

Anpassungsmuster von Unternehmen am deutschen Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – ausgewählte Ergebnisse einer Sonderumfrage

Der Arbeitsmarkt in Deutschland war im Hinblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit während der Großen Rezession 2008/2009 durch eine vergleichsweise hohe Stabilität gekennzeichnet. Diese Widerstandsfähigkeit war sowohl im historischen als auch im internationalen Vergleich außergewöhnlich und ergab sich – wie in zahlreichen Studien gut dokumentiert – durch das Zusammenspiel mehrerer tariflicher Flexibilisierungsschritte sowie arbeitsmarktpolitischer Reformen in der Vergangenheit, durch die Unternehmen sehr passgenau auf den massiven globalen Schock im Winterhalbjahr 2008/2009 reagieren konnten.

Die vorliegende Studie ergänzt die bereits existierenden Untersuchungen zu diesem Thema, indem der Frage nachgegangen wird, ob diejenigen Unternehmen, die eher einem länger anhaltenden strukturellen Schock ausgesetzt waren, sich in der Krise anders verhalten haben als diejenigen, die unter Umständen zwar heftig, aber nur kurzfristig betroffen waren. Als Datengrundlage dient eine Umfrage bei Unternehmen, die das ifo Institut im Auftrag der Bundesbank im Sommer 2014 unter den üblicherweise am ifo Konjunkturtest teilnehmenden Firmen durchgeführt hat. Die Analyse konzentriert sich auf das Produzierende Gewerbe (ohne Bau), da dieser Wirtschaftsbereich besonders stark vom globalen Nachfrageeinbruch getroffen worden war.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse der Befragung dafür, dass Unternehmen, die sich einem lediglich temporären Nachfrageeinbruch ausgesetzt sahen, in der Krise eher konjunkturelle personalpolitische Maßnahmen wie Kurzarbeit ergriffen und stärker darauf achteten, kein qualifiziertes Personal zu verlieren. Strukturelle, eher dauerhaft wirkende personalpolitische Instrumente wurden dagegen tendenziell stärker von Unternehmen genutzt, die sich einer anhaltenden Absatzschwäche gegenübersehen.

Grundsätzlich besteht bei konjunkturpolitisch motivierten Eingriffen in den Arbeitsmarkt die Gefahr, dass sie von Unternehmen genutzt werden, um notwendige strukturelle Anpassungen hinauszuzögern. In der speziellen Situation der Großen Rezession hat aber trotz der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesregierung, zu denen insbesondere die Erleichterungen bei der Inanspruchnahme des Kurzarbeitergelds zu zählen sind, ein in einigen Bereichen notwendiger struktureller Wandel wohl in gewissem Umfang weiter stattgefunden. Ein Indiz hierfür ist das differenzierte Verhalten der Unternehmen, denn die konjunkturellen arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurden vor allem von Unternehmen genutzt, die eine lediglich temporäre Absatzflaute zu bewältigen hatten.

Sonderumfrage bei Unternehmen

*Sonderumfrage
zu Löhnen, Be-
schäftigung und
Finanzierung, ...*

Die Arbeitslosigkeit stieg in vielen Ländern des Euro-Raums während der Finanz- und Wirtschaftskrise sowie der nachfolgenden Staatsschuldenkrise und den dadurch ausgelösten umfangreichen wirtschaftlichen Anpassungsprozessen kräftig an. Um mehr über die Reaktionsmuster der Arbeitsmärkte in den verschiedenen europäischen Ländern nicht nur auf konjunkturelle, sondern vor allem auf strukturelle Veränderungen zu erfahren, führten Notenbanken des Europäischen Systems der Zentralbanken eine Umfrage bei Unternehmen zu Löhnen, Beschäftigung und Finanzierung durch. Diese Umfrage fand parallel in harmonisierter Form in 25 europäischen Ländern statt. Ausgewertet werden die Befragungsergebnisse im Rahmen des „Wage Dynamics Networks“ (WDN), einem von der Europäischen Zentralbank koordinierten Forschungsnetzwerk.¹⁾

*... die im
Sommer 2014
durchgeführt
wurde, ...*

Für Deutschland führte das ifo Institut im Sommer 2014 die Umfrage im Auftrag der Bundesbank durch. Befragt wurden Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe, dem Handel und den (übrigen) Dienstleistungssektoren. Von den insgesamt rund 10 000 Firmen, die angeschrieben wurden, sandten ein Viertel einen ausgefüllten Fragebogen zurück. Dies ist eine für derartige Umfragen durchaus gute Antwortquote. Etwa 29% von ihnen entstammen dem Produzierenden Gewerbe (ohne Bau), 14% dem Baugewerbe und 57% dem Handel und den weiteren Dienstleistungsbereichen.²⁾ Große und sehr große Firmen sind nicht nur in der Stichprobe der Unternehmen, die angeschrieben wurden, sondern auch bei den Unternehmen, die geantwortet haben, etwas überrepräsentiert. Für die deskriptive Auswertung wurden daher Gewichte zur Verminderung dieser Verzerrung gewählt.

*... bezieht sich
vor allem auf
den Zeitraum
2010 bis
2013, ...*

Die meisten Fragen des harmonisierten Fragebogens decken den Zeitraum von 2010 bis 2013 ab. In dieser Periode wurde in einer Reihe von EWU-Ländern der strukturelle Anpassungs-

bedarf insbesondere auf den Arbeitsmärkten und in den Lohnfindungsprozessen offenkundig, da sie von den Aufschwungstendenzen in der Weltwirtschaft abgekoppelt wurden, teilweise in eine erneute Rezession rutschten und die Arbeitslosigkeit erheblich zunahm. Die Umfrage bietet daher Erkenntnisse über Ansatzpunkte für Strukturreformen auf diesen Gebieten beziehungsweise schon über erste Wirkungen, sofern frühzeitig Maßnahmen in der Folge der Großen Rezession 2008/2009 ergriffen wurden.

Zusätzlich beziehen sich einige Fragen nicht nur auf die Hauptperiode, sondern es wurde auch um entsprechende Antworten bezüglich des unmittelbar davor liegenden Zeitraums, nämlich der Jahre der Großen Rezession 2008/2009, gebeten. Hieraus ergibt sich mit Blick auf unternehmerische Anpassungsstrategien in Reaktion auf den massiven Nachfrageausfall, der insbesondere die Industrie im Winterhalbjahr 2008/2009 traf, eine Reihe interessanter Resultate. Die deutsche Wirtschaft war im Unterschied zu vielen anderen, insbesondere südeuropäischen, Ländern im Euro-Raum zwar stärker von der globalen Rezession getroffen

*... aber ver-
einzelt auch auf
die Jahre 2008
und 2009*

¹ An dieser Befragung beteiligten sich neben der Bundesbank auch die meisten anderen Notenbanken der Länder des Euro-Raums (Belgien, Estland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, den Niederlanden, Österreich, Portugal, Slowakei, Slowenien, Spanien und Zypern) und zusätzlich weitere Notenbanken aus Ländern der Europäischen Union (Bulgarien, Kroatien, Polen, Rumänien, Tschechische Republik, Ungarn und das Vereinigte Königreich). Es handelt sich um die dritte Umfrage dieses Netzwerks. Zu den Ergebnissen der ersten Umfragewelle vgl. z. B.: Deutsche Bundesbank, Lohnsetzungsverhalten in Deutschland – neuere empirische Befunde, Monatsbericht, April 2009, S. 17–30. An der zweiten Umfragewelle nahm die Bundesbank nicht teil. Eine Übersicht über die Ergebnisse der ersten beiden Wellen auf europäischer Ebene findet sich bspw. unter: http://www.ecb.europa.eu/home/pdf/wdn_finalreport_dec2009.pdf.

² Die Umfrage erfasst bei den Dienstleistungen neben dem Handel primär Dienstleistungen der Wirtschaftsabschnitte H bis N und vereinzelt auch P bis S in der Abgrenzung der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 (NACE Rev.2). Somit decken die erhobenen Daten überwiegend den Handel, Verkehr und Lagerei, das Gastgewerbe, Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche, wissenschaftliche oder technische, und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen ab. In den verbleibenden 2% der Antwortenden sind bspw. Wäschereien und Reinigungsdienstleistungen erfasst.

worden, erholte sich davon aber sehr zügig. Vor dem Hintergrund dieses konjunkturellen Profils liefern die Umfrageergebnisse beispielsweise Erkenntnisse darüber, welche Anpassungen bei Beschäftigung und Entgelten die Unternehmen angesichts eines teilweise erheblichen Umsatzeinbruchs vorgenommen haben. Dabei spielt es eine Rolle, ob die Unternehmen den Nachfrageausfall als vorübergehend oder dauerhaft einschätzten und ob sie bereits im Vorkrisenzeitraum mit Schwierigkeiten bei der Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte konfrontiert waren. Zudem ergeben sich aus dem Zeitvergleich auch Rückschlüsse darauf, ob die tariflichen und arbeitsmarktpolitischen Instrumente, welche zur Abfederung zyklischer Schwächephase konzipiert wurden, angemessen genutzt wurden. Die hier präsentierten Ergebnisse der WDN-Umfrage unter deutschen Unternehmen konzentrieren sich daher auf diese Teilaspekte.

Beschäftigung, Arbeitszeit und Löhne während der Großen Rezession

Stilisierte Fakten zur Arbeitsmarktreaktion in der Großen Rezession in Deutschland

Während der Großen Rezession brach das reale Bruttoinlandsprodukt in Deutschland um 7% ein. Die wirtschaftliche Aktivität erholte sich hierzulande aber ausgesprochen schnell, und bereits Anfang 2011 war der Vorkrisenstand wieder erreicht.³⁾ Angesichts dieses ausgeprägten Konjunkturverlaufs war der Arbeitsmarkt in Deutschland im Hinblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit durch eine vergleichsweise hohe Stabilität gekennzeichnet.⁴⁾ Dieses sowohl im historischen als auch im internationalen Vergleich bemerkenswerte Resultat ergab sich aus dem Zusammenspiel mehrerer Faktoren. So hatten in den Jahren zuvor tarifliche Flexibilisierungsschritte wie Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen im Fall betrieblicher Notlagen, die verbreitete Einführung von Arbeitszeitkonten und arbeitsmarktpolitische Reformschritte wie die Liberalisierung der Leiharbeit die Grundlage für möglichst passgenaue Unternehmensreaktionen auf exogene Störeinflüsse gelegt. Außer-

dem standen den Firmen traditionelle Arbeitsmarktinstrumente wie das Kurzarbeitergeld zur Verfügung, wobei die Bundesregierung deren Inanspruchnahme vorübergehend sogar attraktiver gestaltete.

Generell schienen die Unternehmen in dieser Zeit bestrebt gewesen zu sein, qualifiziertes Personal möglichst lange zu halten. Dabei spielte es eine wichtige Rolle, dass es vor allem in der Industrie zuvor zunehmend Schwierigkeiten gegeben hatte, qualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren. Gleichwohl waren die mit dem Horten der Arbeitskräfte verbundenen Kosten erheblich. Auch wenn sie sich mithilfe der Anpassungsinstrumente einigermaßen begrenzen ließen, kam es hierdurch gerade in der besonders hart getroffenen Industrie zu beträchtlichen Ertragsbelastungen, und außerdem war – bedingt durch die Finanzkrise – der Zugang zu externen Finanzierungsmitteln beeinträchtigt. Dies durchzustehen, gelang den Unternehmen nur deshalb, weil sie ihre Rentabilität zuvor deutlich verbessert hatten und die konjunkturelle Erholung eingetreten ist, noch ehe die bilanziellen Polster aufgebraucht waren.

In der Beschäftigung hat sich die Große Rezession lediglich in einer moderaten Delle niedergeschlagen. Die erheblichen Einbußen bei der Arbeitnehmerüberlassung und spürbare Verluste im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Transport- und Logistikbereich wurden von der sich über diesen Zeitraum hinweg fortsetzenden Beschäftigungsexpansion in sozialen und hausnahen Dienstleistungsbereichen wettgemacht. Im Rezessionsjahr 2009 lag die durchschnittliche Arbeitszeit der Beschäftigten allerdings um 3¾% niedriger als vor Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise, gleichwohl ist dies

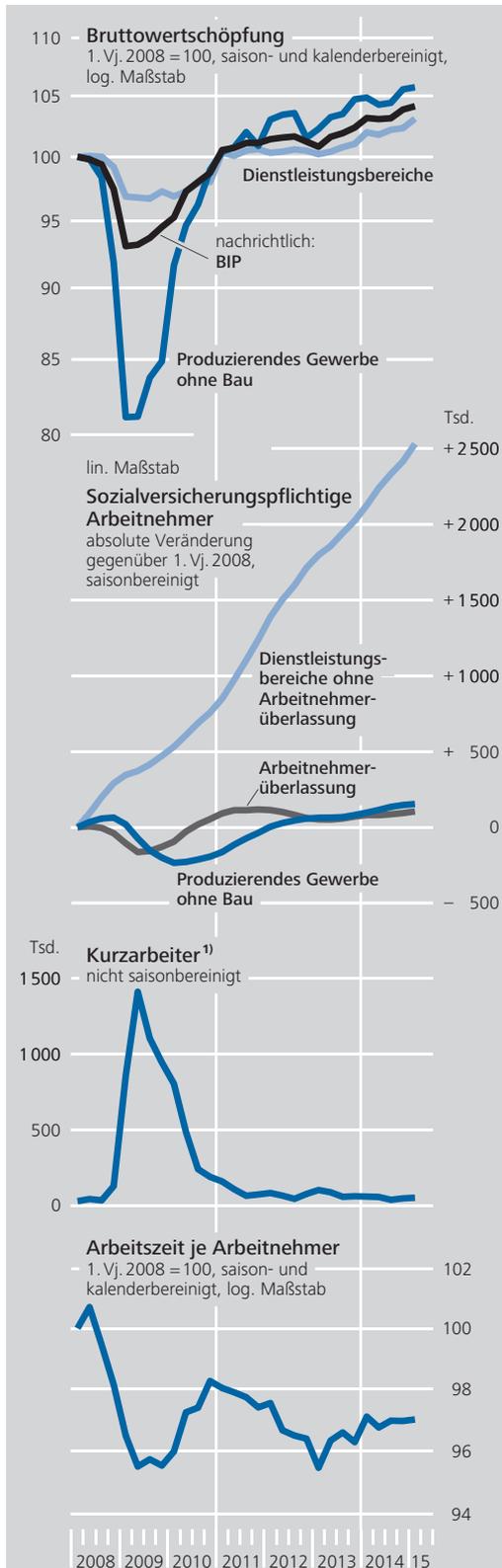
Hortung von Arbeitskräften

Anpassung über die Arbeitszeit

³ Im Produzierenden Gewerbe (ohne Bau), das besonders von dem Nachfrageausfall betroffen war, ging die preisbereinigte Bruttowertschöpfung um ein Fünftel zurück. Aber auch hier wurde der Einbruch innerhalb von zwei Jahren wieder wettgemacht.

⁴ Vgl. hierzu z. B.: Deutsche Bundesbank, Deutschland in der Finanz- und Wirtschaftskrise: Arbeitsmarkt, Monatsbericht, Oktober 2010, S. 59–74.

Produktion, Beschäftigung und Arbeitszeit seit der Großen Rezession



Quellen der Ursprungswerte: Statistisches Bundesamt und Bundesagentur für Arbeit. ¹ Anzahl der Arbeitnehmer mit Bezug von konjunkturellem Kurzarbeitergeld gemäß §95 SGB III.
 Deutsche Bundesbank

verglichen mit dem Einbruch der Wirtschaftsleistung ein deutlich schwächerer Rückgang. So kam es gleichzeitig zu einer erheblichen Verringerung der Produktivität je Erwerbstätigenstunde. Bei der Arbeitszeit wurde von einer Vielzahl der zur Verfügung stehenden Anpassungsinstrumente Gebrauch gemacht. So war nahezu die Hälfte der Verminderung der effektiven durchschnittlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer darauf zurückzuführen, dass Überstunden reduziert und positive Salden auf den Arbeitszeitkonten abgebaut wurden. Gut ein Viertel entfiel auf die zeitweise Verringerung der betriebsüblichen Regelarbeitszeit, während lediglich ein Viertel mit der Nutzung von Kurzarbeit zusammenhing. Auch wenn die Verringerung der Regelarbeitszeiten zum Großteil mit Lohn- und Gehaltsabschlägen verbunden war, sind angesichts der beträchtlich gesunkenen Stundenproduktivität die Lohnstückkosten kräftig gestiegen. Anfang 2009 lagen sie im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt um ein Zehntel über dem Vorkrisenniveau.

Evidenz zu den Anpassungsreaktionen aus der Unternehmensbefragung

Während der Großen Rezession ergriff die Bundesregierung verschiedene Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes. Insbesondere wurden die Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds verlängert, die Anspruchsvoraussetzungen gesenkt und die Kosten für die Sozialbeiträge für Kurzarbeiter im größeren Umfang durch den Staat übernommen.⁵⁾ Das Ziel dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen war es, die Auswirkungen des drastischen wirtschaftlichen Einbruchs auf den Arbeitsmarkt abzumildern und

Konjunkturelle Arbeitsmarktinstrumente bergen Gefahr, Strukturwandel zu verzögern

⁵ Neben der gesetzlichen gibt es in mehreren Branchen auch eine tarifliche Kurzarbeit. Hierbei zahlen die Arbeitgeber über einen speziellen Fonds den Arbeitnehmern einen Zuschuss auf das gesetzliche Kurzarbeitergeld. Die Höhe dieser Aufstockung fällt je nach Branche unterschiedlich aus und sichert zusammen mit dem gesetzlichen Zuschuss nach Angaben des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts zwischen 75% und 100% des vorherigen Netto-Arbeitsentgelts.

vor allem den Anstieg der Arbeitslosigkeit zu begrenzen. Allerdings bergen solche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die Gefahr, einen möglicherweise notwendigen Strukturwandel zu verzögern. Unternehmen, die nicht einer vorübergehend, sondern einer dauerhaft schwächeren Nachfrage nach ihren Produkten ausgesetzt sind, könnten notwendige Anpassungen ihres bisherigen Geschäftsmodells hinauszögern, indem sie auf diese arbeitsmarktpolitischen Instrumente zurückgreifen. Damit würden volkswirtschaftliche Ressourcen wie Kapital und Arbeitskräfte länger in weniger produktiven Verwendungen gehalten und in der Folge wohlfahrtssteigernde Wachstumsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft.

Unterschiedliches Verhalten der Unternehmen untersucht

Unter diesem Gesichtspunkt ist von Interesse, ob diejenigen Unternehmen, die eher einem länger anhaltenden, strukturellen Schock ausgesetzt waren, sich in der Krise anders verhalten haben als diejenigen, die nur kurzfristig betroffen waren. Wenn vor allem letztere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen genutzt haben, die das Horten von Arbeitskräften erleichtern, während längerfristig betroffene Unternehmen eher dauerhaft wirkende personalpolitische Maßnahmen ergriffen haben, würde dies die oben beschriebenen Bedenken gegen die vorgenommenen arbeitsmarktpolitischen Eingriffe mildern.⁶⁾

Aufteilung der Unternehmen in zwei Gruppen

Um dieser Frage nachzugehen, wurden in einem ersten Schritt die befragten Unternehmen in zwei Gruppen unterteilt: Als Unternehmen, die eher einem dauerhaften Schock ausgesetzt waren, wurden diejenigen angesehen, die angaben, dass sich die Nachfrage nach ihren Produkten in den Jahren 2010 bis 2013 gegenüber dem Vorkrisenniveau „sehr verschlechtert“ oder „verschlechtert“ habe. Dies traf auf ein Viertel der antwortenden Unternehmen im Produzierenden Gewerbe (ohne Bau) zu.⁷⁾ Die andere Gruppe wird von den Unternehmen gebildet, die im Vergleich zum Vorkrisenniveau eine „bessere“ oder sogar „sehr verbesserte“ Nachfrage sahen (gut zwei Fünftel der Unternehmen).⁸⁾ Hier wird unterstellt, dass zumindest ein Teil der Unter-

nehmen bereits während der Krise in der Lage war zu erkennen, zu welcher der beiden Gruppen sie mit einiger Wahrscheinlichkeit gehören würden. Anderenfalls hätten sie zu diesem Zeitpunkt aufgrund fehlender Informationen keine unterschiedlichen personalpolitischen Maßnahmen treffen können.

Im zweiten Schritt wurden die abgefragten personalpolitischen Maßnahmen gleichfalls in zwei Gruppen unterteilt: Die erste Gruppe wird von den hier als „strukturell“ bezeichneten Maßnahmen gebildet, die eher bei einem dauerhaft beeinträchtigten Geschäftsmodell zu erwarten sind. Hierzu wurden Massenentlassungen, individuelle Entlassungen, Frühverrentungsmaßnahmen und Kürzungen der Grundvergütungen gerechnet.⁹⁾ Die zweite Gruppe umfasst Maßnahmen, die eher bei einem vorübergehenden Nachfrageeinbruch zu erwarten sind und verhindern, dass qualifizierte Arbeitskräfte, die für den erwarteten nachfolgenden Aufschwung benötigt werden, das Unternehmen verlassen müssen („konjunkturelle“ Maßnahmen). Hierunter werden Kurzarbeit (tariflich oder gesetzlich), Arbeitszeitverkürzungen einschließlich der Rückführung von Guthaben auf Arbeitszeitkonten, Kürzungen der flexiblen Lohnkomponenten, das Auslaufenlassen befris-

Konjunkturelle versus strukturelle personalpolitische Maßnahmen

⁶ Im Unterschied zur hier vorliegenden Analyse mit Firmendaten wurden auf Branchenebene bereits das Ausmaß und die Dauer der Inanspruchnahme von konjunktureller Kurzarbeit im Produzierenden Gewerbe (ohne Bau) näher betrachtet. Diese sektorale Auswertung lieferte keine Anhaltspunkte für eine Verschleppung des Strukturwandels durch eine inadäquate Nutzung dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments. Vgl.: Deutsche Bundesbank, Deutschland in der Finanz- und Wirtschaftskrise: Arbeitsmarkt, Monatsbericht, Oktober 2010, S. 66.

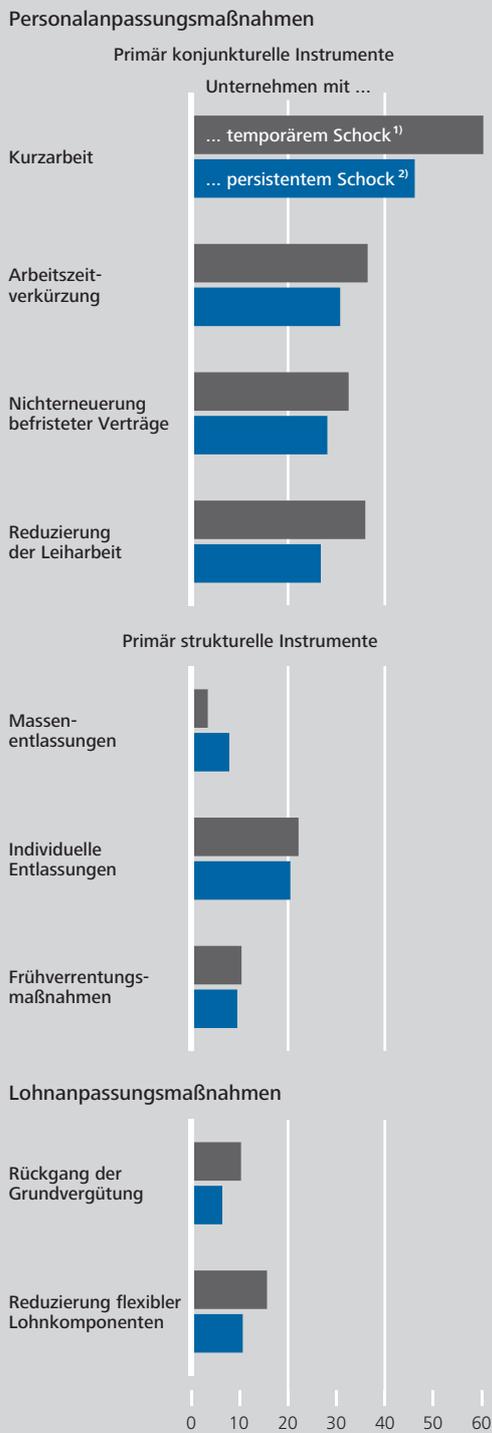
⁷ Unternehmen aus den übrigen Wirtschaftsbereichen wurden nicht einbezogen, weil sie von dem Nachfrageeinbruch weniger betroffen waren.

⁸ Unternehmen, die die Nachfrage nach ihren Produkten als unverändert ansahen, wurden ausgeschlossen (ein Drittel).

⁹ Die Lohnanpassungsmaßnahmen (Änderungen in der Grundvergütung und in den flexiblen Lohnkomponenten) lassen sich nur schwer eindeutig in die Kategorien konjunkturelle und strukturelle Anpassungsinstrumente einordnen. So könnten auch Unternehmen, die lediglich von einem temporären Nachfrageausfall betroffen sind, die Grundvergütungen im Abschwung kürzen. Im Unterschied zu den Unternehmen mit einem dauerhaften Schock hätten sie aber eher die Möglichkeit, die Grundvergütungen im nachfolgenden Aufschwung auch wieder zu erhöhen.

Anpassungsmaßnahmen der Unternehmen in der Großen Rezession 2008/2009

Anteil der Firmen in % der jeweiligen Teilgruppe



Quelle: Umfrage des ifo Instituts im Auftrag der Bundesbank. Bei Personalanpassung Summe der Angaben „bedeutend“ und „sehr bedeutend“. Bei Lohnanpassung Summe der Angaben „Rückgang“ und „starker Rückgang“. Mehrfachnennungen möglich. **1** Nachfrage nach den Produkten des Unternehmens im Zeitraum von 2010 bis 2013 „höher“ als vor Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise. **2** Nachfrage nach den Produkten des Unternehmens im Zeitraum von 2010 bis 2013 „geringer“ als vor Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise.

Deutsche Bundesbank

teter Verträge und der Abbau von Leiharbeit gefasst.

Im Ergebnis zeigt sich, dass Unternehmen, die sich einem lediglich temporären Nachfrageeinbruch ausgesetzt sahen, in der Krise eher konjunkturelle personalpolitische Maßnahmen ergriffen haben. So gaben 60% dieser Unternehmen an, dass gesetzliche oder tarifliche Kurzarbeit für sie ein „bedeutendes“ oder „sehr bedeutendes“ Instrument waren. Für die Unternehmen mit einem strukturellen Nachfrageschock belief sich dieser Anteil dagegen nur auf 46%. In Unternehmen mit temporärem Nachfrageeinbruch spielten daneben auch Arbeitszeitverkürzungen und ein sinkender Anteil der flexiblen Lohnkomponenten wie beispielsweise Boni und Urlaubsgeld eine etwas größere Rolle. Alle drei Instrumente erlaubten es den Unternehmen, ihre Kosten für die Arbeitskräftehortung zu reduzieren und sich so an die (zeitweise) gesunkene Nachfrage anzupassen, ohne dass dadurch später nur schwer wieder zu beschaffendes Wissen verloren geht. Gleiches gilt auch für das Auslaufenlassen von befristeten Verträgen und den Abbau von Leiharbeit, wenn unterstellt wird, dass diese Beschäftigten weniger Qualifikationen und Wissen besitzen, die für die Unternehmen wichtig und zu einem späteren Zeitpunkt schwer wieder zu gewinnen sind. Beide Instrumente wurden in der Krise von temporär in Schwierigkeiten geratenen Unternehmen häufiger genutzt als von Unternehmen mit einem dauerhaften Nachfrageausfall.

Unternehmen mit temporärem Nachfrageschock ergriffen eher konjunkturelle personalpolitische Maßnahmen

Strukturelle, eher dauerhaft wirkende personalpolitische Instrumente wurden dagegen tendenziell stärker von Unternehmen angewendet, die sich einer persistenten Absatzschwäche gegenübersehen. Dies zeigt sich bei den Massenentlassungen, auch wenn nur vergleichsweise wenige Firmen diese Anpassungsmaßnahmen ins Auge fassten. Hier war der Anteil der Unternehmen, die diesem Instrument eine bedeutende oder sogar sehr bedeutende Rolle beimaßen, deutlich höher als bei den Unternehmen mit lediglich temporärem Nachfrageaus-

Bei Unternehmen mit persistentem Nachfragerückgang mehr Gewicht auf dauerhaft wirkenden personalpolitischen Instrumenten

Qualifikation und Entlassungen im Produzierenden Gewerbe (ohne Bau)

Anteil der Firmen in % der jeweiligen Teilgruppe; Relevanz einer individuellen Entlassung; Abweichungen von 100% sind rundungsbedingt

Position	Nicht relevant / keine Anwendung	Wenig bedeutend	Bedeutend	Sehr bedeutend
Unternehmen mit temporärem Schock				
Anteil Höherqualifizierter und Fachkräfte \geq 50%	42	40	17	2
Anteil Höherqualifizierter und Fachkräfte $<$ 50%	31	38	20	11
Unternehmen mit persistentem Schock				
Anteil Höherqualifizierter und Fachkräfte \geq 50%	35	45	17	4
Anteil Höherqualifizierter und Fachkräfte $<$ 50%	37	41	18	4

Deutsche Bundesbank

fall. Bei der Kürzung der Grundvergütungen und der Frühverrentung zeigt sich dieser Zusammenhang allerdings nicht. Die Grundvergütung ohne Boni wurde sogar in Unternehmen mit einem vorübergehenden Nachfrageschock etwas häufiger reduziert als bei den Unternehmen mit einem dauerhaften Nachfrageausfall.¹⁰⁾ Die Frühverrentung war in beiden Unternehmensgruppen gleichermaßen für etwa 10% von Bedeutung. Dies mag damit zusammenhängen, dass Frühverrentungen weniger als andere personalpolitische Instrumente im alleinigen Ermessen der Arbeitgeber stehen und der individuellen Entscheidung der Arbeitnehmer ein größeres Gewicht zukommt.

die individuellen Entlassungen dagegen auf die Unternehmen mit unterdurchschnittlich qualifizierten Arbeitskräften. Dies kann als ein Hinweis gewertet werden, dass die Unternehmen mit temporärem Nachfrageeinbruch stärker bemüht waren, qualifiziertes und gut eingearbeitetes Personal zu halten.

Fazit

Insgesamt legen die Ergebnisse der Befragung nahe, dass es einem Teil der Unternehmen des Produzierenden Gewerbes (ohne Bau) in Deutschland schon während des wirtschaftlichen Einbruchs im Winterhalbjahr 2008/2009 einzuschätzen gelang, ob der Rückgang der Nachfrage nach ihren Produkten eher vorübergehender oder dauerhafter Natur sein würde, und dass sie ihre spezifischen Anpassungsmaßnahmen danach ausgerichtet haben. Unternehmen, die in den Jahren nach der Großen Rezession das Vorkrisenniveau schnell wieder überschritten haben, achteten bereits in der Krise stärker darauf, qualifiziertes Personal zu halten als die Unternehmen, die sich einer dauerhaft

Struktureller Wandel fand trotz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen weiter statt

Individuelle Entlassungen bei Unternehmen mit temporärem Nachfrageeinbruch vor allem, wenn Anteil Höherqualifizierter gering

Auch bei den individuellen Entlassungen unterscheiden sich die beiden Unternehmensgruppen auf den ersten Blick kaum. Dies ändert sich allerdings, wenn zusätzlich der Anteil an Facharbeitern und höher qualifizierten Angestellten in den jeweiligen Unternehmen betrachtet wird. Bei den Unternehmen, die einer dauerhaften Nachfrageschwäche ausgesetzt sind, spielten individuelle Entlassungen in Unternehmen, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Facharbeitern und höher qualifizierten Angestellten aufwiesen, eine ähnlich große Rolle wie bei denjenigen mit weniger qualifizierten Arbeitnehmern. Bei Unternehmen mit lediglich temporärem Nachfrageeinbruch konzentrierten sich

¹⁰ Allerdings sind von Unternehmen mit einem temporären Nachfrageschock sowohl die Grundvergütungen als auch die flexiblen Lohnkomponenten nach der Rezession deutlich stärker angehoben worden als in Unternehmen mit dauerhafter Nachfrageverschlechterung.

reduzierten Nachfrage gegenübersehen. Dieses differenzierte Verhalten der Unternehmen ist ein Indiz dafür, dass in der speziellen Situation der Großen Rezession trotz der arbeitsmarkt-

politischen Maßnahmen der Bundesregierung ein in einigen Bereichen notwendiger struktureller Wandel wohl in gewissem Umfang weiter stattfand.