



## **Arbeitsbedingungen in KMU - Eine Multivariate Analyse**

von

Arndt Werner

Auszug aus: "Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2004"  
Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 106 NF  
Deutscher Universitätsverlag, Wiesbaden, November 2004

# **Arbeitsbedingungen in KMU - Eine Multivariate Analyse**

von Arndt Werner

## **Inhalt**

1. Einleitung und Fragestellung	3
2. Forschungsstand	4
3. Daten und Variablen	5
4. Empirische Ergebnisse	8
5. Fazit und Ausblick	14
6. Zusammenfassung	15
7. Anhang	16
8. Literaturverzeichnis	20



## 1. Einleitung und Fragestellung

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) machen nahezu 99 % aller Unternehmen in Deutschland aus, beschäftigen rund 70% der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und bilden über 80 % der Lehrlinge aus (GÜNTERBERG/WOLTER 2002). Trotz dieser enormen volkswirtschaftlichen Bedeutung sind Untersuchungen, welche die Arbeitsbedingungen bzw. die Qualität der Arbeitsplätze in KMU betreffen, bis dato eher selten (WAGNER 1998). Die wenigen Arbeiten, die sich mit diesem Thema beschäftigen, kommen darüber hinaus überwiegend zu dem Schluss, dass die Arbeitsbedingungen in KMUs schlechter gestaltet sind als in Großunternehmen.<sup>1</sup> So zieht WAGNER (1998, S. 421) aus seiner Untersuchung beispielsweise das Fazit:

*"On average, (...) small firms offer worse jobs in terms of wages, fringe benefits, job security, workers' participation, and opportunities for skill enhancement than large firms. All in all, for jobs in large firms in Germany tends to be true what Oi (1990) said about them in the U.S.: 'It's nice work, if you can get it.'"*

Nun stellt sich vor einem solchen Hintergrund die Frage, warum Arbeitnehmer überhaupt noch Arbeitsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen nachfragen? Zwei Erklärungen bieten sich an: Zum einen könnte es tatsächlich so sein, dass jeder, der einen neuen Arbeitsplatz anstrebt, nach Möglichkeit versucht, in einem großen Unternehmen unterzukommen - nach dem Motto von OI (1990): "It's nice work, if you can get it". Eine alternative Erklärungsmöglichkeit könnte jedoch auch lauten, dass Arbeitsplatzcharakteristika in KMU existieren, welche die Arbeitsplätze dort attraktiver machen als in Großunternehmen, welche aber bislang von der Forschung vernachlässigt wurden. Dieser Sachverhalt würde eine Erklärung dafür liefern, dass Arbeitnehmer gerade Arbeitsplätze in KMU nachfragen. Im folgendem Beitrag soll mit Hilfe der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) genauer untersucht werden, welche Erklärung zutrifft.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird kurz auf den Forschungsstand zu den Arbeitsbedingungen in Unternehmen unterschiedlicher Größe eingegangen. Dann erfolgen, nach Beschreibung der verwendeten Datenbasis, eine Reihe von multivariaten Analysen zur Bestimmung der unternehmensgrößenabhängigen Arbeitsbedingungen. Abschließend werden die we-

---

<sup>1</sup> Einen Literaturüberblick liefert WAGNER (1998).

sentlichen Forschungsergebnisse zusammengefasst und ein Ausblick für zukünftige Forschung gegeben.

## 2. Forschungsstand

Das Angebot von Arbeitsplätzen mit zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen gilt, auch unter anhaltend hoher Arbeitslosigkeit, als wesentliche Voraussetzung, um Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen und um wettbewerbsfähig zu bleiben (BACKES-GELLNER et al. 2000; SCHMIDTKE 2002). Nach WISWEDE (1995) sind dabei folgende Arbeitsbedingungen von besonderer Relevanz:

- Komplexität und Abwechslungsreichtum der Tätigkeit,
- Eigenständige Gestaltung des Arbeitsplatzes (Arbeitstempo, Arbeitszeit etc.),
- Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten,
- Entscheidungsspielraum,
- Aufstiegschancen,
- Führungsstil,
- Höhe der Bezahlung.

ALBERS (2001) betont in diesem Zusammenhang, dass insbesondere solche Arbeitsplatzcharakteristika von entscheidender Bedeutung für die Arbeitnehmer sind, welche auf die Art und Bedingungen der Tätigkeit sowie das Ansehen des Berufes abzielen.<sup>2</sup> Dabei lassen sich die Arbeitsbedingungen in auf den Arbeitsinhalt bezogene *Kontentfaktoren* und auf die externen Bedingungen der Arbeit gerichteten *Kontextfaktoren* unterteilen (WISWEDE 1995), wo-

---

<sup>2</sup> Theoretisch lässt sich die Gestaltung der Arbeitsplatzcharakteristika auf die verhaltenswissenschaftlich geprägte Anreiz-Beitrags-Theorie zurückführen (MORTSIEFER 1983). Danach sind Unternehmen Systeme wechselseitiger, beeinflussender sozialer Verhaltensweisen, in dem jeder Teilnehmer seine Beziehung zur Organisation so lange aufrecht erhält, wie er die Differenz zwischen Anreizen und Beiträgen subjektiv als größer empfindet, als wenn er die Organisation verlassen würde. Je größer die Differenz zwischen Anreizen (über die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen) und Beiträgen ausfällt, desto zufriedener ist der Arbeitnehmer (WIEGRAN 1993).

bei nach Herzberg insbesondere die Kontextfaktoren für die Arbeitszufriedenheit verantwortlich sind (vgl. auch MORTSIEFER 1983).<sup>3</sup>

### **3. Daten und Variablen**

Datenbasis für die folgende Untersuchung ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland.<sup>4</sup> Insgesamt deckt das SOEP ein weites Spektrum von Themen ab, so z.B. zur Erwerbsbiographie der befragten Personen, deren Einkommen und Einkommensverläufe sowie deren schulische und berufliche Ausbildung. Die erste Erhebung fand im Jahr 1984 statt. Die bislang letzte wurde im Jahr 2003 durchgeführt. Für unsere Fragestellung ist der Datensatz von 2001 von besonderem Interesse, weil dort eine Sondererhebung zu den Arbeitsbedingungen in den Unternehmen durchgeführt wurde. In Übersicht 1 sind die erhobenen Arbeitsbedingungen, unterteilt nach Kontent- und Kontextbedingungen, abgebildet:

Einen detaillierteren Überblick über diese Variablen und die entsprechenden Operationalisierungen gibt Anhang 1.

---

<sup>3</sup> So betont auch NEUBERGER (1974, S. 125) - beziehend auf die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg -, dass "Zufriedenheit nicht durch die äußeren Arbeitsumstände sondern durch die Sinnerfüllung der Arbeit an sich bewirkt wird."

<sup>4</sup> Die in diesem Beitrag verwendeten Daten des Sozio-oekonomischen Panels wurden vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, zur Verfügung gestellt.

## Übersicht 1: Einteilung der Arbeitsbedingungen im SOEP nach Kontent- und Kontextfaktoren

Arbeitsbedingung	Kontentfaktor	Kontextfaktor
1. Abwechslungsreiche Tätigkeit	X	
2. Selbständige Gestaltung des Arbeitsablaufes	X	
3. Strenge Leistungsbeurteilung		X
4. Wechselschicht		X
5. Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen	X	
6. Befristeter Arbeitsvertrag		X
7. Arbeitsplatz am Wohnort		X
8. Belastende Umwelteinflüsse		X
9. Nervliche Anspannung	X	
10. Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen		X
11. Sorgen um den Arbeitsplatz		X
12. Abweichung tatsächlicher von gewünschter Arbeitszeit		X
13. Weiterbildungs- und -entwicklungsmöglichkeiten	X	
14. Betriebsklima (Vorgesetzte)		X
15. Betriebsklima (Kollegen)		X

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erstellung; SOEP 2001

Zur Datenselektion: In der folgenden empirischen Analyse beschränken wir uns auf die erwerbstätigen Arbeiter und Angestellten, welche einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen und nicht im Öffentlichen Dienst tätig sind. Alle Nichterwerbspersonen, Selbständige, Beamte sowie Arbeiter und Angestellte im Öffentlichen Dienst wurden aus der Untersuchung ausgeklammert. Insgesamt beträgt die Zahl der Fälle für die einzelnen Untersuchungen 5.752 Personen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Berufliche Stellung

Berufliche Stellung	Anzahl	Anteil (%)
Arbeiter	2.772	48,2
Angestellte	2.980	51,8
Insgesamt	5.752	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Auswertung des SOEP 2001

Entscheidend für die Beantwortung der Frage, inwieweit betriebsgrößeninduzierte Unterschiede in den Arbeitsbedingungen vorherrschen, ist eine angemessene Einteilung der Unternehmen in Größenklassen. Aus den Angaben der befragten Personen über die Anzahl der Beschäftigten in ihrem Unterneh-

men wurden für die vorliegende Analyse folgende Betriebsgrößenklassen gebildet (vgl. auch GERLACH/SCHMIDT 1989):

- Unternehmen mit bis unter 20 Arbeitnehmern (KU = Kleine Unternehmen),
- Unternehmen mit 20 bis unter 200 Arbeitnehmern (KbMU = Kleine bis Mittlere Unternehmen),
- Unternehmen mit 200 bis unter 2000 Arbeitnehmern (MbGU = Mittlere bis Große Unternehmen)
- Unternehmen mit 2000 und mehr Arbeitnehmern (GU = Große Unternehmen).

Durch die Einteilung in vier Größenklassen wird gewährleistet, dass (1) betriebsgrößenbedingte Unterschiede in den Arbeitsbedingungen aufgedeckt werden können, (2) genügend Fälle in den einzelnen Klassen für die empirischen Untersuchungen zur Verfügung stehen und (3) die Untersuchungsergebnisse übersichtlich bleiben.<sup>5</sup> Tabelle 2 gibt die Verteilung der Erwerbstätigen auf die vier untersuchten Betriebsgrößenklassen wieder:

Tabelle 2: Unternehmensgrößenklassen

	Anzahl	Anteil (%)
Kleine Unternehmen	1.411	24,7
Kleine bis mittlere Unternehmen	1.868	32,7
Mittlere bis große Unternehmen	1.272	22,3
Große Unternehmen	1.160	20,3
Insgesamt	5.711	100,0

© IfM Bonn

\* 41 Personen verweigerten Angaben zur Betriebsgröße

Quelle: Eigene Auswertung des SOEP 2001

Einen ersten Anhaltspunkt dafür, dass Großunternehmen nicht grundsätzlich die besseren Arbeitsplätze anbieten, liefern die Ergebnisse in Tabelle 3. Zieht man die Arbeitszufriedenheit als maßgebliche Kennziffer für die Qualität der herrschenden Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Unternehmen heran, so müsste die Arbeitszufriedenheit signifikant mit der Unternehmensgröße an-

---

<sup>5</sup> Die ursprüngliche Einteilung des SOEP umfasst sechs Betriebsgrößen. Neben den hier angeführten Unternehmensgrößen enthält das SOEP noch die Betriebsgrößen "bis unter fünf Arbeitnehmer" und "100 bis unter 200 Arbeitnehmer".



steigen. Dies ist jedoch nicht der Fall. Es kann kein signifikanter Zusammenhang zwischen zunehmender Unternehmensgröße und Arbeitszufriedenheit festgestellt werden.<sup>6</sup> Die Werte der Arbeitszufriedenheit in den verschiedenen Unternehmensgrößen liegen in einem engen Wertebereich zwischen 7,06 (Kleine bis Mittlere Unternehmen) und 7,25 (Große Unternehmen) und unterscheiden sich somit nur marginal.

Vor diesem Hintergrund soll nun im folgenden Abschnitt mit Hilfe multivariater Analysemethoden überprüft werden, ob und inwiefern die einzelnen Arbeitsbedingungen zugunsten der kleineren Unternehmen oder zugunsten der größeren Unternehmen ausschlagen.

Tabelle 3: Arbeitszufriedenheit nach Unternehmensgrößenklassen

	Arbeitszufriedenheit
Kleine Unternehmen	7,13
Kleine bis mittlere Unternehmen	7,06
Mittlere bis große Unternehmen	7,18
Große Unternehmen	7,25

© IfM Bonn

Arbeitszufriedenheit: 0 = ("ganz und gar unzufrieden") bis 10 ("ganz und gar zufrieden")

Quelle: Eigene Auswertung des SOEP 2001

#### 4. Empirische Ergebnisse

Da die Arbeitnehmer im Sozio-oekonomischen Panel unmittelbar nach den Arbeitsbedingungen befragt werden (siehe Übersicht 1), können diese als abhängige Variable in der Untersuchung verwendet werden.

---

<sup>6</sup> Vgl. auch die Ergebnisse von MORTSIEFER (1983) und BACKES-GELLNER et al. (2000, S. 142).

Tabelle 4: Regressionsergebnisse (Auszug)

	<b>Modell 1</b> "Abwechslungsreiche Tätigkeit"	<b>Modell 2</b> "Selbständige Gestaltung des Arbeitsablaufes"	<b>Modell 3</b> "strenge Leistungskontrolle"	<b>Modell 4</b> "Wechselschicht"	<b>Modell 5</b> "Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen"	<b>Modell 6</b> "Befristeter Arbeitsvertrag"
KU (<20 AN):	+	+	-	-	+	-
KbMU (20 bis <200 AN)	NS	NS	-*	-	NS	NS
MbGU (200 bis <2000 AN)	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	<b>Modell 7</b> "Arbeitsplatz am Wohnort"	<b>Modell 8</b> "Belastende Umwelteinflüsse"	<b>Modell 9</b> "Nervliche Anspannung"	<b>Modell 10</b> "Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen"	<b>Modell 11</b> "Sorgen Arbeitsplatz"	<b>Modell 12</b> "Abweichung tatsächlicher von gewünschter Arbeitszeit"
KU (<20 AN):	+	+	NS	+	NS	+
KbMU (20 bis <200 AN)	+	+	NS	+	+	+
MbGU (200 bis <2000 AN)	+	+	NS	+	NS	+
	<b>Modell 13</b> "Weiterbildungs- und -entwicklungsmöglichkeiten"	<b>Modell 14</b> "Betriebsklima (Kollegen)"	<b>Modell 15</b> "Betriebsklima (Vorgesetzte)"	<b>Modell 16</b> "Beruflicher Aufstieg (in den nächsten zwei Jahren)"	<b>Modell 17</b> "Beruflicher Abstieg (in den nächsten zwei Jahren)"	<b>Modell 18</b> "Selbständigkeit (in den nächsten zwei Jahren)"
KU (<20 AN):	NS	NS	NS	-	-	+
KbMU (20 bis <200 AN)	-	NS	NS	-	-*	+
MbGU (200 bis <2000 AN)	-*	NS	NS	-*	NS	NS

Signifikanzniveau \*(0,05); \*\*(0,01)

Statistische Verfahren: Modell 1 bis 5, 8 bis 11 und 13 bis 18: Ordered Probit; Modell 6 und 7: (Robust) Logit; Modell 12: Tobit

KU: Unternehmen mit unter 20 AN, KbMU: Unternehmen mit 20 bis unter 200 AN; MbGU: Unternehmen mit 200 bis unter 2000 AN, GU: Große Unternehmen mit über 2000 AN (=Referenzkategorie).

Quelle: Eigene Auswertung des SOEP 2001

In Tabelle 4 sind die Schätzergebnisse zu den vorherrschenden Arbeitsbedingungen in den untersuchten Unternehmensgrößenklassen zu finden, wobei die Tabelle nur einen Auszug darstellt. Der Übersichtlichkeit halber wurden nur die Vorzeichen und Signifikanzen der hier interessierenden Unternehmensgrößenvariablen dargestellt.<sup>7</sup> Dem Anhang 2 können die vollständigen Regressionsmodelle und in Anhang 1 die entsprechenden Operationalisierungen entnommen werden.<sup>8</sup>

Insgesamt wurden 17 Arbeitsbedingungen einzeln untersucht. Dabei beziehen sich die Modelle 1 bis 15 auf solche Bedingungen, die im Jahr 2001 vorherrschten. Modell 16 und 17 befassen sich mit der Frage, wie sich bestimmte Bedingungen zukünftig entwickeln werden (dynamischer Aspekt). Bei Modell 18 handelt es sich dagegen nicht direkt um eine Arbeitsbedingung, sondern um ein Indiz auf eine bestehende Unzufriedenheit mit Folge einer hohen Wechselabsicht in die Selbständigkeit.

Große Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten (GU) bilden die Referenzkategorie für die Interpretation der Schätzergebnisse. So bedeutet das positive Vorzeichen in Modell 1 ("Abwechslungsreiche Tätigkeit"), dass Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten (KU) abwechslungsreichere Arbeitsplätze anbieten als große Unternehmen mit mehr als 2000 Arbeitnehmern (GU). Zwei Sternchen bedeuten, dass der Zusammenhang mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von unter einem Prozent gilt und verallgemeinert werden kann.<sup>9</sup> Die Ergebnisse in Modell 1 zeigen auch, dass kleine bis mittlere Unternehmen (KbMU) sowie mittlere bis große Unternehmen (MbGU) keine abwechslungsreicheren Arbeitsplätze anbieten als Großunternehmen (GU). Das

---

<sup>7</sup> "NS" bedeutet "nicht signifikant". "+" bedeutet "signifikant besser als..." und "-" bedeutet "signifikant schlechter als..."

<sup>8</sup> Die vollständigen Regressionsmodelle zeichnen sich dadurch aus, dass neben der Unternehmensgrößenvariablen (hier: interessierende Merkmale) folgende wichtige Einflussfaktoren auf die Arbeitsbedingungen (hier: Kontrollvariablen) simultan berücksichtigt werden, um Verzerrungen zu vermeiden: Alter, Geschlecht, Nationalität, schulische und berufliche Ausbildungsjahre, berufliche Stellung, Qualifikationsniveau, Betriebszugehörigkeitsdauer, Arbeitsplatzwechsel im letzten Jahr sowie die Bundesländer und die verschiedenen Wirtschaftszweige.

<sup>9</sup> Da es sich um eine multivariate Berechnung mit einer Vielzahl von Kontrollvariablen handelt, ist es eher unwahrscheinlich, dass intervenierende Variablen einen verzerrenden Einfluss auf den Unternehmensgrößeneffekt ausüben (BROSIUS 1998).

wird an der entsprechenden Stelle in Modell 1 durch die Bezeichnung "NS" (= nicht signifikant) deutlich gemacht.<sup>10</sup>

Kleine Unternehmen schaffen jedoch nicht nur die abwechslungsreicheren Arbeitsplätze im Vergleich zu Großunternehmen. Ein entsprechender Zusammenhang kann auch für die "artverwandte" Bedingung "Selbständige Gestaltung des Arbeitsablaufes" (Modell 2) beobachtet werden. Auch hier zeigt sich, dass kleine Unternehmen signifikant besser abschneiden als Großunternehmen, während ein solcher Zusammenhang wiederum nicht in den KbMUs und MbGUs festgestellt werden kann.

Unter der Annahme, dass "strenge Leistungskontrollen" (Modell 3) und langjähriges Arbeiten in "Wechselschicht" (Modell 4) als negative Arbeitsbedingung von den Beschäftigten angesehen werden, schneiden die kleineren Unternehmensgrößen (KU und KbMU) auch in diesen Arbeitsplatzcharakteristika besser ab als Großunternehmen.<sup>11</sup> Mit Blick auf die Arbeitsbedingung "Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen" (Modell 5) zeigt sich sehr deutlich, dass kleine Unternehmen (KU) auch hier im Vorteil sind: Unter sonst gleichen Bedingungen ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass diese ihre Mitarbeiter eher in Entscheidungsprozesse einbinden als Großunternehmen und das trotz der Tatsache, dass die formalisierte Mitbestimmung (Betriebsräte etc.) tendenziell häufiger in Großunternehmen anzutreffen ist. Auch eine sehr klare Bestätigung findet die Vermutung, dass kleine Unternehmen seltener "befristete Arbeitsverträge" (Modell 6) anbieten als große. Dieser Zusammenhang trifft jedoch nicht für kleine bis mittlere und mittlere bis große Unternehmen zu. Keine Überraschung stellt das Ergebnis dar, dass der Arbeitsplatz bei Beschäftigten in den kleineren Unternehmensgrößen näher am Wohnort gelegen ist als bei Großunternehmen. Da dadurch aber die Opportunitätskosten der Anfahrt niedriger sind, handelt es sich um einen weiteren wichtigen Aspekt in den Arbeitsbeziehungen. Im übrigen verweist dieser Befund auf die große

---

<sup>10</sup> Irrtumswahrscheinlichkeiten zwischen 1 und 5 % sind mit einem "Sternchen" gekennzeichnet. Zusammenhänge, die eine Irrtumswahrscheinlichkeit von über 5 % aufweisen werden als nicht signifikant ausgewiesen. Die genauen Irrtumswahrscheinlichkeiten können in Anhang 2 nachgelesen werden.

<sup>11</sup> Aus theoretischer Sicht kann das Vorhandensein strenger Leistungskontrollen in großen Unternehmen auf die höhere Shirking-Gefahr zurückgeführt werden (Wagner 1998), wobei man unter Shirking-Gefahr die Gefahr der Leistungsvorenthaltung bzw. des Trittbrettfahrertums in Arbeitsbeziehungen versteht.

Bedeutung kleiner und mittlerer Unternehmen für das lokale unternehmerische Niveau und den lokalen Arbeitsmarkt.

Es existieren aber auch eine Reihe von Arbeitsbedingungen, in denen größere Unternehmen besser abschneiden als die kleineren: Betrachtet man Modell 8 und 10, so zeigt sich, dass Unternehmen mit mehr als 2000 Arbeitnehmern, unter sonst gleichen Umständen, Arbeitsplätze mit signifikant weniger "belastenden Umwelteinflüssen" und "geringerem Risiko von Arbeitsunfällen" anbieten. Auch weicht die "tatsächliche von der gewünschten Arbeitszeit" (Modell 12) in den kleineren Unternehmensgrößen stärker ab. Großunternehmen scheinen also flexiblere Arbeitsplätze in Bezug auf die Arbeitszeit anzubieten bzw. weniger ungewünschte Überstunden von ihren Mitarbeitern abzuverlangen.

Überraschend sind die Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen "Sorgen um den Arbeitsplatz" (Modell 11) und "Weiterbildungs- und -entwicklungsmöglichkeiten" (Modell 13). Bezüglich der Arbeitsplatzsorgen zeigt sich, dass sich nur die Beschäftigten in der Unternehmensgrößenklasse von 20 bis unter 200 Arbeitnehmern mehr Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen als die Beschäftigten in den Großunternehmen. Hierin manifestiert sich u.E. der größere Wettbewerbsdruck, in dem sich zahlreiche mittelgroße Unternehmen seit langem befinden. Auch hinsichtlich der Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zeigen sich nicht durchgängig Vorteile für Großunternehmen, wie eigentlich zu vermuten war. Die Arbeitsplätze in den kleinen Unternehmen mit bis zu 20 Arbeitnehmern weisen in diesem Merkmal keine signifikanten Nachteile zu den Großunternehmen auf. Die oft geäußerte Vermutung, dass die "nervliche Belastung" (Modell 9) in größeren Unternehmen stärker ausgeprägt sei (Wagner 1998), können wir ebenfalls nicht bestätigen. Dass das Betriebsklima (Modell 14 und 15) unabhängig von der Unternehmensgröße ist, stellt indes keine allzu große Überraschung dar.

Es bleibt festzuhalten: Kleinere Unternehmen schneiden in vielen der als wichtig erachteten Kontextfaktoren ("Abwechslungsreiche Tätigkeit", "Selbständige Gestaltung des Arbeitsablaufes" und "Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen") besser ab als Großunternehmen. Zudem sind die Arbeitsbedingungen in kleinen Unternehmensgrößen auch in den Kontextfaktoren: "Strenge Leistungsbeurteilung", "Wechselschicht", "befristeter Arbeitsvertrag", und "Arbeitsplatz am Wohnort" besser als in den großen Unternehmen.

Auf der anderen Seite schneiden Großunternehmen besser ab in den Arbeitsbedingungen: "Belastende Umwelteinflüsse", "Abweichung tatsächlicher von gewünschter Arbeitszeit" und - zumindest zum Teil - in den Bedingungen: "Sorgen um den Arbeitsplatz" und "Weiterbildungs- und -entwicklungsmöglichkeiten." Übersicht 2 gibt einen entsprechenden Überblick über die beschriebenen Vor- und Nachteile nach Unternehmensgrößenklassen:

Übersicht 2: Vorteile in den Arbeitsbedingungen nach Unternehmensgrößenklassen

Arbeitsbedingung	Vorteile für...
1. Abwechslungsreiche Tätigkeit	KU
2. Selbständige Gestaltung des Arbeitsablaufes	KU
3. Strenge Leistungsbeurteilung	KU, KbMU
4. Wechselschicht	KU, KbMU
5. Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen	KU
6. Befristeter Arbeitsvertrag	KU
7. Arbeitsplatz am Wohnort	KU, KbMU, MbGU
8. Belastende Umwelteinflüsse	GU
9. Nervliche Anspannung	--
10. Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen	GU
11. Sorgen um den Arbeitsplatz	(GU)*
12. Abweichung tatsächlicher von gewünschter Arbeitszeit	GU
13. Weiterbildungs- und -entwicklungsmöglichkeiten	(GU)**
14. Betriebsklima (Vorgesetzte)	--
15. Betriebsklima (Kollegen)	--

© IfM Bonn

KU: Unternehmen mit unter 20 AN, KbMU: Unternehmen mit 20 bis unter 200 AN; MbGU: Unternehmen mit 200 bis unter 2000 AN, GU: Große Unternehmen mit über 2000 AN.

\* Gilt nur im Vergleich zu Mitarbeitern in KbMU.

\*\* Gilt nur im Vergleich zu Mitarbeitern in KbMU und MbGU.

Quelle: Eigene Erstellung nach Auswertung des SOEP 2001

Insgesamt überwiegen die Vorteile der hier untersuchten Arbeitsbedingungen im Mittelstand. Dies trägt als Erklärung zu der Beobachtung bei, dass sich die jährliche Fluktuationsquote der Mitarbeiter in größeren Unternehmen nicht wesentlich von der im Mittelstand unterscheidet (mind 03).

Richten wir unseren Blick abschließend auf die zukünftige Entwicklung einer ausgewählten Arbeitsbedingung zu: der "Aussicht auf Beförderung". Wie in Tabelle 4 (Modell 16 und 17) nachgelesen werden kann, ist die Wahrscheinlichkeit

lichkeit, in den nächsten zwei Jahren beruflich aufzusteigen, in den kleinen bis mittleren Unternehmen geringer. Das selbe gilt aber auch für den beruflichen Abstieg! Die vertikale Mobilität scheint damit insgesamt in den KMUs geringer ausgeprägt zu sein. Nun ist es plausibel anzunehmen, dass Arbeitnehmer kleinerer Unternehmen, welche durch flachere Hierarchien und geringeren Aufstiegschancen gekennzeichnet sind, oftmals nur den Betrieb wechseln oder aber den Schritt in die Selbständigkeit vollziehen können, um sich beruflich zu verbessern. Modell 18 kann als Hinweis für diesen Zusammenhang angesehen werden. Danach ist die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer in die Selbständigkeit wechseln, für Mitarbeiter aus kleinen und mittleren Unternehmen c.p. höher als für Mitarbeiter in Großunternehmen (siehe auch WAGNER 2004). Hieraus ergeben sich unmittelbare Bezüge zur Gründungsforschung aber auch zur Politik für Selbständigkeit. Stimmt die oben geäußerte Vermutung, wird es ohne eine hinreichende Zahl an Arbeitsplätzen im Mittelstand auch signifikant weniger Neugründungen geben.

## **5. Fazit und Ausblick**

Der vorliegende Beitrag hat sich mit der Analyse von Arbeitsbedingungen in kleinen, mittleren und großen Unternehmen beschäftigt. Ausgehend von der in der Literatur häufig geäußerten Aussage, dass kleine und mittlere Unternehmen Arbeitsplätze mit schlechteren Arbeitsbedingungen anbieten, wurde eine differenzierte Analyse erstellt, bei der eine Vielzahl von verschiedenen Arbeitsbedingungen berücksichtigt wurde. Zum Teil waren diese bislang selten, z.T. unseres Wissens auch noch nie Gegenstand empirischer Untersuchungen für Deutschland.

Als wesentliches Ergebnis der Analyse kann festgehalten werden, dass die Vermutung einer generellen Vorteilhaftigkeit großer Unternehmen bezüglich der Qualität der angebotenen Arbeitsplätze relativiert werden muss. Nach unseren Ergebnissen, die mit den Daten der Sonderbefragung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2001 erzielt wurden, schneiden die kleinen Unternehmensgrößenklassen insbesondere in den vielen der als besonders wichtig erachteten Kontextfaktoren besser ab als große Unternehmen.

Darüber hinaus kann vermutet werden, dass auch die Arbeitsbedingungen in den unterschiedlichen Unternehmensgrößenklassen einem zeitlichen Wandel unterliegen. Deshalb könnte eine weiterführende Analyse darin bestehen, sich noch näher mit der Entwicklung der Arbeitsbedingungen in den unterschiedli-

chen Unternehmensgrößenklassen zu beschäftigen. Da die Sonderbefragung des SOEP nicht nur im Jahr 2001 stattfand, sondern auch in unregelmäßigen Abständen in den Jahren vorher durchgeführt wurde (z.B. 1987, 1989 und 1995) ist eine solche Analyse machbar und könnte Gegenstand zukünftiger Analysen sein.

## **6. Zusammenfassung**

Der vorliegende Beitrag analysiert die Arbeitsbedingungen in kleinen, mittleren und großen Unternehmen. Nun wird in der Literatur häufig die These vertreten, die Arbeitsbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen seien schlechter als in Großunternehmen. Inwieweit diese Vermutung einer differenzierten empirischen Analyse standhält, wird in diesem Beitrag diskutiert. Dazu wurde die Qualität der angebotenen Arbeitsplätze in den einzelnen Unternehmensgrößen durch insgesamt 17 Arbeitsbedingungen mit Hilfe von multivariaten Analyseverfahren bestimmt. Als Datenquelle wurde die 2001er Befragung des Sozioökonomischen Panels herangezogen. Als wesentliches Ergebnis der Analyse kann festgehalten werden, dass die Vermutung einer generellen Vorteilhaftigkeit großer Unternehmen bezüglich der Qualität der angebotenen Arbeitsplätze relativiert werden muss. Denn: Kleine Unternehmen schneiden in den meisten der untersuchten Arbeitsbedingungen besser ab als Großunternehmen.



## 7. Anhang

### Anhang 1: Überblick über die verwendeten Variablen

Variable	Erläuterung	Wertelabels
<b>Untersuchte Arbeitsbedingungen (Abhängige Variablen)</b>		
Abwechslungsreiche Tätigkeit	Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?	1=Trifft überhaupt nicht zu 2=Trifft teilweise zu 3=Trifft voll zu
Selbständige Gestaltung des Arbeitsablaufes	Können Sie den Ablauf und die Durchführung Ihrer Arbeit selbständig gestalten?	1=Trifft überhaupt nicht zu 2=Trifft teilweise zu 3=Trifft voll zu
Strenge Leistungskontrolle	Wird Ihre Arbeitsleistung streng kontrolliert?	1=Trifft überhaupt nicht zu 2=Trifft teilweise zu 3=Trifft voll zu
Wechselschicht	Arbeiten Sie im Wechselschicht?	1=Trifft überhaupt nicht zu 2=Trifft teilweise zu 3=Trifft voll zu
Einbindung im wichtigen Unternehmensentscheidungen	Können Sie über die Bezahlung und Beförderung anderer Mitarbeiter entscheiden?	1=Trifft überhaupt nicht zu 2=Trifft teilweise zu 3=Trifft voll zu
Befristeter Arbeitsvertrag	Ist ihr Arbeitsvertrag befristet?	0=Nein; 1=Ja
Arbeitsplatz am Wohnort	Befindet sich Ihr Arbeitsplatz am Wohnort?	0=Nein; 1=Ja
Belastende Umwelteinflüsse	Sind Sie bei Ihrer Arbeit belastenden Umwelteinflüssen ausgesetzt?	1=Trifft überhaupt nicht zu 2=Trifft teilweise zu 3=Trifft voll zu
Nervliche Anspannung	Ist Ihre Arbeit mit hoher nervlicher Anspannung verbunden?	1=Trifft überhaupt nicht zu 2=Trifft teilweise zu 3=Trifft voll zu
Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen	Sind Sie bei Ihrer Arbeit einem erhöhten Risiko von Arbeitsunfällen ausgesetzt?	1=Trifft überhaupt nicht zu 2=Trifft teilweise zu 3=Trifft voll zu
Sorgen Arbeitsplatz	Machen Sie sich Sorgen um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes?	1=Keine Sorgen 2=Einige Sorgen 3=Große Sorgen
Abweichung tatsächlicher von gewünschter Arbeitszeit (Absolutbetrag)	Wie stark weicht Ihre tatsächliche Arbeitszeit von Ihrer gewünschten Arbeitszeit ab?	Metrisch (Stunden/Woche)
Weiterbildungs- und -entwicklungsmöglichkeiten	Können Sie bei Ihrer Arbeit immer wieder etwas hinzulernen, was für Ihr berufliches Fortkommen nützlich ist?	1=Trifft überhaupt nicht zu 2=Trifft teilweise zu 3=Trifft voll zu
Betriebsklima (Vorgesetzte)	Kommen Sie gut mit Ihren Vorgesetzten aus?	1=Trifft überhaupt nicht zu 2=Trifft teilweise zu 3=Trifft voll zu
Betriebsklima (Kollegen)	Kommen Sie gut mit Ihren Arbeitskollegen aus?	1=Trifft überhaupt nicht zu 2=Trifft teilweise zu 3=Trifft voll zu

## Fortsetzung Anhang 1

Beruflicher <u>Aufstieg</u> (in den nächsten zwei Jahren)	Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren in ihrem jetzigen Betrieb einen beruflichen Aufstieg schaffen?	0=Wird mit Sicherheit nicht eintreten bis... 10=Wird mit Sicherheit eintreten
Beruflicher <u>Abstieg</u> (in den nächsten zwei Jahren)	Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich in den nächsten zwei Jahren in ihrem jetzigen Betrieb beruflich verschlechtern?	0=Wird mit Sicherheit nicht eintreten bis... 10=Wird mit Sicherheit eintreten
Selbständigkeit (in den nächsten zwei Jahren)	Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich in den nächsten zwei Jahren selbständig machen bzw. freiberuflich tätig werden?	0=Wird mit Sicherheit nicht eintreten bis... 10=Wird mit Sicherheit eintreten
<b>Unternehmensgrößenklassen (Interessierendes Merkmal)</b>		
KU (<20 AN)	Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten	0=Nein; 1=Ja
KbMU (20 bis >200 AN)	Unternehmen mit mind. 20 und weniger als 200 Beschäftigten	0=Nein; 1=Ja
MbGU (200 bis >2000 AN)	Unternehmen mit mind. 200 und weniger als 2000 Beschäftigten	0=Nein; 1=Ja
GU (<2000 AN)	Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten	0=Nein; 1=Ja
<b>Kontrollvariablen</b>		
Geschlecht	Ihr Geschlecht?	0=männlich; 1=weiblich
Nationalität	Ihre Nationalität?	0=Ausländer; 1=Deutsch
Arbeiter	Berufliche Stellung?	0=Angestellter; 1=Arbeiter
Arbeitsplatzwechsel in t-1	Haben Sie ihren Arbeitgeber im letzten Jahr gewechselt?	0=Nein; 1=Ja
Ausbildung	Schulische und berufliche Ausbildung in Jahren	Metrisch (Jahre)
Betriebszugehörigkeit	Wie viel Jahre sind Sie beim jetzigen Arbeitgeber beschäftigt?	Metrisch (Jahre)
Qualifiziert	Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit (Leitungsfunktion, Führungsaufgaben etc.)	0=Nein; 1=Ja
Ost / West	Standort des Unternehmens im Osten?	0=Westen; 1=Osten
Bundesländer (16)	Insgesamt 16 Variablen für die einzelnen Bundesländer	0=Nein; 1=Ja
Wirtschaftszweige (10)	Insgesamt zehn Variablen (Wirtschaftszweigeinsteller)	0=Nein; 1=Ja

Quelle: Eigene Erstellung; SOEP 2001

## Anhang 2: Regressionsergebnisse (Vollständiges Modell)

	<i>Modell 1</i>	<i>Modell 2</i>	<i>Modell 3</i>	<i>Modell 4</i>	<i>Modell 5</i>	<i>Modell 6</i>	<i>Modell 7</i>	<i>Modell 8</i>	<i>Modell 9</i>
	<i>"Abwechslungsreiche Tätigkeit"</i>	<i>"Selbständige Gestaltung des Arbeitsablaufes"</i>	<i>"strenge Leistungskontrolle"</i>	<i>"Wechselschicht"</i>	<i>"Einbindung in wichtige Entscheidungsprozesse"</i>	<i>"Befristeter Arbeitsvertrag"</i>	<i>"Arbeitsplatz am Wohnort"</i>	<i>Belastende Umwelteinflüsse</i>	<i>Nervliche Anspannung</i>
KU (<20 AN):	0,225 (4,01)**	0,164 (3,17)**	-0,260 (5,06)**	-0,841 (12,9)**	0,201 (3,03)**	-0,389 (4,06)**	1,859 (6,44)**	0,298 (5,33)**	0,006 (0,13)
KbMU (20 bis <200 AN)	0,097 (1,92)	0,038 (0,81)	-0,095 (2,05)*	-0,523 (9,01)**	0,036 (0,60)	-0,846 (0,83)	1,459 (4,33)**	0,128 (2,50)*	0,047 (1,04)
MbGU (200 bis <2000 AN)	-0,039 (0,75)	0,003 (0,06)	-0,004 (0,08)	-0,091 (1,56)	0,037 (0,59)	-0,925 (0,36)	1,239 (2,36)*	0,134 (2,52)*	0,091 (1,90)
Sex	-0,218 (5,27)**	-0,139 (3,60)**	-0,010 (0,26)	0,008 (0,16)	-0,136 (2,62)**	1,163 (0,97)	1,352 (4,27)**	-0,359 (8,44)**	-0,087 (2,27)*
Alter	0,002 (1,13)	-0,001 (0,01)	-0,007 (4,02)**	-0,007 (3,38)**	0,003 (1,15)	-0,984 (2,16)*	1,001 (0,60)	-0,008 (4,38)**	0,002 (0,90)
Nationalität	0,419 (7,80)**	0,297 (5,69)**	-0,155 (3,00)**	-0,058 (0,39)	0,122 (1,59)	-0,845 (0,83)	-0,726 (3,39)**	0,129 (0,24)	0,037 (0,72)
Arbeiter	-0,402 (9,04)**	-0,540 (13,1)**	0,457 (11,1)**	0,674 (13,2)**	-0,501 (9,15)**	1,627 (2,27)**	1,137 (1,70)	0,920 (21,1)**	-0,272 (6,67)**
Arbeitsplatzwechsel in t-1	0,082 (1,41)	-0,032 (0,60)	0,069 (1,31)	-0,012 (0,17)	-0,152 (2,01)*	2,021 (3,64)**	-0,821 (1,94)	-0,106 (1,81)	-0,126 (2,38)*
Bildungsjahre	0,042 (4,29)**	0,041 (4,69)**	-0,027 (3,22)**	-0,086 (7,24)**	0,006 (0,57)	-0,939 (1,67)	1,011 (0,65)	-0,079 (8,09)**	0,022 (2,58)**
Betriebszugehörigkeitsdauer	0,003 (1,47)	0,008 (3,59)**	-0,002 (0,77)	-0,001 (0,45)	0,008 (2,67)**	-0,783 (5,20)**	1,012 (3,10)**	0,007 (3,05)**	0,006 (2,71)**
Qualifikation	0,449 (9,03)**	0,471 (10,7)**	-0,215 (4,97)**	-0,229 (3,93)**	1,161 (23,3)**	-0,732 (1,52)	-0,835 (2,24)*	0,019 (0,40)	0,422 (9,80)**
Standort	-0,098 (0,92)	-0,048 (0,50)	0,196 (2,06)*	0,355 (2,94)**	0,229 (1,53)	-0,984 (0,05)	4,894 (6,97)**	0,081 (0,79)	-0,083 (0,86)
Bundesländer (16)	Ja	Ja	Ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Wirtschaftszweige (9)	Ja	Ja	Ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
<b>Anzahl der Fälle</b>	<b>5.516</b>	<b>5.509</b>	<b>5.502</b>	<b>5.498</b>	<b>5.505</b>	<b>5.532</b>	<b>5.526</b>	<b>5.509</b>	<b>5.510</b>
<b>LR-Chi<sup>2</sup></b>	<b>735,86**</b>	<b>735,68**</b>	<b>657,09**</b>	<b>1.222,14**</b>	<b>1.320,27**</b>	<b>236,85**</b>	<b>415,17**</b>	<b>2.028,13**</b>	<b>514,47**</b>
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	<b>0,081</b>	<b>0,084</b>	<b>0,058</b>	<b>0,155</b>	<b>0,183</b>	<b>0,237</b>	<b>0,072</b>	<b>0,179</b>	<b>0,047</b>

© IfM Bonn

Signifikanzniveau \*(0,05); \*\*(0,01)

Statistische Verfahren: Modell 1 bis 5, 8 bis 11 und 13 bis 18: Ordered Probit; Modell 6 und 7: (Robust) Logit; Modell 12: Tobit

Referenzkategorie der Unternehmensgrößenklassen: Große Unternehmen (>2000 Arbeitnehmer)

Quelle: Eigene Auswertung des SOEP 2001

## Anhang 2: Regressionsergebnisse (vollständiges Modell) (Fortsetzung)

	<b>Modell 10</b>		<b>Modell 11</b>		<b>Modell 12</b>		<b>Modell 13</b>		<b>Modell 14</b>		<b>Modell 15</b>		<b>Modell 16</b>		<b>Modell 17</b>		<b>Modell 18</b>	
	<i>Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen</i>		<i>Sorgen Arbeitsplatz</i>		<i>Abweichung tatsächlicher von gewünschter Arbeitszeit</i>		<i>Weiterbildungs- und -entwicklungsmöglichkeiten</i>		<i>Betriebsklima (Vorgesetzte)</i>		<i>Betriebsklima (Kollegen)</i>		<i>Beruflicher Aufstieg (in den nächsten zwei Jahren)</i>		<i>Beruflicher Abstieg (in den nächsten zwei Jahren)</i>		<i>Selbständigkeit (in den nächsten zwei Jahren)</i>	
KU (<20 AN):	0,204	(3,63)**	0,050	(0,97)	17,43	(4,06)**	-0,060	(1,17)	0,026	(0,43)	0,041	(0,65)	-0,447	(8,81)**	-0,207	(3,59)**	0,258	(4,01)**
KbMU (20 bis <200 AN)	0,143	(2,78)**	0,119	(2,55)**	16,78	(4,30)**	-0,138	(2,95)**	-0,073	(1,37)	-0,047	(0,84)	-0,210	(4,69)**	-0,120	(2,32)*	0,199	(3,41)**
MbGU (200 bis <2000 AN)	0,111	(2,06)*	0,088	(1,80)	8,503	(2,10)*	-0,094	(1,94)	-0,063	(1,13)	0,045	(0,77)	-0,098	(2,11)*	-0,041	(0,76)	0,120	(1,96)
Sex	-0,453	(10,3)**	0,267	(0,68)	-1,881	(0,58)	-0,233	(6,02)**	0,066	(1,47)	0,004	(0,09)	-0,275	(7,12)**	-0,063	(1,45)	-0,337	(6,77)**
Alter	-0,010	(5,35)**	0,004	(1,96)*	0,423	(2,85)**	-0,015	(8,25)**	0,009	(4,63)**	0,003	(1,45)	-0,034	(18,6)**	-0,004	(2,11)*	-0,025	(10,8)**
Nationalität	0,081	(1,48)	-0,072	(1,37)	23,08	(5,11)**	0,268	(5,11)**	-0,153	(2,43)*	0,063	(1,02)	0,233	(4,38)**	0,085	(1,40)	0,029	(0,44)
Arbeiter	0,851	(19,1)**	0,171	(4,11)**	-12,76	(3,71)**	-0,479	(11,6)**	-0,018	(0,40)	-0,089	(1,81)	-0,161	(3,96)**	0,024	(0,52)	-0,187	(3,62)**
Arbeitsplatzwechsel in t-1	-0,025	(0,42)	0,034	(0,63)	4,897	(1,10)	0,249	(4,60)**	0,241	(3,63)**	0,119	(1,81)	0,261	(5,16)**	-0,005	(0,09)	0,001	(0,01)
Bildungsjahre	-0,069	(6,97)**	-0,014	(1,60)	1,587	(2,25)*	0,301	(3,50)**	0,012	(1,21)	0,010	(1,00)	0,057	(6,94)**	0,038	(4,05)**	0,061	(6,13)**
Betriebszugehörigkeitsdauer	0,005	(2,25)*	-0,004	(1,69)	-0,208	(1,15)	0,001	(0,52)	-0,008	(3,27)**	0,001	(0,35)	-0,008	(3,68)**	0,002	(0,65)	-0,002	(0,67)
Qualifikation	0,043	(0,90)	-0,174	(3,95)**	21,37	(6,00)**	0,431	(9,85)**	-0,110	(2,25)*	0,004	(0,07)	0,149	(3,58)**	0,033	(0,69)	0,268	(5,28)**
Standort	-0,059	(0,59)	0,001	(0,01)	-3,939	(0,49)	-0,049	(0,59)	-0,079	(0,73)	-0,054	(0,45)	-0,095	(1,02)	0,018	(0,18)	-0,056	(0,48)
Bundesländer (16)	ja		ja		Ja		ja		ja		ja		ja		Ja		ja	
Wirtschaftszweige (9)	ja		ja		Ja		ja		ja		ja		ja		Ja		ja	
<b>Anzahl der Fälle</b>	<b>5.507</b>		<b>5.457</b>		<b>5.400</b>		<b>5.509</b>		<b>5.497</b>		<b>5.499</b>		<b>5.499</b>		<b>5.492</b>		<b>5.501</b>	
<b>LR-Chi<sup>2</sup></b>	<b>1.816,36**</b>		<b>517,96**</b>		<b>344,06**</b>		<b>1.320,27**</b>		<b>149,19**</b>		<b>65,09**</b>		<b>415,17**</b>		<b>215,56**</b>		<b>514,05**</b>	
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	<b>0,172</b>		<b>0,048</b>		<b>0,007</b>		<b>0,081</b>		<b>0,021</b>		<b>0,010</b>		<b>0,072</b>		<b>0,018</b>		<b>0,053</b>	

© IfM Bonn

Signifikanzniveau \*(0,05); \*\*(0,01)

Statistische Verfahren: Modell 1 bis 5, 8 bis 11 und 13 bis 18: Ordered Probit; Modell 6 und 7: (Robust) Logit; Modell 12: Tobit

Referenzkategorie der Unternehmensgrößenklassen: Große Unternehmen (>2000 Arbeitnehmer)

Quelle: Eigene Auswertung des SOEP 2001

## 8. Literaturverzeichnis

BACKES-GELLNER, U.; FREUND, W.; KAY, R.; KRANZUSCH, P. (2000): Wettbewerbsfaktor Fachkräfte - Rekrutierungschancen und -probleme von kleinen und mittleren Unternehmen. Wiesbaden.

BROSIUS, F. (1998): SPSS 8 - Professionelle Statistik unter Windows. Bonn.

GÜNTERBERG, B.; WOLTER, H.-J. (2002): Unternehmensgrößenstatistik 2001/2002 - Daten und Fakten, IfM-Materialien Nr. 157, Bonn

HERZBERG, F. (1958): Work and the Nature of Man. Ney York

mind 03 - Mittelstand in Deutschland, hrsg. Impulse/Dresdner Bank, Köln

MORTSIEFER, J. (1983): Zur wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Arbeitszufriedenheit. ifm-Materialien Nr. 13, Bonn.

NEUBERGER, O. (1974): Messung der Arbeitszufriedenheit, Stuttgart.

GERLACH, K.; SCHMIDT, E.M. (1989): Unternehmensgröße und Entlohnung, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 22: 355-273.

SCHMIDTKE, C. (2002): Signaling im Personalmarketing. München

WAGNER, J. (1998): Firm Size and Job Quality: A Survey of the Evidence from Germany. Small Business Review 9: 411-425.

WAGNER, J. (2004): Are young and Small Firms Hothouses for Nascent Entrepreneurs? Evidence from German Micro Data. Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper 989.

WIEGRAN, G. (1993): Transaktionskostentheorie und Personalmarketing. München

WISWEDE, G (1995): Einführung in die Wirtschaftspsychologie. München und Basel