

Ergebnisse der ifo Sonderumfrage zu Löhnen, Beschäftigung und Finanzierung

Im Juni 2014 führte das ifo Institut eine einmalige Sonderumfrage zu Löhnen, Beschäftigung und Finanzierung durch. Sie erfolgte im Auftrag der Deutschen Bundesbank im Rahmen eines Projektes der Europäischen Zentralbank in der gesamten Eurozone. An der ifo-Umfrage nahmen mehr als 2 400 Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Groß- und Einzelhandel sowie dem Baugewerbe teil.

Abb. 1a

Entwicklung des Geschäftsfeldes 2010–2013
(im Vergleich zum Vorkrisenniveau)

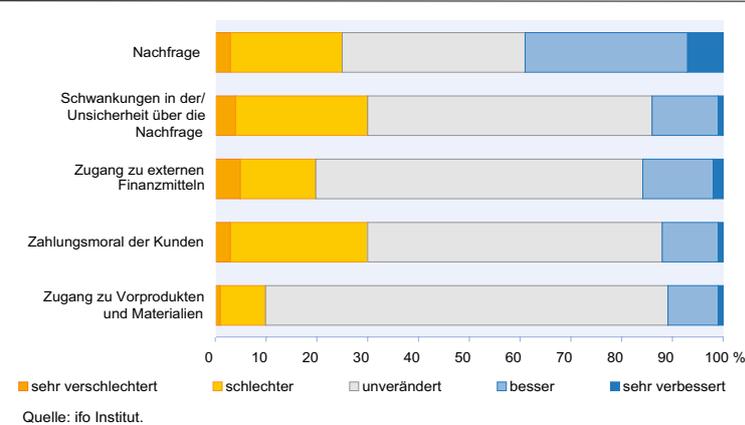


Abb. 1b

Auswirkungen eines veränderten Geschäftsfeldes

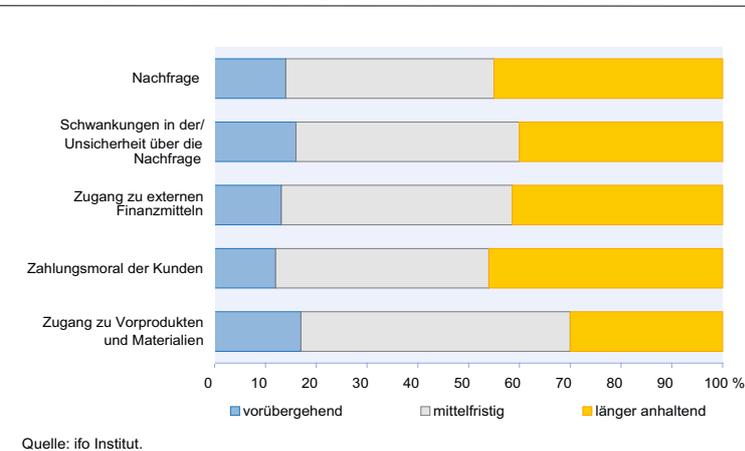
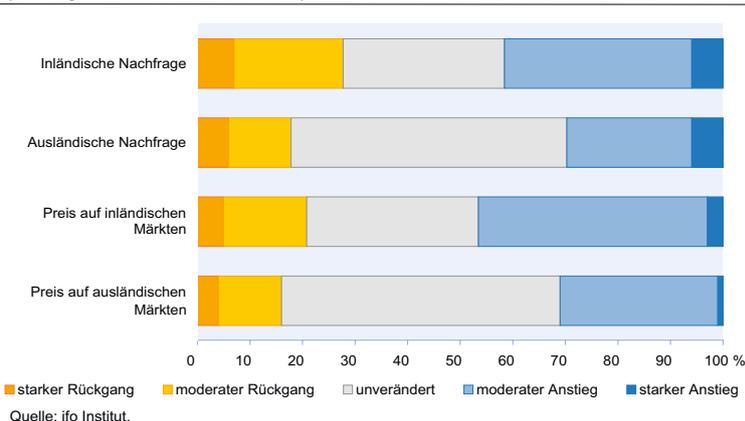


Abb. 1c

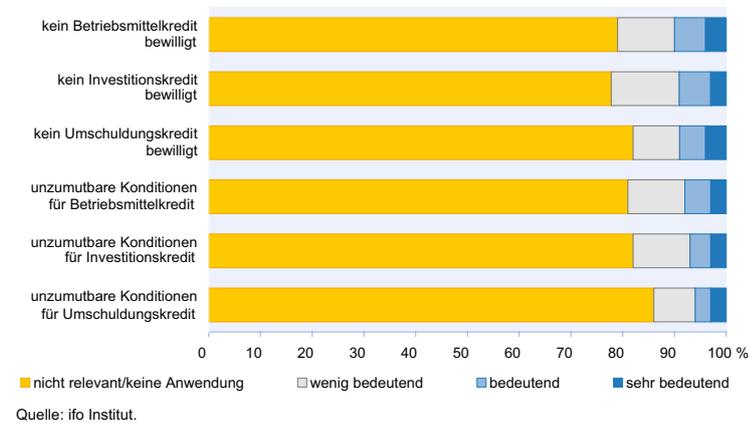
Entwicklung von Preisen und Nachfrage nach dem Hauptprodukt 2010–2013
(im Vergleich zum Vorkrisenniveau)



Die Sonderumfrage hatte zum Ziel, das wirtschaftliche Umfeld – insbesondere die Finanzierungsbedingungen – der deutschen Unternehmen nach der vergangenen Rezession zu erfassen, die Entwicklung der Arbeitskosten und die Bedeutung von Arbeitsmaßnahmen während und nach der Krise zu vergleichen, sowie Informationen zur Art der Lohnsetzung und der Häufigkeit von Lohnänderungen vor, während und nach der Krise zu erhalten.

Der erste Teil der Umfrage befasste sich mit dem wirtschaftlichen Umfeld der Unternehmen während der Jahre 2010 bis 2013. Abbildung 1a fasst zusammen, wie viel Prozent der Firmen angaben, dass sich durchschnittlich in diesem Zeitraum der jeweilige Faktor ihres Geschäftsfeldes im Vergleich zum Vorkrisenniveau sehr verschlechtert, sich schlechter entwickelt, sich nicht verändert, sich besser entwickelt oder sehr verbessert hatte. Insgesamt verbesserte sich die Produktnachfrage – 39% der Unternehmen mit einer (deutlich) besseren Entwicklung stehen hier 25% der Unternehmen mit einer (deutlich) schlechteren Entwicklung gegenüber. Jedoch nahmen die Schwankungen in der Produktnachfrage bzw. die Unsicherheit über die Nachfrageentwicklung bei 30% der Unternehmen zu. Ein ebenso großer Teil der Befragten gab an, dass sich die Bereitschaft der Kunden, die Zahlungsziele und vertraglichen Bestimmungen einzuhalten, (deutlich) verschlechtert hatte. Der Zugang zu externen Finanzmitteln über die üblichen Finanzierungskanäle sowie der Zugang zu Vorprodukten und Materialien hingegen waren insgesamt nahezu unverändert im Vergleich zum Vorkrisenniveau; die Anteile der Unternehmen mit einer (deutlich) besseren und einer (deutlich) schlechteren Entwicklung sind ähnlich groß. Die Auswirkungen einer veränderten Geschäftsentwicklung schätzt die Mehrzahl der Unternehmen als

Abb. 1d
Relevanz von Finanzierungsbeschränkungen 2010–2013



mittel- oder langfristig ein; nur gut 14% gaben im Durchschnitt über alle abgefragten Faktoren des Geschäftsfeldes die Antwort »vorübergehend« an (vgl. Abb. 1b).

Abbildung 1c verdeutlicht, dass die Nachfrage (hier nach dem Hauptprodukt) zwischen 2010 und 2013 vor allem im Inland zunahm (bei über 40% der Unternehmen), während sie im Ausland nur bei 30% der Firmen zulegte und bei über 50% auf dem Vorkrisenniveau blieb. Dementsprechend stieg auch der inländische Preis des Hauptprodukts bei deutlich mehr Unternehmen (knapp 50%) als der ausländische Preis (rund 30%).

Finanzierungsbeschränkungen waren für den Großteil der Unternehmen in den Jahren von 2010 bis 2013 nicht relevant – sei es, weil ihnen Kredite zu zumutbaren Konditionen bewilligt wurden, weil sie keinen Kredit beantragten oder weil sie sich alternativ finanzieren konnten. Nur durchschnittlich 9% der Befragten gaben an, dass es für sie »bedeutend« oder »sehr bedeutend« war, dass ihnen kein Kredit bewilligt wurde, um umzuschulden oder um Betriebsmittel oder neue Investitionen zu finanzieren. Für durchschnittlich 7% der Unternehmen war es bedeutend oder sehr bedeutend, dass ein Kredit zwar zur Verfügung stand, die Konditionen (Zinsen und andere Vertragsbestandteile) aber unzumutbar waren (vgl. Abb. 1d).

Der zweite Teil der Umfrage beschäftigte sich vor allem mit der Veränderung der Arbeitskosten und der Mitarbeiterzahl im Zeit-

raum 2010 bis 2013 im Vergleich zu den Jahren 2008 und 2009. Insgesamt scheinen die Kosten im Vergleich zum Umsatz nach der Krise etwas mehr zulegt zu haben als während der Krise; der Anteil der Firmen, die gestiegene Gesamtkosten berichteten, lag für 2010 bis 2013 um 10 Prozentpunkte höher als für 2008 bis 2009, während der Anteil der Firmen, die für den gleichen Zeitraum gesunkene Kosten angaben, nur 3 Prozentpunkte höher lag. Dabei schlugen vor allem die Arbeitskosten zu Buche, gefolgt von den Kosten für Vorleistungsgüter; der Anteil der Unternehmen, die hier Steigerungen zu verzeichnen hatten, erhöhte sich für die Jahre 2010 bis 2013 um 15 bzw. 10 Prozentpunkte im Vergleich zum Zeitraum von 2008 bis 2009. Der Anteil der Finanzierungskosten, der während der Krise nur moderat zugelegt hatte, ging in den folgenden vier Jahren insgesamt zurück (vgl. Abb. 2a).

Abb. 2a
Veränderung der Kostenkomponenten

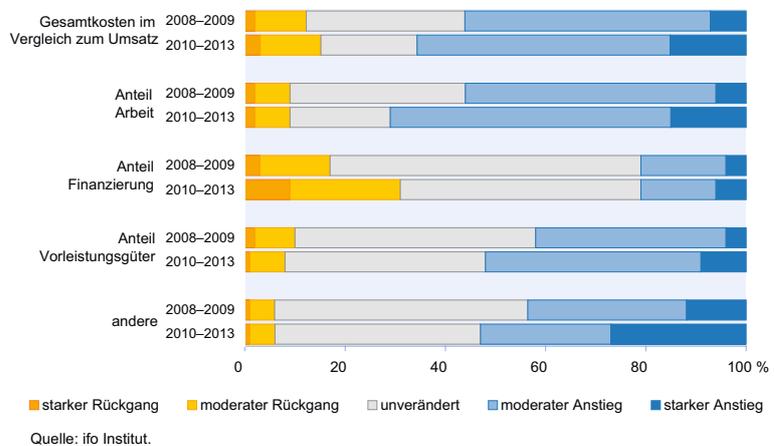


Abb. 2b
Veränderung der Arbeitskostenkomponenten

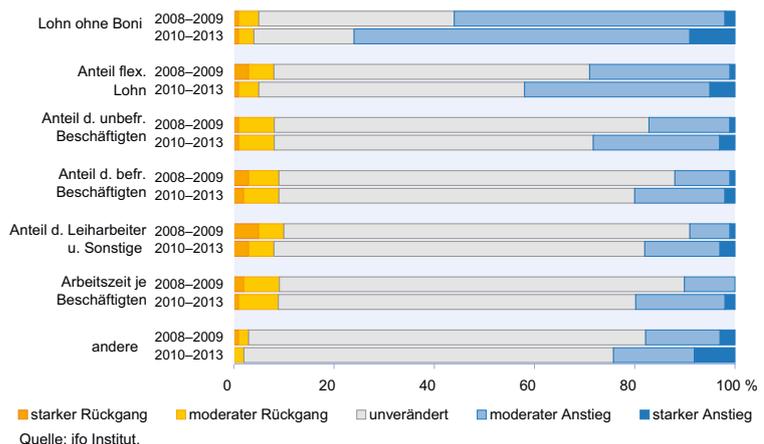


Abb. 2c
Relevanz von Arbeitsmaßnahmen

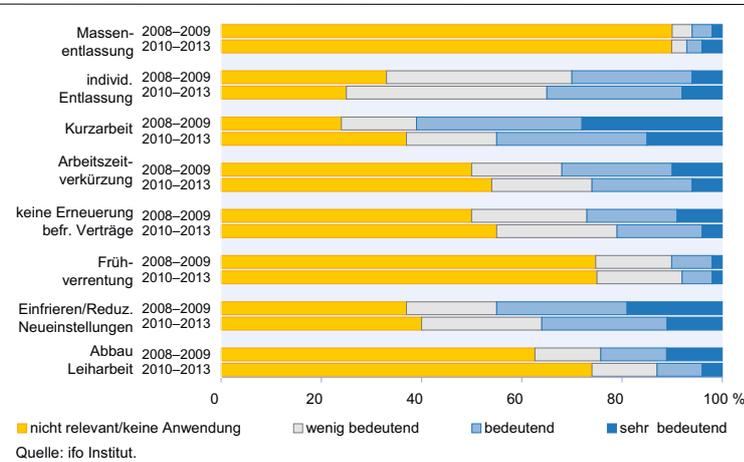


Abb. 2d
Umsetzung von Arbeitsmaßnahmen heute
(im Vergleich zum Jahr 2010)

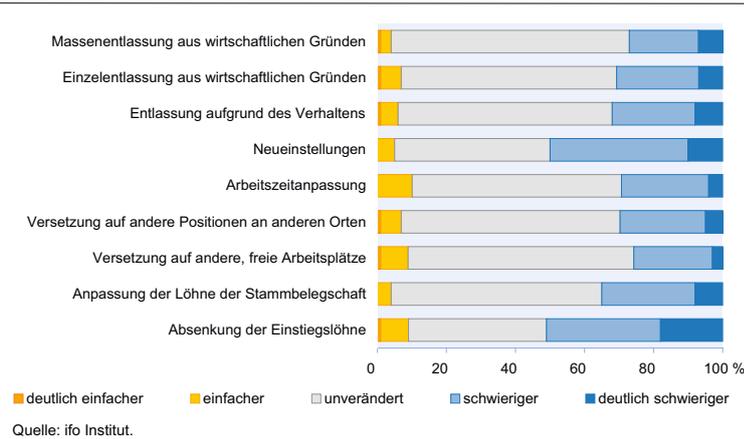
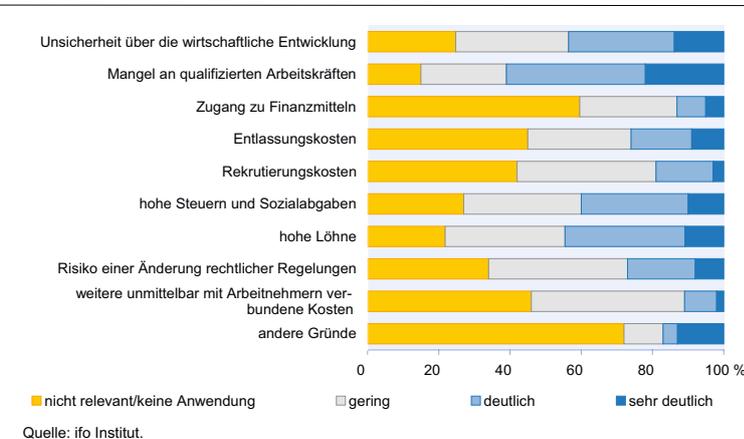


Abb. 2e
Faktoren, die die Einstellung neuer Arbeitskräfte mit unbefristeten Arbeitsverträgen verhindern (Ende 2013)



Betrachtet man die Veränderungen der Arbeitskosten im Detail, so zeigt sich, dass vor allem die Lohnkosten in den Jahren nach der Krise eine größere Rolle spielten als während der Krise. Der Anteil der Firmen, die moderate oder starke Zuwächse bei der durchschnittlichen Vergütung (ohne Boni)

zu verzeichnen hatten, lag um 20 Prozentpunkte höher als 2008/2009 und bei der flexiblen Lohnkomponente um 13 Prozentpunkte höher. Der Anteil an unbefristet Beschäftigten, der Anteil an Leiharbeitern und Sonstigen (Freiberufliche, mithelfende Familienangehörige etc.) und die Arbeitszeit je Beschäftigten trugen jeweils in etwa gleichem Ausmaß zu der Steigerung der Arbeitskosten bei; hier lag der Anteil der Firmen mit höheren Kosten in den Jahren 2010 bis 2013 um rund 10 Prozentpunkte höher als in den beiden Jahren zuvor (vgl. Abb. 2b).

Arbeitsmaßnahmen wie Entlassungen oder Kurzarbeit mussten während der Krise von 31% der Unternehmen ergriffen werden und zwischen 2010 und 2013 noch von 23% der Unternehmen. Während der Krise sank der Anteil der Firmen, die Arbeitsmaßnahmen durchführten, im Verarbeitenden Gewerbe von 52% auf 29% sank, verharrte der Anteil der Firmen im Baugewerbe auch zwischen 2010 und 2013 bei gut 40%. Dabei war während der Krise vor allem die gesetzliche oder tarifliche Kurzarbeit von Relevanz; sie war für gut 60% der Umfrageteilnehmer, die in diesem Zeitraum Arbeitsmaßnahmen durchführten, bedeutend oder sehr bedeutend. Für 45% dieser Unternehmen war die Einfrierung oder Reduzierung von Neueinstellungen relevant und für 32% die Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnzuschläge (einschließlich dem Abbau von Überstunden). 30% bzw. 27% der Unternehmen nahmen individuelle Entlassungen in bedeutendem Umfang vor oder erneuerten befristete Verträge nicht. Massenentlassungen und Frühverrentungsmaßnahmen hingegen spielten während der Krise kaum eine Rolle. In den Jahren von 2010 bis 2013 war Kurzarbeit noch für 45% der Firmen, die in diesem Zeitraum Arbeitsmaßnahmen durchführten, relevant und für 36% das Einfrieren oder die Reduzierung der Anzahl an Neueinstellungen. Der Anteil der Unternehmen, für die individuelle Entlassungen von Bedeutung waren, stieg auf 35% (vgl. Abb. 2c).

Derzeit schätzen die befragten Unternehmen die Umsetzung von Arbeitsmaßnahmen insgesamt als schwieriger gegenüber dem Jahr 2010 ein. Die Absenkung von Einstiegsgehältern und Neueinstellungen findet sogar die Hälfte aller Teilnehmer heute schwieriger oder deutlich schwieriger (vgl. Abb. 2d).

Tab. 1
Einfrierung oder Kürzung der Löhne (in %)

		Lohn- einfrierung	Lohn- kürzung
2008	Anteil der Unternehmen	8	1
	Durchschnittlicher Anteil der betroffenen Arbeitnehmer	92	74
	Durchschnittliche Lohnkürzung		11
2009	Anteil der Unternehmen	14	2
	Durchschnittlicher Anteil der betroffenen Arbeitnehmer	92	68
	Durchschnittliche Lohnkürzung		7
2010	Anteil der Unternehmen	10	1
	Durchschnittlicher Anteil der betroffenen Arbeitnehmer	90	60
	Durchschnittliche Lohnkürzung		10
2011	Anteil der Unternehmen	6	1
	Durchschnittlicher Anteil der betroffenen Arbeitnehmer	90	60
	Durchschnittliche Lohnkürzung		11
2012	Anteil der Unternehmen	6	1
	Durchschnittlicher Anteil der betroffenen Arbeitnehmer	87	57
	Durchschnittliche Lohnkürzung		11
2013	Anteil der Unternehmen	6	1
	Durchschnittlicher Anteil der betroffenen Arbeitnehmer	89	70
	Durchschnittliche Lohnkürzung		9

Quelle: ifo Sonderbefragung 2014.

nehmen den Lohn einmal pro Jahr an (34%), gefolgt von 27%, die den Lohn alle ein bis zwei Jahre anpassten. Durchschnittlich 13% der Firmen änderten diesen Lohn alle zwei Jahre und 18% seltener. Rund 9% der befragten Unternehmen änderten den Lohn der stärksten Mitarbeitergruppe in diesem Zeitraum nicht.

Die Frage nach der Einfrierung oder Kürzung der Löhne allgemein im Zeitraum von 2008 bis 2013 bejahte 23% der Firmen. Tabelle 1 fasst die detaillierten Antworten für die einzelnen Jahre zusammen. Die Ergebnisse zeigen, dass Lohnkürzungen nur eine sehr untergeordnete Rolle spielten; der Anteil der Unternehmen, die angaben, in einem bestimmten Jahr zwischen 2008 und 2013 die Löhne gekürzt zu haben, variiert zwischen 1% und 2%. Die Einfrierung von Löhnen war besonders relevant im Jahr 2009, als 14% der Unternehmen diese Maßnahme ergriffen. Ab 2011 lag der Anteil der Firmen, die die Löhne einfroren, jedoch nur noch bei 6%.

Ende 2013 waren als Faktoren, die die Einstellung neuer Arbeitskräfte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag behinderten, vor allem der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften (61% der Firmen), hohe Löhne (45%) und die Unsicherheit über die wirtschaftliche Entwicklung (44%) relevant (vgl. Abb. 2e).

Der letzte Abschnitt der Umfrage zielte auf die Lohnsetzung der Firmen und die Häufigkeit von Lohnänderungen ab. Im Durchschnitt betrug der Anteil der Arbeitskosten an den Gesamtkosten im Jahr 2013 43% und der Anteil der individuellen oder firmenspezifischen Boni an der betrieblichen Lohn- und Gehaltssumme 5%. In 13% der Firmen galt 2013 ein Firmen-/Haustarifvertrag und in 39% ein Branchentarifvertrag. Bei diesen Firmen betrug der Anteil der tariflich vergüteten Beschäftigten im Durchschnitt 88%. Bei dem Großteil der Unternehmen, in denen ein Tarifvertrag angewandt wird, wird dieser einmal in ein bis zwei Jahren ausgehandelt (40%) und bei je rund 20% einmal pro Jahr, alle zwei Jahre oder seltener/nie. Vor 2010 orientierten sich 35% der befragten Firmen bei Lohnänderungen (ohne Boni) an der Inflation, zwischen 2010 und 2013 waren es 39%. Nur 2% der Firmen gaben an, sich trotz einer Indexierungsregelung nicht an der Inflation orientiert zu haben.

Die Häufigkeit, mit der der Lohn eines Mitarbeiters in der am stärksten besetzten Mitarbeitergruppe geändert wurde, blieb über die Zeit weitgehend konstant. Im Durchschnitt der Jahre 2008 bis 2013 passte der größte Teil der Unter-