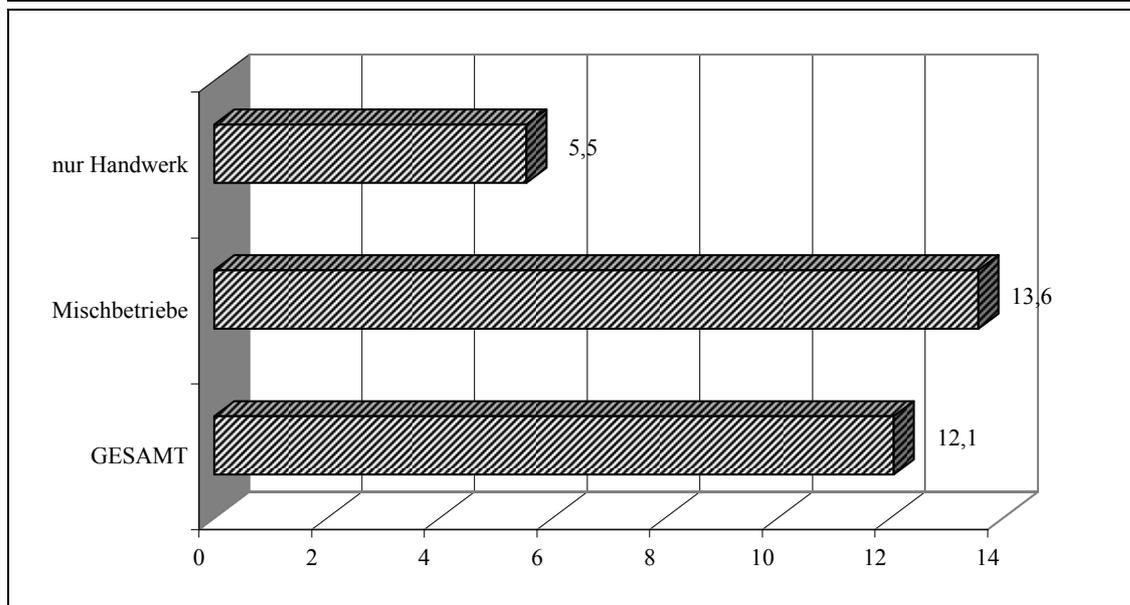
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	1,6%		0,8%
5 bis 9 Beschäftigte	2,1%	3,1%	1,0%
10 bis 19 Beschäftigte	3,4%	1,1%	1,7%
20 bis 49 Beschäftigte	3,5%	2,7%	1,9%
50 bis 99 Beschäftigte		4,1%	1,8%
100 bis 199 Beschäftigte		2,7%	2,4%
200 und mehr Beschäftigte			1,4%
GESAMT	2,4%	2,2%	1,6%

SfH Göttingen

wegen geringer Zahl der Antworten nicht ausgewiesen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A5.6: Zahl der Kurzarbeiter pro Betrieb
(nur Betriebe mit Kurzarbeit) (1. Halbjahr 2003)



SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A6.1: Anteil der Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten (2002)
(Welche der folgenden Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten hat Ihr Betrieb im Jahr 2002 vom Arbeitsamt oder von anderen Stellen bekommen?)

	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
Zuschüsse für ABM-Beschäftigte	0,2%	0,3%	1,4%
Strukturanpassungsmaßnahmen (o. SAM OfW) oder Beschäftigungsschaffende Infrastrukturmaßnahmen (BSI)	0,2%	0,3%	0,6%
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	0,4%	0,6%	0,6%
Jugend-Sofortprogramm	1,4%	2,0%	1,2%
Mittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung	1,8%	2,4%	1,4%
Eingliederungszuschuss	3,3%	6,5%	4,8%
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	0,0%	0,5%	0,2%
Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	0,8%	1,3%	1,4%
Leistungen für berufliche Rehabilitation	0,2%	0,5%	0,3%
Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG)	0,1%	0,1%	0,5%
Altersteilzeitzuschuss	0,2%	2,0%	1,5%
Sonstige Lohnkostenzuschüsse	1,2%	2,1%	1,8%
KEINE Lohnkostenzuschüsse	91,0%	85,1%	87,2%

SfH Göttingen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Tafel A6.2: Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten und geförderte Beschäftigte pro Betrieb nach Beschäftigtengrößenklassen (2002)

	Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten			geförderte Beschäftigte pro Betrieb ¹⁾		
	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT	nur Handwerk	Mischbetriebe	GESAMT
1 bis 4 Beschäftigte	2,1%	3,2%	3,8%	1,2	1,7	1,4
5 bis 9 Beschäftigte	1,9%	3,4%	2,8%	1,2	1,9	1,5
10 bis 19 Beschäftigte	1,7%	2,6%	2,8%	1,4	2,8	2,5
20 bis 49 Beschäftigte	1,8%	1,5%	3,1%	2,4	1,9	4,0
50 bis 99 Beschäftigte	3,6%	2,3%	3,8%	5,7	3,9	6,6
100 bis 199 Beschäftigte	1,4%	2,7%	3,6%	4,2	7,5	10,5
200 und mehr Beschäftigte	2,4%	1,7%	2,2%	26,1	18,3	21,5
GESAMT	2,0%	2,2%	2,9%	1,7	3,5	3,6

SfH Göttingen

1) nur Betriebe mit Lohn- und Gehaltszuschüssen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, Datenfernverarbeitung unterstützt durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

A3 Literaturverzeichnis

- Bellmann, L., u.a. (2002):** Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: Kleinhenz, G. (Hrsg): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, Nürnberg, S. 13-20.
- Bellmann, L., u.a. (2004a):** IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil I (Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg): IAB Forschungsbericht, Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2/2004, Nürnberg.
- Bellmann, L., u.a. (2004b):** IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil II (Personalpolitik, betriebliche Flexibilität, Weiterbildung), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg): IAB Forschungsbericht, Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 3/2004, Nürnberg.
- Bellmann, L., u.a. (2004c):** IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil III (Wirtschaftliche Lage der Betriebe, öffentliche Förderung), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg): IAB Forschungsbericht, Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4/2004, Nürnberg.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2005):** Wirtschaftliche Förderung, Hilfen für Investitionen und Arbeitsplätze, Berlin.
- Deutsche Bundesbank (2005):** Rascher Wandel der Erwerbstätigkeit, in: Monatsbericht der Deutschen Bundesbank, Juli 2005, S. 15-27.
- Fuchs, J. (2003):** Fachkräftemangel und demographischer Wandel – Möglichkeiten und Grenzen der Aktivierung heimischer Personalreserven, in: Fachkräftesicherung im Handwerk vor dem Hintergrund struktureller Wandlungen der Arbeitsmärkte, Kontaktstudium Wirtschaftswissenschaft 2002, hrsg. v. Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen, Duderstadt.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (2001):** Ein "Schalter" für die Forschung. Daten des IAB-Betriebspanels stehen externen Forschern seit 1999 zur Verfügung, IAB-Werkstattbericht Nr. 9/2001, Nürnberg, S. 3-5.
- Jahn, E. u. Wolf, K. (2005):** Entwicklung der Leiharbeit und regionaler Disparitäten, IAB-Kurzbericht Nr. 14 v. 15.8.2005
- Müller, K. (1997):** Generationswechsel im Handwerk - eine Untersuchung über das niedersächsische Handwerk, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 50, hrsg. v. W. König und G. Kucera, Göttingen.

- Müller, K. (2003):** Das Handwerk in der amtlichen Statistik – Bestandsaufnahme und Verbesserungsmöglichkeiten, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Heft 48, hrsg. v. Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen, Göttingen.
- Müller, K. u. Mecke, I. (1997):** Handwerk in Sachsen-Anhalt, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 52, hrsg. v. W. König und G. Kucera, Göttingen.
- Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (Hrsg.) (2004):** Determinanten des Strukturwandels im deutschen Handwerk, Band I, Schlussbericht, überarbeitete Endversion, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Forschungsvorhaben 40/02, Essen. (bislang unveröffentlicht)
- Rudolph, H. (2003):** Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): IAB-Kurzbericht Nr. 6/2003, Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1996):** Handwerkszählung v. 31. März 1995, Heft 1. Ergebnisse für Unternehmen und Nebenbetriebe nach Gewerbezweigen, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004):** Produzierendes Gewerbe – Beschäftigte und Umsatz im Handwerk, 4. Vierteljahr 2003, Fachserie 4 / Reihe 7.1, Wiesbaden.