

Wallau, Frank; Adenäuer, Claus; Kayser, Gunter

Research Report

BDI-Mittelstandspanel: Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung. Frühjahr 2007 - Langfassung

IfM-Materialien, No. 174

Provided in Cooperation with:

Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn

Suggested Citation: Wallau, Frank; Adenäuer, Claus; Kayser, Gunter (2007) : BDI-Mittelstandspanel: Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung. Frühjahr 2007 - Langfassung, IfM-Materialien, No. 174, Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn, Bonn

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/52269>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Institut für Mittelstandsforschung Bonn

BDI-Mittelstandspanel
Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung
Frühjahr 2007 - Langfassung

Projektbearbeiter:
Frank Wallau, Claus Adenäuer, Gunter Kayser

Untersuchung im Auftrag von



Materialien

Institut für Mittelstandsforschung Bonn

Maximilianstraße 20 • D53111 Bonn

IfM-Materialien Nr. 174

© IfM Bonn Juni 2007

BDI-Mittelstandspanel

Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung

Frühjahr 2007 - Langfassung

Untersuchung im Auftrag von:

Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI)
Breite Str. 29
10178 Berlin
www.bdi.eu

Ernst & Young AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Französische Str. 48
10117 Berlin
www.de.ey.com

IKB Deutsche Industriebank AG
Wilhelm-Bötzkies-Str. 1
40474 Düsseldorf
www.ikb.de

Wissenschaftliche Bearbeitung:

Institut für Mittelstandsforschung Bonn
Maximilianstr. 20
53111 Bonn

Projektdurchführung und Bearbeitung:
Frank Wallau, Claus Adenäuer, Gunter Kayser

Technische Durchführung:

TNS Emnid
Stieghorster Str. 90
33605 Bielefeld

Projektdurchführung: Oliver Krieg, Jörg Erren

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

| | |
|---|-----|
| Verzeichnis der Abbildungen | III |
| 1. Vorbemerkungen zur Frühjahrsbefragung 2007 im BDI-Mittelstandspanel | 1 |
| 2. Wirtschaftliche und wirtschaftspolitische Situation in Deutschland | 2 |
| 2.1 Konjunkturlage in der Industrie weiter verbessert | 3 |
| 2.2 Zustimmung zu den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen auf Höchststand | 6 |
| 2.3 Kritik am Reformtempo der Bundesregierung | 10 |
| 2.4 Unternehmenssteuerreform: Industrie im Zwiespalt | 11 |
| 2.5 Mindestlohn und Kombilohn: Kaum Einfluss auf die Einstellungsbereitschaft | 15 |
| 2.6 Materielle Mitarbeiterbeteiligung: Investivlohn und tarifvertragliche Regelungen werden abgelehnt | 17 |
| 3. Entwicklung der Unternehmenskennzahlen | 22 |
| 3.1 Umsätze der Industrie wachsen weiter | 22 |
| 3.2 Entwicklung der Umsatzrendite überwiegend positiv | 24 |
| 3.3 Positive Entwicklung des Exportumsatzes und der Exportquote | 25 |
| 3.4 Beschäftigungsentwicklung im Inland: Wende zum Positiven vollzogen | 28 |
| 4. Entwicklung der Investitionstätigkeit in der Industrie | 35 |
| 4.1 Investitionen im Aufwärtstrend | 35 |
| 4.2 Investitionsziele: Unternehmen haben Kapazitäten stark erweitert | 39 |
| 4.3 Investitionsfinanzierung und Eigenkapitalausstattung | 44 |
| 5. Unternehmen und gesellschaftliche Verantwortung | 51 |
| 5.1 Corporate Social Responsibility (CSR) gehört zum Alltag der deutschen Industrie | 52 |
| 5.2 Die CSR-Aktivitäten der Industrie im Einzelnen | 56 |
| 5.3 CSR und betrieblicher Nutzen | 63 |
| 5.4 Kommunikation des CSR-Engagements | 69 |
| 6. Zusammenfassung | 74 |
| 7. Methodische Anmerkungen | 81 |
| 7.1 Zielgruppe | 81 |
| 7.2 Erhebungsmethode und Entwicklung des Rücklaufs | 82 |
| 7.3 Kleine und mittlere Unternehmen | 83 |
| 7.4 Familienunternehmen | 84 |
| 7.5 Erfolgsunternehmen | 85 |

| | |
|---|----|
| 8. Strukturdaten der befragten Industrieunternehmen | 86 |
| 8.1 Regionalstruktur | 86 |
| 8.2 Wirtschaftszweigverteilung | 86 |
| 8.3 Rechtsformen | 87 |
| 8.4 Größenstruktur der Industrieunternehmen | 88 |
| 9. Literatur | 91 |
| Anhang | 95 |

Verzeichnis der Abbildungen

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Einschätzung der Wirtschaftslage der Industrieunternehmen im Zeitverlauf | 4 |
| Abbildung 2: Gegenwärtige und zukünftige Wirtschaftslage der Industrieunternehmen nach Anzahl der Mitarbeiter - Saldobetrachtung | 5 |
| Abbildung 3: Bedeutendste Faktoren für eine Verschlechterung der Wirtschaftslage der Industrieunternehmen | 6 |
| Abbildung 4: Einschätzung der gegenwärtigen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen durch die Industrie im Zeitverlauf | 8 |
| Abbildung 5: Die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen aus Sicht der Industrie – Erwartungen im Zeitverlauf | 9 |
| Abbildung 6: Das Reformtempo der Bundesregierung aus Sicht der Industrie nach Anzahl der Mitarbeiter | 10 |
| Abbildung 7: Auswirkungen der Unternehmenssteuerreform auf die Steuerlast der Industrieunternehmen nach Rechtsformgruppen | 13 |
| Abbildung 8: Auswirkungen der Unternehmenssteuerreform auf die Steuerlast der Industrieunternehmen nach Unternehmenstyp | 14 |
| Abbildung 9: Auswirkungen von Mindest- oder Kombilöhnen auf die Bereitschaft der Industrieunternehmen zur Einstellung geringqualifizierter Arbeitnehmer | 16 |
| Abbildung 10: Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung aus Sicht der Industrie | 19 |
| Abbildung 11: Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung aus Sicht der Industrie nach Unternehmenstyp | 20 |
| Abbildung 12: Umsatz-Index für die deutsche Industrie 2004 bis 2006 | 22 |
| Abbildung 13: Entwicklung des Umsatzes der Industrie 2003 bis 2006 | 23 |
| Abbildung 14: Umsatzrendite der Industrie 2003 bis 2006 | 25 |

| | |
|--|----|
| Abbildung 15: Entwicklung der Exportquote in der Industrie 2003 bis 2006 | 27 |
| Abbildung 16: Für 2007 erwartete Entwicklung der Exportquote der Industrie | 28 |
| Abbildung 17: Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie 2003 bis 2006 | 29 |
| Abbildung 18: Verteilung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie 2003 bis 2006 nach Anzahl der Mitarbeiter | 30 |
| Abbildung 19: Für 2007 erwartete Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie nach der Anzahl der Mitarbeiter | 32 |
| Abbildung 20: Für 2007 erwartete Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie nach Auslandsaktivität | 33 |
| Abbildung 21: Für 2007 erwartete Entwicklung der Inlandsbeschäftigung und der Gesamtbeschäftigung in der Industrie | 34 |
| Abbildung 22: Entwicklung der Investitionen in Sachanlagen 2005 bis 2007, Index 2005=100 | 36 |
| Abbildung 23: Verteilung der Investitionen in Sachanlagen 2005 bis 2007 nach Anzahl der Mitarbeiter | 37 |
| Abbildung 24: Für 2007 erwartete Entwicklung der Investitionsausgaben der Industrie nach Anzahl der Mitarbeiter | 38 |
| Abbildung 25: Verteilung des Investitionsvolumens in Sachanlagen 2005 bis 2007 nach Investitionszielen | 40 |
| Abbildung 26: Einflussfaktoren auf die Investitionstätigkeit der Unternehmen im Jahr 2007 | 41 |
| Abbildung 27: Einflussfaktoren auf die Investitionstätigkeit der Unternehmen im Jahr 2007 nach Erfolgskategorien | 42 |
| Abbildung 28: Investitionstätigkeit 2007 und Arbeitsplätze nach Erfolgskategorien | 44 |

| | |
|--|----|
| Abbildung 29: Der Wandel der Unternehmensfinanzierung aus Sicht der Industrieunternehmen nach Unternehmenstyp | 46 |
| Abbildung 30: Aktuelle und angestrebte Eigenkapitalquote der Industrieunternehmen | 48 |
| Abbildung 31: Bedeutung von Finanzierungsbausteinen für die 2007 geplanten Investitionen | 50 |
| Abbildung 32: Ansatzpunkte und Beispiele für CSR-Aktivitäten von Unternehmen | 52 |
| Abbildung 33: Sollten sich Unternehmen zusätzlich und freiwillig für gesellschaftliche/ökologische Belange einsetzen? | 54 |
| Abbildung 34: Aktuelles CSR-Engagement der Industrie nach Bereichen | 55 |
| Abbildung 35: Anzahl der Bereiche, auf denen die Industrie CSR-aktiv ist | 56 |
| Abbildung 36: Formen des CSR-Engagements der Industrie im Bereich Personal | 57 |
| Abbildung 37: CSR-Engagement der Industrie im Personalbereich: Förderung bestimmter Personengruppen nach Erfolgskategorien | 58 |
| Abbildung 38: Formen des CSR-Engagements der Industrie im gesellschaftlichen Bereich | 59 |
| Abbildung 39: CSR-Engagement der Industrie im gesellschaftlichen Bereich: Mitarbeiterfreistellung nach Anzahl der Mitarbeiter | 61 |
| Abbildung 40: Formen des CSR-Engagements der Industrie im Bereich Umwelt | 62 |
| Abbildung 41: Bedeutung unterschiedlicher Motive für das CSR-Engagement | 64 |
| Abbildung 42: Bedeutung unterschiedlicher Motive für das CSR-Engagement: Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft nach Unternehmenstyp | 65 |

| | |
|--|----|
| Abbildung 43: Bedeutung unterschiedlicher Motive für das CSR-Engagement nach Anzahl der CSR-Tätigkeitsbereiche | 66 |
| Abbildung 44: Bedeutung zusätzlicher wirtschaftlicher Vorteile nach Erfolgskategorien | 67 |
| Abbildung 45: Wirtschaftlicher Nutzen des CSR-Engagements aus Sicht der Industrie | 68 |
| Abbildung 46: Wirtschaftlicher Nutzen des CSR-Engagements aus Sicht der Industrie nach Erfolgskategorien | 69 |
| Abbildung 47: Kommunikationskanäle des CSR-Engagements der Industrieunternehmen | 71 |
| Abbildung 48: Kommunikationskanäle des CSR-Engagements der Industrieunternehmen nach Anzahl der Mitarbeiter | 72 |
| Abbildung 49: Eine Prüfbarkeit des CSR-Berichts würde seine Glaubwürdigkeit erhöhen – nach Unternehmenstyp | 73 |
| Abbildung 50: Regionale Verteilung der befragten Industrieunternehmen | 86 |
| Abbildung 51: Verteilung der befragten Industrieunternehmen auf 2-Steller Ebene im Verarbeitenden Gewerbe | 87 |
| Abbildung 52: Verteilung der Rechtsformen im BDI-Mittelstandspanel | 88 |
| Abbildung 53: Industrieunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen (Inlandsbeschäftigung) im Jahr 2006 | 89 |
| Abbildung 54: Industrieunternehmen nach Umsatzgrößenklassen im Jahr 2006 | 90 |

1. Vorbemerkungen zur Frühjahrsbefragung 2007 im BDI-Mittelstandspanel

Um dem industriellen Mittelstand in Zeiten tiefgreifenden Wandels und fortschreitender Globalisierung der Märkte und des Wettbewerbs betriebswirtschaftlichen und politischen Flankenschutz zu gewährleisten, werden gesicherte und aktuelle Informationen benötigt. Das IfM Bonn hat daher unter Mitwirkung von TNS Emnid im Auftrag des Bundesverbands der Deutschen Industrie e.V. (BDI), der Ernst & Young AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerprüfungsgesellschaft sowie der IKB Deutsche Industriebank AG eine Online-Befragung mit Panelcharakter entwickelt, die inzwischen als **BDI-Mittelstandspanel** einen besonderen Stellenwert in der Öffentlichkeit erworben hat. In halbjährigem Turnus werden zentrale Daten der Industrie, z.B. über Marktaktivitäten und -bedingungen, Probleme und Problemlösungsstrategien, die Art und Weise der Erfüllung der unternehmerischen Kernaufgaben, Inhalt und Qualität der Zukunftsplanungen und last but not least die Beurteilung der Qualität und/oder Veränderungen der ökonomisch-gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unter der Web-Adresse <http://www.bdi-panel.emnid.de> erhoben.

Im Mai 2007 endete die fünfte Erhebungswelle, deren Ergebnisse im weiteren Verlauf dargestellt und kommentiert werden. Neben aktuellen wirtschaftspolitischen Fragen standen dieses Mal die Entwicklung wichtiger Unternehmenskennzahlen im industriellen Mittelstand, sein gesellschaftliches Engagement (Corporate Social Responsibility (CSR)) und sein Investitions- und Finanzierungsverhalten im Mittelpunkt der Untersuchung. An der aktuellen Befragungswelle beteiligten sich im Zeitraum vom 8. März bis 14. Mai 2007 fast 1.100 Unternehmen. Damit liegt die Mortalitätsrate von der vierten zur fünften Erhebungswelle nahezu bei Null, wodurch sich das BDI-Mittelstandspanel positiv von anderen Wiederholungsbefragungen unterscheidet.

2. Wirtschaftliche und wirtschaftspolitische Situation in Deutschland

Das Jahr 2006 war ein wirtschaftliches „Boomjahr“. Die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich deutlich verbessert. Das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) wuchs mit einer jahresdurchschnittlichen Rate von 2,5 % (2,8 % in kalenderbereinigter Rechnung) erstmals seit sechs Jahren wieder eindeutig schneller als das Produktionspotenzial, dessen Zuwachs auf 1,5 % geschätzt wird (vgl. KfW et al. 2007, S. 1; STATISTISCHES BUNDESAMT 2007). Nach den ersten Berechnungen hat sich der konjunkturelle Aufschwung in Deutschland auch nach der Jahreswende 2006/2007 fortgesetzt. So lag das Bruttoinlandsprodukt (BIP) im 1. Quartal 2007 preis-, kalender- und saisonbereinigt um 0,5 % höher als im Schlussquartal 2006. Im Vorjahresvergleich stieg das BIP in den ersten drei Monaten um real 3,3 %, kalenderbereinigt um 3,6 % (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2007).

Der solide Aufschwung im Jahr 2006 ist primär auf ein kräftiges Wachstum der Investitionstätigkeit zurückzuführen (vgl. Kapitel 4). Die Bruttoanlageinvestitionen wuchsen 2006 um 5,3 % und damit so stark, wie seit der Wiedervereinigung nicht mehr (vgl. KfW et al. 2007, S. 2; DEUTSCHE BUNDESBANK 2007, S. 41), die Ausrüstungsinvestitionen nahmen im Vorjahresvergleich sogar um 7,3 % zu, die Bauinvestitionen leisteten mit einem Anstieg von 3,6 % zum ersten Mal seit 1999 wieder einen positiven Beitrag zum gesamtwirtschaftlichen Wachstum.

Die positive Entwicklung der Investitionen hat verschiedene Gründe. Zu nennen ist zum einen die anhaltend gute Exportkonjunktur (vgl. Kapitel 3.3), die zu steigender Kapazitätsauslastung bei den Unternehmen und einem Anstieg der Erweiterungsinvestitionen führt (vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT 2006, S. 71; Kapitel 4.2). Zum anderen wird das anhaltend starke weltwirtschaftliche Wachstum die in- und ausländische Nachfrage nach deutschen Investitionsgütern auch in diesem Jahr ansteigen lassen, wenn auch in geringerem Maße als 2006 (DIW 2006, S. 717).

Die noch vor einem halben Jahr bestehende Unsicherheit über Stärke und Dauer des aktuellen Aufschwungs hat sich weitestgehend aufgelöst, und aus Sicht der Experten spricht augenblicklich vieles dafür, dass sich die deutsche Wirtschaft in einem gefestigten Aufschwung befindet (vgl. ARGE 2007, S. 25; DEUTSCHE BUNDESBANK 2007, S. 42 f.). So verbesserte sich das Geschäftsklima kleiner und mittlerer Unternehmen, der zentrale Indikator im Rahmen des KfW-ifo-Mittelstandsbarometers, im Durchschnitt des Jahres

2006 um 20,9 Zähler gegenüber dem Vorjahr (vgl. KfW et al. 2007, S. 4). Diese positive Entwicklung wird sich fortsetzen. Ferner zeigt sich aktuell auch der von CREDITREFORM berechnete Indikator zur Geschäftslage kleiner und mittlerer Unternehmen in Deutschland noch einmal eindeutig verbessert: Der Mittelstand ist somit in vollem Umfang am „dynamischsten Wirtschaftsaufschwung seit der Wiedervereinigung“ beteiligt (CREDITREFORM 2007, S. 2).

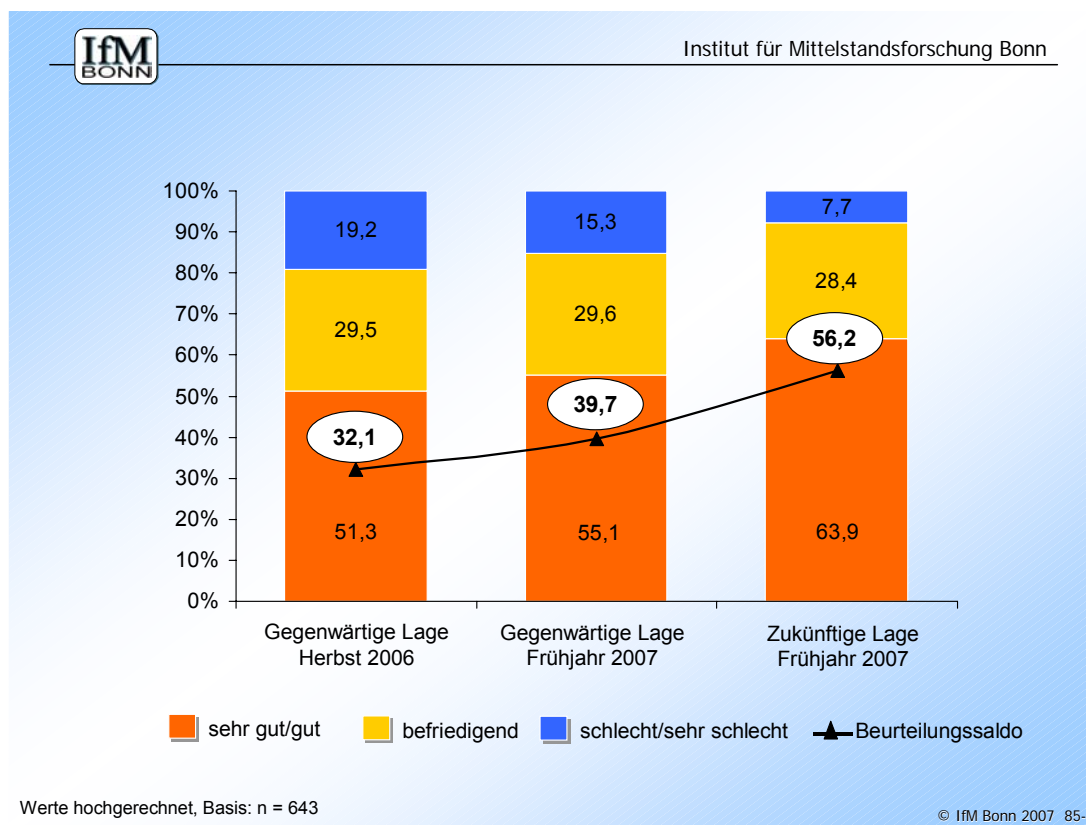
2.1 Konjunkturlage in der Industrie weiter verbessert

Die positive Konjunkturlage bestimmt auch die Ergebnisse des BDI-Mittelstandspanels vom Frühjahr 2007. 9,5 % der befragten Industrieunternehmen bezeichneten die eigene Wirtschaftslage als sehr gut, 45,5 % als gut, fast 30 % beurteilten ihre Geschäftslage als befriedigend und nur 15,3 % als schlecht oder sehr schlecht. Aus den Ergebnissen errechnet sich ein Beurteilungssaldo¹ von 39,7 Prozentpunkten.

Stellt man die Entwicklung des Beurteilungssaldos im Zeitverlauf dar, so wird die Verbesserung der konjunkturellen Situation in der deutschen Industrie deutlich: Von einem Plus von 32,1 Prozentpunkten im Herbst 2006 stieg der Saldo bis zum Frühjahr 2007 auf 39,7 Prozentpunkte. Berücksichtigt man zusätzlich die konjunkturellen Erwartungen der Industrie für das zweite Halbjahr 2007, dann ist mit einer weiteren Steigerung des Beurteilungssaldos um über 16 Prozentpunkte auf einen Wert von 56,2 zu rechnen (vgl. Abbildung 1). Die Unternehmen gehen demnach für das gesamte Jahr 2007 mehrheitlich von einer weiteren Verbesserung ihrer Geschäftslage aus. Hierzu trägt die Tatsache, dass der Anteil der Unternehmen mit Negativerwartungen nach bisheriger Datenlage von 15,3 % auf 7,7 % zurückgeht, maßgeblich bei.

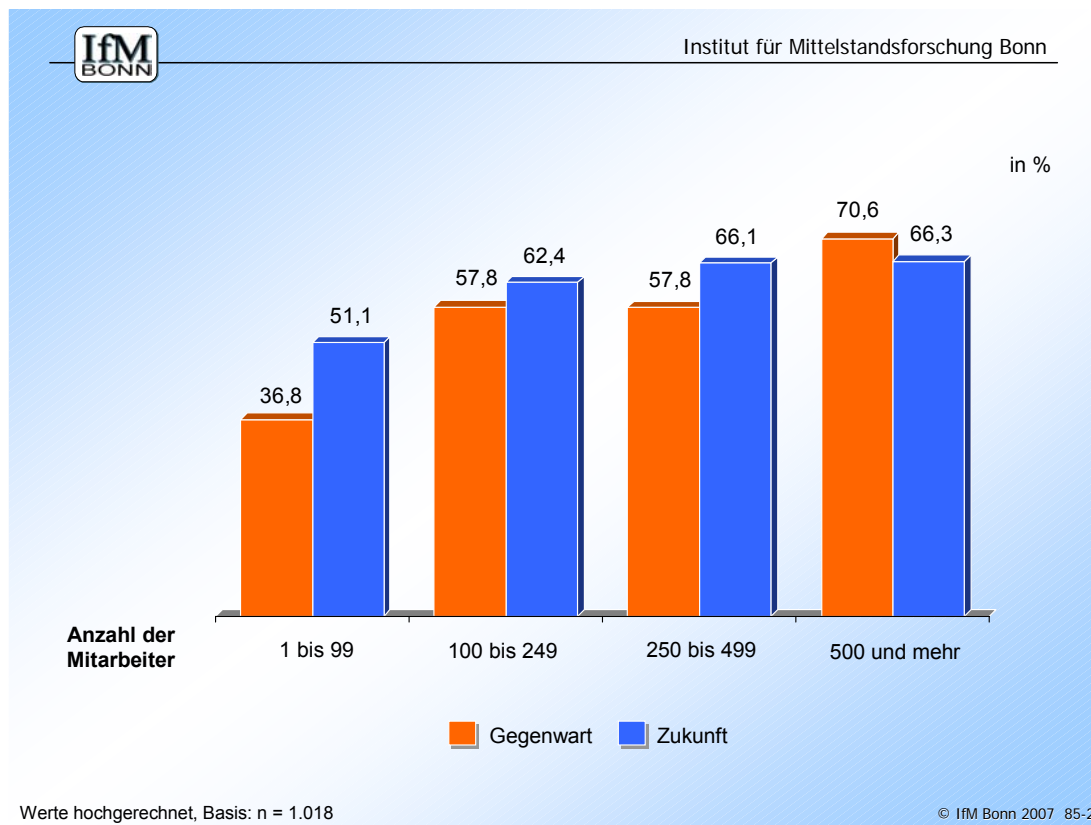
¹ Anteil der Positiv-Meldungen abzüglich Anteil der Negativ-Meldungen.

Abbildung 1: Einschätzung der Wirtschaftslage der Industrieunternehmen im Zeitverlauf



Die Analyse der Befragungsergebnisse nach dem Merkmal der Unternehmensgröße machen einige Besonderheiten sichtbar: Sowohl bei der Einschätzung der gegenwärtigen als auch der zukünftigen Geschäftslage ist die positive Stimmung unter den größeren Industrieunternehmen (mit 500 und mehr Mitarbeitern) noch weiter verbreitet als unter den kleinen und mittleren Industrieunternehmen (mit weniger als 500 Mitarbeitern). Allerdings geht unter den kleinen und mittleren Unternehmen eine Mehrheit von einer weiteren Verbesserung der Geschäftslage auch in der Zukunft aus, während unter den größeren Industrieunternehmen eine Mehrheit eine leichte Korrektur der Erwartungen nach unten vornimmt, was für diese Unternehmensgruppe einen Rückgang des Indikatorwertes zur Folge hat (vgl. Abbildung 2). Auf Grund dieses Befundes ist damit zu rechnen, dass sich der Aufschwung in steigenden Maße auf mittelständische Industrieunternehmen verlagern wird, der Mittelstand quasi auf Grund seiner zeitverzögerten Teilhabe am Boom zur zentralen Stütze der Konjunktur werden wird.

Abbildung 2: Gegenwärtige und zukünftige Wirtschaftslage der Industrieunternehmen nach Anzahl der Mitarbeiter - Saldobetrachtung

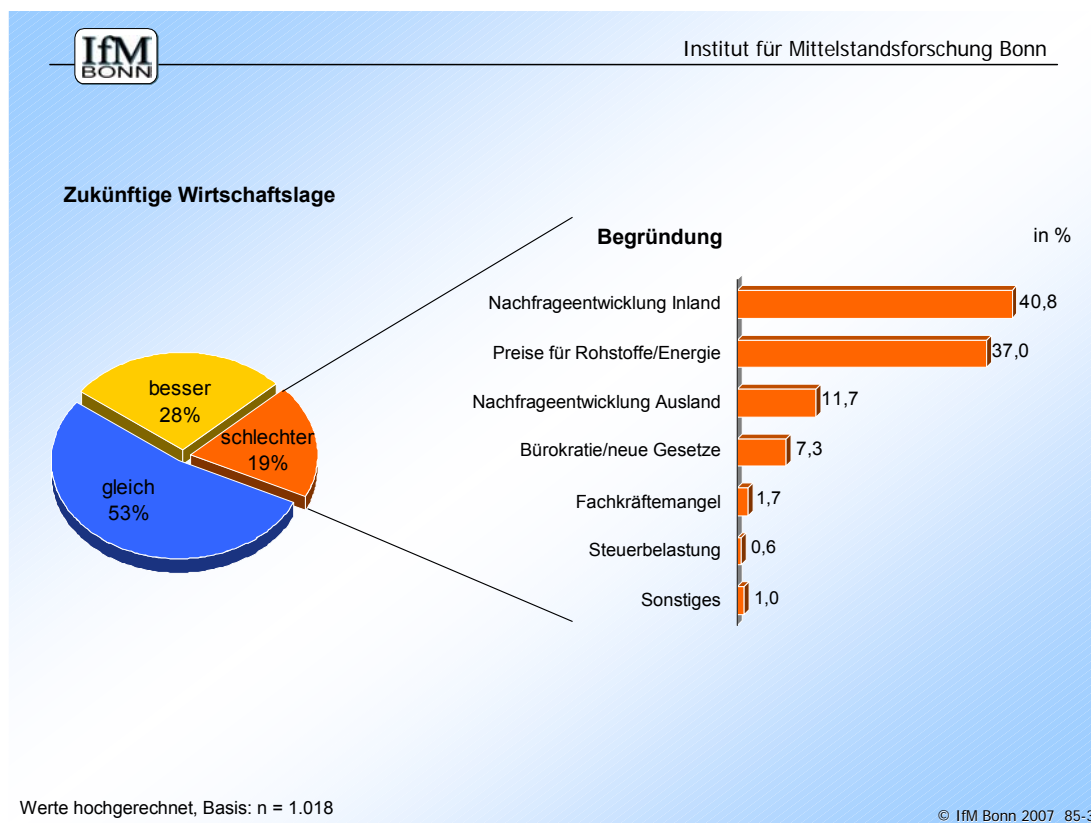


Managementgeführte Unternehmen, im Ausland aktive Unternehmen sowie Erfolgsunternehmen (zur Definition vgl. Kapitel 7.5) bewerten sowohl ihre gegenwärtige als auch zukünftige Geschäftslage in signifikantem Maße positiver als Familienunternehmen, nicht-auslandsaktive Unternehmen bzw. weniger erfolgreiche Unternehmen.

Vergleicht man die Beurteilung der gegenwärtigen Geschäftslage mit den Erwartungen der Unternehmen, so zeigt sich folgendes: Mehr als ein Viertel der Unternehmen geht von einer Verbesserung der eigenen Wirtschaftslage aus, 53 % rechnen mit einem Gleichbleiben und etwa ein Fünftel mit einer Verschlechterung. Über 40 % der eher pessimistisch gestimmten Unternehmen bezweifeln die Beständigkeit des binnenwirtschaftlichen Konjunkturaufschwungs, erwarten also einen Rückgang der Nachfrage im Inland. Für sie ist dies der Hauptgrund für ein Nachlassen ihrer Geschäftserwartungen. Die zweitwichtigste Ursache für nachlassende Geschäftserwartungen ist für 37,0 % der pessimistischen Industrieunternehmen die Entwicklung der Preise für Rohstoffe und Energie. Dies ist also eine Reaktion auf den starken Anstieg

der Energie- und Rohstoffpreise in den vergangenen Jahren (vgl. u.a. HWWi 2007). Für etwa 12 % stellen die Nachfrageentwicklung im Ausland, für gut 7 % neue Gesetze und bürokratische Belastungen die entscheidende Ursache für eine Verschlechterung der Wirtschaftslage des eigenen Unternehmens im Jahr 2007 dar (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Bedeutendste Faktoren für eine Verschlechterung der Wirtschaftslage der Industrieunternehmen



2.2 Zustimmung zu den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen auf Höchststand

Im Frühjahr 2005 erteilten die befragten Industrieunternehmen den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen in Deutschland mehrheitlich schlechte Noten: Über 70 % der Unternehmen bezeichneten die damaligen Rahmenbedingungen als schlecht oder sogar sehr schlecht (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2005a). Im Herbst 2006 kehrte sich dieses Urteil dann ins Positive. Im Durchschnitt bezeichneten die Industrieunternehmen damals die bestehenden wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen in Deutschland

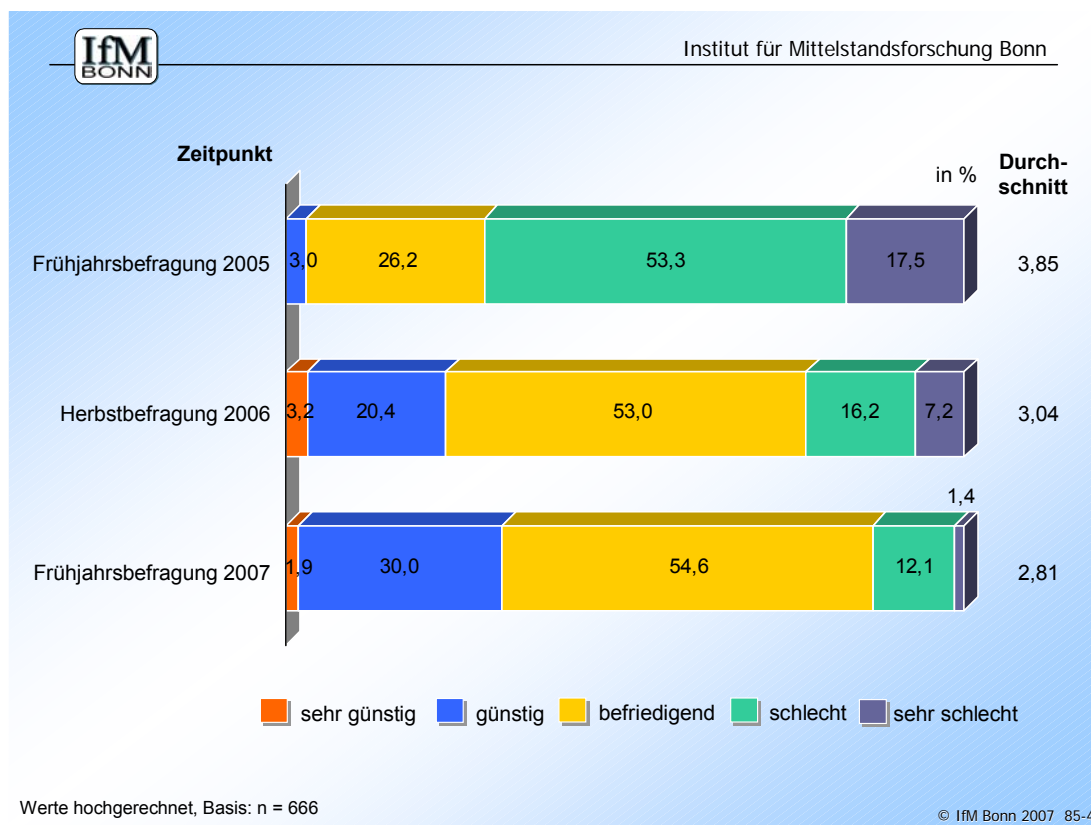
als befriedigend, fast ein Viertel der Unternehmen beurteilte sie bereits als sehr günstig oder günstig (vgl. WALLAU/ADENÄUER/KAYSER 2006).

Im Frühjahr 2007 bewerten die Industrieunternehmen die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen noch besser als bei der letzten Befragungsrunde: Zur Zeit schätzt fast jedes dritte Unternehmen die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen als sehr günstig oder günstig ein, weit über die Hälfte bezeichnet sie als befriedigend und nur noch rund 14 % als schlecht oder sehr schlecht (vgl. Abbildung 4). Die Umfragewerte erreichen also aktuell einen positiven Höchststand, die Unternehmen bezeichnen die derzeitigen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen im Mittel als befriedigend.

Für die nächsten 12 Monate steigen die Erwartungen der Industrie an die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen nochmals. Rund 35 % gehen davon aus, dass die zukünftigen Rahmenbedingungen sehr günstig oder günstig sein werden, etwas weniger als die Hälfte erwartet befriedigende Bedingungen. Der Anteil an Unternehmen, die in der Zukunft schlechte oder sehr schlechte wirtschaftspolitische Rahmendaten erwarten, liegt bei 16 %.

Sowohl in der Beurteilung der gegenwärtigen als auch der Einschätzung der zukünftigen Rahmenbedingungen besteht zwischen dem Anteil an Unternehmen mit sehr günstiger oder günstiger Bewertung und der Unternehmensgröße ein positiver Zusammenhang.

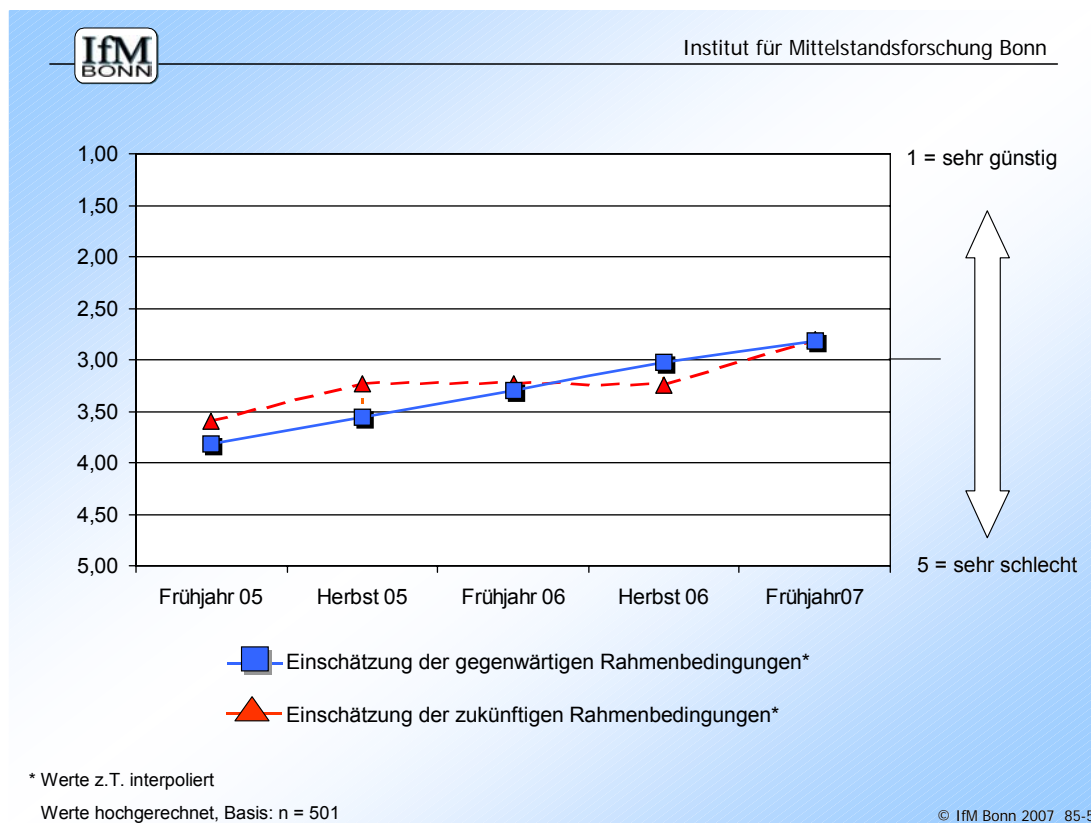
Abbildung 4: Einschätzung der gegenwärtigen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen durch die Industrie im Zeitverlauf



Beobachtet man das Urteil der Industrie über die gegenwärtigen und zukünftigen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (Mittelwerte) im Längsschnitt, so entwickelte sich dieses im Laufe der Zeit immer deutlicher zum Positiven. Insbesondere die Bewertung der jeweiligen gegenwärtigen Rahmenbedingungen hat sich kontinuierlich verbessert, und das, obwohl die Unternehmen noch im vergangenen Herbst starke Kritik an neuen Gesetzen (z.B. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz) und der bürokratischen Belastung allgemein äußerten (vgl. WALLAU/ADENÄUER/KAYSER 2006, S. 17-42). Zwischen Frühjahr 2005 und Frühjahr 2006 überwog bei der Industrie – was die Qualität der Rahmenbedingungen betrifft – die Hoffnung auf eine bessere Zukunft. Die Erwartungswerte waren deshalb zum damaligen Zeitpunkt durchgängig positiver als die Beurteilung ihrer aktuellen Qualität der Rahmenbedingungen. Im Sommer 2006 kehrte sich dieser Trend um. Die aktuelle Beurteilung der Rahmenbedingungen fiel so gut aus, dass etliche Industrieunternehmen sich bei ihrer Prognose von dem Gefühl leiten ließen: „Besser kann es nicht werden“. Hierzu mag die allgemeine WM-Euphorie des Sommers 2006 beigetragen ha-

ben. Dass es sich allerdings nicht um ein Sommermärchen handelte, zeigen die aktuellen Ergebnisse der Onlineumfrage. Negative Erwartungen haben sich nicht bestätigt, die Aufwärtstendenz der Beurteilung der aktuellen Rahmenbedingungen ist ungebrochen. Von Sorgen um die zukünftige Qualität der Rahmenbedingungen kann keine Rede mehr sein. Die Industrieunternehmen rechnen im Schnitt sogar noch mit einer weiteren leichten Verbesserung der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen aus Sicht der Industrie – Erwartungen im Zeitverlauf

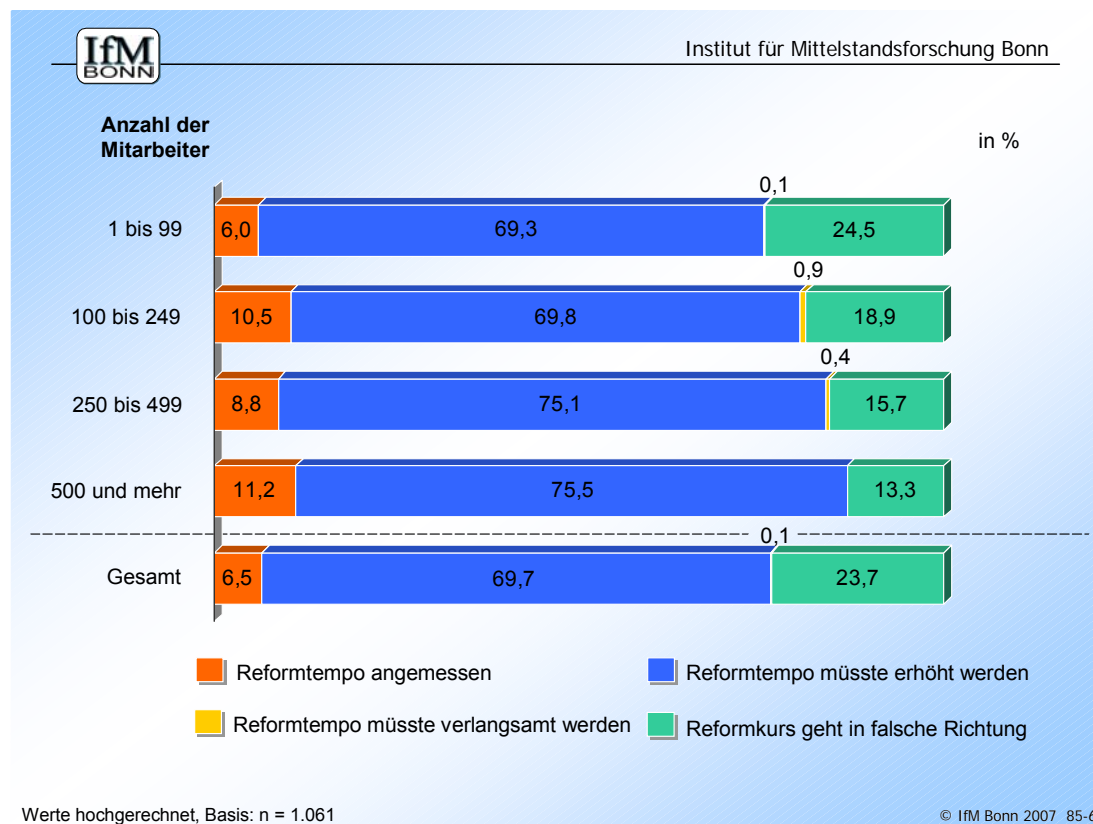


Trotz der insgesamt positiven Grundtendenz darf aber nicht verkannt werden, dass sich die Beurteilungswerte im Durchschnitt auf der Note „befriedigend“ einpendeln. Es besteht also für die Politik kein Grund, die Hände in den Schoß zu legen. Die weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen ist und bleibt eine wirtschaftspolitische Aufgabe von hoher Priorität. Dies verdeutlicht die nachfolgende Analyse.

2.3 Kritik am Reformtempo der Bundesregierung

Die Industrieunternehmen des BDI-Mittelstandspanels wurden gebeten, das Reformtempo der Bundesregierung zu beurteilen. Hierbei bezeichnete eine Mehrheit von rund 70 % das Reformtempo als zu langsam, und für fast jedes vierte Industrieunternehmen in Deutschland geht der Reformkurs der Bundesregierung sogar in eine falsche Richtung. Die Kritiker des Reformkurses finden sich dabei tendenziell häufiger unter den kleinen und mittleren Unternehmen (vgl. Abbildung 6). Lediglich knapp 7 % der Unternehmen bezeichnen das Reformtempo als angemessen.

Abbildung 6: Das Reformtempo der Bundesregierung aus Sicht der Industrie nach Anzahl der Mitarbeiter



Signifikant fallen die Unterschiede im Urteil nach dem Unternehmenstyp aus: Während managementgeführte Unternehmen zu 77 % eine Erhöhung des Reformtempos fordern (Familienunternehmen: 68 %), geht der Reformkurs für ein Viertel der Familienunternehmen in die falsche Richtung (managementgeführte Unternehmen: 16 %). Ähnlich verhält es sich bei der Analyse der Ergebnisse in Abhängigkeit von der Auslandstätigkeit der Unternehmen: Für mehr als ein

Viertel der nicht-auslandsaktiven Unternehmen geht der Reformkurs in die falsche Richtung (auslandsaktive Unternehmen: 20 %), während mit drei von vier auslandsaktiven Unternehmen ein signifikant größerer Anteil eine Erhöhung des Reformtempos fordert (nicht-auslandsaktive Unternehmen: 67 %). Gerade im Hinblick auf kleinere und vornehmlich auf den nationalen Markt ausgerichtete Unternehmen ist eine weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen somit unverzichtbar.

2.4 Unternehmenssteuerreform: Industrie im Zwiespalt

Die effektive Steuerbelastung deutscher Unternehmen zählt zu den höchsten in Europa. Für die Unternehmen ergeben sich hieraus Anreize, Gewinne oder betriebliche Funktionen ins niedriger besteuerte Ausland zu verlagern, um der hohen Steuerbelastung in Deutschland zu entkommen (vgl. KfW et al. 2007, S. 176). Ein zentrales finanzpolitisches Reformvorhaben der Bundesregierung ist daher die für 2008 angekündigte Reform der Unternehmensbesteuerung. Mit ihr soll die Standortattraktivität für inländische und ausländische Investoren verbessert werden; insbesondere soll das Steuersystem entscheidungsneutral gestaltet und transparenter gemacht werden, um u.a. eine rechtsformneutrale Besteuerung zu gewährleisten (vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT 2006, S. 40). Die wichtigsten Eckpunkte der geplanten Reform werden nachfolgend aufgeführt (Quelle: Bundesministerium der Finanzen):

Geplante Entlastungen

- Senkung des Körperschaftsteuersatzes von 25 % auf 15 %,
- Senkung der Gewerbesteuermesszahl auf 3,5 %,
- Anhebung des Anrechnungsfaktors der Gewerbesteuer bei der Einkommensteuer von 1,8 auf 3,8,
- ermäßigter Einkommensteuersatz in Höhe von 28,25 % für thesaurierte Gewinne für Personengesellschaften (Thesaurierungsrücklage),
- Einführung einer Abgeltungssteuer auf private Kapitalerträge (Zinsen, Dividenden und Veräußerungsgewinne) in Höhe von 25 % ab dem 1.1.2009.

Geplante Belastungen

- Wegfall des Betriebsausgabenabzugs der Gewerbesteuer,

- Ausweitung der Hinzurechnung von Zinsen bei der Gewerbesteuer auch auf Kurzfristzinsen sowie Hinzurechnung von Finanzierungsanteilen bei Mieten, Pachten, Leasingraten und Lizenzen zu 25 % mit einem Freibetrag von 100.000 Euro,
- Einführung einer Zinsschranke: Beschränkung des Zinsabzugs auf 30 % des Gewinns vor Finanzierungskosten/-erträgen mit einer Freigrenze von 1 Mio. Euro; eine einheitliche Finanzierungsrelation aller Konzerneinheiten kann die Anwendung der Zinsschranke verhindern (sog. „Escape-Klausel“), im Gegenzug entfällt § 8a KStG,
- Ersatz des Halbeinkünfteverfahrens durch das Teileinkünfteverfahren für Kapitaleinkünfte im betrieblichen Bereich von Personenunternehmen durch Reduktion des freizustellenden Teils der Einkünfte von 50 % auf 40 %,
- Abschaffung der degressiven Abschreibung,
- Besteuerung von Funktionsverlagerungen.

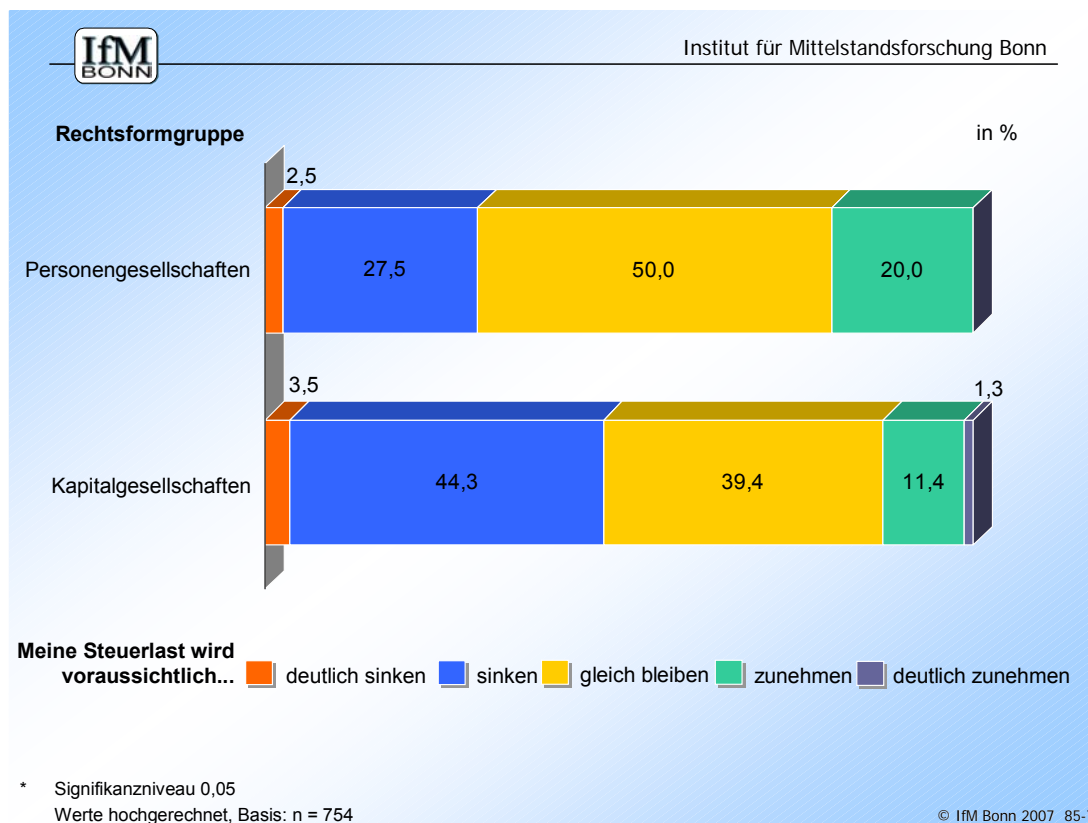
Nach Simulationsrechnungen des Zentrums für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) zu den Auswirkungen des Reformkonzepts der Bundesregierung auf die Steuerbelastung repräsentativer mittelständischer Modellunternehmen werden die vorgesehenen Maßnahmen bei mittelständischen Kapitalgesellschaften zu einer steuerlichen Entlastung führen. Gewinnen würden vor allem die Unternehmen, bei denen aufgrund ihrer Größe oder Finanzierungsstruktur die Tarifsenkungen voll durchschlagen und vorgesehene Gegenfinanzierungsmaßnahmen nicht greifen. Während mittelständische Kapitalgesellschaften stets von einer Reduktion der tariflichen Gewinnsteuersätze profitieren würden, sei dies für Personengesellschaften hingegen nicht der Fall. Diese profitierten zwar partiell von den verbesserten Anrechnungsmöglichkeiten der Gewerbesteuer bei der Einkommensteuer. Durch den Wegfall der auf den Veranlagungszeitraum 2007 begrenzten Befreiung von der Reichensteuer für gewerbliche Einkünfte könne es beim Spitzensatz der Einkommensteuer aber zu Mehrbelastungen kommen (vgl. ZEW 2007, S. 1 f.).

Die Unternehmen des BDI-Mittelstandspanels bewerten die Auswirkungen der geplanten Reform der Unternehmensbesteuerung ebenfalls differenziert. Knapp 3 % von ihnen gehen davon aus, dass sich ihre Steuerlast deutlich verringere, immerhin gut 35 % rechnen mit einem Absinken ihrer Steuerbelastung.

42,8 % erwarten keine Auswirkungen der Reformen auf ihre Steuerlast, aber rund 19 % einen – teilweise deutlichen (2,1 %) – Anstieg ihrer Steuerquote.

Bei einer Differenzierung der Ergebnisse nach Rechtsformgruppen deutet alles darauf hin, dass – wie auch die Berechnungen des ZEW zeigen – mittelständische Kapitalgesellschaften die Nutznießer der Reformvorhaben sein werden. So gehen von den Personengesellschaften rund 30 % davon aus, dass durch die Reform der Unternehmensbesteuerung ihre Steuerlast sinken werde, und jede fünfte Personengesellschaft erwartet ein Ansteigen seiner Steuerlast. Etwa die Hälfte der industriellen Personengesellschaften erwarten trotz der beschriebenen Änderungen im Steuerrecht eine gleichbleibende Belastung. Anders die Kapitalgesellschaften: Über 47 % von ihnen rechnen mit einer Steuerentlastung, 39 % mit einem Gleichbleiben und nur rund 13 % mit einer steigenden Steuerquote (vgl. Abbildung 7).

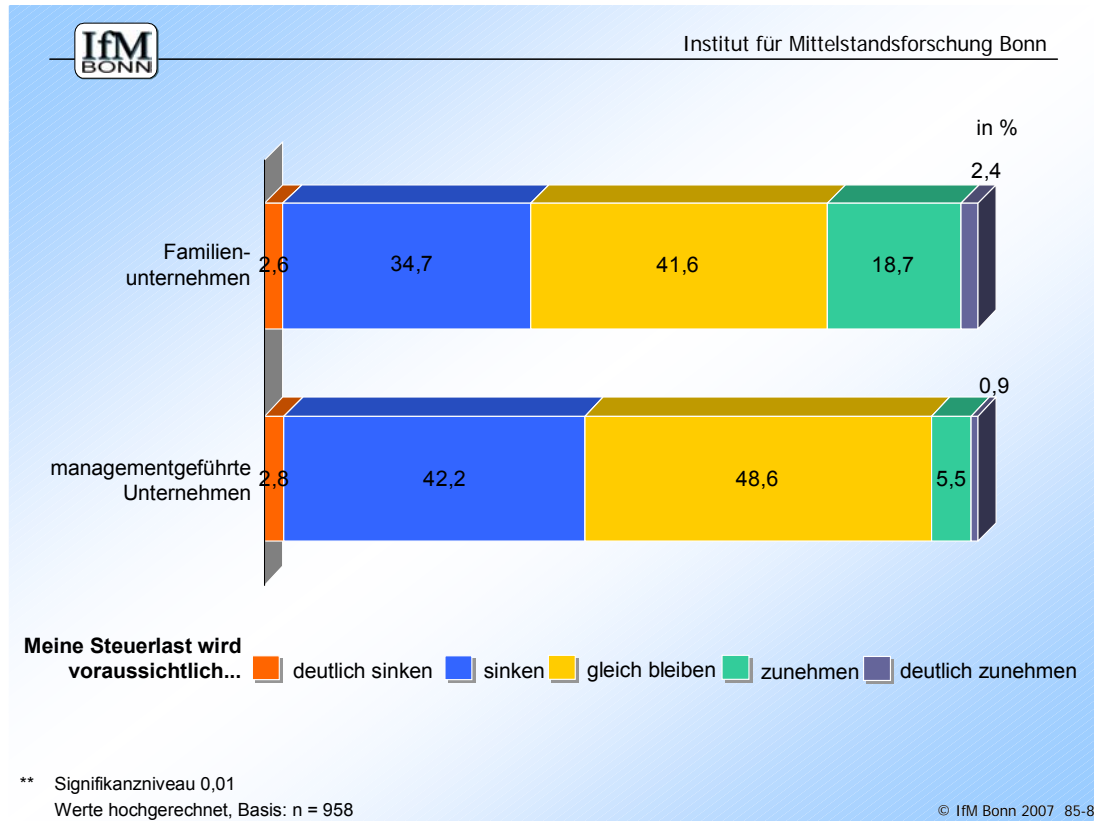
Abbildung 7: Auswirkungen der Unternehmenssteuerreform auf die Steuerlast der Industrieunternehmen nach Rechtsformgruppen



Im Vergleich der Unternehmenstypen befürchtet ein größerer Anteil Familienunternehmen eine Zunahme seiner Steuerlast durch die Reformvorhaben der

Bundesregierung. Umgekehrt erwarten 45 % der Unternehmen unter Fremdmanagerführung ein Absinken ihrer Steuerquote (vgl. Abbildung 8), unter den Familienunternehmen sind es knapp 10% weniger.

Abbildung 8: Auswirkungen der Unternehmenssteuerreform auf die Steuerlast der Industrieunternehmen nach Unternehmenstyp



Nach anderen Merkmalen (z.B. Unternehmensgröße, Erfolgskategorien, Auslandsaktivität) differenziert, ergeben die Ergebnisse keine signifikanten Unterschiede in der Beurteilung der Auswirkungen der Steuerreform. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass viele Unternehmen zur Zeit die Auswirkungen der Reform auf ihre tatsächliche Steuerlast noch nicht hinreichend beurteilen können bzw. noch keine ausreichende Klarheit darüber besteht, wie die Steuerreform letztendlich aussehen und welche neuen bürokratischen Belastungen sie mit sich bringen wird.

2.5 Mindestlohn und Kombilohn: Kaum Einfluss auf die Einstellungsbereitschaft

In Deutschland wird derzeit kontrovers über die Einführung von Mindest- und/oder Kombilöhnen diskutiert.² Befürworter führen u.a. ins Feld, die Löhne müssten ausreichen, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Häufig wird argumentiert, im Niedriglohnssektor sei die Marktstellung der Arbeitnehmer zu schwach, so dass der Staat hier regulierend auf den Preisbildungsprozess für Arbeit eingreifen müsse. Nicht selten wird auch auf den Erfolg dieser Lohnkonzepte in anderen Ländern verwiesen. Die Kritiker der Konzepte fürchten u.a. einen Verlust von Arbeitsplätzen und eine noch höhere Arbeitslosigkeit bei niedrig Qualifizierten (vgl. DIW 2007b, S. 121). Zudem fördere die Einführung eines Mindestlohns die Schwarzarbeit, ziehe einen weiteren Aufwuchs der Bürokratiebelastung nach sich und belaste v.a. kleine und mittlere Unternehmen. Ein zentrales Problem von Kombilöhnen liege überdies in der Gefahr von Mitnahmeeffekten.

Die Bedeutung von Niedriglöhnen variiert mit den einzelnen Wirtschaftssektoren. So finden sich Geringverdiener besonders bei den privaten Dienstleistungen und in der Landwirtschaft. Im Produzierenden Gewerbe haben Niedriglöhne hingegen nur eine geringe Bedeutung. Statt eines einheitlichen Mindestlohns wird daher häufig eine branchenmäßige Differenzierung von Mindestlöhnen gefordert. Diese ließe sich am ehesten noch in tariflichen Lösungen realisieren. Allerdings finde sich ein großer Teil der Niedrigentlohten in solchen Branchen, in denen es keine kollektive Lohnfindung gebe (vgl. DIW 2007b, S. 129).

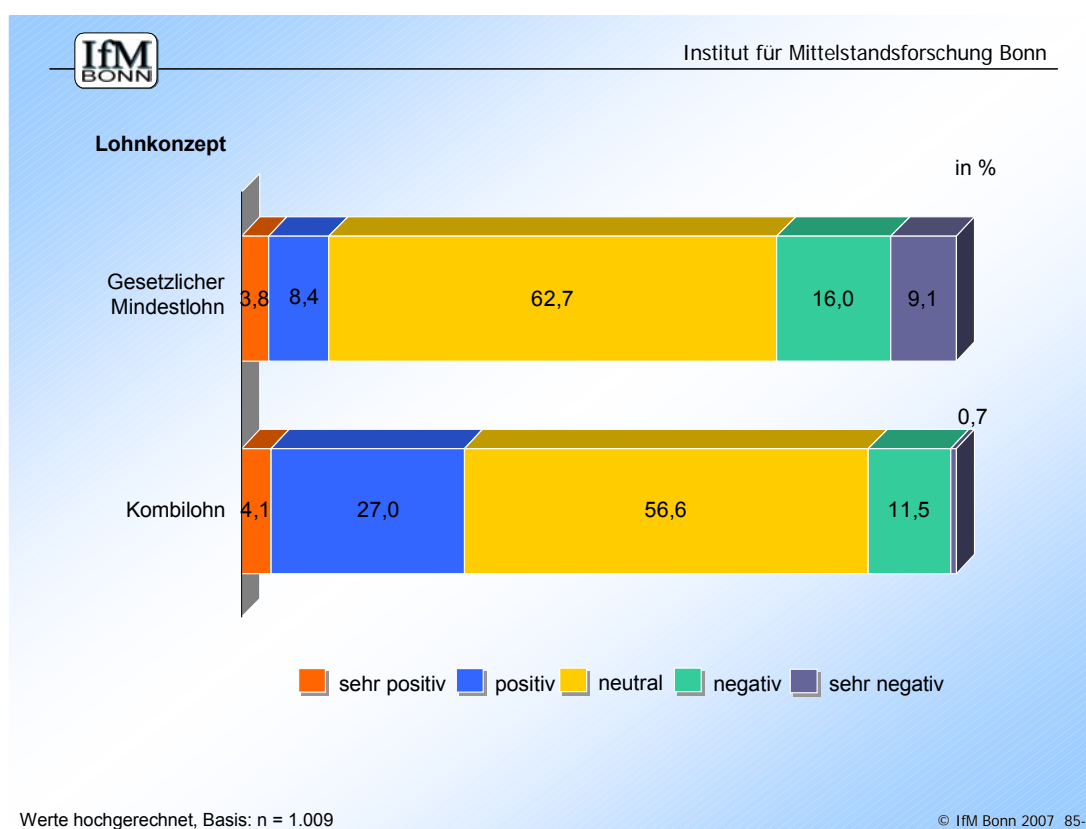
Die Unternehmen des BDI-Mittelstandspanels wurden nach den Auswirkungen einer Einführung von Mindestlöhnen oder Kombilöhnen auf ihre Bereitschaft zur Einstellung geringqualifizierter Arbeitnehmer gefragt.

Für den Großteil der deutschen Industrie hat die Einführung von Mindest- oder Kombilöhnen keinen Einfluss auf ihre Bereitschaft zur Einstellung geringqualifizierter Arbeitnehmer. Rund 57 % der Unternehmen gaben an, die Einführung eines Kombilohns ändere nichts an ihrer Einstellungsbereitschaft, bei gesetzli-

² Ein **Mindestlohn** ist ein in der Höhe durch eine gesetzliche Regelung oder durch einen Tarifvertrag festgeschriebenes Arbeitsentgelt, das Arbeitnehmern als Minimum zusteht. Ein **Kombilohn** ist die Kombination eines Marktlohnes mit staatlichen (Lohn-) Zuschüssen.

chen Mindestlöhnen halten über 62 % den Einfluss für neutral. Insgesamt wird die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne jedoch vergleichsweise kritisch bewertet: Rund ein Viertel der Unternehmen erwartet hiervon negative bzw. sehr negative Auswirkungen auf ihre Bereitschaft zur Einstellung Geringqualifizierter (Kombilohn: 12,2 %). Hingegen befürworten über 31 % der Befragten die staatliche Bezuschussung von Löhnen in Form eines Kombilohns, während beim Mindestlohn lediglich rund 12 % eine positive Veränderung ihrer Einstellungsbereitschaft vermerken (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Auswirkungen von Mindest- oder Kombilöhnen auf die Bereitschaft der Industrieunternehmen zur Einstellung geringqualifizierter Arbeitnehmer



Auch wenn in der Diskussion um Mindest- oder Kombilöhne häufig argumentiert wird, die Realisierung dieser Konzepte belastete besonders kleinere Unternehmen, kann in der vorliegenden Untersuchung kein Einfluss der Unternehmensgröße auf das Votum der Befragten festgestellt werden. Eine Unterscheidung der Ergebnisse nach dem Unternehmenstyp lässt hingegen signifikante Unterschiede erkennen: Managementgeführte Unternehmen stehen beiden Lohnkonzepten positiver gegenüber als Familienunternehmen.

Noch deutlicher werden die Beurteilungsunterschiede, wenn die Auslandsorientierung der Unternehmen als Trennvariable eingeführt wird. So erwarten mit ca. 28 % signifikant mehr auslandsaktive Unternehmen einen negativen Einfluss von Mindestlöhnen auf die Einstellungsbereitschaft von Geringqualifizierten als nicht-auslandsaktive Unternehmen (ca. 21 %). Zwar beurteilen unter den ersteren mehr Unternehmen die Einführung von Kombilöhnen insgesamt positiver als die von Mindestlöhnen, jedoch liegt hier der Anteil der Positivmeldungen bei den nicht-auslandsaktiven signifikant über dem der auslandsaktiven Unternehmen (ca. 38 % zu rd. 25 %). Es ist zu vermuten, dass auslandsaktive Unternehmen bereits im Rahmen ihrer Außenhandelstätigkeit Erfahrungen mit Mindest- und/oder Kombilöhnen gemacht haben und vor diesem Hintergrund anders urteilen als nicht-auslandsaktive Unternehmen.

Im Mittel stehen die deutschen Industrieunternehmen den beiden Lohnkonzepten neutral gegenüber, was u.U. darauf zurückzuführen ist, dass in der Industrie geringqualifizierte Arbeiten nicht so häufig wie in anderen Wirtschaftsbereichen nachgefragt werden und mithin weder Mindest- noch Kombilöhne zu einem Anstieg der Beschäftigung Geringqualifizierter führen dürften.

2.6 Materielle Mitarbeiterbeteiligung: Investivlohn und tarifvertragliche Regelungen werden abgelehnt

Von 1991 bis 2005 sind die Nettoeinkommen in Deutschland real gesunken, wobei die Gruppe der Arbeiter am stärksten betroffen war. Als Erklärung für diese Entwicklung wurde neben internationaler Konkurrenz vor allem die konjunkturelle Situation für den verhaltenen Lohnauftrieb verantwortlich gemacht (vgl. OTTO 2006, S. 12). Dies hat im Zuge der konjunkturellen Erholung und steigender Unternehmensumsätze in jüngster Vergangenheit die politische Diskussion über eine gerechte Verteilung des Einkommens erneut entfacht.

Um den Arbeitnehmern einen gerechten Anteil am Wachstum des Volkseinkommens zu sichern, treten die politisch Verantwortlichen für eine stärkere Mitarbeitergewinn- oder Kapitalbeteiligung ein. Über den von CDU/CSU und SPD befürworteten Investivlohn sollen die Arbeitnehmer am Firmenkapital beteiligt werden. Hierbei wird ein Teil des Arbeitentgelts nicht in bar ausgezahlt, sondern im Unternehmen oder einer überbetrieblichen Kapitalsammelstelle für eine bestimmte Zeit festgelegt. Eine Alternative, die sich jedem Angestellten eines als Aktiengesellschaft geführten Unternehmens bieten würde, ist die freiwillige Anlage eines beliebigen Teils des Arbeitslohnes in Aktien oder Anleihen des Unternehmens. Der entscheidende Vorteil von Investivlöhnen wird

darin gesehen, dass Gewinne im Unternehmen verbleiben und für investive Zwecke genutzt werden können. Darüber hinaus sollen mit dieser Form der Mitarbeiterbeteiligung zusätzliche Leistungsanreize für die Arbeitnehmer geschaffen werden.

Alternativ zu Investivlöhnen wird die Einführung erfolgsorientierter Vergütungssysteme (Gewinnbeteiligung) diskutiert. Die Bemessung variabler Lohnbestandteile nach individueller Zielerreichung und unternehmerischem Erfolg bietet ebenfalls die Chance, zusätzliche Leistungsanreize zu setzen und die Arbeitskosten - teils marktabhängig - zu flexibilisieren. Da solche Beteiligungsformen systematische Mitarbeitergespräche und individualisierte Zielvereinbarungen voraussetzen, verändern sie zugleich nachdrücklich die Unternehmenskultur durch den Übergang zur partizipativen Führung.

Für die Mitarbeiter eines Betriebs hat das Modell des Investivlohns eine gravierende Schwachstelle: Geht der Betrieb in die Insolvenz, verliert der Arbeitnehmer nicht nur seinen Arbeitsplatz, sondern auch das Beteiligungskapital. Die CDU/CSU will dieses Risiko begrenzen, indem die Mitarbeiterbeteiligung durch Bürgschaften gegen Insolvenz gesichert wird. Außerdem soll der Beschäftigte sein Kapital mitnehmen können, wenn er den Arbeitgeber wechselt. Solche Regelungen würden allerdings einen erheblichen bürokratischen Aufwand verursachen, der viele Unternehmen bei der Einführung eines Investivlohns übermäßig belasten dürfte. Weitere praktische Probleme betreffen vor allem Personenunternehmen. Diese dürften wenig Interesse daran haben, den Mitarbeitern über ihre Kapitalbeteiligung auch Einfluss auf die Firmenpolitik einzuräumen. Den Beschäftigten wiederum dürfte unklar sein, wie viel etwa ein Firmenanteil wert ist und welche Erträge er abwirft (vgl. IW KÖLN 2006, S. 2). Eine staatliche Förderung der Kapitalanlage in vorgegebene Unternehmen hat zudem eine verzerrende Wirkung und führt zu einer ineffizienten Allokation auf dem Kapitalmarkt (vgl. OTTO 2006, S. 12).

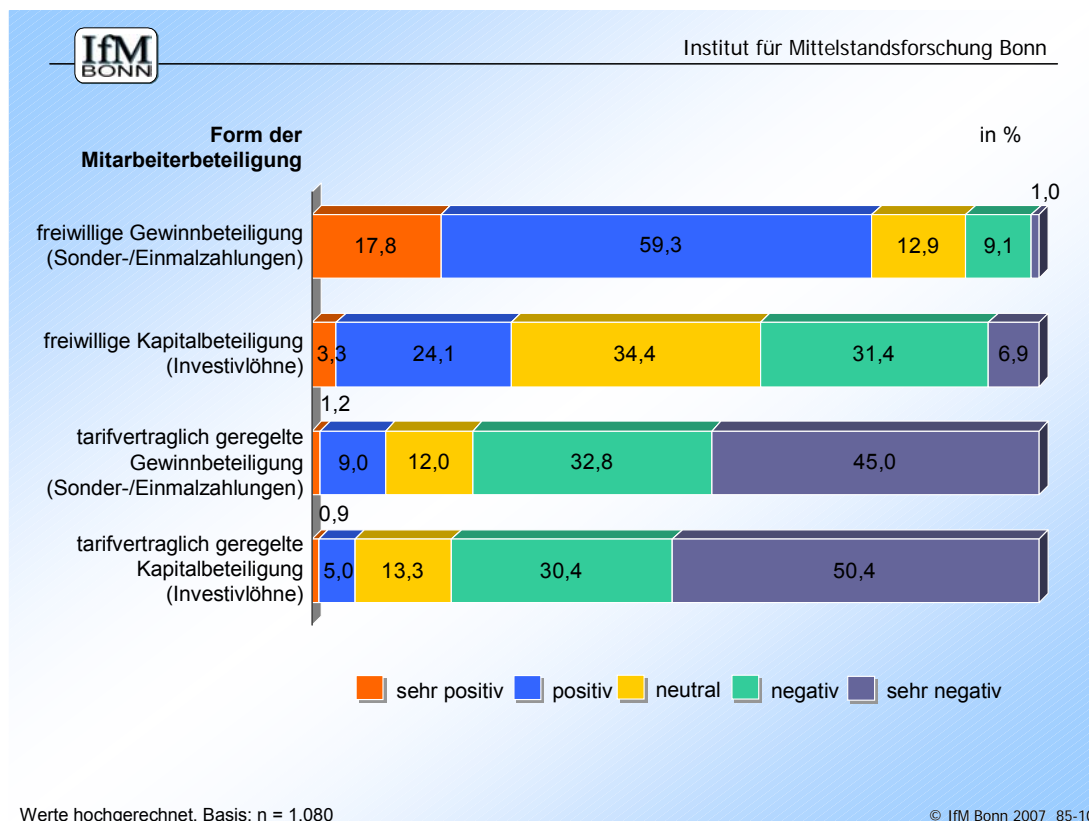
Diese Schwachstellen des Investivlohnkonzepts treten bei der Einführung einfacher Gewinnbeteiligungskonzepte nicht auf. Was die Steigerung der Leistungsanreize betrifft, stehen diese Konzepte dem Investivlohn in nichts nach. Zudem bleibt es dann jedem Arbeitnehmer überlassen, sich freiwillig am Kapital des Unternehmens zu beteiligen. Außerdem ließen sich Gewinnbeteiligungen im Gegensatz zu Investivlöhnen auch bei Personengesellschaften relativ leicht einführen.

Ungeachtet der Form der Mitarbeiterbeteiligung stehen als Wahlmöglichkeiten freiwillige und tarifvertraglich geregelte Beteiligungskonzepte zur Diskussion. Die Unternehmen des BDI-Mittelstandspanels wurden gebeten, die Alternativen Gewinnbeteiligung (Sonderzahlungen/Einmalzahlungen) und Kapitalbeteiligung (Investivlohn) vor diesem Hintergrund zu bewerten.

17,8 % der Industrieunternehmen stehen einer freiwilligen Beteiligung ihrer Mitarbeiter in Form von Sonderzahlungen oder Einmalzahlungen sehr positiv gegenüber, weitere fast 60 % positiv. Etwa 10 % bewerten sie hingegen negativ oder sehr negativ. Eine freiwillige Kapitalbeteiligung durch Investivlöhne wird hingegen von 38 % der Unternehmen abgelehnt, 27 % der Unternehmen stehen ihr sehr positiv oder positiv gegenüber.

Demgegenüber wird eine tarifvertragliche Festschreibung von Beteiligungsentgelten überwiegend negativ beurteilt. Mehr als drei Viertel der Unternehmen beurteilen eine tarifvertraglich geregelte Gewinnbeteiligung ihrer Mitarbeiter als negativ oder sehr negativ, bei der tarifvertraglich geregelten Kapitalbeteiligung liegt ihr Anteil sogar bei über 80 % (vgl. Abbildung 10).

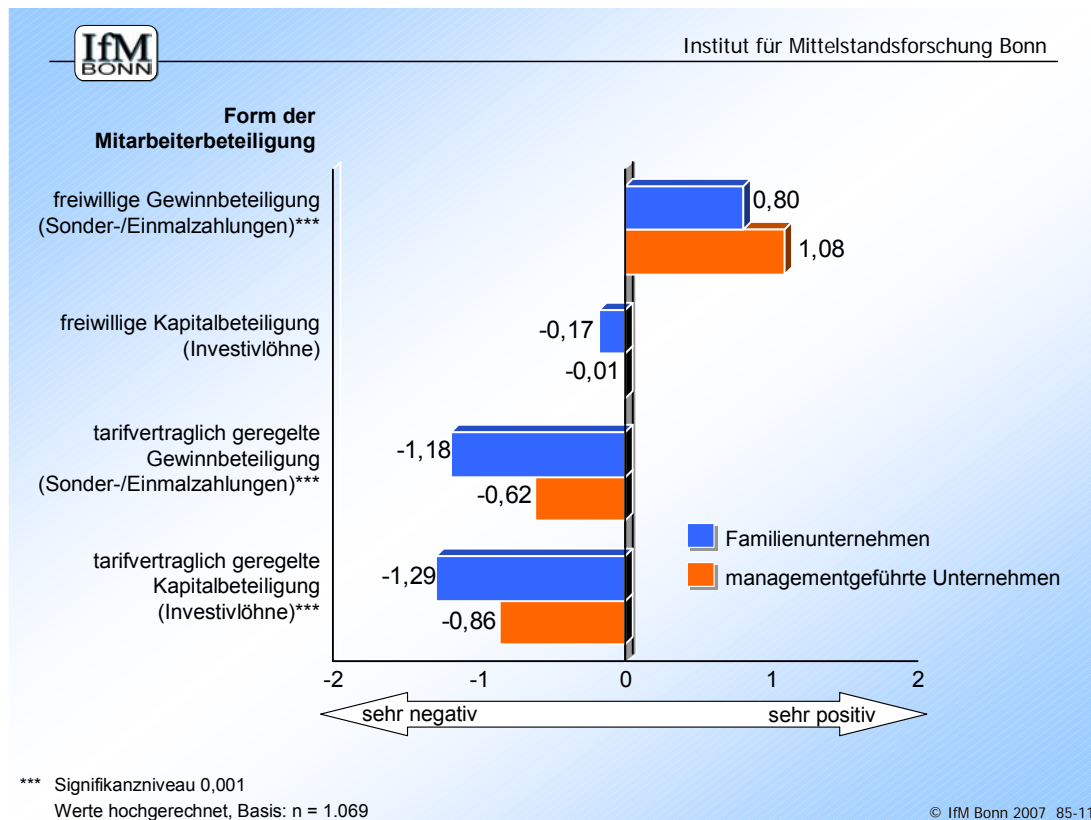
Abbildung 10: Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung aus Sicht der Industrie



Unterschieden nach der Unternehmensgröße bewerten kleine und mittlere Unternehmen die beiden Alternativen zur Kapitalbeteiligung unabhängig von ihrer rechtlichen Ausgestaltung häufiger negativ als größere Industrieunternehmen. Einzig die Möglichkeit der freiwilligen Gewinnbeteiligung wird von beiden Unternehmensgrößenklassen im Schnitt positiv bewertet.

Ähnlich verhält es sich bei der Unterscheidung nach Unternehmenstypus: Familienunternehmen bewerten die Möglichkeit der Einführung von Investivlöhnen im Durchschnitt negativer als managementgeführte Unternehmen. Zudem stehen sie tarifvertraglichen Lösungen signifikant kritischer gegenüber als Managerunternehmen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung aus Sicht der Industrie nach Unternehmenstyp



Erfolgsunternehmen bewerten die freiwillige Kapital- sowie Gewinnbeteiligung signifikant seltener negativ als weniger erfolgreiche Unternehmen. Dennoch messen auch sie im Durchschnitt der freiwilligen Einführung von Investivlöhnen eine neutrale, tarifvertraglich geregelten Formen der Mitarbeiterbeteiligung eine negative Bedeutung bei.

Auslandsaktive Unternehmen sehen die Einführung von Gewinnbeteiligungssystemen auf freiwilliger Basis im Schnitt signifikant positiver als nicht-auslandsaktive Unternehmen.

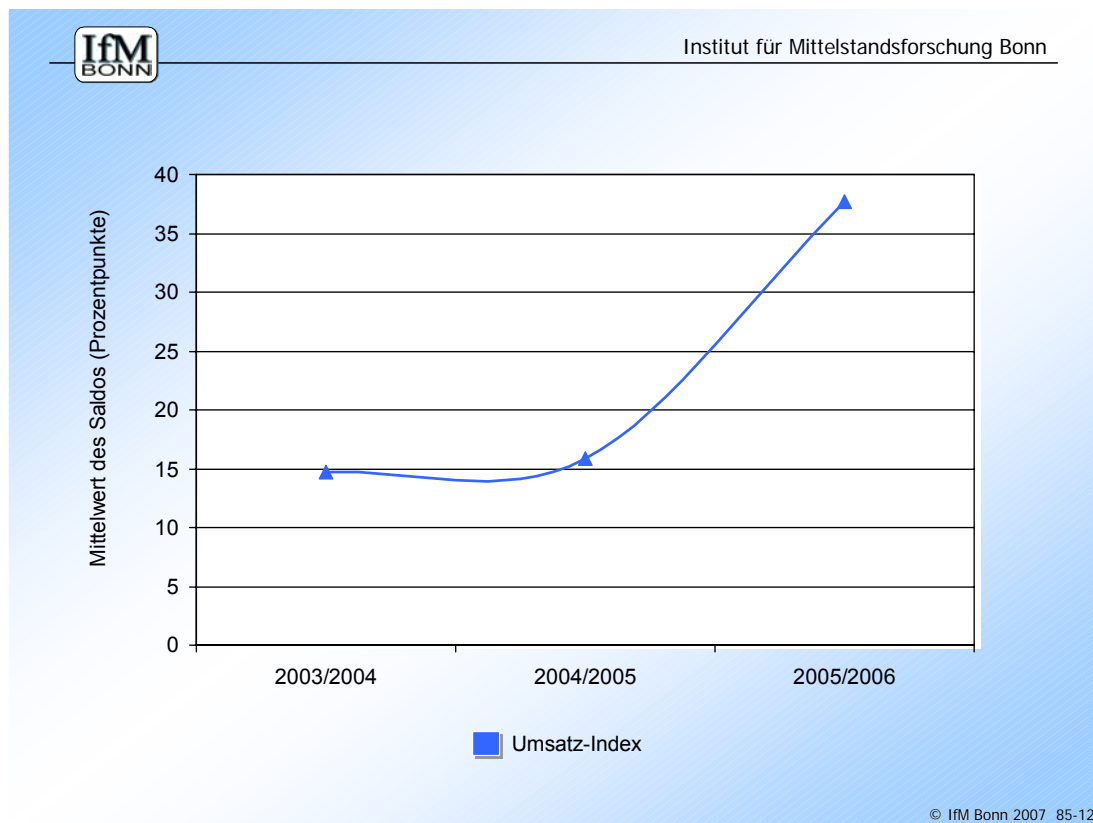
Insgesamt votieren die deutschen Industrieunternehmen somit für Gewinnbeteiligungssysteme auf freiwilliger Basis und stehen darüber hinaus jeglichen tarifvertraglich geregelten Beteiligungssystemen sowie der Einführung eines Investivlohns allgemein kritisch gegenüber.

3. Entwicklung der Unternehmenskennzahlen

3.1 Umsätze der Industrie wachsen weiter

Die aktuelle Umsatzentwicklung in der Industrie spiegelt die positive Einschätzung der eigenen Wirtschaftslage wider: Der „Umsatz-Index“³ der deutschen Industrie stieg von 2005 auf 2006 um über 20 Indexpunkte (vgl. Abbildung 12), und nach den Angaben der befragten Unternehmen ist 2007 mit einer weiteren Steigerung zu rechnen.

Abbildung 12: Umsatz-Index für die deutsche Industrie 2004 bis 2006

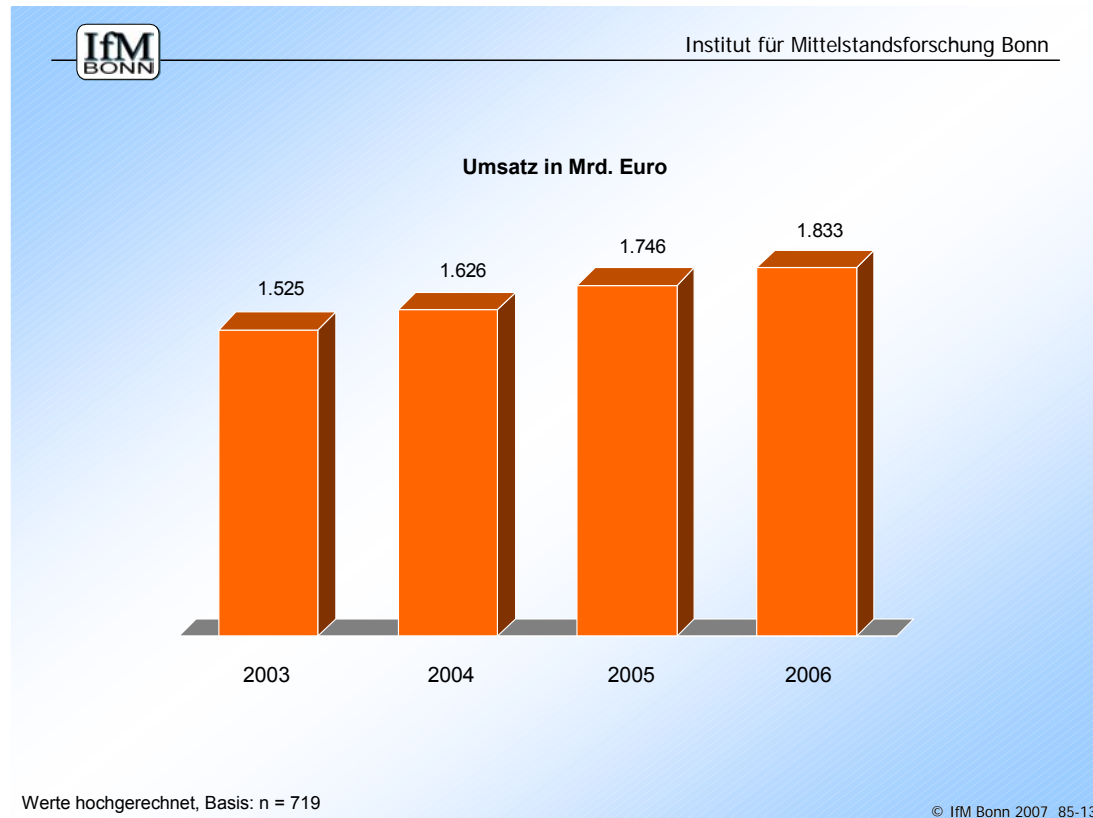


Der Gesamtumsatz der deutschen Industrie stieg von 2005 auf 2006 um 5,0 % auf einen Absolutwert von 1.833 Mrd. Euro (vgl. Abbildung 13). Die Steige-

³ Der Umsatz-Index wird gebildet aus dem Mittelwert aus Umsatzsaldo und Saldo der Umsatzerwartungen. Unter Umsatzsaldo wird der Anteil der Unternehmen mit steigenden Umsätzen abzüglich des Anteils der Unternehmen mit sinkenden Umsätzen, unter Saldo der Umsatzerwartungen der Anteil der Unternehmen in Erwartung steigender Umsätze abzüglich des Anteils der Unternehmen in Erwartung sinkender Umsätze verstanden.

rungsrate fiel dabei etwas niedriger aus als in den Vorjahren (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2006, S. 15).

Abbildung 13: Entwicklung des Umsatzes der Industrie 2003 bis 2006



Nach der Unternehmensgröße differenziert, variieren die Steigerungsraten im Zeitraum 2005/2006. Unternehmen mit 500 Mitarbeitern und mehr konnten ihre Umsätze um insgesamt ca. 6 % erhöhen, kleinere nur um 3,7 %. Entsprechend ging der Anteil der kleineren Unternehmen am Gesamtumsatz der Industrie leicht zurück: Er lag 2006 um einen halben Prozentpunkt unter dem Vorjahreswert bei 37,0 %, der größerer Industrieunternehmen entsprechend höher bei 63,0 %.

Wie angesichts der Entwicklung des Umsatz-Index zu erwarten, wird nach den Prognosen einer Mehrheit der befragten Industrieunternehmen der Umsatz ihres Unternehmens auch 2007 steigen. Rund 56 % der Unternehmen rechnen mit einem Umsatzwachstum, etwa 13 % mit einem Absinken der Umsätze.

Hieraus ergibt sich ein erwarteter Umsatzsaldo⁴ von +43 %. Dies bedeutet eine weitere Steigerung des Indikators im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um etwa 9 Prozentpunkte. Besonders optimistisch hinsichtlich des Umsatzwachstums zeigen sich dabei die Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeitern; fast drei Viertel von ihnen rechnen im Vergleich zum Vorjahr mit einer Umsatzsteigerung. Die positive Konjunkturlage greift nun auch mit etwa 6-monatiger Verzögerung bei den mittleren Unternehmen.

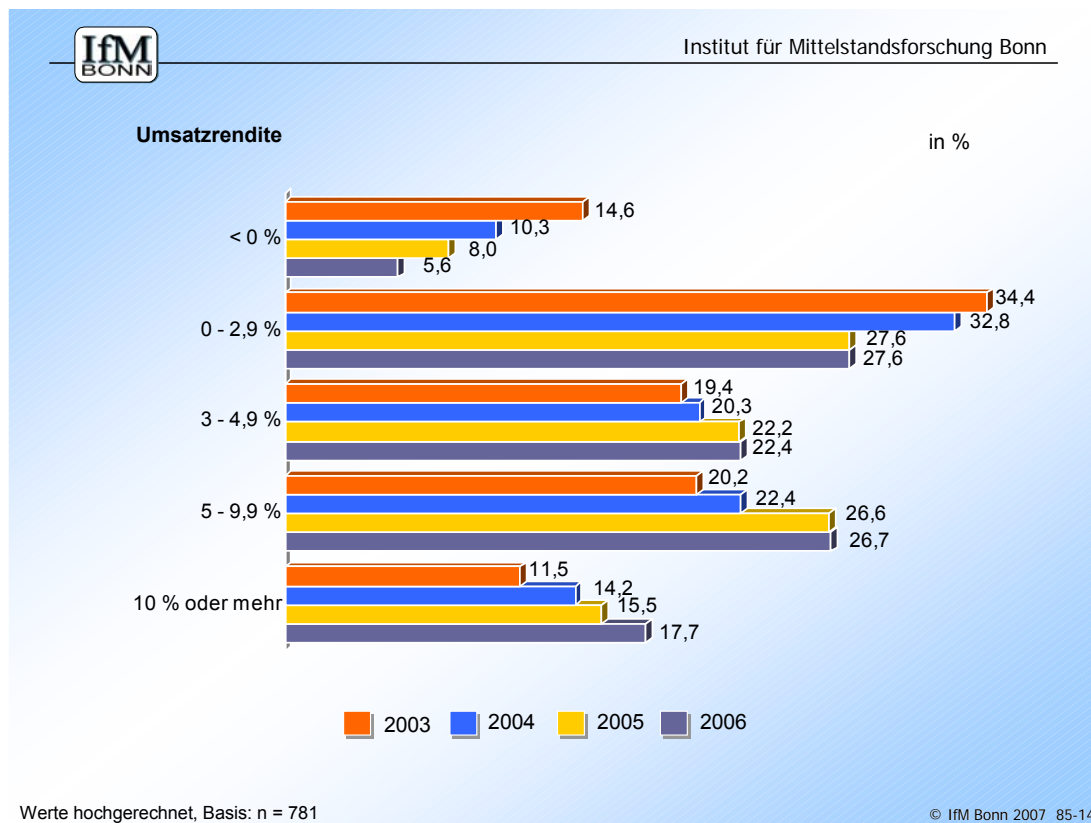
3.2 Entwicklung der Umsatzrendite überwiegend positiv

Die Umsatzrendite vor Steuern, d.h. das Verhältnis von Jahresüberschuss zu Umsatz, gibt Auskunft über den Erfolg der Unternehmen am Markt. Rund 44 % der Unternehmen erwirtschafteten 2006 eine Umsatzrendite vor Steuern von 5 % und mehr. Gut ein Fünftel wies eine Umsatzrendite zwischen 3 und 4,9 % aus, über ein Viertel eine Umsatzrendite zwischen 0 und 2,9 %. Nur etwa 6 % der befragten Industrieunternehmen verzeichneten 2006 Verluste.

Über einen Vierjahreszeitraum betrachtet, stellt sich die Entwicklung der Verteilung der Industrieunternehmen nach 5 Umsatzrenditeklassen überwiegend positiv dar (vgl. Abbildung 14). Der Anteil an Unternehmen in den unteren Renditeklassen kleiner 3 % hat von 2003 bis 2006 von 49 % auf etwa 33 % abgenommen. Demgegenüber nahmen die Anteile der Unternehmen in den Klassen von zwischen 3 und 10 % Umsatzrendite um ca. 10 Prozentpunkte zu. Insgesamt erwirtschaftete etwa die Hälfte der Industrieunternehmen im vergangenen Jahr eine Umsatzrendite von zwischen 3 und 10 %. In der höchsten Klasse (Umsatzrendite 10 % und mehr) wuchs der Anteil der Unternehmen von 2003 bis 2006 konstant an. Die Entwicklung der Umsatzrentabilität folgt somit dem positiven gesamtwirtschaftlichen Trend.

⁴ vgl. Fußnote 3

Abbildung 14: Umsatzrendite der Industrie 2003 bis 2006



Insgesamt wechselte gut ein Fünftel der deutschen Industrieunternehmen in eine der höheren Renditeklassen, ca. zwei Drittel verblieben in der gleichen Renditeklasse wie im Vorjahr, und rund 13 % registrierten ein Absinken ihrer Umsatzrendite in eine niedrigere Klasse.

Die Entwicklung zu einer Erhöhung der Umsatzrendite wird sich bei einem großen Teil der Unternehmen auch zukünftig fortsetzen: Für das Jahr 2007 erwartet ein Drittel der befragten Unternehmen ein weiteres Wachstum seiner Umsatzrendite, etwas weniger als die Hälfte (45,3 %) geht von einem Gleichbleiben und 21,3 % von einem Absinken aus.

3.3 Positive Entwicklung des Exportumsatzes und der Exportquote

Im Sog der kräftigen Weltkonjunktur expandierten die Ausfuhren aus Deutschland im abgelaufenen Jahr mit 12,5 % fast so stark wie im Rekordjahr 2000 (13,5 %) (vgl. ARGE 2007, S. 29 f.). Besonders hoch waren die Zuwächse der Lieferungen in die dynamisch wachsenden Volkswirtschaften der neuen EU-Mitglieder. Wesentliche Impulse kamen aber auch aus Ländern außerhalb der

EU, insbesondere aus Ostasien und aus Russland. Und auch die Aussichten für die Entwicklung der deutschen Ausfuhren im Jahr 2007 sind günstig. Der anhaltende Aufschwung der Weltwirtschaft, gepaart mit der hohen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen, lässt für das laufende Jahr mit weiteren außenwirtschaftlichen Impulsen rechnen (vgl. BDI 2007, S. 3).

Diese Entwicklung zeigt sich auch in der aktuellen Befragungswelle des BDI-Mittelstandspanels: Der Exportumsatz der deutschen Industrie ist von 2003 bis 2006 kräftig gewachsen. Mit einem Plus von 7,4 % von 2005 auf 2006 fiel das Wachstum wiederholt stärker aus als das des Gesamtumsatzes (+5 %). 2006 betrug der Exportumsatz der deutschen Industrie nach den vorliegenden Ergebnissen 762 Mrd. Euro.

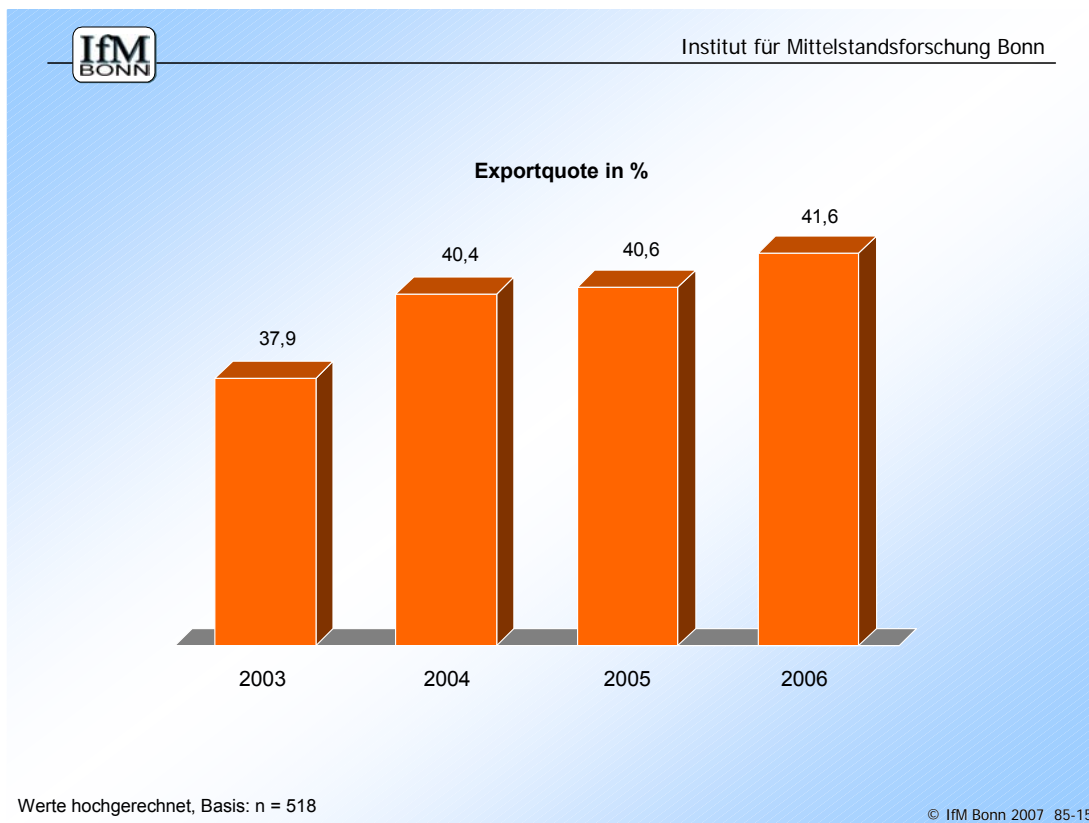
Der Exportumsatz der Unternehmen mit bis zu 499 Beschäftigten wuchs um 1,3 %, der der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten um 9,7 %. Dynamisch betrachtet, stieg der exportinduzierte Umsatz der Industrie in den vergangenen Jahren in den größeren Unternehmensklassen am stärksten an.

Rund 68 % der exportaktiven Industrieunternehmen erhöhten ihren Exportumsatz im vergangenen Jahr. Insgesamt waren 2006 rund 57 % aller Industrieunternehmen im Exportgeschäft tätig.

Entsprechend des insgesamt positiven Trends, dem der Exportumsatz folgt, hat sich auch die Exportquote⁵ in der deutschen Industrie entwickelt. Im Ganzen stieg sie von 2003 bis 2006 um fast vier Prozentpunkte auf einen Wert von 41,6 %. Damit lag sie 2006 noch einmal um einen ganzen Prozentpunkt über dem Wert von 2005 (vgl. Abbildung 15). Diese Entwicklung zeigt sich in unterschiedlich starker Ausprägung in fast allen Größenklassen. Lediglich in den Klassen der Unternehmen mit bis zu 99 Mitarbeitern sowie mit 250 bis 499 Mitarbeitern sank die Exportquote im vergangenen Jahr leicht. Zwischen der Höhe der Exportquote und der Unternehmensgröße besteht ein signifikanter Zusammenhang: Je größer das Unternehmen, desto höher i.d.R. auch seine Exportquote.

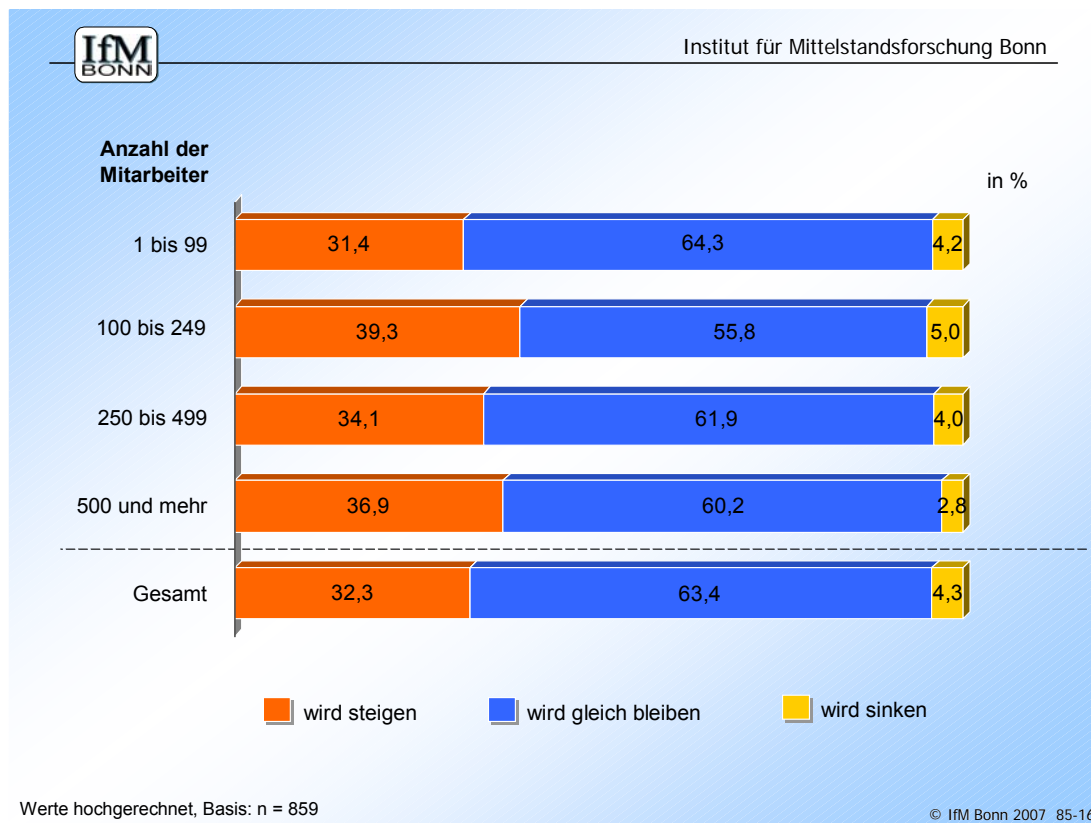
⁵ Anteil des Exportumsatzes am Gesamtumsatz aller Unternehmen.

Abbildung 15: Entwicklung der Exportquote in der Industrie 2003 bis 2006



Für das Jahr 2007 erwartet nur ein Anteil von ca. 4 % der Industrieunternehmen einen Rückgang der Exportquote. Die Mehrheit von gut 63 % geht auch aktuell von einer konstanten Exportquote aus, rund jedes dritte Unternehmen erwartet für das laufende Jahr eine weitere Steigerung. Nach Größenklassen differenziert ergeben sich lediglich geringe Unterschiede in den Export-Erwartungen der Unternehmen (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Für 2007 erwartete Entwicklung der Exportquote der Industrie



3.4 Beschäftigungsentwicklung im Inland: Wende zum Positiven vollzogen

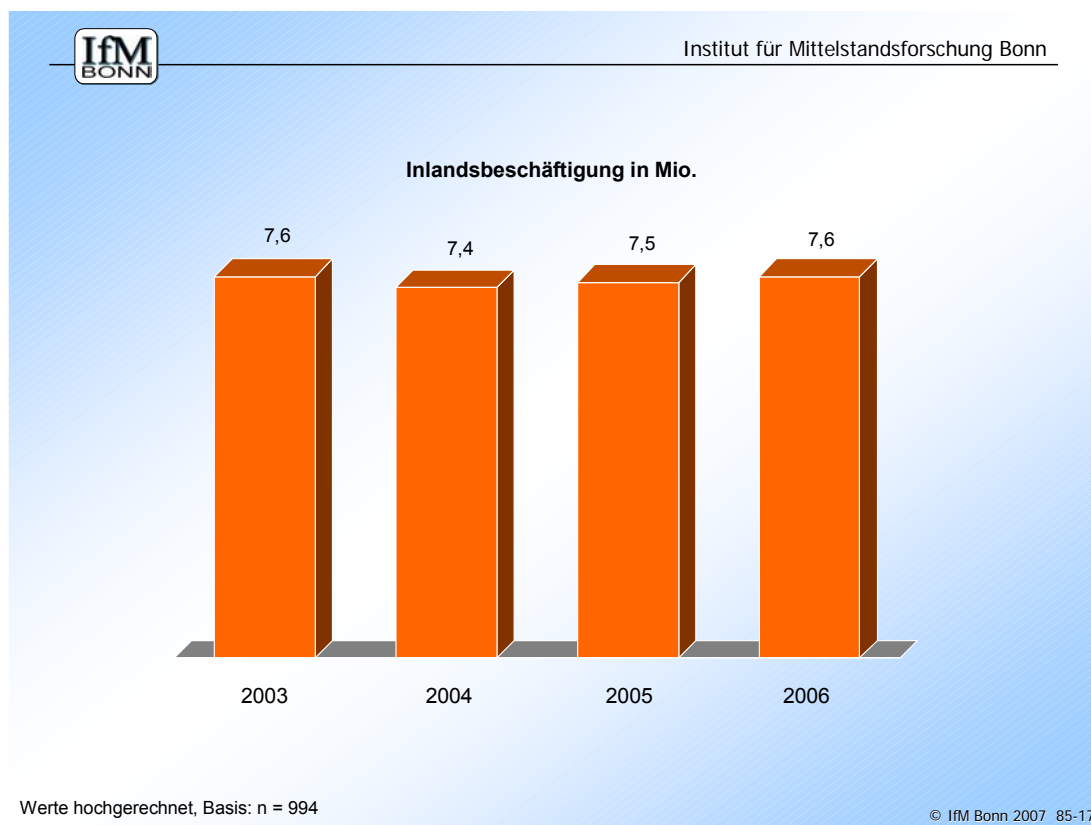
Konjunkturkrise und Strukturwandel haben in der Vergangenheit einen Rückgang der Beschäftigung in der deutschen Industrie zur Folge gehabt. Trotz bereits wieder seit 2004 steigender Umsätze verlief die Entwicklung der Beschäftigung zunächst weiterhin leicht negativ (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2005a, S. 17 ff.). Nach den Panelergebnissen aus dem Frühjahr 2006 zeichnete sich bereits 2005 eine leichte Trendwende in der Beschäftigung der deutschen Industrie ab: Der Stellenabbau der Vorjahre wurde gestoppt, die Industrie registrierte nach den Befragungsergebnissen ein leichtes Beschäftigungsplus von rund 1,5 % (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2006, S. 25).

Die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat sich im Jahr 2006 durch den kraftvollen Konjunkturaufschwung weiter gebessert (vgl. ARGE 2007, S. 37 ff.). Die guten Konjunkturprognosen für 2007 und ein hoher Auftragsbestand machen weitere Personalaufstockungen bei den Unternehmen erforderlich (vgl.

CREDITREFORM 2007, S. 11). Nach den aktuellen Daten hat sich der Trend des Beschäftigungsaufbaus in der Industrie von 2005 auf 2006 verstärkt fortgesetzt. Die Panelbefragung bestätigt damit tendenziell die Ergebnisse aktueller Konjunkturumfragen, die für das Jahr 2007 von einer positiven Entwicklung der Situation auf dem Arbeitsmarkt ausgehen (DIHK 2007, S. 27 ff.; CREDITREFORM 2007, S. 8 ff.).

Insgesamt hat die Inlandsbeschäftigung im industriellen Sektor von 2005 auf 2006 um 1,5 % oder, in absoluten Zahlen ausgedrückt, rund 115.000 zugenommen (vgl. Abbildung 17). Damit wurde das Beschäftigungsniveau in der Industrie von 2003 im vergangenen Jahr mit rund 7,62 Mio. Beschäftigten erstmalig wieder leicht übertroffen.

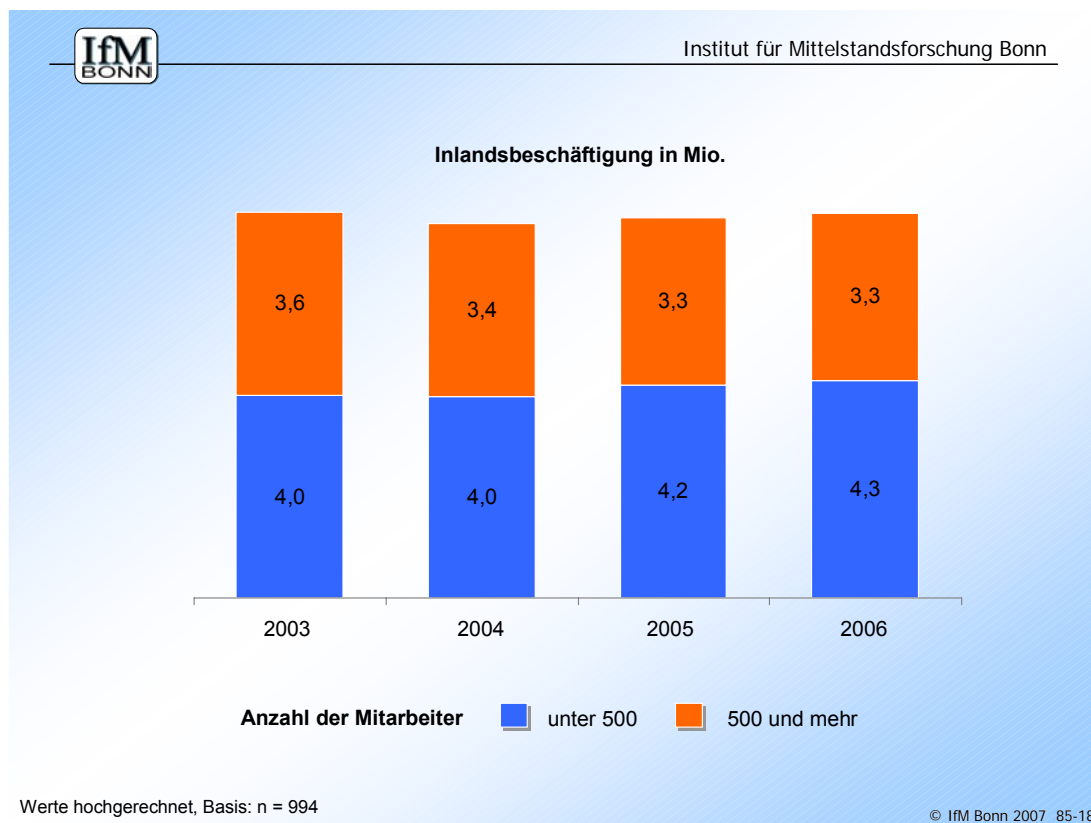
Abbildung 17: Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie 2003 bis 2006



Kleine und mittlere Unternehmen sind nicht nur für den Erhalt, sondern auch für die Schaffung neuer Arbeitsplätze von zentraler Bedeutung. Dies wird durch die vorliegenden Untersuchungsergebnisse abermals bestätigt. So haben die Industrieunternehmen mit bis zu 499 Mitarbeitern ihre Beschäftigung

von 2005 auf 2006 insgesamt um fast 3 % erhöht, während das Beschäftigungsniveau bei den größeren Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern erstmalig seit 2003 nicht mehr rückläufig war, sondern stagnierte (vgl. Abbildung 18). Bei den größeren Industrieunternehmen scheint demnach mit einer zeitlichen Verzögerung ebenfalls eine Trendwende bei der Beschäftigung einzutreten. Diese hatte bei den kleinen und mittleren Unternehmen bereits im Zeitraum 2004/2005 eingesetzt (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2006, S. 25 ff.).

Abbildung 18: Verteilung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie 2003 bis 2006 nach Anzahl der Mitarbeiter



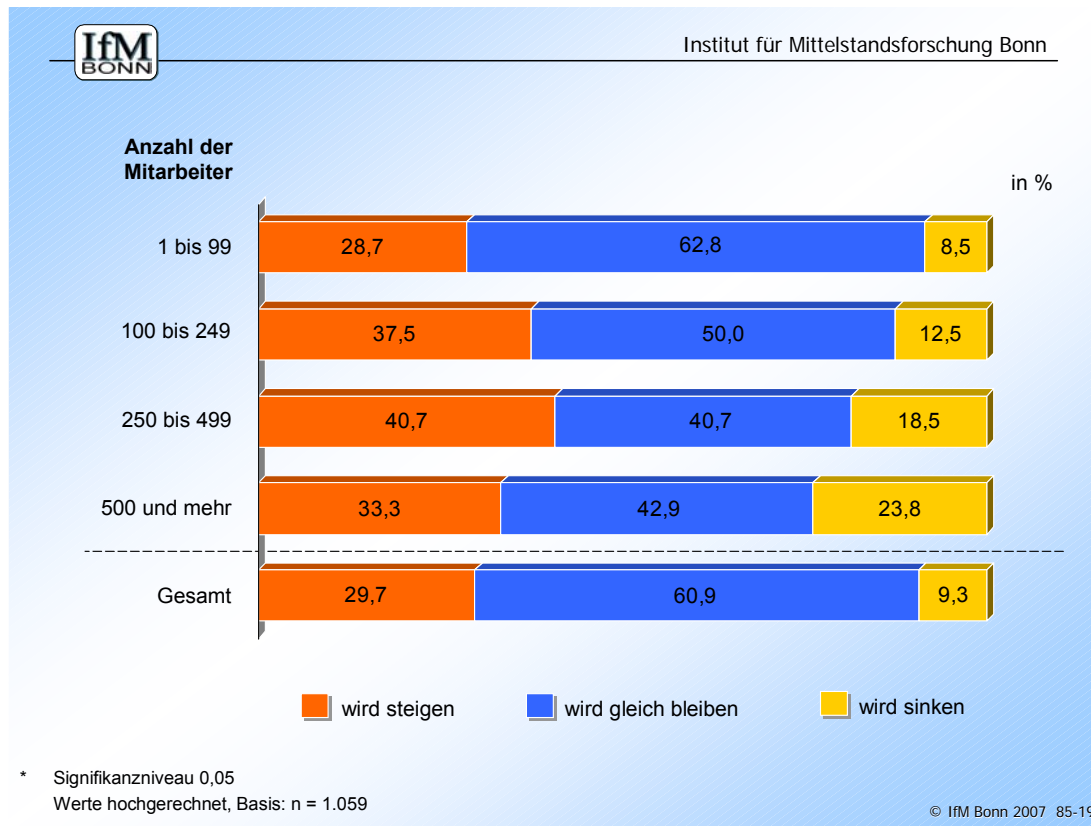
Aufgrund der oben geschilderten Entwicklung konnten kleine und mittlere Industrieunternehmen ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung des Sektors von 52,5 % im Jahr 2003 auf knapp 57 % im Jahr 2006 ausweiten. Dies bedeutet im Vergleich zu 2005 eine nochmalige Steigerung um mehr als einen halben Prozentpunkt. Wichtigster Träger dieser Entwicklung waren die Unternehmen mit bis zu 99 Beschäftigten.

Wie im Vorjahr kam auch 2006 der Hauptantrieb für eine positive Beschäftigungsentwicklung aus der Exportorientierung/Auslandsaktivität der Unternehmen. Im Verhältnis haben Unternehmen mit hoher Exportorientierung bzw. auslandsaktive Unternehmen von 2005 auf 2006 mehr Beschäftigung aufgebaut als nicht-exportierende bzw. nicht-auslandsaktive Unternehmen. Allerdings waren die Unterschiede in der Entwicklung hier nicht mehr so gravierend, wie noch im Jahr 2005. Dies kann zum einen als ein Indiz für eine Stabilisierung des konjunkturellen Wachstums der Weltmärkte gewertet werden. So wird mit einer Abschwächung des Produktionsanstiegs in den USA gerechnet, welche eine besonders hohe Bedeutung für die Exportindustrie hat (vgl. ARGE 2007, S. 7). Andererseits ist der relativ kräftige Beschäftigungsaufbau bei nicht-exportorientierten bzw. nicht-auslandsaktiven Unternehmen aber vor allem auch ein Signal für die Verlagerung der konjunkturellen Auftriebskräfte auf die Binnennachfrage.

Rund 30 % der Industrieunternehmen werden ihre Inlandsbeschäftigung auch im Jahr 2007 steigern, 61 % erwarten eine gleichbleibende Inlandsbeschäftigung, und etwa 9 % gehen von einer Reduzierung der Mitarbeiterzahl im Inland aus. Der erwartete Saldo der Inlandsbeschäftigung⁶ der Industrie liegt für 2007 somit bei einem Plus von etwa 20 Prozentpunkten. Dies bedeutet eine deutliche Steigerung des Erwartungssaldos gegenüber dem Vorjahr. Besonders optimistisch sind dabei vor allem mittlere Unternehmen mit 100 bis 249 Beschäftigten, die ihre Mitarbeiterzahl im Inland mehrheitlich steigern wollen (Erwartungssaldo von 25,0 Prozentpunkten), während per Saldo vergleichsweise ein geringerer Anteil an größeren Unternehmen einen Beschäftigungsaufbau in diesem Jahr erwarten (Erwartungssaldo von 9,5 Prozentpunkten; vgl. Abbildung 19).

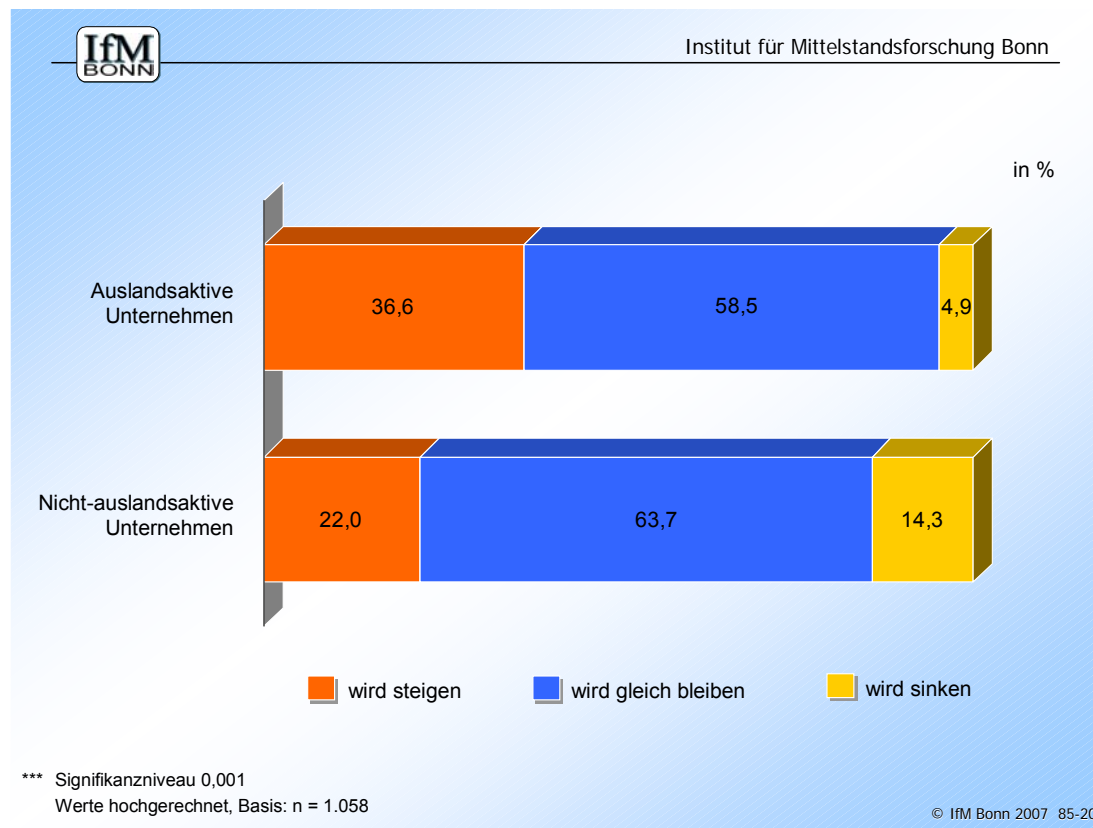
⁶ Beschäftigungssaldo = Anteil der Unternehmen mit steigender Mitarbeiterzahl abzüglich Anteil der Unternehmen mit sinkender Mitarbeiterzahl.

Abbildung 19: Für 2007 erwartete Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie nach der Anzahl der Mitarbeiter



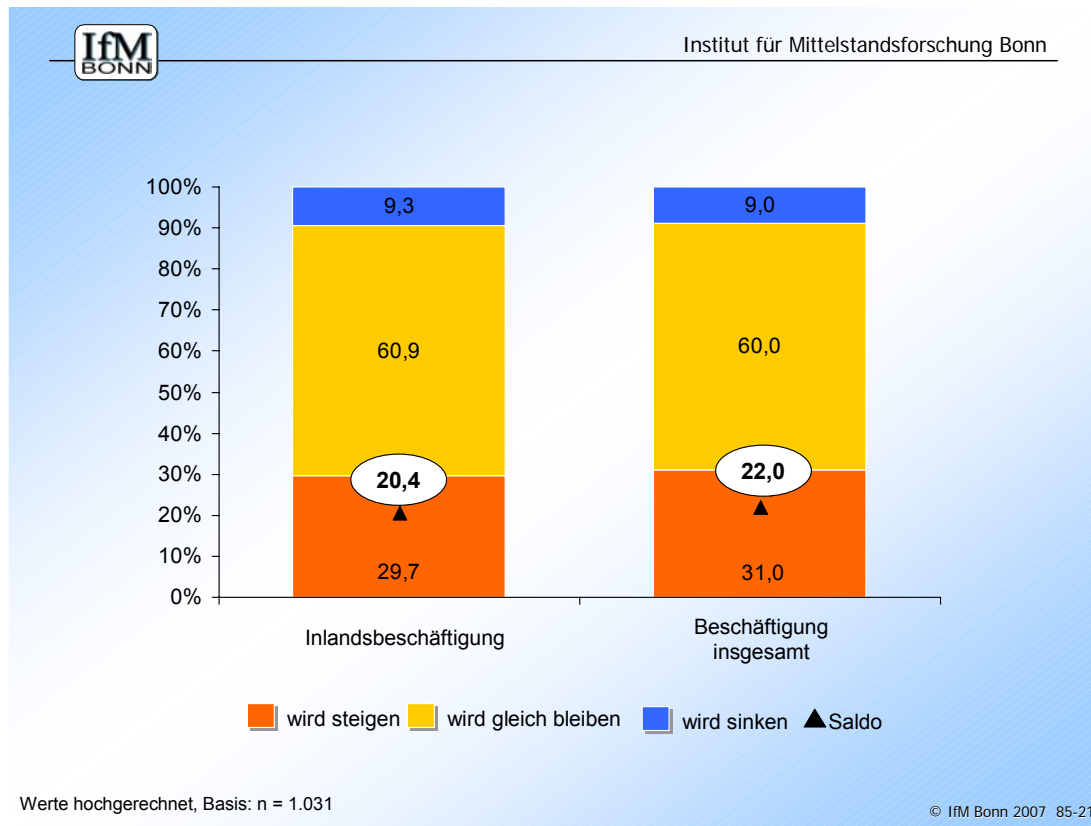
Neben der Unternehmensgröße ist für die Beschäftigungsabsichten der Industrie wiederum ihr Internationalisierungsgrad von signifikanter Bedeutung: Von den auslandsaktiven Unternehmen erwartet mit 36,6 % ein signifikant höherer Anteil ein Wachstum der Beschäftigung in 2007 als von den nicht-auslandsaktiven Unternehmen (22,0 %) (vgl. Abbildung 20). Dieses Ergebnis ist ein weiterer Beleg dafür, dass international agierende Unternehmen positive Beschäftigungsimpulse auch an ihren inländischen Standorten freisetzen (vgl. auch HAUNSCHILD/HAUSER/GÜNTERBERG 2007).

Abbildung 20: Für 2007 erwartete Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie nach Auslandsaktivität



Der zu erwartende Saldo für die Gesamtbeschäftigung (In- und Ausland) der Industrieunternehmen in 2007 liegt mit einem Plus von 22 Prozentpunkten in diesem Jahr leicht über dem Saldo der Inlandsbeschäftigung (vgl. Abbildung 21). Dabei ist bei allen Unternehmensgrößen von einem positiven Saldo bei der Gesamtbeschäftigung auszugehen, und zwar – wie schon bei der Inlandsbeschäftigung – tendenziell negativ mit der Unternehmensgröße korreliert.

Abbildung 21: Für 2007 erwartete Entwicklung der Inlandsbeschäftigung und der Gesamtbeschäftigung in der Industrie



Zusammenfassend bleibt festzuhalten: Der Aufschwung hat im abgelaufenen Jahr deutlich an Kraft gewonnen und wird auch 2007 anhalten. Die Basis der industriellen Konjunkturerwicklung ist breiter geworden, da sie nicht mehr allein auf Auslandsnachfrage, sondern auch auf einer stärkeren Inlandsnachfrage beruht. Diese positive konjunkturelle Entwicklung zeigt sich nicht nur in einem Wachstum der Umsätze/Exportumsätze der Industrie, sondern insbesondere auch in der Schaffung neuer Arbeitsplätze. Der industrielle Mittelstand kann dabei als eine der zentralen Kräfte dieser Entwicklung bezeichnet werden.

4. Entwicklung der Investitionstätigkeit in der Industrie

Die Investitionen verzeichneten im vergangenen Jahr das kräftigste Wachstum seit dem Jahr 2000. Zwar verringerten sich die Zuwächse in der zweiten Jahreshälfte 2006, nach Expertenmeinung dürfte dies aber eher eine technische Reaktion auf den starken Aufwuchs der Investitionen im ersten Halbjahr gewesen sein. So haben vermutlich die Unternehmen für Ende 2005 geplante Investitionen in das Jahr 2006 verschoben, um in den Genuss der seit Jahresbeginn erhöhten Abschreibungssätze für bewegliche Anlagegüter zu gelangen. Maßgebliche Einflüsse auf die Investitionsentwicklung gingen aber vor allem von positiven Absatz- und Gewinnerwartungen, günstigen internen und externen Finanzierungsmöglichkeiten sowie einer hohen Kapazitätsauslastung aus (vgl. ARGE 2007, S. 31).

4.1 Investitionen im Aufwärtstrend

Die Unternehmen werden bei kontinuierlich günstigen Absatz- und Gewinnerwartungen auch in diesem Jahr ihre Ausrüstungsinvestitionen weiter ausweiten. Hierauf deuten die Inlandsbestellungen von Investitionsgütern hin. Zusätzliche Anreize gehen von den anhaltend hohen Preisen für Energieträger und Rohstoffe aus, aufgrund derer sich verbrauchssenkende und effizienzsteigernde Investitionen rentieren. Zudem dürfte der Wegfall der degressiven Abschreibung für bewegliche Investitionsgüter zum Jahresende 2007 einige Unternehmen veranlassen, für später geplante Investitionen in das laufende Jahr vorzuziehen. Außerdem soll die Unternehmenssteuerreform, die im Jahr 2008 in Kraft tritt, per saldo die Investitionsbedingungen am Standort Deutschland leicht verbessern. Wie weit sich dies bereits in diesem Jahr auswirken wird, lässt sich derzeit wegen der Vielfalt von steuerlichen Be- und Entlastungen der Unternehmen jedoch schwer voraussagen (vgl. ARGE 2007, S. 32).

Die Industrie ist traditionell der Wirtschaftsbereich mit einer der höchsten Investorenquoten (vgl. KfW 2006a, S. 30). Dies zeigen auch die vorliegenden Ergebnisse. Der Anteil investierender Unternehmen lag 2005 bei rund 70 %, stieg 2006 auf über 75 %, wird aber nach bisherigen Angaben in diesem Jahr wieder auf den Ausgangswert von 2005 zurückgehen. Insgesamt stellt sich die Investorenquote in der Industrie somit als recht stabil dar.

Bei in etwa unveränderter Investorenquote löste sich im Zeitraum 2005/2006 der Investitionsknoten in der Industrie und verursachte eine hohe Steigerungsrate der Investitionssumme von insgesamt rund 10 %. Hauptträger dieser Ent-

wicklung waren und sind kleine und mittlere Industrieunternehmen, die ihre Investitionsausgaben im vergangenen Jahr um 36 % steigerten (vgl. Abbildung 22). Ihr Anteil am gesamten Investitionsvolumen der Industrie betrug 2006 fast 60 %, 2005 waren es noch knapp 48 % (vgl. Abbildung 23). Hierin zeigt sich das typische Investitionsverhalten von KMU. Sie investieren in aller Regel nicht kontinuierlich: Über längere Zeiträume nehmen sie oft nur die notwendigen Ersatzbeschaffungen vor, um dann eine Vielzahl investiver Maßnahmen in zu größeren Projekte zusammen zu fassen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass 2006 verstärkt solche „Sprunginvestitionen“ getätigt wurden. Hierzu mag auch der Wegfall der degressiven Abschreibung für bewegliche Investitionsgüter zum Jahresende 2007 beigetragen haben, auch wenn die Industrieunternehmen des Panels im Frühjahr 2006 noch mehrheitlich keinen Zusammenhang zwischen einer Veränderung der Abschreibungsregeln und ihrer Investitionstätigkeit herstellten (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2006, S. 11 ff.).

Abbildung 22: Entwicklung der Investitionen in Sachanlagen 2005 bis 2007, Index 2005=100

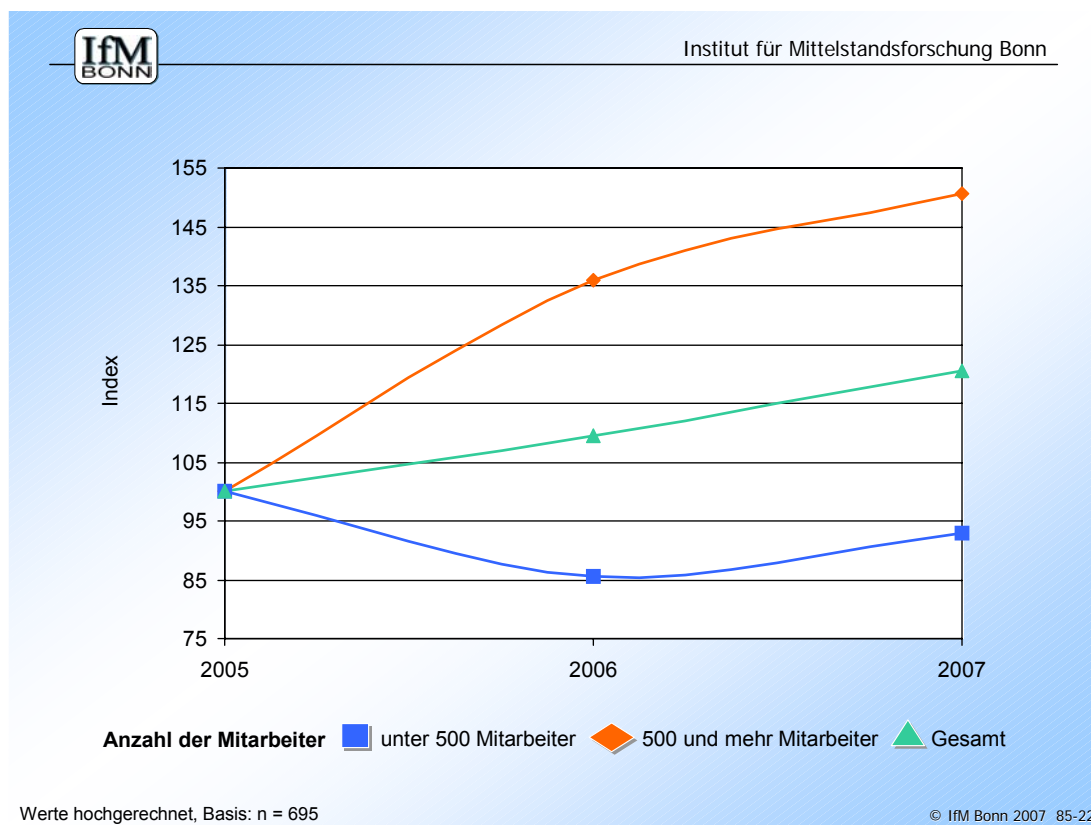
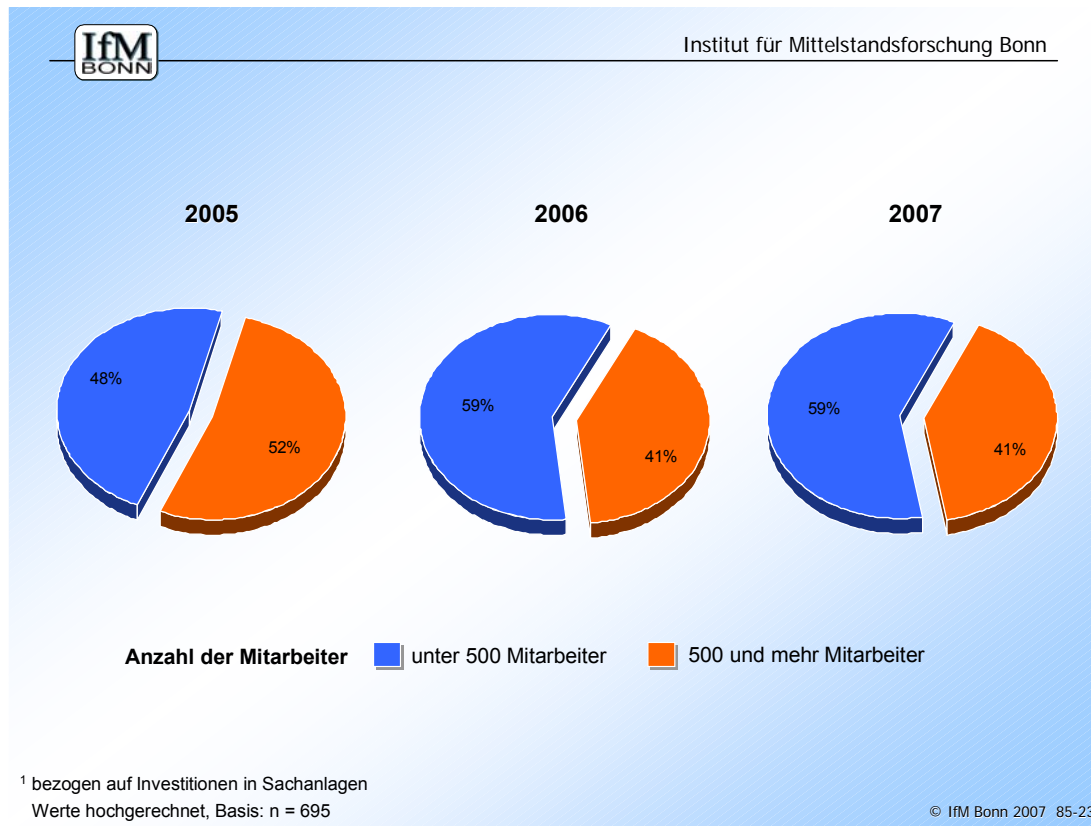


Abbildung 23: Verteilung der Investitionen in Sachanlagen 2005 bis 2007 nach Anzahl der Mitarbeiter



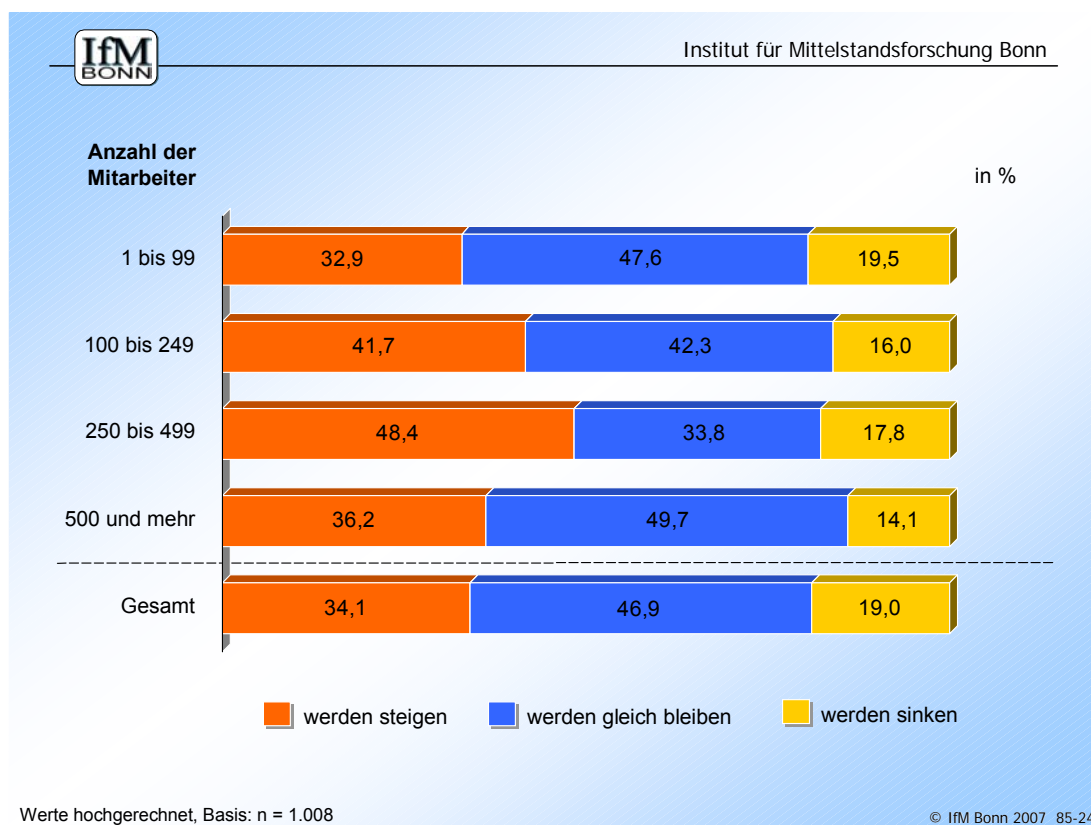
Die Industrieunternehmen haben 2006 insgesamt deutlich mehr investiert, als sie noch zur Zeit der Herbstumfrage im Jahr 2005 planten. Insgesamt lag die tatsächlich realisierte Investitionssumme 2006 um 8,4 % über den Planangaben von 2005. Wiederum sind es die kleinen und mittleren Unternehmen, die hier deutlich zulegten, während größere Industrieunternehmen 2006 tendenziell etwas weniger als geplant investierten. Die nur noch für 2007 geltende degressive Abschreibungsregel sowie die in Aussicht gestellte Reform der Unternehmenssteuer könnten neben allgemeinen konjunkturellen Rahmenbedingungen und günstigen Finanzierungsbedingungen Einflussfaktoren für dieses unternehmensgrößenspezifische Investitionsverhalten sein. Insgesamt haben fast drei Viertel der Industrieunternehmen 2006 eine höhere Summe investiert als geplant, etwa 5 % investierten nach Plan und rund 23 % weniger als geplant.

Etwa 73 % der Industrieunternehmen haben ihr Investitionsvolumen von 2005 auf 2006 erhöht, 4 % haben in etwa gleich viel investiert und rund jedes vierte Unternehmen hat die Investitionsausgaben reduziert.

Die Investitionsbudgets für Sachanlagen werden nach Angaben der befragten Industrieunternehmen von 2006 auf 2007 mit einer Gesamtsteigerungsrate von gut 5 % weiter zunehmen. Eine Erhöhung der Investitionsvolumina ist 2007 dabei sowohl bei den größeren Unternehmen als auch bei den Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten zu erwarten.

Im laufenden Jahr werden etwa 34 % der Unternehmen mehr investieren als 2006, rund 47 % gleich viel und etwa jedes fünfte Unternehmen weniger als im Vorjahr. Allerdings werden 2007 in allen Größenklassen auch mehr Unternehmen ihre Investitionen erhöhen als reduzieren. Insbesondere Unternehmen in den mittleren Größenklassen (mit 100 bis 249 und 250 bis 499 Beschäftigten) planen dabei, ihre Investitionsausgaben in diesem Jahr weiter zu erhöhen (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Für 2007 erwartete Entwicklung der Investitionsausgaben der Industrie nach Anzahl der Mitarbeiter



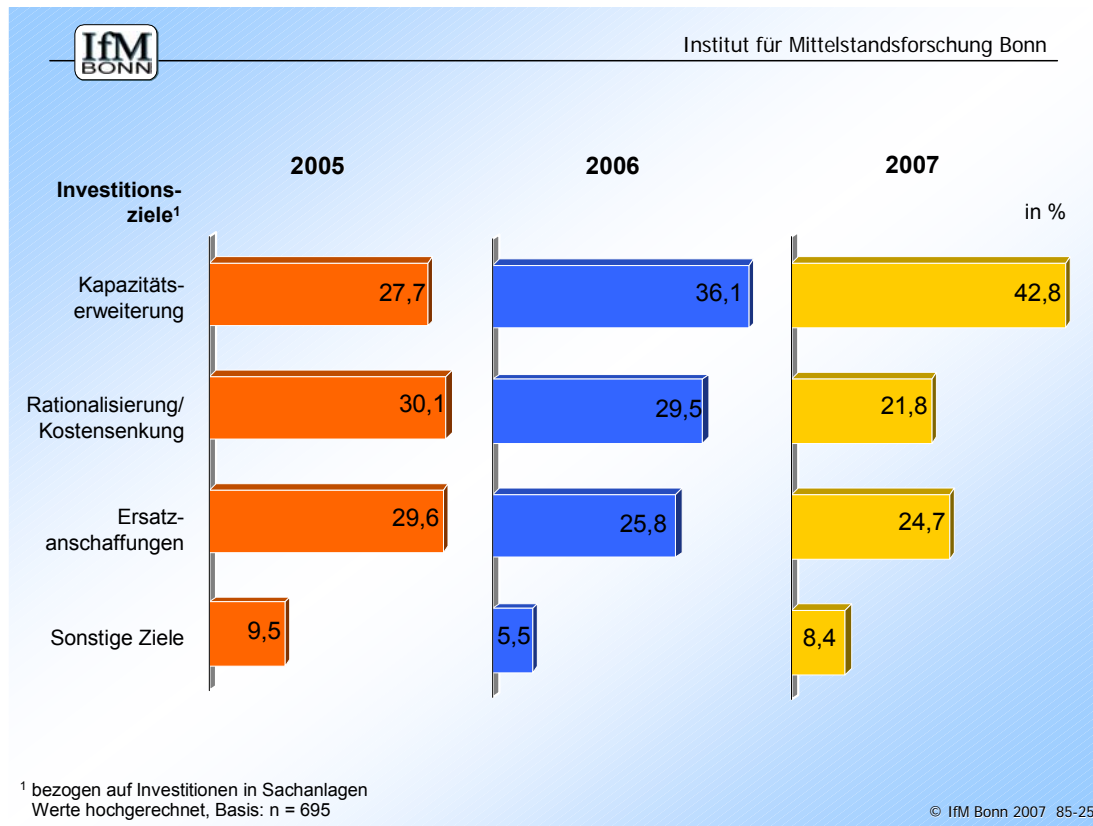
Wuchs in der Vergangenheit der Anteil an Auslandsinvestitionen der Industrie am Gesamtvolumen deutlich an, erwarten die Unternehmen für 2007 ein Gleichbleiben des Investitionsanteils in ausländische Standorte. Während die

Inlandsinvestitionen nach den vorliegenden Daten in diesem Jahr um rund 10 % anwachsen werden, fällt das Wachstum bei den Auslandsinvestitionen etwas geringer aus (9 %).

4.2 Investitionsziele: Unternehmen haben Kapazitäten stark erweitert

Unterschieden nach Investitionszielen hielten sich noch im Jahr 2005 mit jeweils rund 30 % der Investitionssumme Ersatzinvestitionen, Rationalisierungsinvestitionen und Kapazitätserweiterungen in etwa die Waage. 2006 hat sich dieses Gleichgewicht deutlich zugunsten von Kapazitätserweiterungsinvestitionen verschoben, die im vergangenen Jahr bereits 36 % der Investitionssumme der Industrie ausmachten. 2007 wird sich der Anteil der Investitionsvolumina für dieses Ziel um über 6 Prozentpunkte auf fast 43 % erhöhen. Investitionen zur Rationalisierung und Kostensenkung sowie Ersatzanschaffungen hatten 2006 bereits deutlich geringere Anteile am gesamten Investitionsaufkommen und werden 2007 noch weitere Anteile verlieren (vgl. Abbildung 25). Der Hauptgrund für diese Anteilsverschiebung bei den Investitionszielen ist in der konjunkturbedingt guten Kapazitätsauslastung der deutschen Industrieunternehmen zu sehen. Da die Auftragseingänge bislang auch 2007 weiter steigen (vgl. BMWi 2007, S. 1), werden die Unternehmen weiterhin verstärkt in Erweiterungsvorhaben investieren.

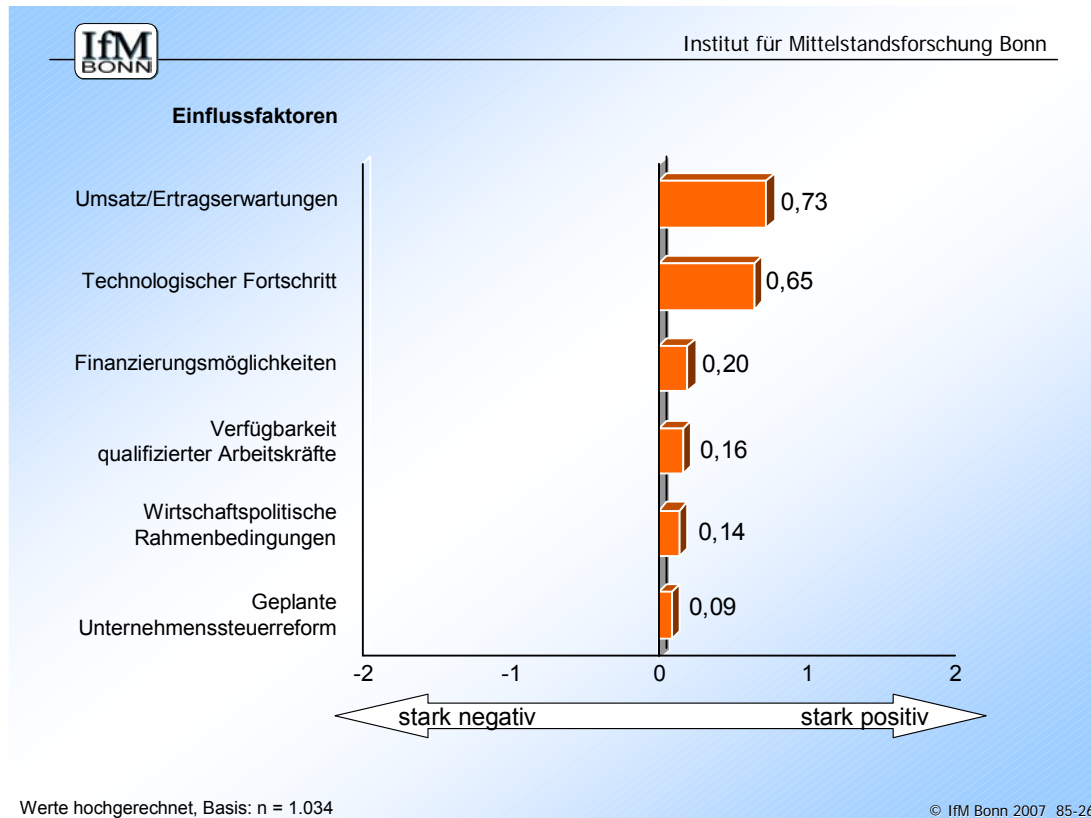
Abbildung 25: Verteilung des Investitionsvolumens in Sachanlagen 2005 bis 2007 nach Investitionszielen



Um den Investitionsboom in der Industrie tiefergehend zu analysieren, wurden die Unternehmen gebeten, die Bedeutung verschiedener Ursachen, die für ihr Investitionsverhalten verantwortlich sind, zu bewerten. Als Hauptantriebskraft für ihre Investitionstätigkeit im Jahr 2007 nennen die befragten Unternehmen ihre Umsatz- und Ertragsenerwartungen. Über 70 % messen ihnen derzeit einen sehr positiven oder positiven Einfluss auf die Investitionsneigung bei. Die konjunkturellen Rahmenbedingungen liefern somit den wichtigsten Impuls für die Investitionsaktivitäten der deutschen Industrie. An zweiter Stelle steht als Auslöser von Investitionen der technologische Fortschritt. Seinen Einfluss auf das Investitionsgeschehen bezeichnet noch weit über die Hälfte der Unternehmen als sehr positiv oder positiv. An dritter Stelle schließlich, beeinflussen auch günstige Finanzierungsmöglichkeiten das Investitionsverhalten der Industrie. Ihnen wird von fast 30 % der Industrieunternehmen ein positiver Einfluss auf die Investitionstätigkeit attestiert. Nur 10 % der Unternehmen bezeichnen die Finanzierungsmöglichkeiten als Negativfaktor. Einen im Schnitt neutralen Einfluss auf die Investitionstätigkeit der Unternehmen haben die Verfügbarkeit

qualifizierter Arbeitskräfte, die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen sowie die geplante Unternehmenssteuerreform (vgl. Abbildung 26). Im Wesentlichen entspricht dieses Ranking damit demjenigen, wie es bereits aus der Herbstbefragung des Jahres 2005 hervorging (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2005b).

Abbildung 26: Einflussfaktoren auf die Investitionstätigkeit der Unternehmen im Jahr 2007

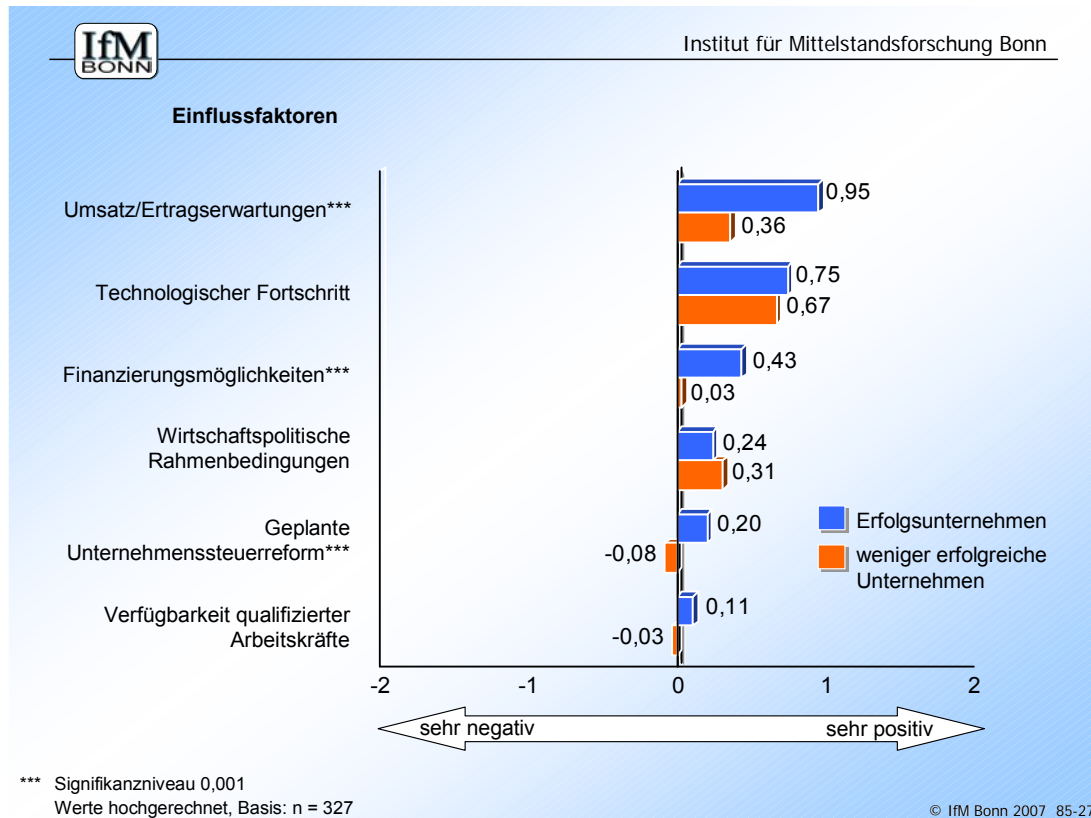


Die geplante Unternehmenssteuerreform sowie die noch gültige degressive Abschreibungsregel (als wirtschaftspolitische Rahmenbedingung) haben nach den vorliegenden Befunden entgegen anderslautender Vermutungen offenbar einen nur geringen Einfluss auf die Investitionstätigkeit der deutschen Industrie.

Eine Differenzierung der Einflussgrößen nach der Unternehmensgröße oder dem Unternehmenstyp führt zu keinen signifikanten Unterschieden. Allerdings bewerten Erfolgsunternehmen einen Teil der Einflussfaktoren signifikant häufiger als positiv als weniger erfolgreiche Unternehmen, ohne jedoch vom generellen Votum der Industrie über das durchschnittliche Einflussranking abzuwei-

chen (vgl. Abbildung 27). Des Weiteren sprechen auslandsaktive Unternehmen Umsatz- und Ertragserwartungen sowie technologischem Fortschritt eine im Durchschnitt signifikant höhere Bedeutung zu als nicht-auslandsaktive Unternehmen.

Abbildung 27: Einflussfaktoren auf die Investitionstätigkeit der Unternehmen im Jahr 2007 nach Erfolgskategorien



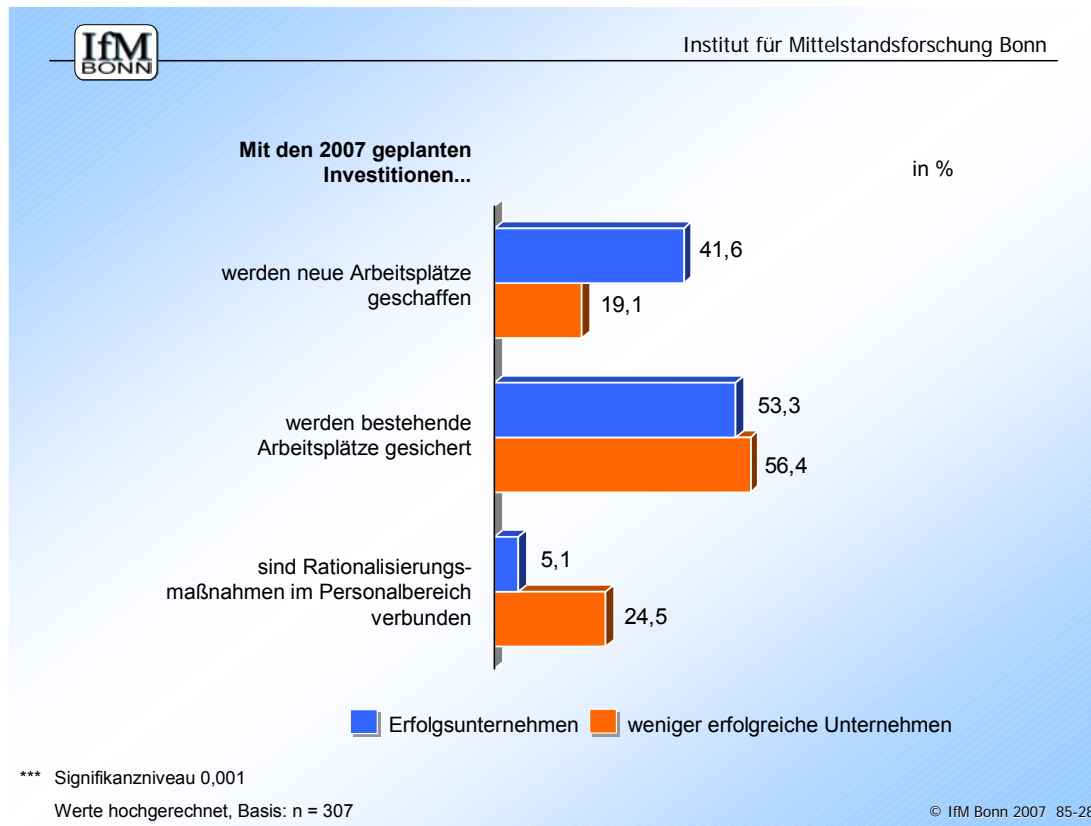
Die kräftige Investitionstätigkeit der Industrie wird sich aus Sicht der Unternehmen auch auf den Arbeitsmarkt auswirken. Fast jedes dritte Unternehmen beabsichtigt, im Zuge seiner Investitionstätigkeit in diesem Jahr auch neue Arbeitsplätze zu schaffen. Etwa 61 % der Unternehmen sichern durch ihre Investitionen 2007 bestehende Arbeitsplätze. Lediglich gut 8 % der Unternehmen werden im Zuge ihrer geplanten Investitionstätigkeit in diesem Jahr Rationalisierungsmaßnahmen im Personalbereich vornehmen. Dabei verbinden kleine und mittlere Unternehmen mit ihrer Investitionstätigkeit vergleichsweise häufiger die Sicherung bestehender Arbeitsplätze, während ein im Vergleich höherer Anteil größerer Industrieunternehmen die Investitionen einerseits zwar mit dem Aufbau neuer Arbeitsplätze koppeln, aber auch durch Rationalisierung Stellen abbauen wird. Hierin zeigt sich wiederum, dass größere Industrieunter-

nehmen erst später mit der Neuschaffung von Arbeitsplätzen beginnen als die KMU, welche bereits seit 2005, verstärkt seit 2006, Beschäftigung aufbauen.

Ähnlich wie bei der unternehmensgrößenspezifischen Betrachtung verhält es sich beim Vergleich von Familienunternehmen und managementgeführten Unternehmen. Zwar werden beide Unternehmenstypen in etwa gleichem Anteil neue Arbeitsplätze schaffen (jeweils rund 31 %), ein relativ höherer Anteil der Familienunternehmen konzentriert sich aber auf die Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen, und ein signifikant höherer Anteil managementgeführter Unternehmen verbindet Rationalisierungsmaßnahmen im Personalbereich mit der Investitionstätigkeit in diesem Jahr.

Wesentlich deutlichere Unterschiede treten bei Betrachtung der Ergebnisse nach Erfolgskategorien zu Tage. Während jeweils über die Hälfte der erfolgreichen und weniger erfolgreichen Unternehmen Investitionstätigkeit und Sicherung der Arbeitsplätze miteinander verbinden, sind beim Aufbau neuer Arbeitsplätze in Verbindung mit Investitionen die Erfolgsunternehmen den weniger erfolgreichen Unternehmen klar überlegen. Für fast 42 % der erfolgreichen aber nur gut 19 % der weniger erfolgreichen Unternehmen besteht ein Zusammenhang zwischen Investitionen und Arbeitsplatzaufbau. Hingegen sind rund 25 % der weniger erfolgreichen Unternehmen dazu gezwungen, im Rahmen ihrer diesjährigen Investitionstätigkeit durch Rationalisierung Arbeitsplätze abzubauen, eine Begleiterscheinung, die nur in jedem zwanzigsten Erfolgunternehmen eintritt (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Investitionstätigkeit 2007 und Arbeitsplätze nach Erfolgskategorien



4.3 Investitionsfinanzierung und Eigenkapitalausstattung

Die Unternehmensfinanzierung befindet sich nach wie vor in einem Wandel. Insbesondere das klassische Kreditgeschäft und das Verhalten der Banken haben sich in den vergangenen Jahren in wesentlichen Punkten geändert, und zwar mit deutlichen Folgen für den Mittelstand.

Vor dem Hintergrund eines steigenden Wettbewerbsdrucks waren die deutschen Banken im Zuge der Liberalisierung des Kapitalverkehrs und der Integration der nationalen Finanzmärkte in den 90er Jahren zunehmend gezwungen, ihr Geschäftsverhalten an geänderte Bedingungen anzupassen. Die Bestrebungen der Banken, ihre Ertragsperspektiven bei der Unternehmensfinanzierung zu verbessern, charakterisieren mittlerweile die Geschäftsstrategien aller Kreditinstitute. Im Zusammenhang mit der Umsetzung von Basel II haben die meisten Finanzinstitute in den vergangenen Jahren Ratingverfahren implementiert, um die Risiken der Kreditfinanzierung besser kalkulieren und adäquat bepreisen zu können (vgl. KfW et al. 2006, S. 146 ff.). Gerade für kleine

und mittlere Unternehmen war dieser Wandel im Finanzierungssektor mit z.T. erheblichen Restriktionen bei der Kreditversorgung und starkem Anpassungsdruck an geänderte Kreditvergabemodalitäten verbunden.

Die Anforderungen an die Bonität der Kreditnehmer und die Transparenz der unternehmerischen Geschäftsprozesse sowie die bereitgestellten Sicherheiten sind beträchtlich gestiegen. Den Unternehmen werden heute in deutlich höherem Umfang Auskünfte über ihre wirtschaftliche Lage, das Unternehmensprofil und die Qualität und Realisierbarkeit ihrer Planungen abverlangt, als noch vor wenigen Jahren (vgl. KfW et al. 2006, S. 146 ff.). Dies bestätigen auch die aktuellen Befragungsergebnisse des Onlinepanels. So bestätigten über 61 % der Industrieunternehmen, dass ihre Banken eingehender über das Geschäft und die Strategien des Unternehmens informiert sein wollen.

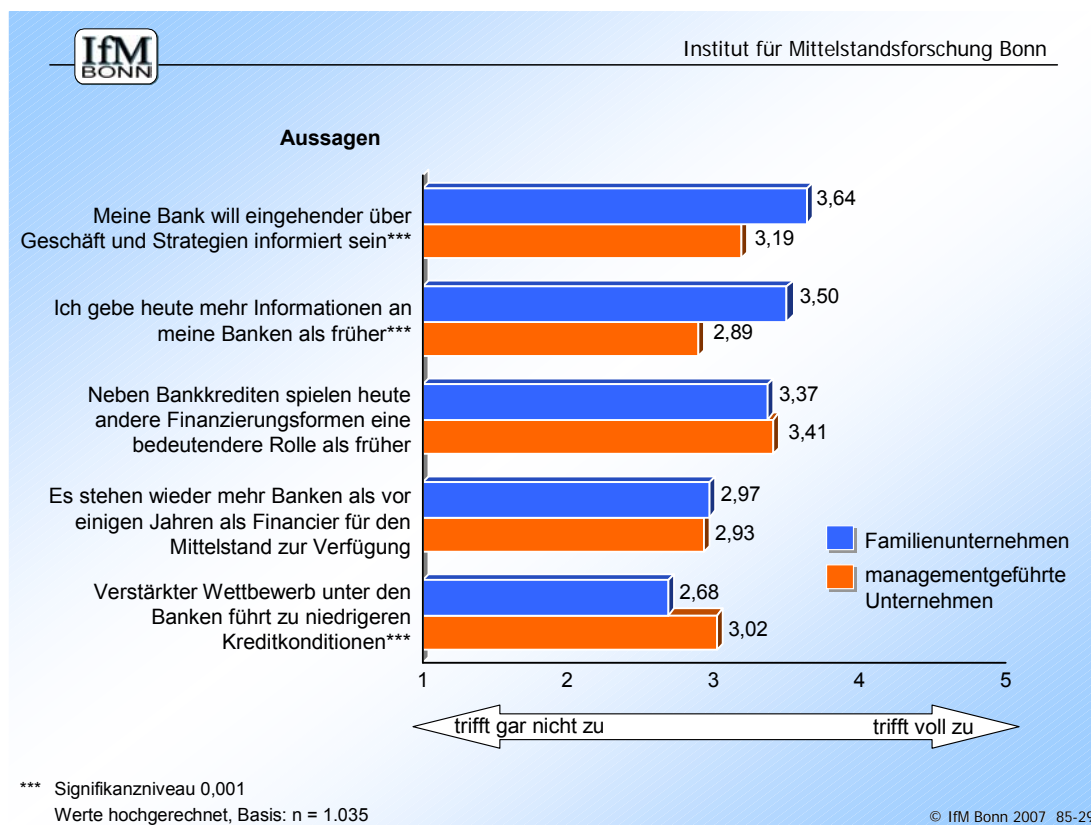
Eine ebenso hohe Bestätigung unter den Unternehmen fand auch die Vermutung, dass sie heute mehr Informationen an die Bank geben müssen als früher. Vor allem KMU, seltener größere Unternehmen, stimmen dieser Vermutung zu, ohne jedoch, dass die größenspezifischen Unterschiede signifikant ausfielen. Aus Sicht knapp jedes zweiten Unternehmens kommt aber heute neben Bankkrediten anderen Finanzierungsmöglichkeiten – wie etwa Leasing, Factoring oder Beteiligungskapital – wachsende Bedeutung zu, wobei eine Differenzierung dieser Einschätzung nach der Unternehmensgröße auf eine vergleichsweise höhere Zustimmung unter größeren Industrieunternehmen hindeutet.

Dass heute Banken wieder in steigendem Maße als Financier für den Mittelstand zur Verfügung stehen, wird nur von etwa 36 % der Unternehmen bestätigt. Ein knappes Drittel der Industrieunternehmen bejaht dieses häufig geäußerte Argument noch zum Teil, etwa jedes dritte Unternehmen stimmt ihm aber überhaupt nicht zu. Unter letzteren haben KMU einen signifikant höheren Anteil als größere Unternehmen.

Der Auffassung, dass der verstärkte Wettbewerb unter den Finanzinstituten zu günstigeren Kreditkonditionen führe, stimmte nur gut jedes fünfte Unternehmen zu, während sich über 40 % nicht dieser Meinung anschlossen, abermals mit überdurchschnittlicher Beteiligung von KMU am Zustandekommen des Ergebnisses. Die Einführung risikogerechter Zinssysteme hat offensichtlich vor allem für den Mittelstand zu einer Erhöhung der Kreditkosten geführt.

Ähnlich wie die Unterschiede zwischen KMU und größeren Industrieunternehmen sind auch die Unterschiede nach dem Unternehmenstyp. Im Schnitt sind Familienunternehmen von den gestiegenen Informationspflichten gegenüber den Banken stärker negativ betroffen als managementgeführte Unternehmen. Die Unterschiede im Urteil sind dabei signifikant. Familienunternehmen reagieren offensichtlich sensibler als managementgeführte Unternehmen auf die Pflicht zur Informationsweitergabe an die Banken. Ebenfalls signifikant unterschiedlich beurteilen beide Unternehmenstypen im Durchschnitt die Aussage, dass verstärkter Wettbewerb in der Bankenlandschaft zu niedrigeren Kreditkonditionen führe. Für managementgeführte Unternehmen trifft diese Annahme signifikant häufiger zu als für Familienunternehmen (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Der Wandel der Unternehmensfinanzierung aus Sicht der Industrieunternehmen nach Unternehmenstyp



Angesicht veränderter Finanzierungsbedingungen und -möglichkeiten kommt der Eigenkapitalquote der Unternehmen heute mehr denn je eine zentrale Bedeutung für die Unternehmensfinanzierung zu. Einerseits ist Eigenkapital selbst Finanzierungsquelle, andererseits beeinflusst die Höhe der Eigenkapitalquote die Ausfallwahrscheinlichkeit und ist damit Bonitätsindikator für die

Banken. Die Ausstattung mit Eigenkapital beeinflusst nicht nur die Kreditvergabe, sondern auch die Kreditkonditionen (vgl. KfW et al. 2006, S. 155 f.).

Der Wandel in der Unternehmensfinanzierung hat viele Mittelständler dazu bewogen, ihre Eigenkapitalquote durch Inanspruchnahme alternativer Finanzierungsinstrumente oder die Thesaurierung von Gewinnen zu stärken (vgl. CREDITREFORM 2007, S. 17). Derzeit weisen rund 18 % der Industrieunternehmen eine Eigenkapitalausstattung von weniger als 10 % auf (vgl. Abbildung 30). Ihr Anteil ist unter den kleinen und mittleren Unternehmen sowie unter den Familienunternehmen erwartungsgemäß signifikant höher als unter den größeren oder managementgeführten Industrieunternehmen. Ein gutes Drittel der Unternehmen hat eine Eigenkapitalausstattung von 10 % bis 20 % und kann damit als ausreichend kapitalstark bezeichnet werden. Auch hier liegen die Anteile kleiner und mittlerer Unternehmen und Familienunternehmen über denen größerer und managementgeführter Unternehmen. Knapp ein Viertel der Unternehmen weist eine Eigenkapitalquote von 20 % bis 35 % auf, und ein weiteres Viertel sogar von über 35 %. Entsprechend fallen in diesen Gruppen die Anteile größerer und managementgeführter Industrieunternehmen signifikant höher aus.

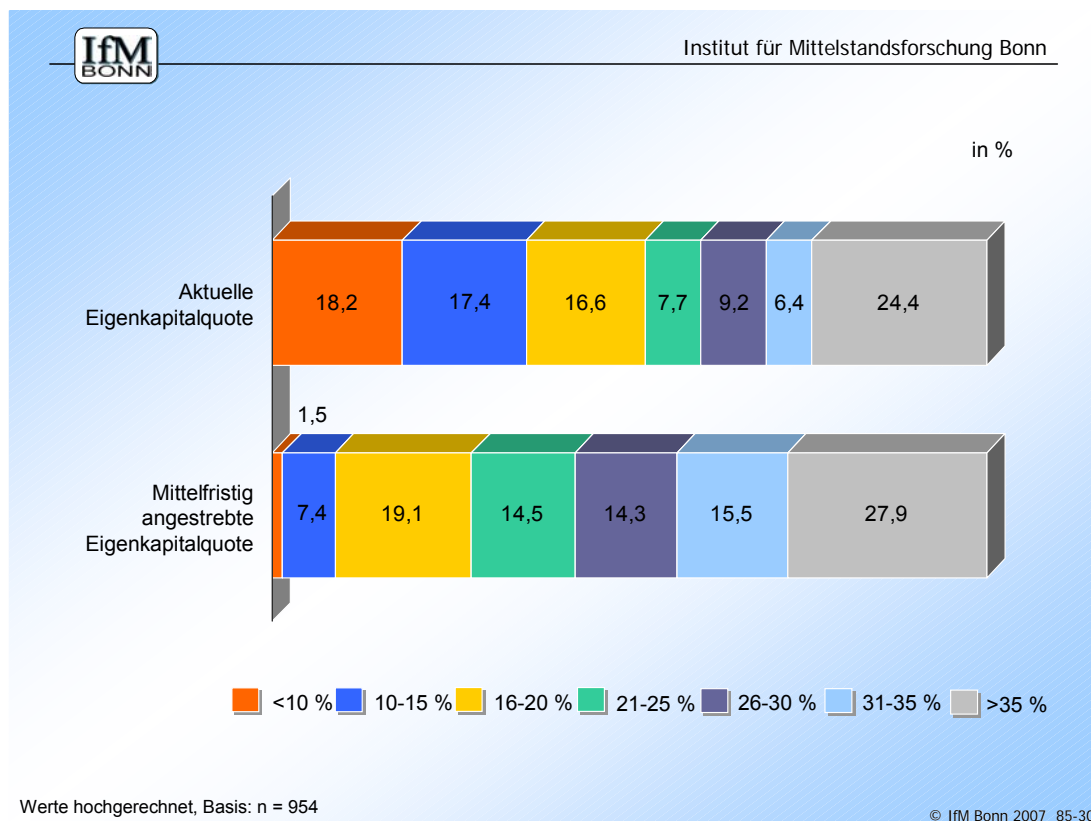
Wie zu erwarten, haben Erfolgsunternehmen i.d.R. eine höhere Eigenkapitalquote als weniger erfolgreiche Unternehmen. So weist beispielsweise ein Viertel der Erfolgsunternehmen eine Eigenkapitalquote von über 35 % auf, während der Anteil unter den weniger erfolgreichen Unternehmen in dieser Klasse nur rund 13 % ausmacht.

Mittelfristig streben die Industrieunternehmen größtenteils eine weitere Erhöhung ihrer Eigenkapitalausstattung an. Etwa jedes fünfte Unternehmen strebt mittelfristig eine Eigenkapitalquote von 16 % bis 20 % an. Jeweils rund 15 % halten eine Eigenkapitalquote zwischen 21 % und 25 %, 26 % und 30 % sowie 30 % und 35 % für erstrebenswert, knapp 28 % der Unternehmen auch über 35 %. Etwa 9 % streben eine Eigenkapitalquote an, die kleiner oder gleich 15 % ist. Auch hier sind die Unterschiede zwischen Erfolgsunternehmen und weniger erfolgreichen Unternehmen signifikant, nicht jedoch zwischen KMU und größeren Unternehmen bzw. familien- oder managementgeführten Unternehmen.

Die derzeit deutlich verbesserte Ausstattung der Industrieunternehmen mit Eigenkapital kann u.a. als Folge des bereits skizzierten Finanzmarktwandels interpretiert werden, aber auch konjunkturelle Ursachen haben. Ursächlich für

den Anstieg ist wohl auch die Investitionszurückhaltung der Unternehmen in den Jahren vor 2006. Neben der bis dahin eher schleppenden Konjunktorentwicklung kann auch eine restriktivere Kreditvergabe der Kreditinstitute für einen Anstieg der Eigenkapitalausstattung verantwortlich sein. Eventuell spiegelte sich in der Investitionszurückhaltung dieser Jahre auch ein Anpassungsverhalten der Unternehmen wider, bewusster mit Investitionsentscheidungen umzugehen (vgl. KfW et al. 2006, S. 163).

Abbildung 30: Aktuelle und angestrebte Eigenkapitalquote der Industrieunternehmen



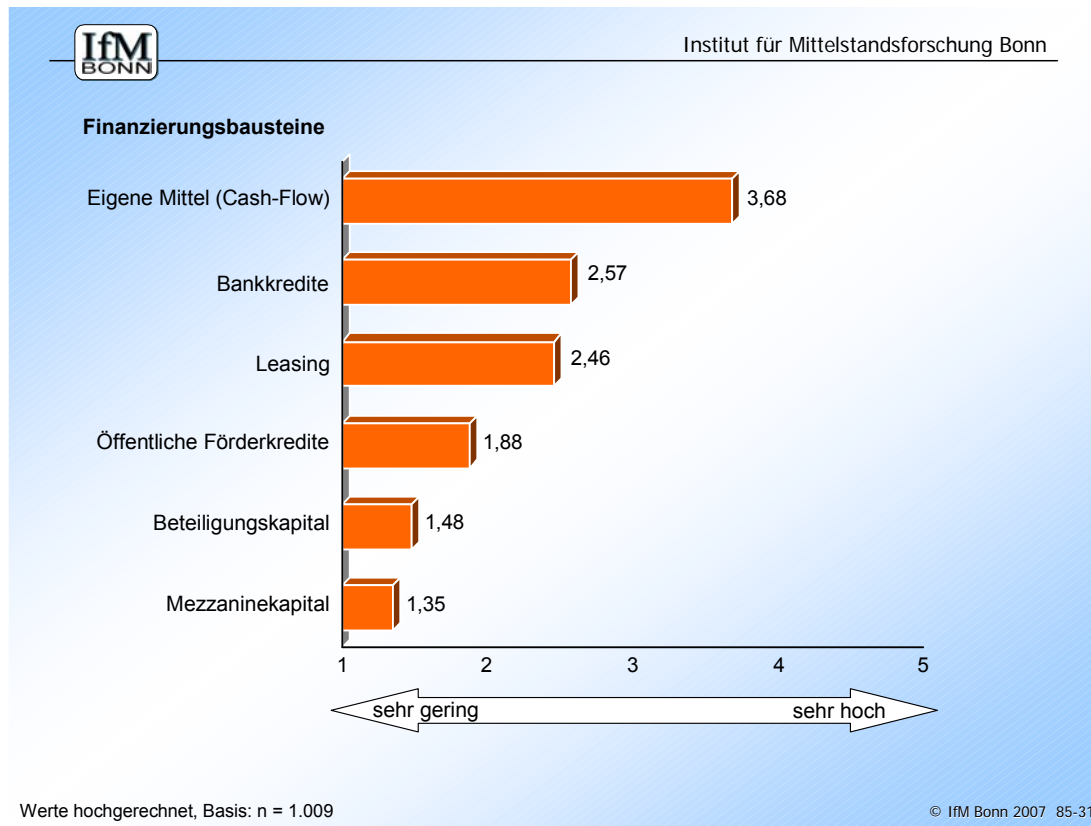
In der traditionellen Finanzierungskultur in Deutschland hat die Innenfinanzierung einen besonders hohen Stellenwert. Die Unternehmen betrachten insbesondere einbehaltene Gewinne und Abschreibungen als Basis der Unternehmensfinanzierung (vgl. KfW 2006b, S. 69). Dies bestätigen auch die Ergebnisse der vorliegenden Befragungswelle im BDI-Mittelstandspanel: Eigene Mittel (Cash Flow) haben für ein Viertel der Industrieunternehmen eine sehr hohe, für weitere rund 40 % eine hohe Bedeutung bei der Finanzierung der im Jahr 2007 anstehenden Investitionen. Die Innenfinanzierung ist dabei für KMU und größere Unternehmen in etwa gleichermaßen bedeutsam, während ihr familienge-

fürte Unternehmen signifikant häufiger als managementgeführte Unternehmen eine sehr hohe oder hohe Bedeutung beimessen.

Den zweithöchsten Rang nimmt die Finanzierung durch Bankkredite ein, trotz der Änderungen auf dem Markt für Unternehmensfinanzierung und dem erschwerten Kreditzugang vor allem für kleine und mittlere Unternehmen. Für fast 30 % sind Bankkredite nach wie vor von sehr hoher oder hoher Bedeutung für die Finanzierung der geplanten Investitionen. Im Durchschnitt weisen die Industrieunternehmen dieser Finanzierungsoption jedoch – im Gegensatz zur Eigenmittelfinanzierung – nur eine mittlere Bedeutung zu (vgl. Abbildung 31). Diese Feststellung gilt ebenso für die Finanzierungsoption Leasing, welche an dritter Stelle der Finanzierungsbausteine folgt. Fast jedes vierte Unternehmen misst Leasing eine sehr hohe oder hohe Bedeutung zur Investitionsfinanzierung in diesem Jahr bei. Allerdings bezeichnet über die Hälfte der Industrieunternehmen die Bedeutung des Leasing, wie auch die von Bankkrediten, als gering oder sehr gering. Dies gilt unabhängig von der Unternehmensgröße, jedoch nicht vom Unternehmenstyp: Für Familienunternehmen haben Bankkredite sowie Leasing-Optionen im Durchschnitt eine signifikant höhere Bedeutung als für managementgeführte Unternehmen.

Öffentliche Förderkredite, Beteiligungskapital und Mezzaninekapital sind für die meisten Industrieunternehmen von untergeordneter Bedeutung. Jedoch haben Mezzanine- und Beteiligungskapital in der Tendenz für größere Unternehmen einen etwas höheren Stellenwert als für kleine und mittlere Unternehmen. Managementgeführte Unternehmen messen Beteiligungskapital ebenfalls eine signifikant höhere Bedeutung bei als Familienunternehmen. Nach wie vor scheint die Zahl der Unternehmen, für die eine Finanzierung mit Mezzanine- oder Beteiligungskapital in Frage kommt, und auch die Zahl der Finanzierungsanlässe für diese Finanzierungsbausteine zwar verhältnismäßig gering (vgl. PAFFENHOLZ 2004, S. 67 ff.; KfW 2006b, S. 75; GRUNER+JAHR AG & CO. KG/DEUTSCHER SPARKASSEN- UND GIROVERBAND 2006, S. 18; HAUNSCHILD/ADENÄUER/WALLAU 2005). Für bestimmte Unternehmenstypen, wie z.B. größere Unternehmen oder Unternehmen aus technologieorientierten Wirtschaftszweigen, stellen diese Instrumente mittlerweile jedoch auch eine häufiger genutzte Finanzierungsalternative dar.

Abbildung 31: Bedeutung von Finanzierungsbausteinen für die 2007 geplanten Investitionen



Nach Erfolgskategorien sowie dem Grad der Auslandsaktivität differenziert, ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede im Urteil über die Bedeutung der Finanzierungsbausteine für die Investitionsfinanzierung.

Die traditionelle Finanzierungskultur in Deutschland über eigene Mittel, Bankkredite und Leasing, wird nach den vorliegenden Untersuchungsergebnissen auch weiterhin bestehen bleiben. Alternative Finanzierungsformen, für die im Zuge des Wandels der Finanzmärkte eine zunehmende Bedeutung für die Unternehmensfinanzierung erwartet wurde (Mezzanine- und Beteiligungsfinanzierung), spielen für einen Großteil der deutschen Industrieunternehmen im Schnitt derzeit noch eine untergeordnete Rolle. Einer der Gründe hierfür wird darin gesehen, dass der Kreis der Unternehmen, der diese Angebote in Anspruch nehmen könnte, nach wie vor begrenzt ist. Dennoch lässt sich aus den vorliegenden Ergebnissen ableiten, dass v.a. die Beteiligungsfinanzierung für bestimmte Unternehmensgruppen und -typen bereits einen Bedeutungszuwachs erlangt hat.

5. Unternehmen und gesellschaftliche Verantwortung

Erfolgreiches Wirtschaften heißt in der sozialen Marktwirtschaft nicht nur effizient und möglichst gewinnbringend zu investieren. Eine erfolgreiche Unternehmensführung bedeutet zum einen auch, aus dem Ergebnis der Wirtschaftstätigkeit, dem Gewinn, Mittel zur Erreichung wohltätiger, gesellschaftlicher Belange einzusetzen (Corporate Citizenship – CC), und zum anderen, bei der Erzielung des Betriebsergebnisses selbst gesetzte Normen einzuhalten. Durch letztgenannte Praxis werden die Belange der Beschäftigten, anderer Marktteilnehmer, der Umwelt, der Gesellschaft und direkter Anspruchsgruppen des Unternehmens berücksichtigt (Corporate Social Responsibility – CSR), was ebenfalls langfristig zur Sicherung des Unternehmenserfolgs beiträgt.

CSR ist definiert als „Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern (Anspruchsgruppen der Unternehmung, darunter Kunden, die Mitarbeiter etc.) zu integrieren“ (KOM 2002).

Die Felder, auf denen Unternehmen ihre CSR unter Beweis stellen, sind der Markt, die eigenen Beschäftigten, die Umwelt und die Gesellschaft bzw. gesellschaftliche Gruppen und gemeinwohlorientierte Dienstleister (z.B. Sportvereine oder Kultureinrichtungen). Hierzu einige Beispiele: CSR-aktive Unternehmen zeichnen sich am Markt durch ein besonders verantwortliches Management des Wertschöpfungsprozesses aus, z.B. indem sie garantieren, dass ihr Endprodukt ohne Kinderarbeit zustande kommt. Ihr Umweltbewusstsein dokumentieren CSR-aktive Unternehmen z.B. durch das Einhalten von Umweltmanagementnormen (ISO 14000) und/oder durch freiwillige Selbstbeschränkung bei der Nutzung umweltgefährdender Stoffe (vgl. FUCHS-GAMBÖCK 2006). Im Personalbereich fallen z.B. Maßnahmen zur Mitarbeiterbeteiligung oder zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter den Katalog der CSR, und im gesellschaftlichen Bereich dokumentiert sich CSR z.B. durch Sponsoren- und Spendentätigkeit, die Übernahme von Patenschaften, aber auch eine die reine Werbebotschaft überschreitende ehrliche Kommunikation mit den Abnehmern (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Ansatzpunkte und Beispiele für CSR-Aktivitäten von Unternehmen

| Markt- beziehungen | Personal/ Arbeitsplatz | Umwelt | Gesellschaft |
|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Standards (ISO 9000, SA 8000 ...) • Label (Produkt-information) • Quality (TQM) • Verantwortliches Management des Wertschöpfungsprozesses | <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz • Secondmentprogramme • Mitarbeiterbeteiligung • Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf | <ul style="list-style-type: none"> • Umweltmanagementnormen (ISO 14000, EMAS ...) • Freiwillige Selbstbeschränkung der Nutzung von umweltgefährdenden Stoffen • Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen | <ul style="list-style-type: none"> • Externe Kommunikation • Corporate Citizenship (z.B. soziale Patenschaften) • Corporate Giving (Spenden, Sponsoring) • Dialog mit Anspruchsgruppen des Unternehmens |

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an KOM 2002, S. 9.

© IfM Bonn 2007 85-32

5.1 Corporate Social Responsibility (CSR) gehört zum Alltag der deutschen Industrie

Die deutsche Industrie steht voll und ganz zu ihrer gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung. So lautet das knappe Fazit, gezogen aus den Ergebnissen der Frühjahrsbefragung 2007. Mehr als drei von vier Industrieunternehmen befürworten das freiwillige gesellschaftliche und/oder ökologische Engagement von Unternehmen und bestätigen hiermit, dass zum Unternehmertum eben nicht nur die möglichst effiziente Kombination von Produktionsfaktoren, der Kampf um Märkte und Abnehmer und das freiwillige Eingehen von persönlichen Risiken, sondern auch die Übernahme von Verantwortung für die Schwachen in der Gesellschaft und die Umwelt gehört.

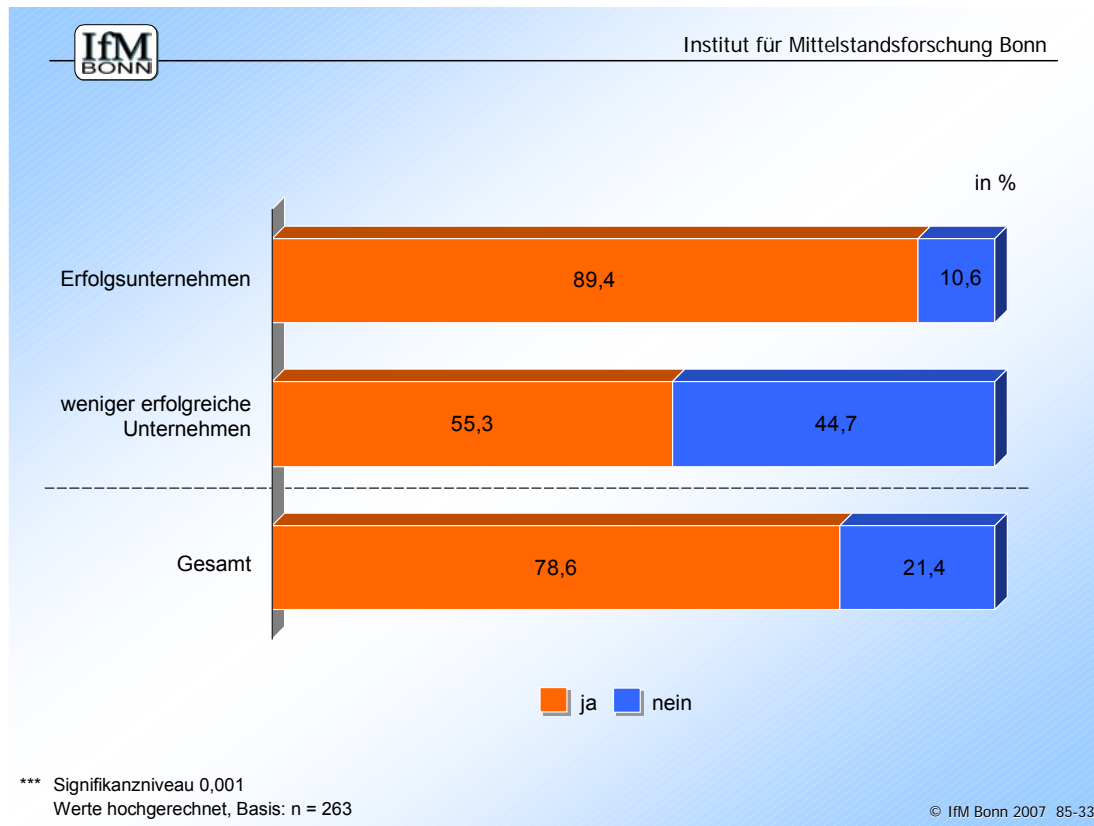
Im Zusammenhang mit dieser Einschätzung ist es interessant zu sehen, dass nahezu 100 % der deutschen Industrie bereits heute einzelne Maßnahmen, die unter den Oberbegriff des CSR fallen, durchführen. Das bedeutet, dass selbst diejenigen Unternehmen, die gegen ein zusätzliches freiwilliges gesellschaftli-

ches und/oder ökologisches Engagement von Unternehmen votiert haben – immerhin jedes vierte –, unwissentlich Maßnahmen im CSR-Bereich durchführen. Das theoretische Konzept des CSR ist vielen Unternehmen erwartungsgemäß noch nicht hinreichend bekannt. Dies deutet auch darauf hin, dass die eher „unbewusst“ durchgeführten CSR-Maßnahmen der Unternehmen evtl. noch keinen Eingang in die strategische Unternehmensführung gefunden haben, also eher ungeplant ablaufen (vgl. MANDL/DORR 2007, S. 3 ff.).

Die Untersuchungsergebnisse belegen aber auch, dass Corporate Social Responsibility, trotz meist persönlicher Prägung der jeweils praktizierten, gemeinwohlorientierten Maßnahmen, primär in der Sphäre der Unternehmens- und erst in zweiter Linie in der Sphäre der Unternehmerentscheidungen angesiedelt ist. Die Zustimmung zur Einbeziehung gesellschaftlicher und/oder ökologischer Belange in die unternehmerische Aufgabenstellung ist unabhängig vom Unternehmenstyp. Sowohl in Familienunternehmen als auch in managementgeführten Unternehmen ist die Akzeptanz der gesellschaftlichen Verpflichtung von Unternehmen nahezu gleich hoch.

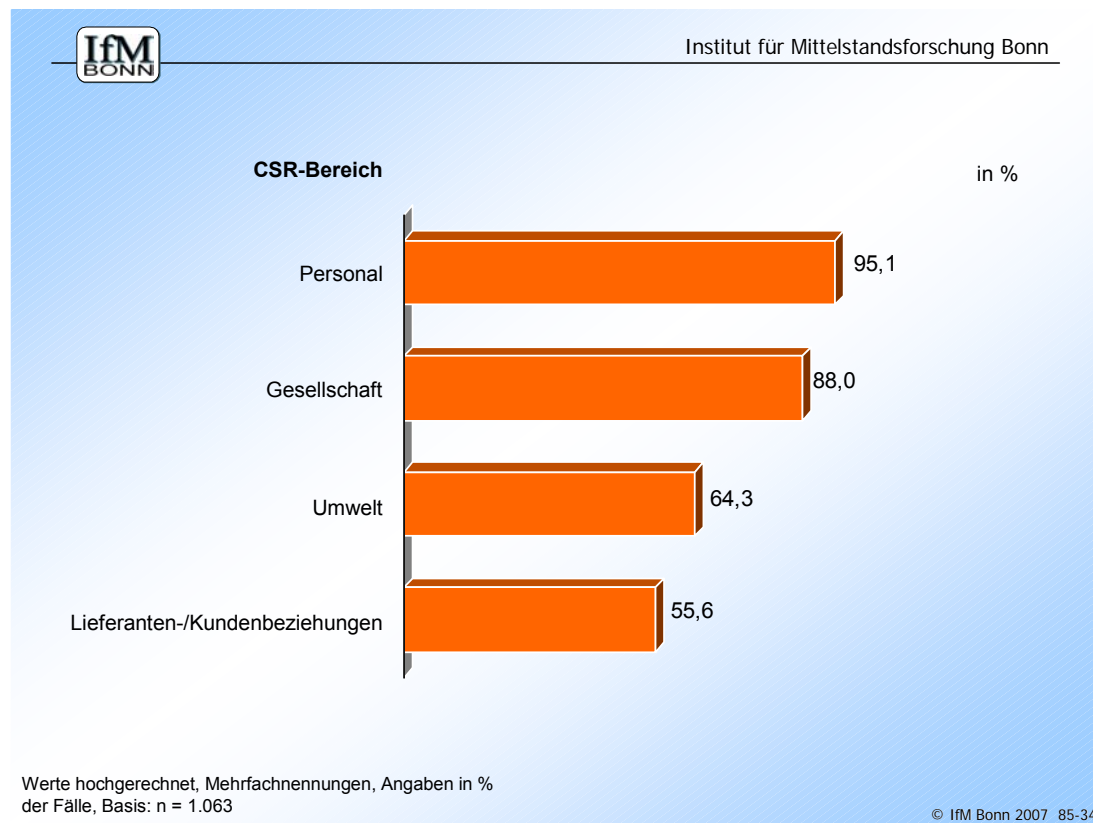
Ein hochsignifikanter Zusammenhang besteht allerdings zwischen Unternehmenserfolg und der Realisierung gemeinwohlorientierter Ziele von Unternehmen. Für fast 90 % der Erfolgsunternehmen gehört bürgerschaftliches Engagement zu den Unternehmensaufgaben, unter den weniger erfolgreichen sind es nur 55 % (vgl. Abbildung 33). Erfolgreiche Unternehmen sind sich ihrer Verantwortung somit in besonderem Maße bewusst und kommen ihr nach. CSR-Aktivitäten haben als ein Teil ihrer unternehmerischen Strategie offensichtlich zur erfolgreichen Entwicklung dieser Unternehmen beigetragen.

Abbildung 33: Sollten sich Unternehmen zusätzlich und freiwillig für gesellschaftliche/ökologische Belange einsetzen?



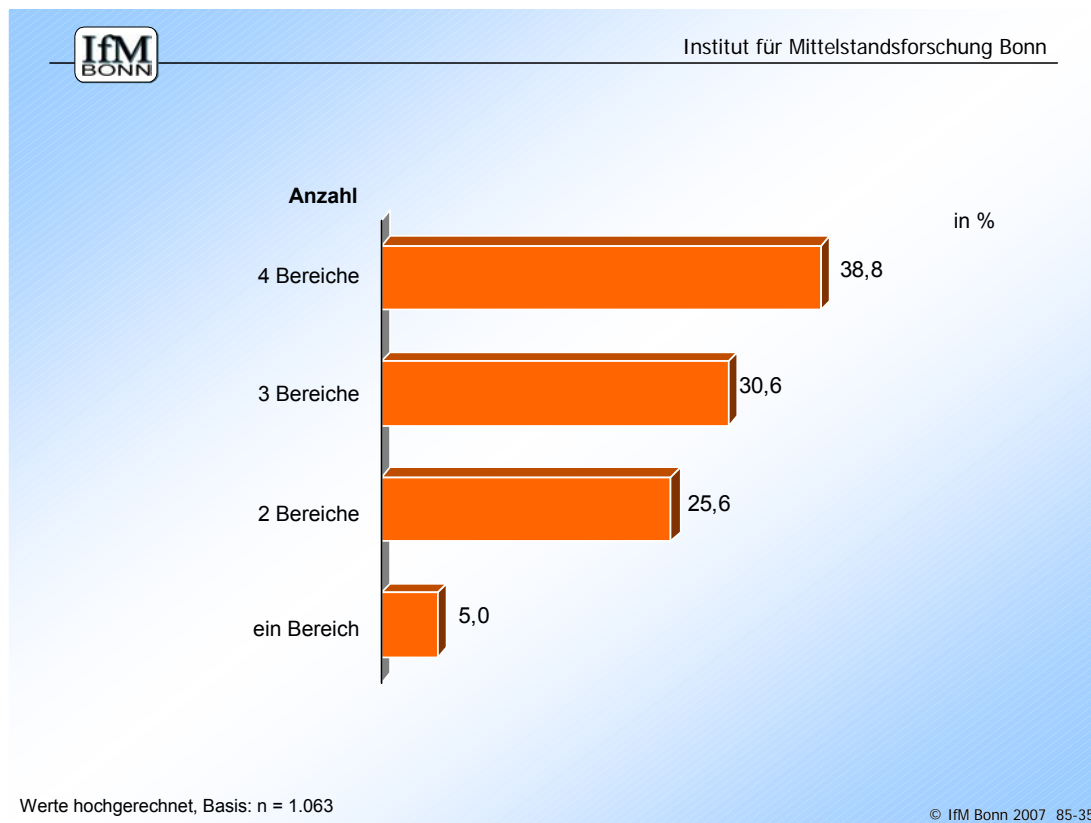
Fast alle Unternehmen, die CSR im weiteren bzw. CC im engeren Sinne betreiben, haben für ihre Aktivitäten den Personalbereich und das gesellschaftliche Umfeld ausgewählt. Nahezu zwei von drei Unternehmen verbinden CSR und Umwelt und mehr als jedes zweite Unternehmen zeigt gegenüber seinen Kunden und Lieferanten ein besonders hohes und freiwillig eingegangenes Maß an Verantwortung (vgl. Abbildung 34). Die Größe eines Unternehmens oder seine Zugehörigkeit zum Kreis der familien- oder managergeführten Unternehmen haben auf diese Präferenzstruktur kaum einen Einfluss. Lediglich im Umweltbereich sowie im Bereich des gesellschaftlichen Engagements steigt der Anteil CSR-aktiver Industrieunternehmen signifikant mit der Unternehmensgröße an.

Abbildung 34: Aktuelles CSR-Engagement der Industrie nach Bereichen



Wenn Unternehmen CSR-aktiv sind, dann haben sie zwar bevorzugte Betätigungsfelder, wie oben gezeigt, doch hierauf beschränken sich die Unternehmen meist nicht. Für eine hohe Zahl der Unternehmen (39 %) liegt der Wahrnehmung von CSR ein ganzheitliches Konzept zu Grunde, das es nicht erlaubt, eines der Betätigungsfelder (Markt, Personal, Gesellschaft, Umwelt) von der Wahrnehmung einer besonderen Verantwortung auszunehmen. Mehr als 30 % der Industrieunternehmen beachten CSR-Regeln in drei Aktivitätsfeldern, rund ein Viertel der Unternehmen beschränkt CSR auf zwei Aktivitätsbereiche (vgl. Abbildung 35). Erfolgsunternehmen sind dabei signifikant häufiger als weniger erfolgreiche Unternehmen in vier Tätigkeitsfeldern CSR-aktiv.

Abbildung 35: Anzahl der Bereiche, auf denen die Industrie CSR-aktiv ist



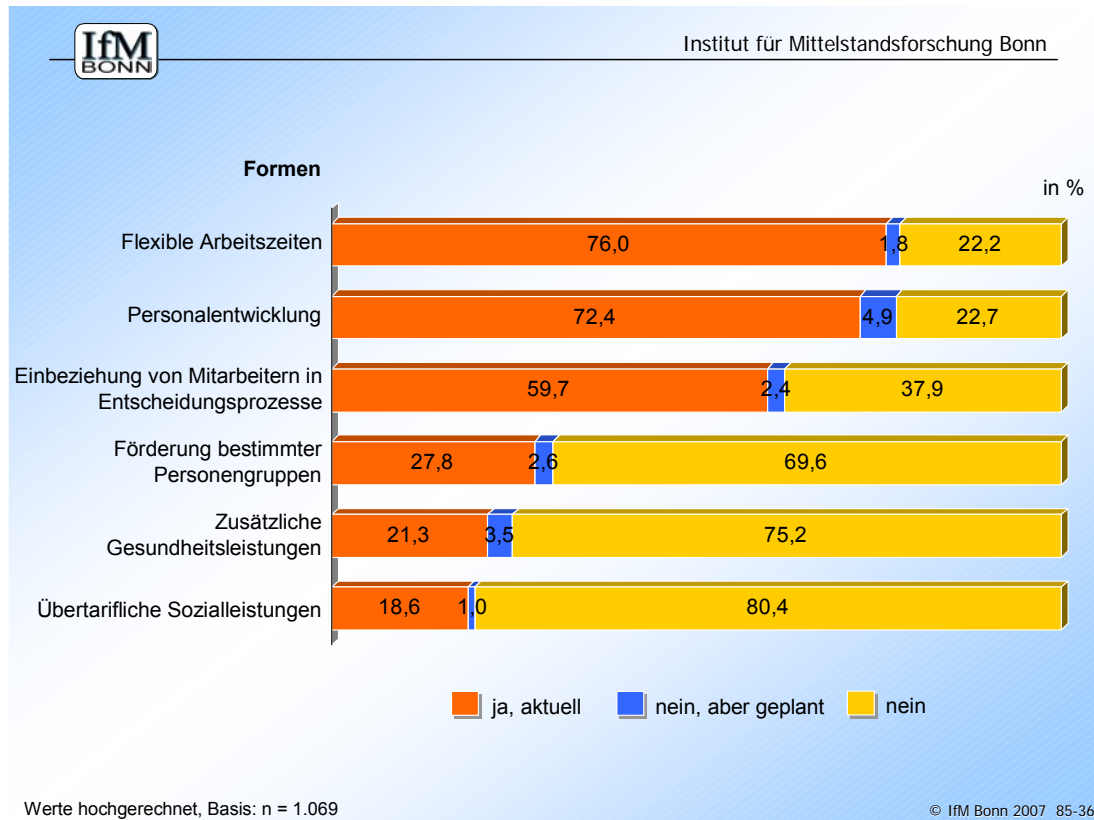
5.2 Die CSR-Aktivitäten der Industrie im Einzelnen

Fast alle Industrieunternehmen, die eine besondere gesellschaftliche Verantwortung an den Tag legen, stellen diese auch in den Dienst ihrer Beschäftigten (vgl. MAASS 2006, S. 99). Drei Viertel der Unternehmen praktizieren eine entsprechende Personalarbeit, in der mit Hilfe gezielter Maßnahmen der Gleichklang zwischen Kompetenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Unternehmensentwicklung aufrecht erhalten wird. Durch Einsatz eines breiten Bündels von Maßnahmen, die von gezielter Weiterbildung über Teamentwicklung bis hin zur personalnahen Organisationsentwicklung reichen, werden die Beschäftigten in strategische Anpassungs- und Veränderungsprozesse einbezogen. Häufig besteht hierin die Vorbedingung für ein erschütterungsfreies Unternehmenswachstum oder die Bewältigung wettbewerbsinduzierter Veränderungsprozesse.

72,4 % der Industrieunternehmen praktizieren derzeit flexible Arbeitszeitregelungen und rund 60 % der Unternehmen beziehen die Mitarbeiter-/innen aktuell in betriebliche Entscheidungsprozesse ein. Diese beeindruckenden Befunde

belegen, dass die Industrie und vor allem der industrielle Mittelstand der Pflege und Entwicklung des Mitarbeiterstabes ganz besondere Bedeutung beimisst; die weiteren Befunde belegen allerdings auch, dass es einige personalpolitisch bedeutende Handlungsoptionen für CSR-Aktivitäten gibt, die erst von einer Minderheit von Unternehmen wahrgenommen werden (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Formen des CSR-Engagements der Industrie im Bereich Personal

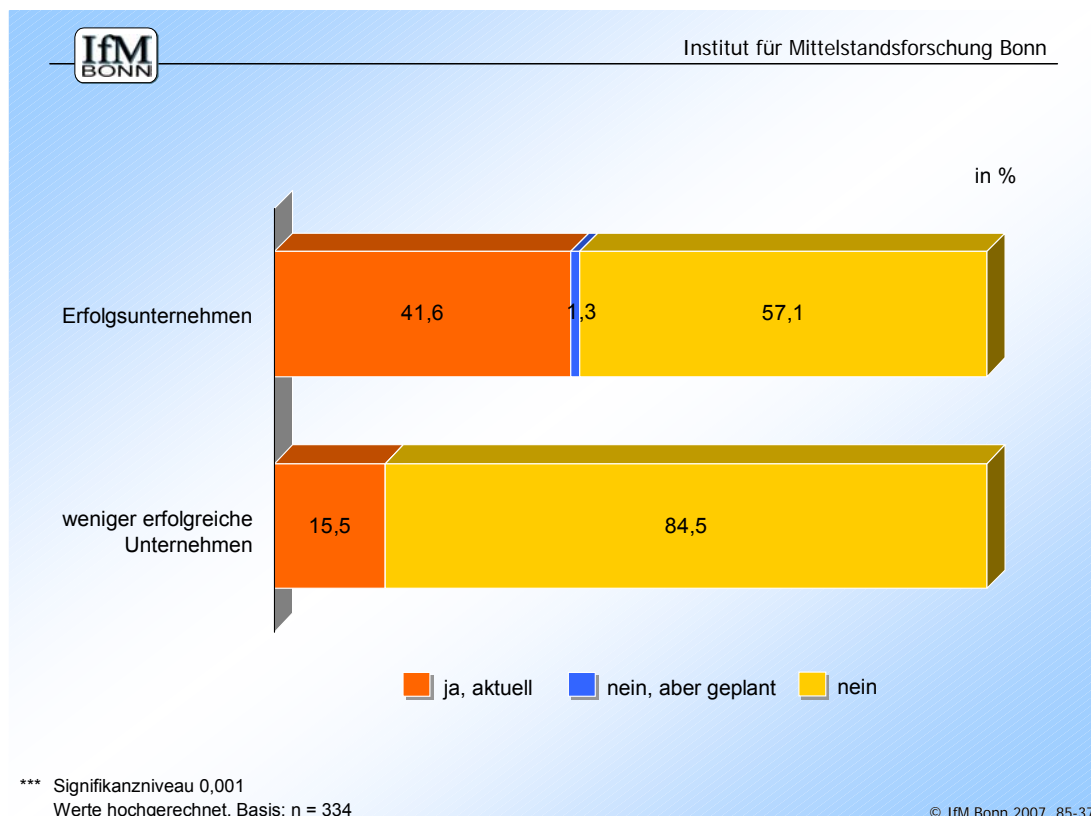


Die Förderung bestimmter Personengruppen, z. B. Älterer oder Migranten, gehört aktuell nur in gut jedem vierten Industrieunternehmen zum personalspezifischen CSR-Konzept. Maßnahmen zur Gesundheitsfürsorge, die das normale Maß übersteigen, sieht zur Zeit zwar etwas mehr als jedes fünfte Unternehmen vor, über drei Viertel der Unternehmen plant aber nichts dergleichen. Übertarifliche Sozialleistungen bietet derzeit weniger als jedes fünfte Industrieunternehmen seinen Beschäftigten an, bei über 80 % Unternehmen existieren auch keine diesbezüglichen Planungen.

Wenn eingangs festgestellt wurde, dass CSR mehrheitlich als unternehmerisches Gesamtkonzept begriffen und praktiziert wird, dann weist die bereichs-

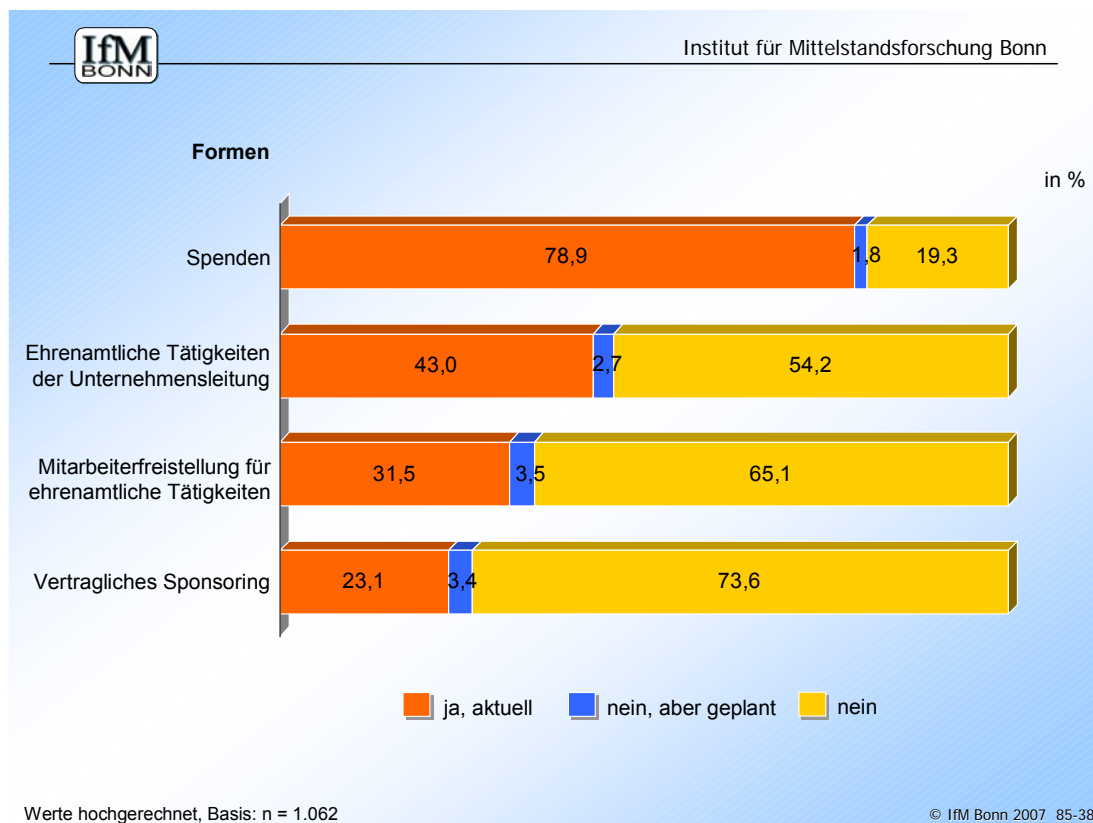
bezogene Analyse noch Lücken auf. Zwar ist CSR im Personalbereich am weitesten verbreitet, doch beruhen die meisten Konzepte auf den drei Säulen Personalentwicklung, Arbeitszeitgestaltung und Mitentscheidung, andere Bereiche, wie z. B. die Gesundheitsvor- und -fürsorge oder die Förderung bestimmter Personengruppen, haben bei der Industrie noch keinen Durchbruch auf breiter Basis erlebt. Zwar machen größere Unternehmen mit mehr als 499 Beschäftigten fallweise eine Ausnahme und zeigen mehr zusätzliches Engagement, z. B. bei der Gewährung übertariflicher Sozial- oder zusätzlicher Gesundheitsleistungen, doch kann von einer generellen Überlegenheit der größeren gegenüber den kleineren Unternehmen keine Rede sein. Auch die Schichtung der Befragungsergebnisse nach dem Grad der Auslandsorientierung und dem Unternehmenstyp lässt keine generalisierenden Aussagen zu. Lediglich der Unternehmenserfolg beeinflusst die Bereitschaft der Unternehmen, ihre personalpolitischen CSR-Aktivitäten um zusätzliche Angebote, z. B. die Förderung bestimmter Personengruppen oder die Einbeziehung von Mitarbeitern in Entscheidungsprozesse, zu erweitern (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: CSR-Engagement der Industrie im Personalbereich: Förderung bestimmter Personengruppen nach Erfolgskategorien



Die zweitwichtigste Betätigungsform für die Industrieunternehmen ist der Dienst an der Gesellschaft im weitesten Sinne, wie oben dargelegt. Die Erhebungsergebnisse zeigen allerdings, dass eine Mehrzahl an Unternehmen auf diesem Gebiet eher als sporadischer und seltener als dauerhafter Förderer und Unterstützer gesellschaftlicher Anliegen auftritt. Fast 80 % der Industrieunternehmen realisieren ihre gemeinwohlorientierten Ziele mittels Spenden (vgl. Abbildung 38). Dieser Befund differiert mit der Unternehmensgröße (Anteile spendenaktiver Unternehmen steigen signifikant mit der Unternehmensgröße), jedoch nicht mit dem Unternehmenstypus oder dem Erfolgsprofil. Offenbar bevorzugt die Industrie das gesellschaftliche Engagement auf Zeit bzw. aus gegebenem Anlass. Ein vertraglich fest vereinbartes Sponsoring, also eine dauerhafte Bindung zwischen Förderer und Förderungsanlass oder -gegenstand, praktiziert nur knapp ein Viertel der Industrieunternehmen. Auch hierbei besteht ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen größeren und kleinen/mittleren Unternehmen.

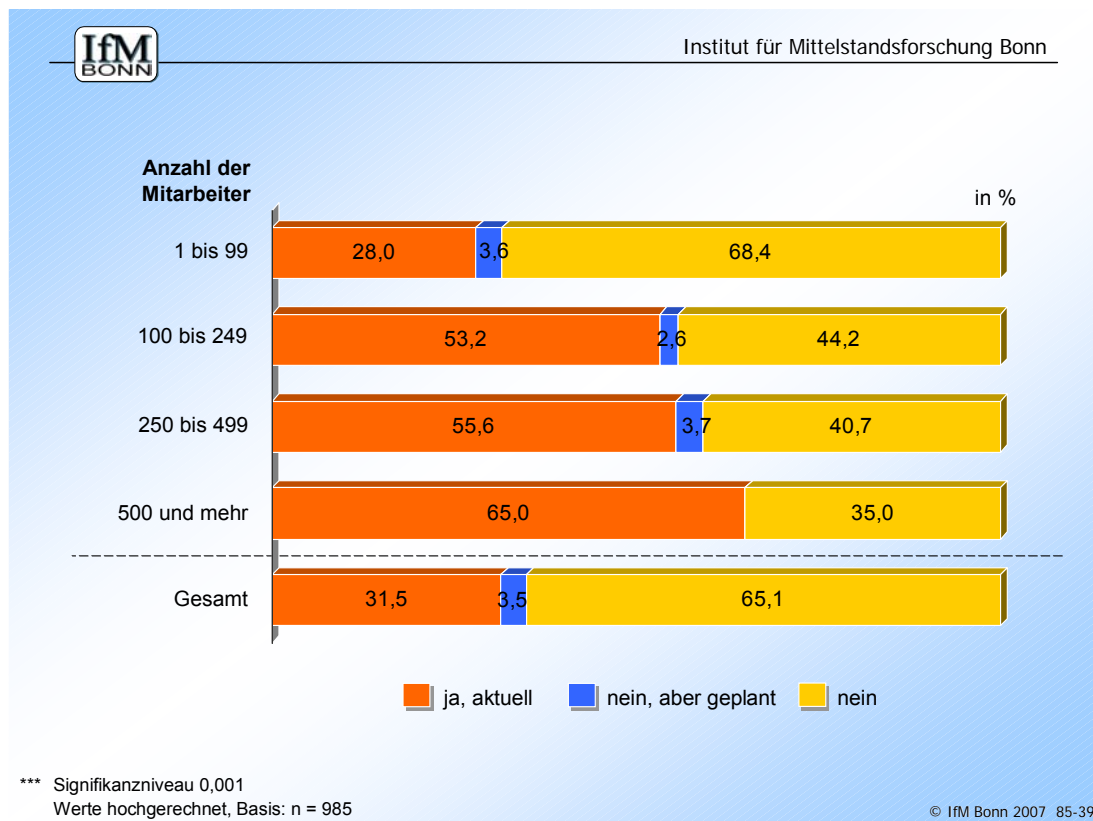
Abbildung 38: Formen des CSR-Engagements der Industrie im gesellschaftlichen Bereich



Neben Spenden ist die Wahrnehmung eines oder mehrerer Ehrenämter durch die Unternehmensleitung die zweithäufigste Praxis beim gesellschaftsbezogenen CSR der Industrie. In etwas weniger als der Hälfte aller Unternehmen stellt die Unternehmensleitung ihre Zeit und Arbeitskraft in den Dienst gesellschaftlich relevanter Institutionen, z. B. im Verbands- und Kammerwesen, bei Fortbildungseinrichtungen oder bürgerschaftlichen bzw. sozialen Einrichtungen. Durch dieses Engagement qualifizieren sich die Unternehmen als so genannte Corporate Citizen, als Unternehmensbürger.

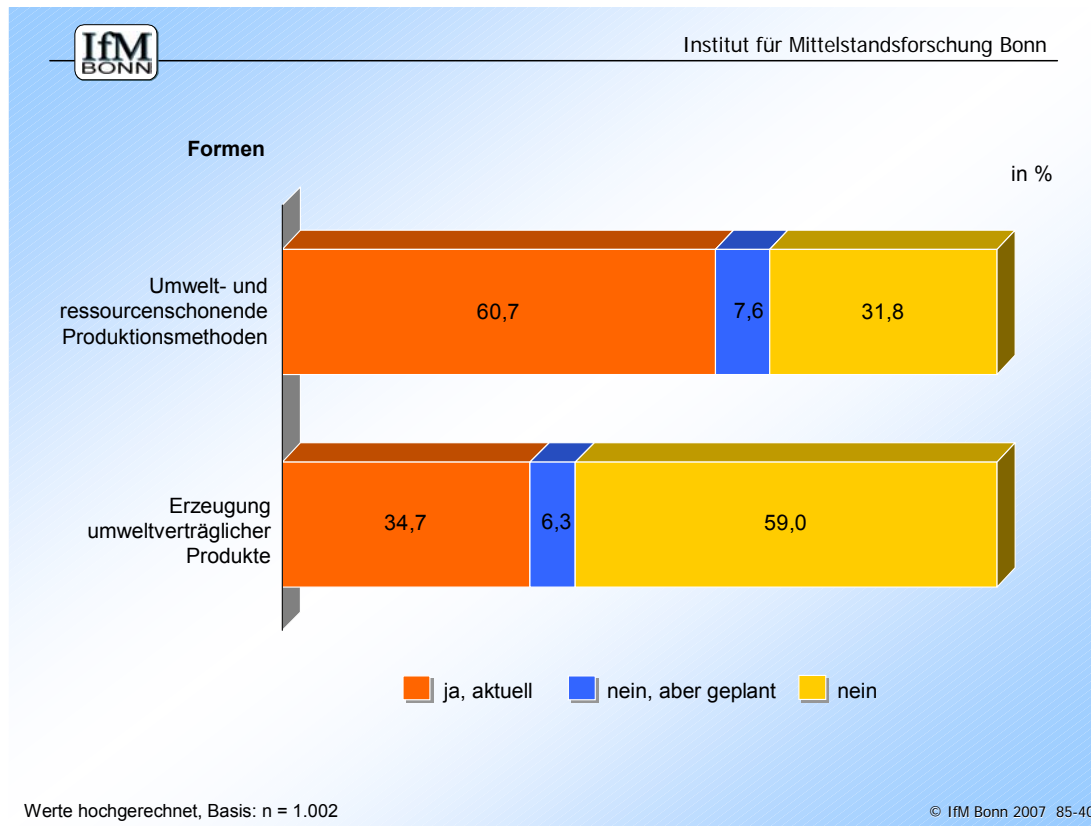
In zahlreichen Unternehmen, in denen die Unternehmensleitung ein ehrenamtliches Engagement ausübt, gehört diese Praxis zur Unternehmenskultur und motiviert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich ebenfalls ehrenamtlich zu engagieren. Auch dies ist Ausdruck eines gelebten Corporate Citizenship. In mehr als 30 % der Industrieunternehmen werden Beschäftigte zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten vom Dienst freigestellt, was mit z.T. hohen Kosten verbunden ist. Insofern verwundert es nicht, dass die Freistellung von Mitarbeitern zur Wahrnehmung gesellschaftlich relevanter Ehrenämter in größeren und managergeführten Unternehmen signifikant weiter verbreitet ist als in kleineren und/oder familiengeführten Unternehmen (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: CSR-Engagement der Industrie im gesellschaftlichen Bereich: Mitarbeiterfreistellung nach Anzahl der Mitarbeiter



Fast zwei Drittel der Industrieunternehmen berücksichtigen ökologische Gesichtspunkte bei der Einbeziehung von gesellschaftlicher Verantwortung in die Praxis der Unternehmensführung. Rund 61 % dieser Unternehmen wenden umwelt- und ressourcenschonende Produktionsmethoden an, und weitere etwa 35 % haben sich auf die Erzeugung umweltverträglicher Produkte festgelegt (vgl. Abbildung 40). Das zentrale Element des Umweltengagements der Industrie ist jedoch die umweltgerechte Produktion. In aller Regel ist diese Selbstverpflichtung Teil der Unternehmensphilosophie. Je nach Branche und Produkt verpflichten sich die Unternehmen zur Einhaltung der Prinzipien der Wiederverwertbarkeit von Abfallstoffen, der Minimierung von Abfällen, des Einsatzes abbaubarer Hilfsstoffe, ferner zur Reinhaltung der Luft, des Trinkwassers oder des Bodens, kurz, sie verpflichten sich freiwillig den Prinzipien der Nachhaltigkeit.

Abbildung 40: Formen des CSR-Engagements der Industrie im Bereich Umwelt



Die Verpflichtung gegenüber Umwelt und Gesellschaft findet zunehmend auch Eingang in das Beschaffungs- und Absatzwesen der Industrieunternehmen. Über 48 % der Unternehmen richten ihre Beschaffungspolitik und rund 27 % ihre Absatzpolitik an einer Gesamtkonzeption aus, in der die Qualität, aber auch ethische Werte im Mittelpunkt stehen. Auch CSR-Maßnahmen diesen Zuschnitts beruhen, wie die zuvor genannten, auf langfristig ausgerichteten, strategischen Entscheidungen und wirken tief in den Aufbau der Unternehmen, ihre Organisation und Philosophie, ihre Personalarbeit und Kommunikation mit Lieferanten und Kunden hinein.

Durch den Einsatz zertifizierter Verfahren wird beispielsweise Totales Qualitätsmanagement (TQM) praktiziert, dessen Sinn es nicht nur ist, die Qualität der angebotenen und bezogenen Produkte zu sichern, sondern über eine entsprechende Kommunikation wird den Kunden im engeren und der Gesellschaft im weiteren Sinne bewiesen, dass das Unternehmen die Erwartungen seiner Kunden und der Gesellschaft tatsächlich auch erfüllt. Doch TQM ist nur ein Bereich für CSR-orientierte Unternehmensführung. Die Garantie, bei den Be-

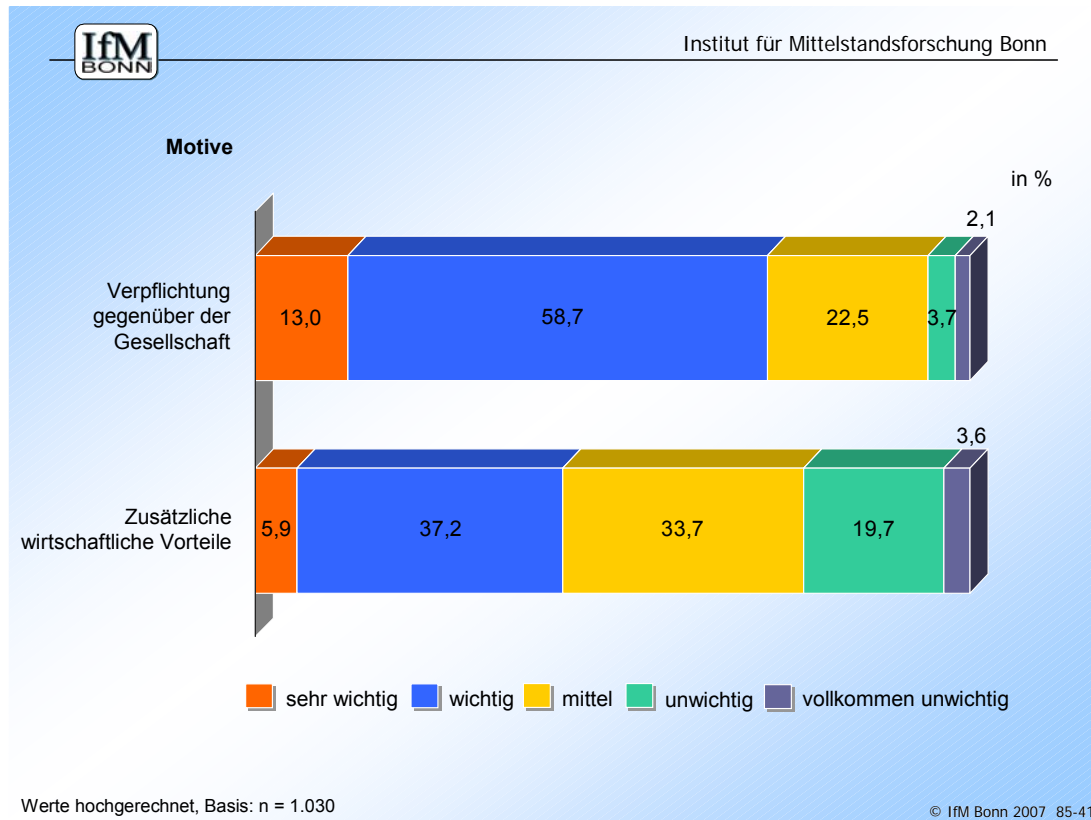
schaffungsvorgängen auch ethische Bedingungen zu erfüllen, z.B. keine durch Kinderarbeit erstellten Produkte zu beziehen oder nur Lieferanten auszuwählen, die ihrerseits Koalitions- und Diskriminierungsfreiheit ihrer Beschäftigten garantieren, gehören ebenfalls zum Kanon einer wertorientierten Beschaffungspolitik im Sinne des BDI-Mittelstandspanels. Im Rahmen einer wertorientierten Absatzpolitik werden z.B. die Kunden vermittels weitreichender und ehrlicher Produktinformationen über Vorzüge und Nachteile, Risiken und produktspezifische Eigenschaften aufgeklärt.

Insgesamt, so das Fazit aus der Einzelanalyse der unterschiedlichen CSR-Ausprägungen, bevorzugt die Industrie, nimmt man die Anwendungshäufigkeit als Indiz, Maßnahmen, die den Bereichen Personal, Gemeinwesen und/oder Umwelt zuzuordnen sind. Die Umgestaltung der Beschaffungspolitik im Sinne von CSR ist in etwa der Hälfte der Unternehmen entweder abgeschlossen bzw. wird bald abgeschlossen sein, die Umgestaltung der Absatzpolitik im Sinne von CSR ist allerdings noch die Ausnahme in der Industrie.

5.3 CSR und betrieblicher Nutzen

Der Einsatz der verschiedenen Instrumente einschließlich der häufig hiermit verbundenen Zertifizierung führt mit Sicherheit zu einer Steigerung der Kosten, und man sollte erwarten, dass nur solche Unternehmen sich der CSR verschreiben, die hieraus auch ökonomischen Nutzen ziehen. Doch wie die Befragungsergebnisse zeigen, bestätigt sich diese Annahme nur eingeschränkt. Für 13 % der Unternehmen ist der durch CSR-Maßnahmen gestiftete gesellschaftliche Nutzen sehr wichtig, nur 6 % der Unternehmen, also weniger als halb so viele, halten einen zusätzlichen ökonomischen Nutzen von CSR-Aktivitäten für sehr wichtig.

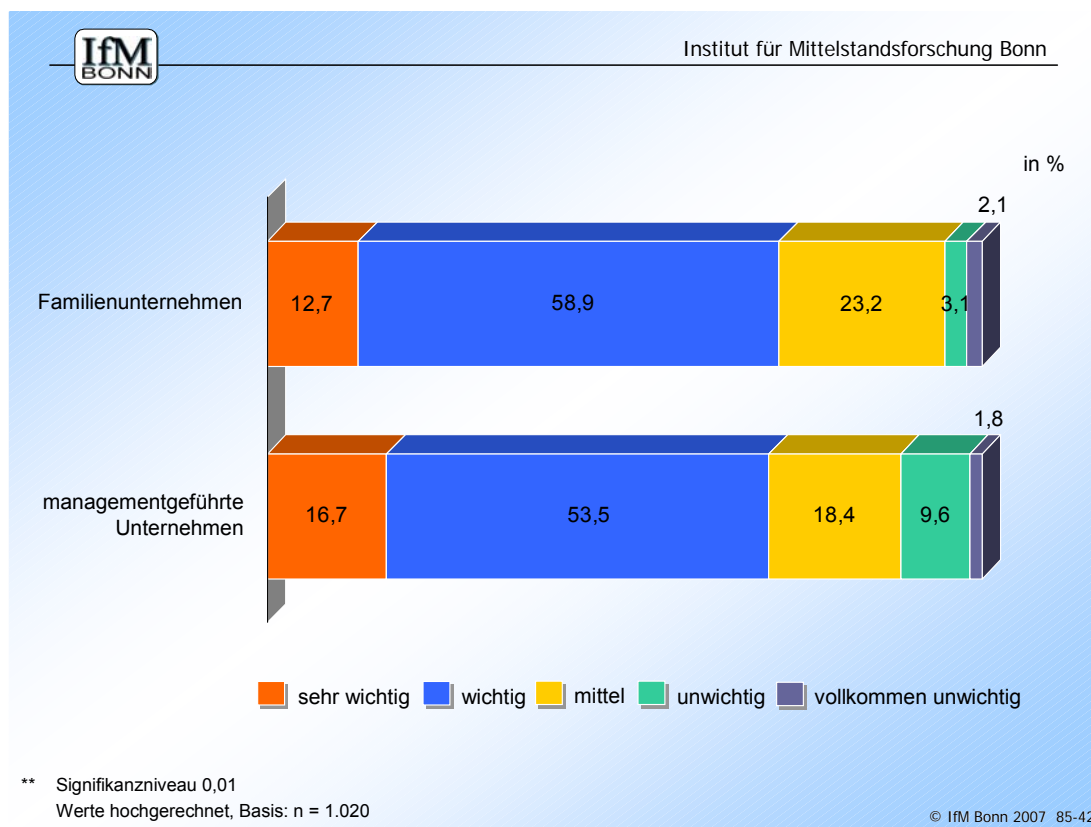
Abbildung 41: Bedeutung unterschiedlicher Motive für das CSR-Engagement



Ca. 60 % sehen in CSR ein wichtiges Instrument zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft, rund 37 % halten CSR für ein wichtiges Instrument zur Erringung wirtschaftlicher Vorteile. Unternehmen praktizieren CSR somit zwar in erster Linie, um die Erwartungen, die die Gesellschaft an sie stellt, zu erfüllen. Nichts desto trotz bestätigen immerhin gut 43 % der Firmen auch, dass ihnen zusätzliche wirtschaftliche Vorteile im Zusammenhang mit ihrem Engagement sehr wichtig oder wichtig sind. Für insgesamt rund zwei Drittel der CSR-aktiven Unternehmen sind denn auch sowohl zusätzliche wirtschaftliche Vorteile als auch die gesellschaftliche Verpflichtung für ihr Engagement von Bedeutung. In der Regel sollten auf CSR basierende Aktivitäten aus Sicht einer Mehrheit der Industrieunternehmen somit beide Aspekte erfüllen. Nach den Ergebnissen US-amerikanischer Studien dürfte sich die Berücksichtigung gesellschaftlicher Erwartungen an die Unternehmenspolitik zudem langfristig auch in den ökonomischen Ergebnissen niederschlagen, wobei ein positives ökonomisches Ergebnis aber auch allein darin bestehen kann, dass das Unternehmen in einem veränderten Wettbewerbsumfeld überleben kann.

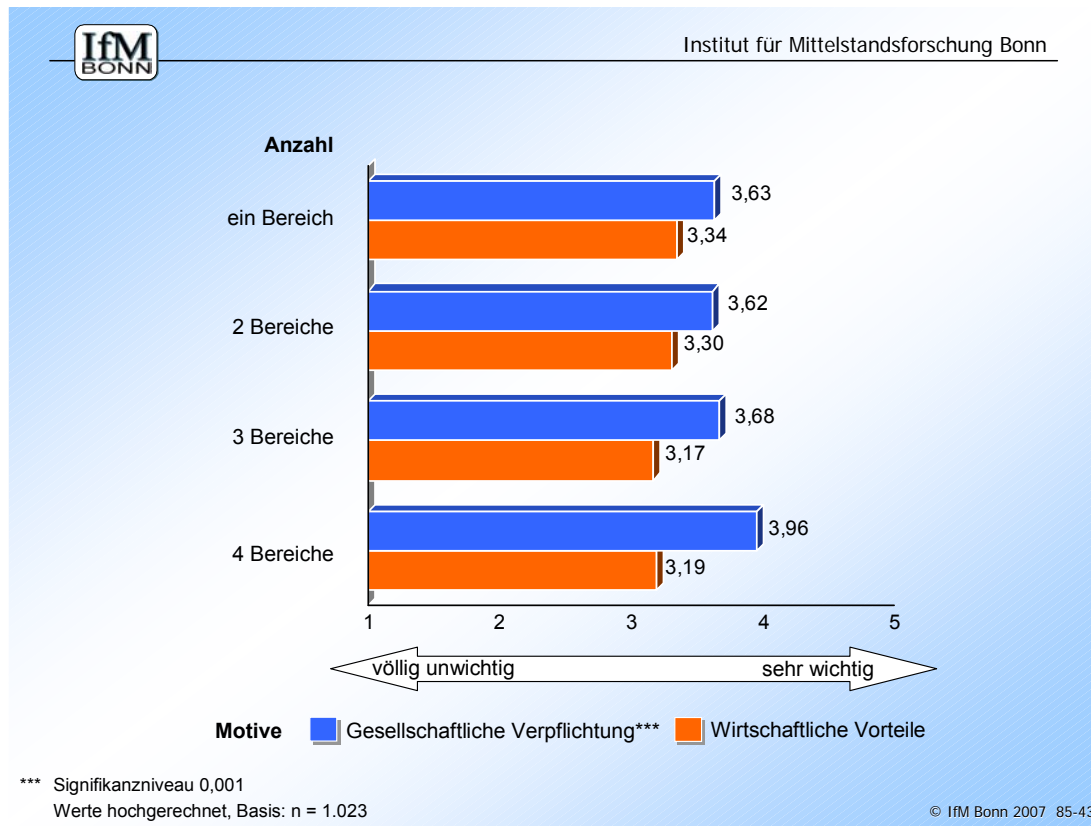
Der Unternehmenstyp ist bei dieser Nutzenbewertung nur insofern von Bedeutung, als unter den Familienunternehmen die Erfüllung gesellschaftlicher Erfordernisse nur von 5,2 % der Unternehmen für unwichtig oder sehr unwichtig gehalten wird, während der Anteil unter den managergeführten Unternehmen, die CSR als Tribut an die Gesellschaft für unwichtig halten, mit 11,4 % mehr als zweimal so hoch ist (vgl. Abbildung 42). In ihrer grundsätzlichen Würdigung des CSR primär als gesellschaftspolitischem und erst sekundär als ökonomischem Instrument stimmen sie trotz leichten Unterschieden in der Gewichtung überein.

Abbildung 42: Bedeutung unterschiedlicher Motive für das CSR-Engagement: Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft nach Unternehmens-typ



Die Bedeutung der beiden CSR-Motive scheint in signifikanter Weise mit der Anzahl der Tätigkeitsbereiche, in denen die Unternehmen CSR-aktiv sind, zu variieren. So gewinnt das Motiv „gesellschaftliche Verpflichtung“ signifikant mit steigender Anzahl der CSR-Tätigkeitsbereiche an Bedeutung, während das Motiv der wirtschaftlichen Vorteilhaftigkeit des CSR-Engagements mit steigender Anzahl der Bereiche hingegen abnimmt (vgl. Abbildung 43).

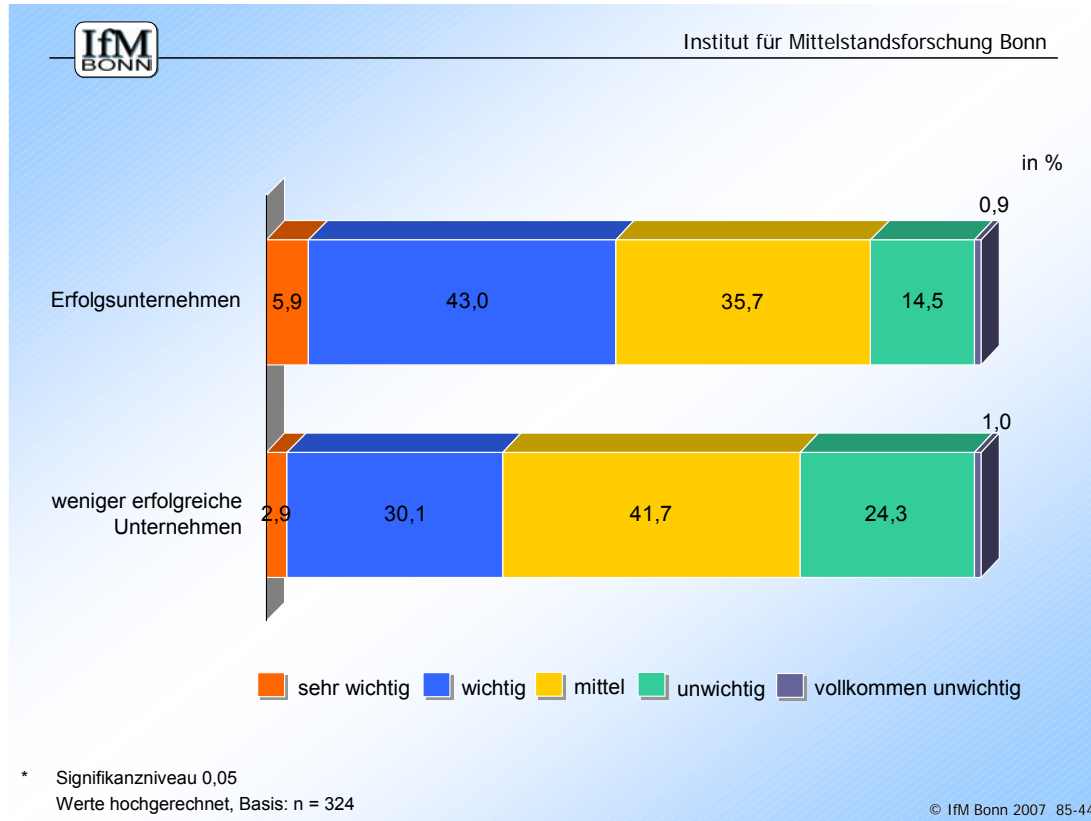
Abbildung 43: Bedeutung unterschiedlicher Motive für das CSR-Engagement nach Anzahl der CSR-Tätigkeitsbereiche



Über den Zusammenhang zwischen ökonomischem Erfolg und CSR-Aktivitäten gibt es noch keine hinreichend gesicherten, eindeutigen empirischen Erkenntnisse. Wie die Ergebnisse des BDI-Mittelstandspanels zeigen, sind erfolgreiche Unternehmen insgesamt häufiger von der Wichtigkeit des CSR als gesellschaftspolitischer Form der Unternehmensführung überzeugt als weniger erfolgreiche Unternehmen. Doch auch zusätzliche wirtschaftliche Vorteile, die sich aus ihren CSR-Aktivitäten ergeben, sind für Erfolgsunternehmen signifikant häufiger ein wichtiger Anlass für ihr gesellschaftliches Engagement (vgl. Abbildung 44). Der Schluss, der sich aus diesen Befunden ziehen

lässt, lautet daher: Erfolgreiche Industrieunternehmen betreiben aktiv CSR, auch um ihren Unternehmenserfolg zu sichern.⁷

Abbildung 44: Bedeutung zusätzlicher wirtschaftlicher Vorteile nach Erfolgskategorien



Diese Vermutung bestätigt sich, wenn die Industrie nach dem wirtschaftlichen Nutzen gefragt wird, der ihr aus dem CSR-Engagement erwächst. Mit einer Bewertungsziffer von 3,61 steht die langfristige Sicherung des Unternehmenserfolges bzw. die Fortführung einer Tradition an erster Stelle der Bedeutungs-skala. Im Mittel bewerten die Unternehmen die Bedeutung dieser Aspekte damit als „hoch“. Dieser Befund weist darauf hin, dass die hier antwortenden Unternehmen bereits erfolgreich waren, bevor sie CSR-aktiv wurden, sie haben allerdings die Zeichen der Zeit und die Gesetze des Wirtschaftens in einer globalisierten Welt früher erkannt als ihre u.U. weniger erfolgreichen Konkurren-

⁷ Sicherlich steht Erfolgsunternehmen aber auch ein größerer finanzieller Spielraum zur Implementierung und Durchführung von (kostenintensiven) CSR-Aktivitäten zur Verfügung als weniger erfolgreichen Unternehmen.

ten. Diese Vermutung erhärtet sich, wenn die Befragungsergebnisse nach der Variablen „Unternehmenserfolg“ (vgl. Abbildung 46) differenziert werden.

Das Ziel der Verbesserung des Unternehmensbildes bzw. Unternehmerbildes in der Öffentlichkeit folgt auf dem zweiten Rang. Die Verbesserung des Unternehmerimages ist seit jeher ein besonderes Anliegen des industriellen Mittelstands, und insofern verwundert es nicht, dass dieses Anliegen auch in Verbindung mit dem CSR-Engagement einen vergleichsweise hohen Stellenwert hat. Ebenfalls von überdurchschnittlich großer Bedeutung ist die Motivationssteigerung bei den Mitarbeitern in Verbindung mit der Steigerung ihrer Treue zum Unternehmen. Dieser Befund ist nahezu selbsterklärend und bedarf keiner weiteren Kommentierung. Durch CSR die Kundenbeziehungen zu festigen, wird allerdings deutlich seltener als Nutzen des Engagements gesehen. Zudem wird CSR nur in Ausnahmefällen als Mittel zur Verbesserung der Bonität gegenüber Kreditinstituten angesehen. Mit einer Bewertungszahl von 2,18 ist der Nutzen, den CSR im Zusammenhang mit Finanzierungsfragen stiftet, als gering anzusetzen (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Wirtschaftlicher Nutzen des CSR-Engagements aus Sicht der Industrie

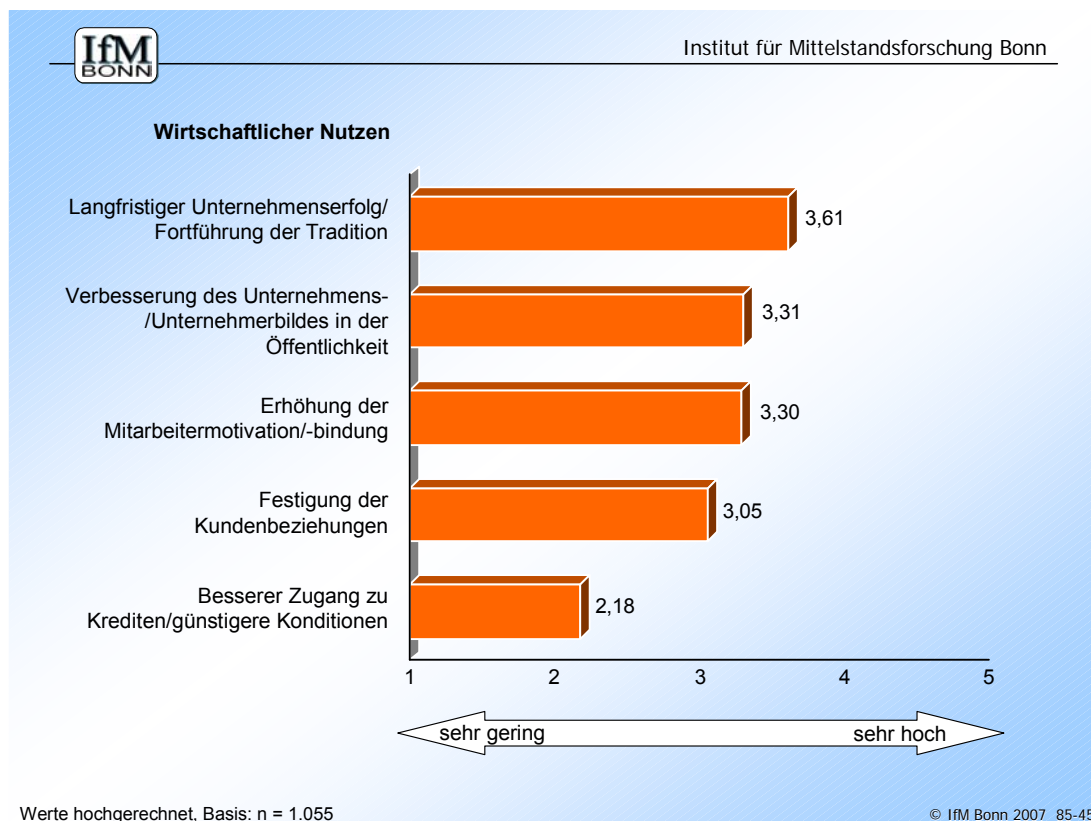
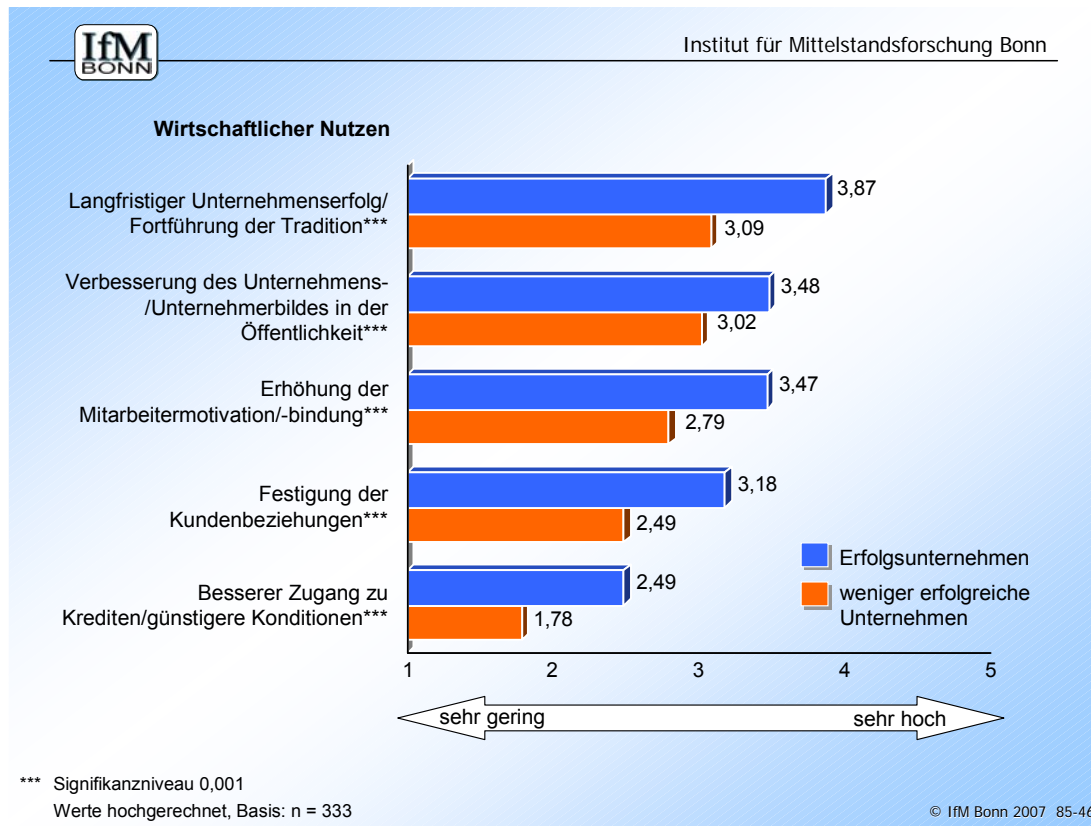


Abbildung 46: Wirtschaftlicher Nutzen des CSR-Engagements aus Sicht der Industrie nach Erfolgskategorien



Die Rangskala der Bedeutungskennziffern enthält einige unternehmenstypologische Besonderheiten: Insgesamt haben die einzelnen CSR-Effekte für Familienunternehmen eine noch größere Bedeutung als für managementgeführte Unternehmen, mit zwei Ausnahmen: CSR hat für managementgeführte Unternehmen einen höheren Nutzen zur Festigung der Kundenbeziehungen als für Familienunternehmen, und CSR als Mittel zur Festigung der Unternehmens- treue der Beschäftigten rangiert bei managementgeführten Unternehmen auf Platz eins der Bedeutungsskala. Dies ist ein möglicher Hinweis darauf, dass familiengeführte Unternehmen mit der Treue ihrer Beschäftigten zum Unternehmen weniger Probleme haben als managementgeführte Unternehmen.

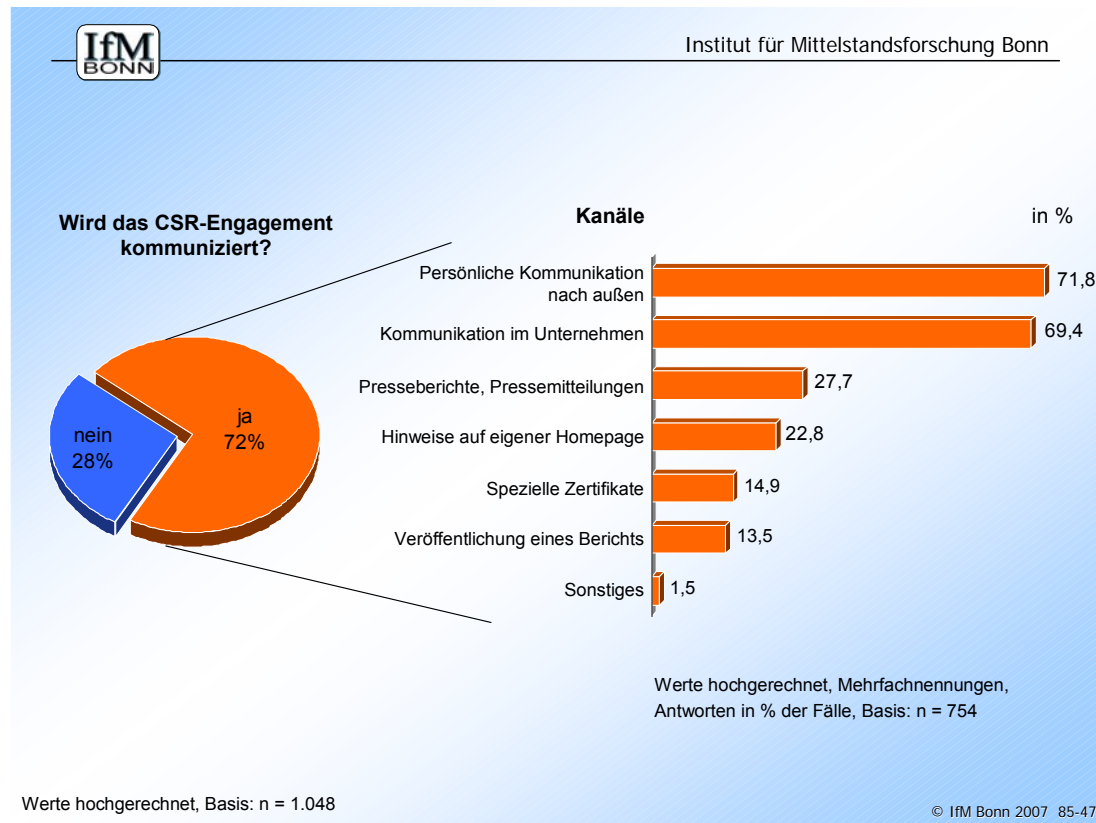
5.4 Kommunikation des CSR-Engagements

CSR heißt nicht nur, als Unternehmen für den Markt, die Arbeitsplätze, die Umwelt und die Gesellschaft auf unterschiedlichste Weise Verantwortung zu übernehmen, sondern verlangt auch die Kommunikation der CSR-spezifischen Unternehmensphilosophie nach innen und außen. Nach innen, um die Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, nicht nur nach der Unternehmensphilosophie zu handeln, den Werten des Unternehmens und dem Unternehmen selbst treu zu bleiben, sondern durch privates Engagement zum Schutze der Umwelt und dem Erreichen gesellschaftlicher Ziele beizutragen. Nach außen, um Kunden, Lieferanten und die übrigen Anspruchsgruppen des Unternehmens über Ziele und Wertkodizes zu informieren und den Unternehmensgoodwill zu steigern. In der Regel verlangt CSR eine intensive und neuartige Form der Unternehmenskommunikation (vgl. HABISCH 2003, S. 82 ff.). Sie geht über die reine Öffentlichkeitsarbeit hinaus, muss regelmäßig stattfinden, richtet sich an den Zielgruppen aus und folgt den Prinzipien der Wahrheit, Klarheit und Gegenseitigkeit.

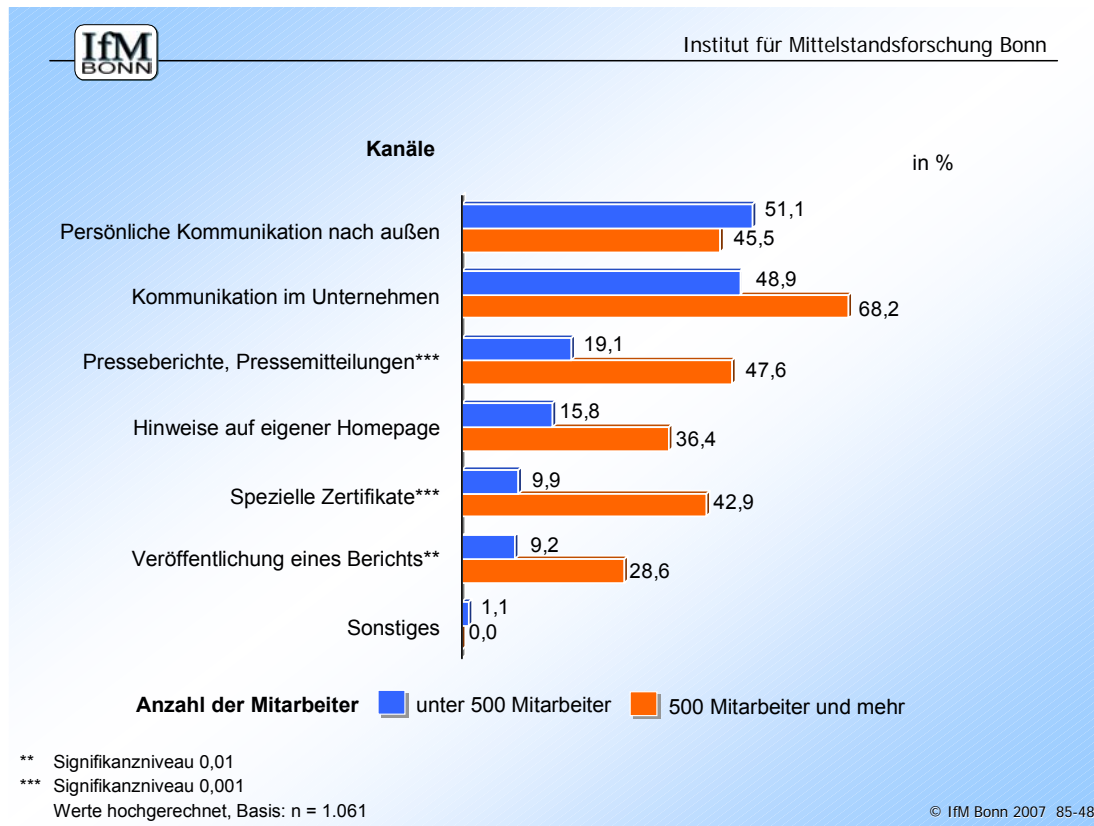
Fast drei von vier CSR-aktiven Unternehmen kommunizieren ihr Engagement, mehr als 71 % von ihnen persönlich nach außen und nahezu 70 % ins Unternehmen. Dies sind die beiden Hauptkommunikationsformen der Industrie. Nur etwa 28 % der Industrieunternehmen geben über ihre CSR-Aktivitäten regelmäßig Presseberichte heraus, fast jedes Vierte kommuniziert über die eigene Homepage und etwa 15 % durchlaufen Zertifizierungsprozesse, über deren Ergebnisse dann berichtet wird. 13,5 % der Unternehmen verfassen und veröffentlichen einen eigenen CSR-Bericht, was sicherlich als Königsweg des Informationswesens zu bezeichnen ist (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Kommunikationskanäle des CSR-Engagements der Industrieunternehmen



Signifikante unternehmensgrößenspezifische Unterschiede bestehen u.a. bei der Zertifizierung, der Verteilung über Pressemitteilungen und vor allem der Herausgabe eines Berichtes. Hier sind große Unternehmen eindeutig aktiver, verfügen in der Regel aber auch eher über die benötigten Ressourcen (vgl. Abbildung 48).

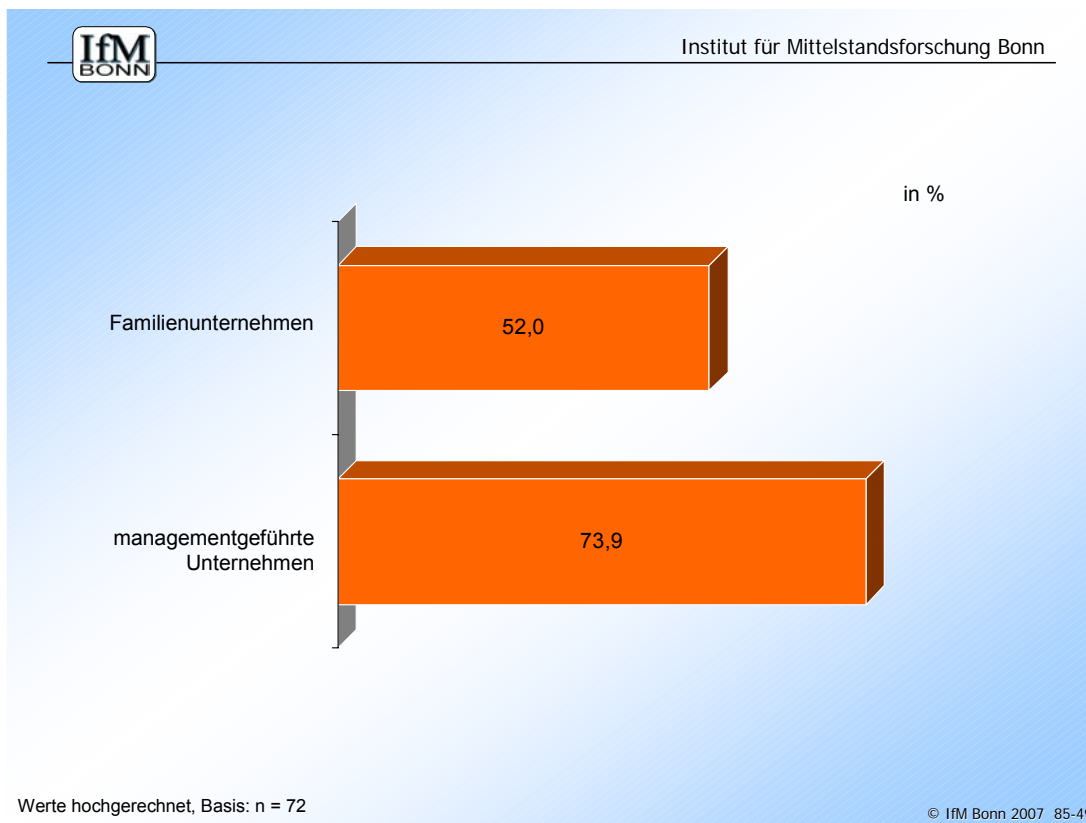
Abbildung 48: Kommunikationskanäle des CSR-Engagements der Industrieunternehmen nach Anzahl der Mitarbeiter



Drei von vier Erfolgsunternehmen kommunizieren ihr CSR-Engagement, während der Anteil bei den weniger erfolgreichen Unternehmen nur bei knapp 48 % liegt. Die Unterschiede zwischen den Erfolgskategorien fallen dabei signifikant aus.

Im Durchschnitt knapp 59 % der Unternehmen, die einen eigenen Bericht verfassen, glauben, dass eine Prüfbarkeit des CSR-Berichts seine Glaubwürdigkeit erhöhen könnte; bei den managementgeführten Unternehmen sind es über 70 %. Gerade letztere erhoffen sich hiervon eine Erhöhung der Glaubwürdigkeit des Berichts, während bei Familienunternehmen etwa die Hälfte durch die Nachprüfung des CSR-Berichts eine Erhöhung seiner Glaubwürdigkeit erwarten (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Eine Prüfbarkeit des CSR-Berichts würde seine Glaubwürdigkeit erhöhen – nach Unternehmenstyp



6. Zusammenfassung

Das Jahr 2006 war ein wirtschaftliches „Boomjahr“. Die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich deutlich verbessert. Das zeigt sich auch in der aktuellen Umfrage des BDI-Mittelstandspanels. Im Frühjahr 2007 bezeichneten gut 10 % der Industrieunternehmen die eigene Wirtschaftslage als sehr gut, 45,5 % als gut, fast 30 % empfanden ihre Geschäftslage als befriedigend und nur rund 15 % als sehr schlecht oder schlecht. Die Unternehmen rechnen auch für das gesamte Jahr 2007 mehrheitlich mit einer weiteren Verbesserung ihrer Geschäftslage.

Mehr als ein Viertel der Unternehmen geht von einer Verbesserung der eigenen Wirtschaftslage aus, 53 % rechnen mit einer gleichbleibenden und etwa ein Fünftel mit einer schlechteren Wirtschaftslage. Über 40 % der Unternehmen zweifeln noch an der Beständigkeit des binnenwirtschaftlichen Konjunkturaufschwungs und erwarten einen Rückgang der Nachfrage im Inland. Für sie ist dies der Hauptgrund für ein Nachlassen ihrer Geschäftserwartungen. Der zweitwichtigste Grund für rückläufige Geschäftserwartungen ist für 37,0 % der Industrieunternehmen die Entwicklung der Preise für Rohstoffe und Energie, als Reaktion auf den starken Anstieg der Energie- und Rohstoffpreise in den vergangenen Jahren.

Im Frühjahr 2007 bewerten die Industrieunternehmen die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen noch besser als bei der letzten Befragungsrunde: Zur Zeit schätzt fast jedes dritte Unternehmen die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen als sehr günstig oder günstig ein, weit über die Hälfte bezeichnet sie als befriedigend und nur noch rund 14 % als schlecht oder sehr schlecht. Die Umfragewerte erreichen aktuell einen positiven Höchststand. Im Mittel schätzen die Unternehmen die derzeitigen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen als befriedigend ein. Für die nächsten 12 Monate steigen die Erwartungen der Industrie an die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen nochmals leicht an.

Trotz einer verbesserten Lage bei den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen beurteilten lediglich rund 7 % der Unternehmen das Reformtempo der Bundesregierung als angemessen. Der Mehrheit von 70 % ist das Reformtempo hingegen zu langsam, und für fast jedes vierte Industrieunternehmen in Deutschland geht der Reformkurs der Bundesregierung in eine falsche Richtung. Die Kritiker des Reformkurses sind dabei tendenziell häufiger unter den

kleinen und mittleren Unternehmen zu finden, während größere Unternehmen das Reformtempo vergleichsweise häufiger als angemessen erachten.

Die Unternehmen des BDI-Mittelstandspanels bewerten die Auswirkungen der geplanten Reform der Unternehmensbesteuerung ebenfalls differenziert. Knapp 3 % von ihnen gehen davon, dass sich ihre Steuerlast deutlich verringere, immerhin gut 35 % rechnen mit einem Absinken ihres Steuersatzes. 42,8 % erwarten keine Auswirkungen der Reformen auf ihre Steuerlast, aber rund 19 % einen – teilweise deutlichen (2,1 %) – Anstieg ihrer Steuerquote. Die Analyse nach Rechtsformgruppen deutet darauf hin, dass mittelständische Kapitalgesellschaften die Nutznießer der Reformvorhaben sein werden.

Für den Großteil der deutschen Industrie übt die Einführung von Mindest- oder Kombilöhnen keinen Einfluss auf ihre Bereitschaft zur Einstellung geringqualifizierter Arbeitnehmer aus. Insgesamt steht die Industrie einer möglichen Einführung gesetzlicher Mindestlöhne kritisch gegenüber: Rund ein Viertel der Unternehmen erwartet von solch einer Maßnahme negative bzw. sehr negative Auswirkungen auf die Bereitschaft zur Einstellung Geringqualifizierter (Kombilohn: 12,2 %). Hingegen befürworten über 31 % der Befragten die staatliche Bezuschussung von Löhnen in Form eines Kombilohns. Im Mittel stehen die deutschen Industrieunternehmen den beiden Lohnkonzepten neutral gegenüber, was u.U. darauf zurückzuführen ist, dass in der Industrie Arbeiten, die nur ein niedriges Qualifizierungsniveau verlangen, nicht so häufig wie in anderen Wirtschaftsbereichen nachgefragt werden.

Generell befürworten die Industrieunternehmen freiwillige Maßnahmen zur Mitarbeiterbeteiligung stärker als tarifvertraglich geregelte Formen. Dabei wird der Gewinnbeteiligung (Sonderzahlungen/Einmalzahlungen) der Vorzug vor der Kapitalbeteiligung (Investivlöhnen) gegeben. Insgesamt votieren die deutschen Industrieunternehmen für Gewinnbeteiligungssysteme auf freiwilliger Basis und stehen jeglichen tarifvertraglich geregelten Beteiligungssystemen sowie der Einführung eines Investivlohns allgemein kritisch gegenüber.

Die aktuelle Umsatzentwicklung in der Industrie bestätigt die positive Einschätzung der eigenen Wirtschaftslage: Der „Umsatz-Index“ der deutschen Industrie stieg von 2005 auf 2006 um über 20 Indexpunkte. Der Gesamtumsatz der deutschen Industrie wuchs nach den Ergebnissen von 2005 auf 2006 um 5,0 %. Die Steigerungsrate fiel dabei etwas niedriger aus als in den Vorjahren. Rund 56 % der Unternehmen rechnen in diesem Jahr mit einem Umsatzwachstum, etwa 13 % mit einem Absinken der Umsätze. Hieraus ergibt sich

ein erwarteter Umsatzsaldo von rund +43 %. Besonders optimistisch hinsichtlich des Umsatzwachstums zeigen sich dabei die Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeitern; fast drei Viertel von ihnen rechnen im Vergleich zum Vorjahr mit einer Umsatzsteigerung. Die positive Konjunkturlage zeigt sich nun auch mit etwa 6-monatiger Verzögerung bei den mittleren Unternehmen.

Die Entwicklung der Umsatzrentabilität folgt dem positiven gesamtwirtschaftlichen Trend. Rund 44 % der Unternehmen erwirtschafteten 2006 eine Umsatzrendite vor Steuern von 5 % und mehr. Gut ein Fünftel wies eine Umsatzrendite zwischen 3 und 4,9 % aus, über ein Viertel eine Umsatzrendite zwischen 0 und 2,9 %. Nur etwa 6 % der befragten Industrieunternehmen verzeichneten 2006 Verluste. Für das Jahr 2007 erwartet ein Drittel der befragten Unternehmen eine Steigerung seiner Umsatzrendite, etwas weniger als die Hälfte (45,3 %) gehen von einem Gleichbleiben und 21,3 % von einem Absinken aus.

Der Exportumsatz der deutschen Industrie ist von 2003 bis 2006 kräftig gewachsen. Mit einem Plus von rund 8 % von 2005 auf 2006 fiel das Wachstum zum wiederholten Male stärker aus als das des Gesamtumsatzes. Kleine und mittlere Industrieunternehmen blieben von 2005 auf 2006 im Gegensatz zum Vorjahreszeitraum mit einem relativ geringeren Umsatzplus beim Export nur leicht hinter den größeren Unternehmen zurück: Der Exportumsatz der Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten wuchs um etwa 7,6 %, der der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten um rund 8 %. Dynamisch betrachtet, stieg der exportinduzierte Umsatz der Industrie in den vergangenen Jahren allerdings in den mittleren und größeren Unternehmen am stärksten an.

Entsprechend dem insgesamt positiven Trend, dem der Exportumsatz folgt, hat sich auch die Exportquote in der deutschen Industrie entwickelt. Im Ganzen stieg sie von 2003 bis 2006 um etwa einen Prozentpunkt auf einen Wert von 39 %. Für das Jahr 2007 erwartet nur ein Anteil von ca. 4 % der Industrieunternehmen einen Rückgang der Exportquote. Die Mehrheit von fast zwei Dritteln geht in diesem Jahr davon aus, dass die Exportquote stabil bleibt, rund 36 % erwarten eine weitere Steigerung.

Die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat sich im Jahr 2006 durch den kraftvollen Konjunkturaufschwung weiter gebessert. Die guten Konjunkturprognosen für 2007 und ein hoher Auftragsbestand machen weitere Personalaufstockungen bei den Unternehmen erforderlich. Nach den aktuellen Daten hat sich der Trend des Beschäftigungsaufbaus in der Industrie von 2005 auf 2006 verstärkt und fortgesetzt. Insgesamt hat die Inlandsbeschäftigung im industriell-

len Sektor von 2005 auf 2006 um ca. 1,5 % zugenommen. Damit wurde das Beschäftigungsniveau in der Industrie von 2003 im vergangenen Jahr mit rund 7,62 Mio. Beschäftigten erstmalig wieder leicht übertroffen. Insgesamt wuchs die Beschäftigung in der deutschen Industrie im vergangenen Jahr absolut um 115.000 Stellen.

Kleine und mittlere Unternehmen nehmen beim Erhalt und bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze eine besonders wichtige Funktion wahr. Dies wird durch die vorliegenden Untersuchungsergebnisse abermals bestätigt. So haben die Industrieunternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern ihre Beschäftigung von 2005 auf 2006 insgesamt um fast 3 % erhöht, während das Beschäftigungsniveau bei den größeren Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern erstmalig seit 2003 nicht mehr rückläufig war, sondern zumindest stagnierte. Bei den größeren Industrieunternehmen scheint demnach mit einer zeitlichen Verzögerung ebenfalls eine Trendwende bei der Beschäftigung einzutreten. Diese hatte bei den kleinen und mittleren Unternehmen bereits im Zeitraum 2004/2005 eingesetzt.

Nach den Beschäftigungsplänen von 2007 befragt, antworteten rund 30 % der Industrieunternehmen, dass die Inlandsbeschäftigung im Jahr 2007 steigen werde, 61 % erwarten eine gleichbleibende Inlandsbeschäftigung, und etwa 9 % gehen von einer Reduzierung der Mitarbeiterzahl im Inland aus. Der erwartete Saldo der Inlandsbeschäftigung der Industrie liegt für 2007 somit bei einem Plus von etwa 20 Prozentpunkten.

Bei etwa gleich bleibender Investorenquote löste sich im Zeitraum 2005/2006 der Investitionsknoten in der Industrie und verursachte eine hohe Steigerungsrate bei der Investitionssumme von insgesamt rund 10 %. Hauptträger dieser Entwicklung waren und sind kleine und mittlere Industrieunternehmen, die ihren Anteil am gesamten Investitionsaufkommen des Wirtschaftszweiges zwischenzeitlich auf über 60 % steigern konnten. Hierin zeigt sich das typische Investitionsverhalten von KMU. Sie investieren in aller Regel nicht kontinuierlich: Über Jahre hinweg nehmen sie oft nur die notwendigen Ersatzbeschaffungen vor, um dann eine Vielzahl von Maßnahmen im Rahmen größerer Projekte zu bündeln. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass 2006 verstärkt solche „Sprunginvestitionen“ getätigt wurden. Die Industrieunternehmen haben 2006 deutlich mehr investiert, als sie noch bei der Herbstumfrage im Jahr 2005 voraussahen. Insgesamt lag die tatsächlich realisierte Investitionssumme 2006 um 8,4 % über den Planangaben von 2005. Wiederum sind es die kleinen und

mittleren Unternehmen, die hier deutlich zulegten, während größere Industrieunternehmen 2006 tendenziell etwas weniger als geplant investierten.

Die Investitionsbudgets für Sachanlagen werden nach Angaben der befragten Industrieunternehmen von 2006 auf 2007 mit einer Gesamtsteigerungsrate von gut 5 % noch weiter wachsen, und zwar sowohl bei den größeren Unternehmen als auch bei den Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten.

Unterschieden nach Investitionszielen hielten sich im Jahr 2005 mit jeweils rund 30 % der Investitionssumme Ersatzinvestitionen, Rationalisierungsinvestitionen und Kapazitätserweiterungen in etwa die Waage. 2006 hat sich das Gewicht deutlich zugunsten von Kapazitätserweiterungsinvestitionen verschoben, die im vergangenen Jahr bereits 36 % der Investitionssumme der Industrie ausmachten. 2007 wird sich der Anteil der Investitionsvolumina für dieses Ziel um über 6 Prozentpunkte auf fast 43 % erhöhen. Der Hauptgrund für diese Anteilsverschiebung bei den Investitionszielen ist in der konjunkturbedingt guten Kapazitätsauslastung der deutschen Industrieunternehmen zu sehen.

Als Hauptimpuls für ihre Investitionstätigkeit im Jahr 2007 nannten die befragten Unternehmen ihre Umsatz- und Ertragserwartungen. Damit liegt vor allem in den konjunkturellen Rahmenbedingungen der Antrieb für die Investitionsaktivitäten der deutschen Industrie. Der zweitgrößte Verursacher von Investitionen ist der technologische Fortschritt, gefolgt von den Finanzierungsmöglichkeiten. Einen im Schnitt neutralen Einfluss auf die Investitionstätigkeit der Unternehmen haben die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte, die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen sowie die geplante Unternehmenssteuerreform.

Die kräftige Investitionstätigkeit der Industrie wird sich aus Sicht der Unternehmen auch auf den Arbeitsmarkt auswirken. Fast jedes dritte Unternehmen beabsichtigt, im Zuge seiner Investitionstätigkeit in diesem Jahr auch neue Arbeitsplätze zu schaffen. Etwa 61 % der Unternehmen sichern durch ihre Investitionen 2007 bestehende Arbeitsplätze. Lediglich gut 8 % der Unternehmen werden im Zuge ihrer geplanten Investitionstätigkeit in diesem Jahr Rationalisierungsmaßnahmen im Personalbereich vornehmen. Dabei verbinden kleine und mittlere Unternehmen mit ihrer Investitionstätigkeit vergleichsweise häufiger das Ziel einer Sicherung bestehender Arbeitsplätze, während ein im Vergleich höherer Anteil größerer Industrieunternehmen die Investitionen einerseits zwar mit dem Aufbau neuer Arbeitsplätze koppeln, aber auch durch Rationalisierung Stellen abbauen wird.

In der traditionellen Finanzierungskultur in Deutschland hat die Innenfinanzierung einen besonders hohen Stellenwert. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der vorliegenden Befragungswelle im BDI-Mittelstandspanel: Eigene Mittel (Cash Flow) haben für ein Viertel der Industrieunternehmen eine sehr hohe, für weitere rund 40 % eine hohe Bedeutung bei der Finanzierung der im Jahr 2007 anstehenden Investitionen. Den zweithöchsten Rang nimmt die Finanzierung durch Bankkredite ein, trotz der Änderungen auf dem Markt für Unternehmensfinanzierung und einem erschwerten Kreditzugang vor allem für kleine und mittlere Unternehmen. An dritter Stelle der Finanzierungsbausteine folgt die Finanzierungsoption Leasing. Gut jedes fünfte Unternehmen misst ihr eine sehr hohe oder hohe Bedeutung zur Investitionsfinanzierung in diesem Jahr bei.

Corporate Social Responsibility – CSR, die Leistung „freiwilliger Beiträge von Unternehmen zur sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit“ gehört zur Unternehmenspolitik des industriellen Mittelstands. 79 % aller Industrieunternehmen bekennen sich zum aktiven Engagement für gesellschaftliche und umweltpolitische Belange. CSR-Strategien wirken in die Personalarbeit der Unternehmen, z.B. durch Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse oder die Freistellung von Unternehmensangehörigen zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Aufgaben. Über Spenden, Sponsoringverträge oder Aktivitäten der Unternehmensleitung auf dem weiten Feld des Ehrenamtes leisten Unternehmen namhafte Beiträge zur Stärkung der Schwachen in der Gesellschaft. Durch ressourcen- und umweltschonende Produktionsmethoden und/oder die Erzeugung umweltverträglicher Produkte übernimmt die Industrie ökologische Verantwortung, und im Rahmen ihres Absatz- und/oder Beschaffungswesens sorgt die Industrie dafür, dass gesellschaftliche Grundwerte trotz erheblichen Globalisierungsdrucks gewahrt bleiben.

An einigen Stellen weisen die Ergebnisse darauf hin, dass erfolgreiche Unternehmen tendenziell aktiver im CSR sind als weniger erfolgreiche. Doch die Online-Untersuchung zeigt auch, dass CSR nicht nur als Instrument zur Erlangung wirtschaftlicher Vorteile, sondern in erster Linie als Maßnahme zur freiwilligen Wahrnehmung von Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft eingeschätzt wird.

Langfristig erfolgreiche Unternehmen setzen über ihre CSR-Performance Unternehmenstraditionen fort, motivieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

durch das gute Beispiel zur Nachahmung und tragen aktiv zur weiteren Verbesserung des Unternehmensimages in der Öffentlichkeit bei.

Die in früheren Zeiten häufig beim Mittelstand anzutreffende Grundhaltung des „tue Gutes und sprich nicht darüber“ gehört der Vergangenheit an. 72 % der CSR-aktiven Unternehmen berichten über ihr Engagement sowohl unternehmensintern als auch -extern; fast 60 % der Unternehmen gehen davon aus, dass eine Nachprüfbarkeit ihres CSR-Berichts dessen Glaubwürdigkeit erhöhen würde.

7. Methodische Anmerkungen

7.1 Zielgruppe

Die Grundgesamtheit der ersten Befragungswelle setzte sich aus allen deutschen Industrieunternehmen aus den Wirtschaftsabschnitten Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe (Wirtschaftsabschnitt 45.1 und 45.2), Energie- und Wasserversorgung sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden zusammen. Im Rahmen der Frühjahrsbefragung 2007 wurden diejenigen Unternehmen berücksichtigt, die sich bereits an der ersten Befragungswelle im Frühjahr des Vorjahres beteiligt hatten.

Die Gesamtzahl der deutschen Industrieunternehmen ist auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche und Beschäftigtengrößenklassen ungleich verteilt. Daher wurde die Stichprobe der ersten Befragungswelle disproportional nach Beschäftigtengrößenklassen geschichtet, um sicherzustellen, dass in den verschiedenen Unternehmensgrößenklassen - insbesondere in den oberen - eine ausreichend große Anzahl von Antworten erzielt wird. Im Segment der Unternehmen mit 200 und mehr Mitarbeitern wurde eine Vollerhebung durchgeführt, in den Größenklassen bis 200 Mitarbeiter erfolgte eine Zufallsauswahl.

Um die Repräsentativität einer Befragung sicherzustellen, wäre die Ziehung einer proportionalen Stichprobe nach dem Zufallsprinzip angemessen gewesen. Durch die bewusste Quotierung der Stichprobe nach dem Merkmal der Beschäftigungsgröße sind jedoch größere Unternehmen im Vergleich zur Grundgesamtheit überrepräsentiert, kleinere Unternehmen unterrepräsentiert. Darüber hinaus verursachen Antwortausfälle (Nonresponse) weitere Abweichungen der Stichprobenstruktur von der Struktur der Grundgesamtheit. Um diese Verzerrungen auszugleichen und Aussagen über die Grundgesamtheit der deutschen Industrieunternehmen treffen zu können, wurden in der vorliegenden Untersuchung Redressement-Gewichtungsverfahren angewendet.

Anhand der Schätzung der Verteilung deutscher Industrieunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftszweigen gemäß amtlicher und halbamtlicher Statistiken (vgl. KAYSER/WALLAU 2003) wurde die Stichprobe

nachträglich nach dem Verfahren "Soll durch Ist" (SdI) gewichtet und so der Struktur der Grundgesamtheit angepasst (vgl. ROTHE/WIEDENBECK 1994).⁸

Das Gewicht w_j einer Zelle j errechnet sich dabei wie folgt:

$$w_j = \frac{N_j}{n_j} \cdot \frac{n}{N}$$

wobei die Anzahl der Unternehmen in der Grundgesamtheit N und die Anzahl der Unternehmen im Datensatz der Befragung n ist. Die Bezeichnungen N_j und n_j beziehen sich jeweils auf eine spezifische Zelle j . Der Bruch (N_j/n_j) ist das Gewicht für die Unternehmen in der jeweiligen Zelle. Der Bruch (n/N) dient der Skalierung der Gewichte, damit die Summe der Produkte von Zellengewicht und der Zahl der Firmen in der Zelle gerade die Anzahl der Unternehmen ergibt, die in der Stichprobe enthalten sind.

7.2 Erhebungsmethode und Entwicklung des Rücklaufs

Die Datenerhebung im Rahmen der Frühjahrsbefragung 2007 im BDI-Mittelstandspanel erfolgte durch eine Onlinebefragung, die TNS EMNID im Auftrag des IfM Bonn durchgeführt hat. Hierzu wurde den Geschäftsführern der Unternehmen, die sich bereits an der ersten Befragungswelle beteiligt hatten, zunächst per E-Mail am 8. März 2007 eine Teilnahmeaufforderung inklusive eines persönlichen Zugangscodes für das Onlineportal (<http://www.bdi-panel.emnid.de/>) zugesandt. Um die Beteiligung an der Umfrage weiter zu steigern, erfolgte am 20. März, 12. April sowie am 24. April 2007 die Versendung eines Erinnerungsschreibens, womit die Teilnahme deutlich gesteigert werden konnte.

Einen auswertbaren Datensatz erhielt das IfM Bonn von insgesamt 1.081 Unternehmen. Bei einer Grundgesamtheit von 2.528 Empfängern, vermindert um 10 Teilnahmeaufforderungen, die sich als nicht zustellbar erwiesen, entspricht dies einer Rücklaufquote von rund 43,0 %. Gemessen an den üblichen Sterberaten anderer Panelbefragungen stieß die aktuelle Umfrage damit wiederum auf eine hohe Resonanz. Unter den 1.081 antwortenden Unternehmen befand

⁸ Insgesamt wurden anhand der auf offiziellen Statistiken beruhenden Schätzungen des IfM Bonn zwei Faktoren ermittelt: Ein Faktor zur Gewichtung qualitativer Größen gemäß der Größenverteilung von Industrieunternehmen in Deutschland und ein Faktor zur Hochrechnung der quantitativen Angaben zu Investitionen und Investitionsabsichten der deutschen Industrieunternehmen.

den sich mit einem Anteil von rund 41 % Unternehmen, die nicht kontinuierlich an allen Befragungswellen teilgenommen haben. Um Lücken in den erhobenen Strukturdaten aus der zweiten, dritten oder vierten Befragungswelle zu vermeiden, wurden den reaktivierten Unternehmen die entsprechenden Fragen bei der aktuellen Online-Erhebung automatisch zusätzlich gestellt. Insgesamt ermöglicht die Basis von 1.081 Unternehmensantworten wiederum eine differenzierte Darstellung und garantiert fundierte, valide Ergebnisse.

Der Fragebogen der aktuellen Frühjahrsbefragung umfasste insgesamt maximal 23 Fragen zu verschiedenen Themengebieten wie aktuellen wirtschaftspolitischen Fragestellungen, der Investitionsentwicklung und dem zusätzlichen und freiwilligen Einsatz der Industrie für gesellschaftliche und/oder ökologische Belange (Corporate Social Responsibility) (siehe Anhang).

7.3 Kleine und mittlere Unternehmen

Das BDI-Mittelstandspanel bildet den industriellen Mittelstand ab. Der Erkenntnisbedarf der Kooperationspartner richtet sich vor allem auf die größeren Mittelstandsunternehmen, die zumindest zu einem Teil, orientiert man sich allein an den statistisch determinierten Definitionsmerkmalen, wie sie z.B. die EU empfiehlt, eigentlich schon nicht mehr zum Mittelstand gehören würden, unter Berücksichtigung der auf qualitative Merkmale ausgerichteten Betrachtungsweise des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn aber genuiner Bestandteil des Mittelstands sind (vgl. KAYSER/ WALLAU/ADENÄUER 2005a, S. 54).

Nach der quantitativ ausgerichteten Arbeitsdefinition des IfM Bonn zählen zwar zum Mittelstand Unternehmen mit bis zu 499 Mitarbeitern bzw. 50 Mio. Euro Jahresumsatz. Insofern gebraucht auch das IfM Bonn einerseits eine an statistischen Variablen ausgerichtete Definition, die beim Merkmal „Zahl der Beschäftigten“ über die von der EU empfohlene Eingrenzung hinausgeht (vgl. WALLAU/HAUNSCHILD/HAUSER/WOLTER 2007, S. 4). Gemäß der in Deutschland gebräuchlichen quantitativen Definition sind nach dem Merkmal Umsatzhöhe über 94 % und nach dem Merkmal Zahl der Beschäftigten 98 % der Sample-Unternehmen als mittelständisch zu bezeichnen, gewichtet auf Grundlage der - statistisch ermittelten - Strukturdaten über alle deutschen Industrieunternehmen.

7.4 Familienunternehmen

Das IfM Bonn definiert jedoch den Mittelstand nicht allein über die Unternehmensgröße, sondern auch über die vorherrschenden Eigentumsverhältnisse, das Verhalten der Unternehmen am Markt und im Wettbewerb sowie der Beziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten d.h. die quantitativ ausgerichtet Definition wird um eine qualitative Komponente ergänzt. Gerade diese ist für die Bestimmung und das Verständnis des industriellen Mittelstands von essentieller Bedeutung.

Für eine Analyse des industriellen Mittelstandes unter leistungswirtschaftlichen Aspekten sowie die realistische Darstellung seiner wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung sind daher numerische Ableitungen und rein quantitativ strukturierte Betrachtungseisen kaum geeignet (vgl. HAUSER 2005). Erst durch Berücksichtigung der personellen Prägung der Unternehmen werden die Ursachen für ihr Verhalten am Markt und ihre gesellschaftliche Bedeutung sichtbar. Daher benötigt man empirisch gesicherte Informationen über verhaltensbestimmende Merkmale und Eigenschaften, z.B. die Risikobereitschaft und -fähigkeit, das Qualifikationsprofil, den Führungsstil, die Ressourcenausstattung, um in Kombination mit aus der Unternehmensgröße ableitbaren Besonderheiten Erklärungen für Einstellungen, Verhaltensweisen und ökonomischen Erfolg oder Misserfolg der Unternehmen zu finden. Diesem Anspruch wird mit das BDI-Mittelstandspanel gerecht, da es nicht nur die quantitative, sondern vor allem auch die qualitative Seite der mittelständischen Industrie erfasst.

Da sich die für den Mittelstand typische Identität von Unternehmen und Inhaber über die statistischen Kennzahlen allein nicht darstellen lässt, wird abermals, wie in den vorausgegangenen Untersuchungen, der pragmatische Definitionsansatz der Eignerführung gewählt. Somit wird von einem mittelständischen Unternehmen gesprochen, wenn Mitglieder der Eignerfamilie in der Geschäftsführung aktiv sind. Die Begriffe „mittelständische Unternehmen“ und „Familienunternehmen“ werden in der vorliegenden Untersuchung daher synonym verwendet. Unter Berücksichtigung des Merkmals der Eignerführung sind rund 88 % der Unternehmen der deutschen Industrie ihrem Charakter nach Familienunternehmen, wobei ihr Anteil mit steigender Unternehmensgröße abnimmt. Das Familienunternehmen ist somit ebenso eine konstituierendes Merkmal der Industrie wie der industrielle Mittelstand.

7.5 Erfolgsunternehmen

In der vierten Erhebungswelle wurde erstmals der Unternehmenserfolg als Trennvariable eingeführt. Anhand von Wachstumskennzahlen wurden Unternehmen identifiziert, die in überdurchschnittlichem Maße zum wirtschaftlichen Gesamterfolg dieses zentralen Wirtschaftsbereiches beitragen. Ferner wurde untersucht, worin sich die Erfolgsunternehmen vom Samedurchschnitt bzw. von weniger erfolgreichen Industrieunternehmen unterscheiden. Es wurde deshalb die Gruppe der sogenannten „Erfolgsunternehmen“ in die Analyse eingeführt und der Gruppe der „weniger erfolgreichen Unternehmen“ gegenübergestellt (vgl. WALLAU/ADENÄUER/KAYSER 2006, S. 9 ff.).⁹ Hierbei konnten deutliche Unterscheidungsmerkmale identifiziert werden. So sind z.B. Erfolgsunternehmen häufiger in den oberen Größenklassen anzutreffen, überdurchschnittlich viele von ihnen sind auch auf Auslandsmärkten tätig und ebenfalls eine Mehrheit gehört zu den technologieintensiven Wirtschaftszweigen. Zudem werden Insourcingstrategien vergleichsweise häufiger von Erfolgsunternehmen durchgeführt, während Outsourcing vermehrt eine strategische Option für weniger erfolgreiche Unternehmen darstellt. Allerdings kann sich dieses Ergebnis z.T. auch aus der Lage der Unternehmen erklären, da weniger erfolgreiche Unternehmen stärker unter Anpassungsdruck stehen und evtl. gezwungen sind, Teile ihrer Wertschöpfung auszulagern, um Kosten zu sparen, während erfolgreiche Unternehmen u.U. eine genügend hohe Produktivität besitzen, um die entsprechenden Wertschöpfungsstufen im eigenen Unternehmen durchzuführen (vgl. ebenda, S. 9 ff.).

In der fünften Befragungswelle wurde die Bestimmung von Erfolgsunternehmen und weniger erfolgreichen Unternehmen um die Angaben zur Zahl der Beschäftigten, zum Umsatz und zur Umsatzrendite 2006 erweitert. Im aktuellen Sample befinden sich 233 Erfolgsunternehmen (67,4 %) und 113 weniger erfolgreiche Unternehmen (32,6 %). Die restlichen Unternehmen der Stichprobe sind bedingt durch fehlende Werte bei den Definitionsmerkmalen den Erfolgskategorien nicht eindeutig zuzuordnen.

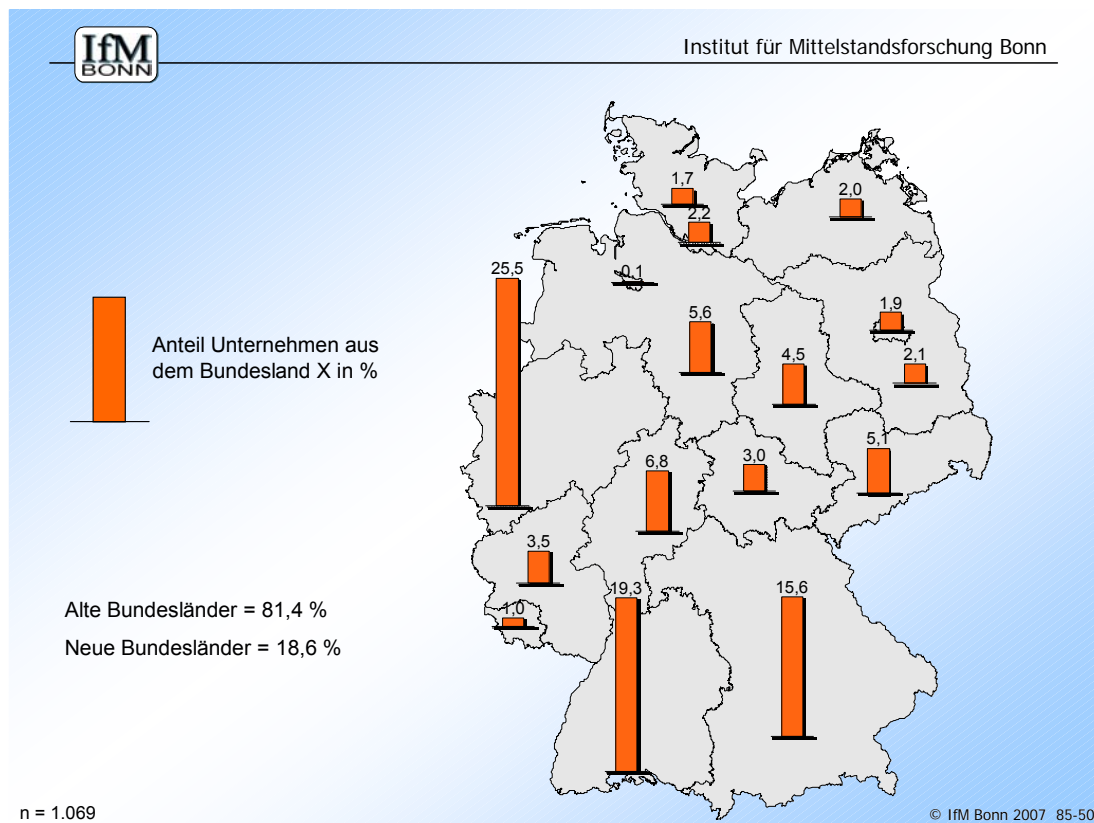
⁹ Als Erfolgsunternehmen werden in dieser Untersuchung Unternehmen bezeichnet, deren Umsatz und Zahl der Beschäftigten in einem bestimmten Zeitraum gewachsen sind. Als definitorische Schwelle, ab welcher von einer besonderen Dynamik der Beschäftigtenentwicklung auszugehen ist, wurde der so genannte Birch-Index der Beschäftigung in die Auswertung eingeführt. Als Erfolgsunternehmen werden solche Unternehmen bezeichnet, die einen Birch-Index von $> 1,5$ erreichten. Als letztes Prüfkriterium wurde die Umsatzrendite eingeführt. Die Erfolgsunternehmen müssen über einen bestimmten Zeitraum hinweg eine Umsatzrendite von über 3 % erzielt haben.

8. Strukturdaten der befragten Industrieunternehmen

8.1 Regionalstruktur

18,6 % der befragten Unternehmen stammen aus den neuen Bundesländern (einschließlich Berlin). 81,4 % der antwortenden Unternehmen haben ihren Standort im Altbundesgebiet (vgl. Abbildung 50). Die Ost-West-Verteilung der Unternehmen hat sich damit im Vergleich zur vorangegangenen Erhebungswelle leicht zugunsten ostdeutscher Unternehmen verschoben.

Abbildung 50: Regionale Verteilung der befragten Industrieunternehmen



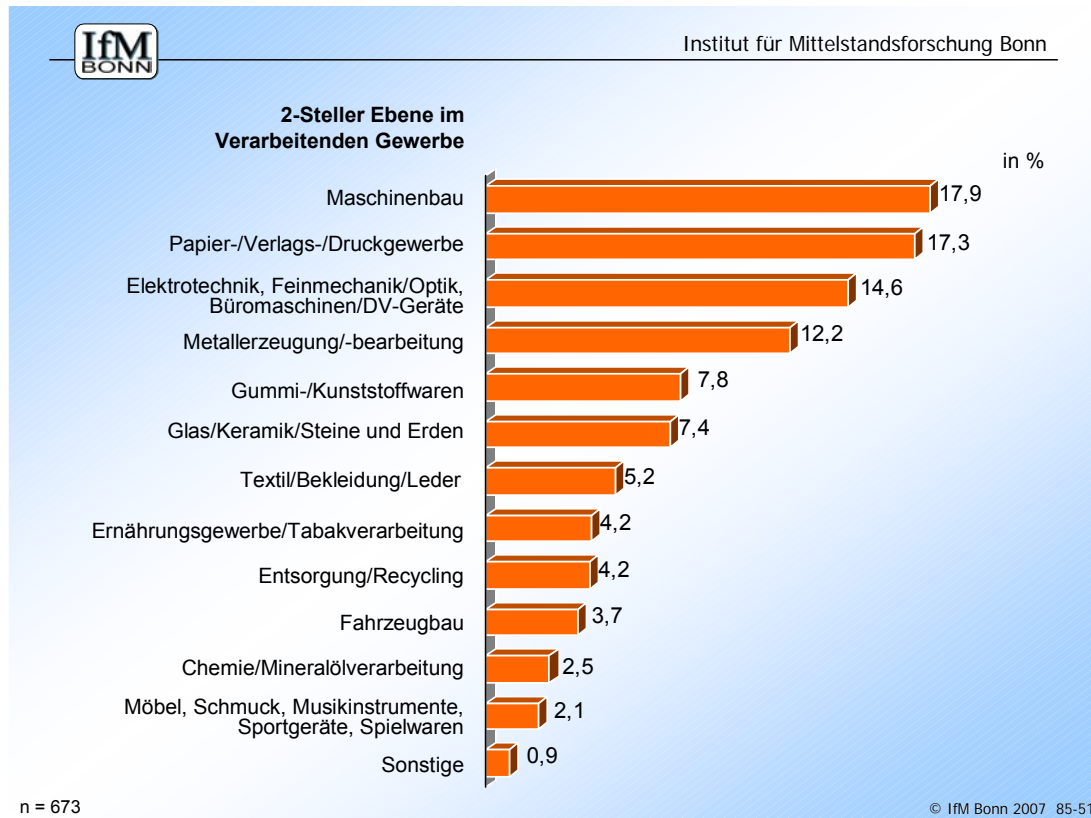
8.2 Wirtschaftszweigverteilung

79,5 % der befragten Industrieunternehmen zählen zum Verarbeitenden Gewerbe oder zum Bergbau, 19,1 % zum Baugewerbe und 1,4 % zu den Energie- und Wasserversorgern.

Aus dem Verarbeitenden Gewerbe sind am häufigsten die Wirtschaftsabteilungen Maschinenbau (17,9 %), Papier-, Verlags- und Druckgewerbe (17,3 %),

Elektrotechnik/Feinmechanik (14,6 %) sowie Metallerzeugung und -bearbeitung (12,2 %) vertreten (vgl. Abbildung 51).

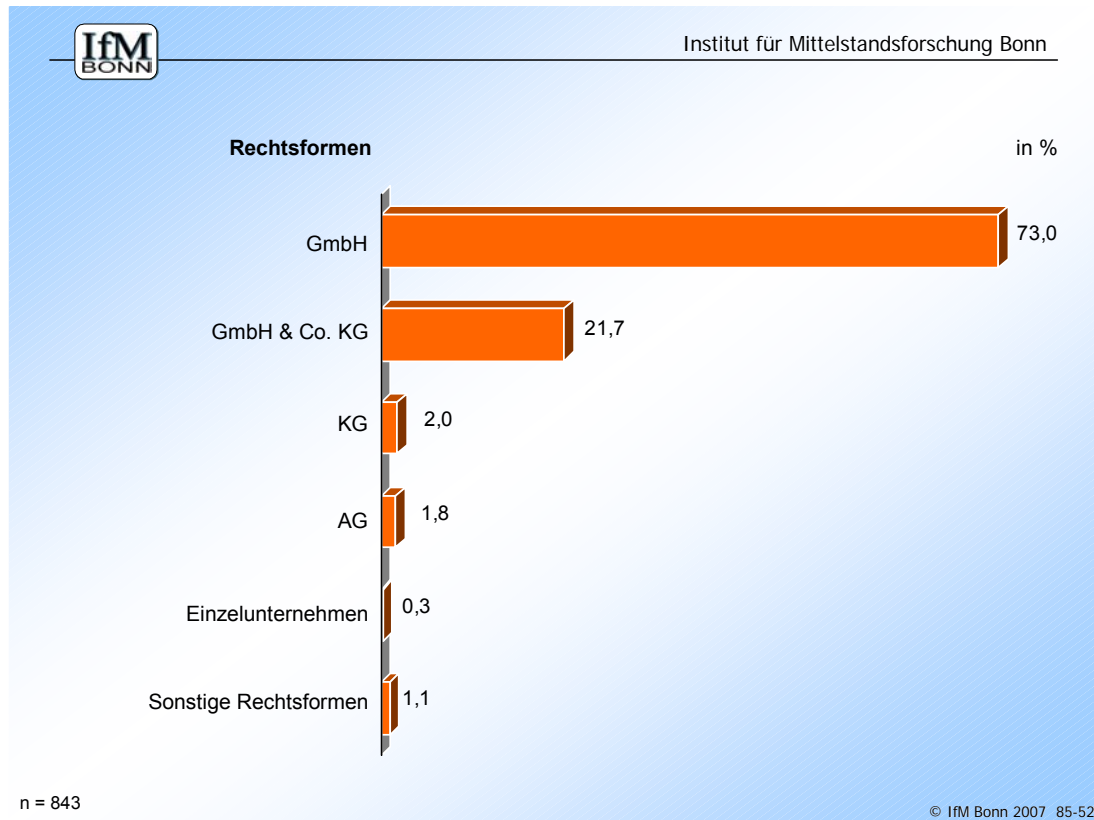
Abbildung 51: Verteilung der befragten Industrieunternehmen auf 2-Steller Ebene im Verarbeitenden Gewerbe



8.3 Rechtsformen

Die dominante Rechtsform in der deutschen Industrie stellt nach den vorliegenden Ergebnissen die GmbH dar (73 %), gefolgt von der GmbH & Co. KG (22 %). Aktiengesellschaften als typische Rechtsform größerer Industrieunternehmen kommen im Sample entsprechend der Größenverteilung in der deutschen Industrie nur selten vor (2 %) (vgl. Abbildung 52).

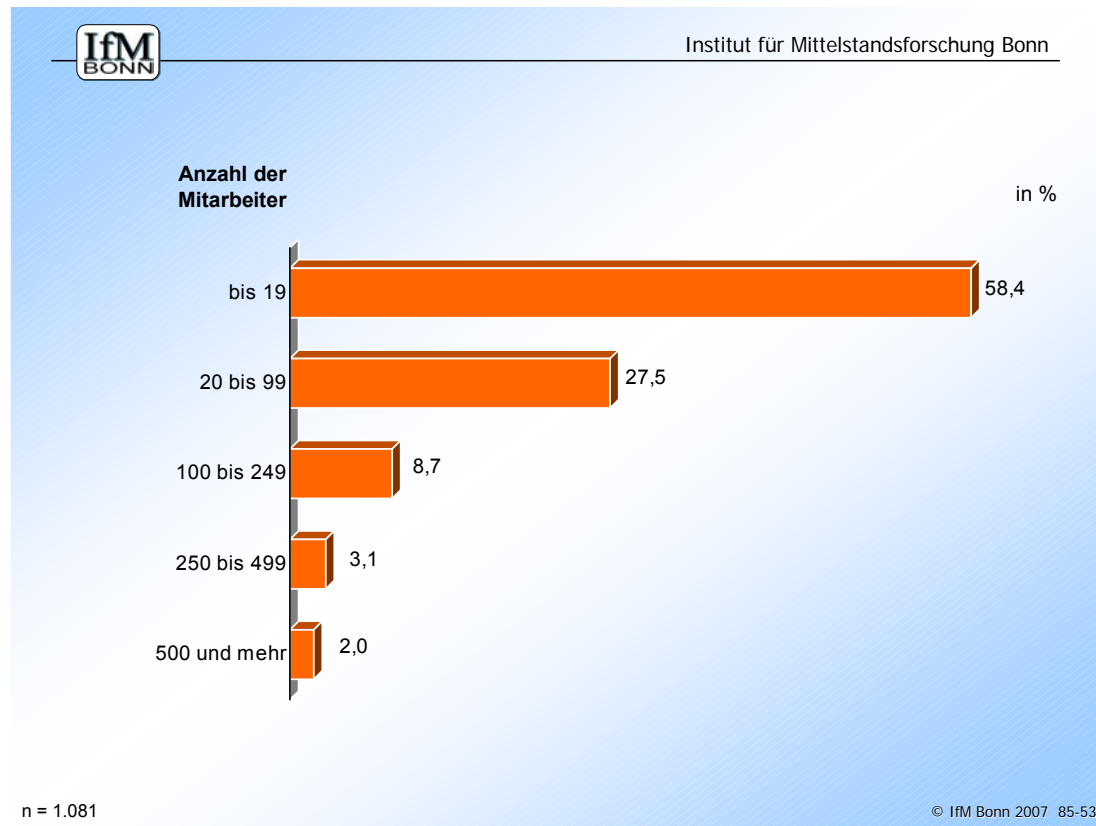
Abbildung 52: Verteilung der Rechtsformen im BDI-Mittelstandspanel



8.4 Größenstruktur der Industrieunternehmen

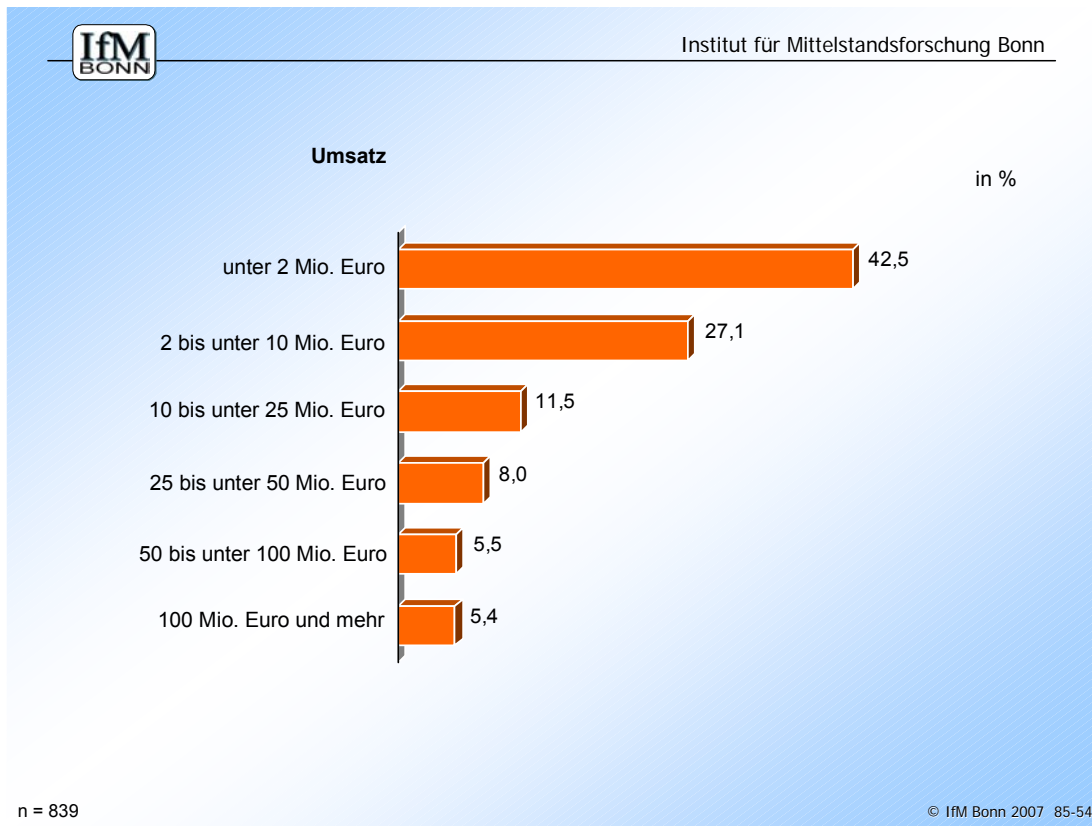
Kleine und mittlere Unternehmen dominieren das Bild in der deutschen Industrie: 58,4 % der Industrieunternehmen haben weniger als 20 Beschäftigte. Der nach quantitativen Kriterien berechnete Mittelstandsanteil (Unternehmen mit bis zu 499 Beschäftigten) in der deutschen Industrie beträgt rund 98 % (vgl. Abbildung 53).

Abbildung 53: Industrieunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen (Inlandsbeschäftigung) im Jahr 2006



Auch nach dem Umsatzkriterium ist die Mehrheit der deutschen Industrieunternehmen quantitativ dem Mittelstand zuzuordnen: Rund 94 % der Unternehmen erwirtschaften einen Umsatz von unter 50 Mio. Euro (vgl. Abbildung 54).

Abbildung 54: Industrieunternehmen nach Umsatzgrößenklassen im Jahr 2006



9. Literatur

ARBEITSGEMEINSCHAFT DEUTSCHER WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHER FORSCHUNGSINSTITUTE E.V. IM DIW BERLIN (ARGE) (2007): Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 2007, Berlin.

BDI (2007): BDI-Außenwirtschaftsreport, Ausgabe 02, 16. April 2007, Berlin.

BMWI (2007): Auftragseingang in der Industrie, März 2007, Berlin.

CREDITREFORM (2007): Wirtschaftslage und Finanzierung im Mittelstand, Frühjahr 2007, Neuss.

DEUTSCHE BUNDESBANK (2007): Konjunkturlage in Deutschland, Monatsbericht Februar 2007, S. 40 – 56, Frankfurt.

DIHK (2007): Wirtschaftslage und Erwartungen. Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern Februar 2007, Berlin.

DIW (2006): Wachstum der Industrieproduktion in Deutschland stößt an Kapazitätsgrenzen. DIW-Wochenbericht Nr. 50/2006, S. 717 - 725, Berlin.

DIW (2007a): Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung 2007/2008. DIW-Wochenbericht Nr. 1·2/2007, S. 1 - 24, Berlin.

DIW (2007b): Mindestlohn für Deutschland nicht sinnvoll. DIW-Wochenbericht Nr. 9/2007, S. 121 - 131, Berlin.

FUCHS-GAMBÖCK, K. (2006): Corporate Social Responsibility im Mittelstand. Wie Ihr Unternehmen durch gesellschaftliches Engagement gewinnt, München.

GRUNER + JAHR AG & CO. KG; DEUTSCHER SPARKASSEN- UND GIRO-VERBAND (Hrsg.) (2006): MIND 2006: Aufschwung aus eigener Kraft, Berlin, Köln.

HABISCH, A. (2003): Corporate Citizenship. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland, Berlin/Heidelberg.

HAUNSCHILD, L.; ADENÄUER, C.; WALLAU, F. (2005): Evaluierung des Bayerischen Mittelstandskreditprogramms, Gutachten im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie, IfM-Materialien Nr. 164, Bonn.

HAUNSCHILD, L.; HAUSER, C.; GÜNTERBERG, B. (2007): Die Bedeutung der außenwirtschaftlichen Aktivitäten für den deutschen Mittelstand, IfM-Materialien Nr. 171, Bonn.

HAUSER, H.-E. (2005): The European Commission Recommendation on Small and Middle Enterprises - Impacts of the incorrect application of a rigid definition, in: Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2005, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 108 NF, S. 47 - 66, Wiesbaden.

HWWI (2007): HWWi-Index der Weltmarktpreise für Rohstoffe, Stand: 3.5.2007, Hamburg.

IW KÖLN (2006): Investivlohn – nur freiwillige Lösungen sind geeignet, in: iwd Nr. 49, 7. Dezember 2006, S. 2, Köln.

KAYSER, G.; WALLAU, F. (2003): Der industrielle Mittelstand - ein Erfolgsmodell. Untersuchung im Auftrag des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) und der Ernst & Young AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, hrsg. vom Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI), Berlin.

KAYSER, G.; WALLAU, F.; ADENÄUER, C. (2005a): BDI-Mittelstandspanel. Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung, Frühjahr 2005, IfM-Materialien Nr. 163, Bonn.

KAYSER, G.; WALLAU, F.; ADENÄUER, C. (2005b): BDI-Mittelstandspanel. Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung, Herbst 2005, IfM-Materialien Nr. 165, Bonn.

KAYSER, G.; WALLAU, F.; ADENÄUER, C. (2006): BDI-Mittelstandspanel. Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung, Frühjahr 2006, IfM-Materialien Nr. 168, Bonn.

KFW (2006a): KfW-Mittelstandspanel 2006: Mittelstand – Jobmotor der deutschen Wirtschaft, jährliche Analyse zur Struktur und Entwicklung des Mittelstands in Deutschland, Frankfurt.

KFW (2006b): Unternehmensbefragung 2006. Unternehmensfinanzierung: Banken entdecken den Mittelstand neu. Kreditzugang für kleine und mittlere Unternehmen bleibt schwierig, Frankfurt.

KFW/CREDITREFORM/IFM BONN/RWI/ZEW (2006): Mittelstandsmonitor 2006 - Konjunkturaufschwung bei anhaltendem Problemdruck, jährlicher Be-

richt zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen, Frankfurt.

KFW/CREDITREFORM/IFM BONN/RWI/ZEW (2007): Mittelstandsmonitor 2007 – Den Aufschwung festigen, Beschäftigung und Investitionen weiter vorantreiben, jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen, Frankfurt.

KOM [Europäische Kommission] (2002): Mitteilung der Kommission betreffend die soziale Verantwortung der Unternehmen: ein Unternehmensbeitrag zur nachhaltigen Entwicklung, KOM/2002/347 vom 2.7.2002.

MAASS, F. (2005): Corporate Citizenship als partnerschaftliche Maßnahme von Unternehmen und Institutionen – Eine Untersuchung der Erscheinungsformen und Determinanten von Kooperationen im zivilgesellschaftlichen Bereich, in: Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2005, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 108 NF, S. 67 - 129, Wiesbaden.

MAASS, F. (2006): Corporate Citizenship als Instrument einer partizipativen Unternehmensführung, in: Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2006, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 112 NF, S. 93 - 112, Wiesbaden.

MANDL, I.; DORR, A. (2007): CSR and Competitiveness. European SMEs' Good Practice. Consolidated European Report, Wien.

OTTO, A. (2006): Gewinnbeteiligung statt Investivlohn, in: Wirtschaftsdienst 12/2006, S. 752.

PAFFENHOLZ, G. (2004): Mezzaninekapital - Finanzierungsoption für den Mittelstand?, in: Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 2/2003, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 104 NF, S. 67 - 117, Wiesbaden.

ROTHER, G.; WIEDENBECK, M. (1994): Stichprobengewichtung: Ist Repräsentativität machbar? In: GABLER, S.; HOFFMEYER-ZLOTNIK, J.H.P.; KREBS; D. (Hrsg.): Gewichtungen in der Umfragepraxis, ZUMA-Publikationen, Opladen.

SACHVERSTÄNDIGENRAT ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG (2006): Widerstreitende Interessen - ungenutzte Chancen. Jahresgutachten 2006/2007, November 2006, Wiesbaden.

STATISTISCHES BUNDESAMT (2007): Pressemitteilung vom 15. Mai 2007, Wiesbaden.

WALLAU, F.; ADENÄUER, C.; KAYSER, G. (2006): BDI-Mittelstandspanel. Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung, Herbst 2006, IfM-Materialien Nr. 169, Bonn.

WALLAU, F.; HAUNSCHILD, L.; HAUSER, H.-E.; WOLTER, H.J. (2007): Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Familienunternehmen, IfM-Materialien Nr. 172, Bonn.

WALLAU, F.; KAYSER, G.; BACKES-GELLNER, U. (2001): Das industrielle Familienunternehmen - Kontinuität im Wandel, Untersuchung im Auftrag des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) und der Ernst & Young AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, hrsg. vom Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI), Berlin.

ZEW (2007): Steuerreform 2008: Gewinner und Verlierer im deutschen Mittelstand, in: ZEW-News April 2007, S. 1 - 2, Mannheim.

Anhang

| | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Q1 Wie beurteilen Sie die gegenwärtigen und zukünftigen <u>wirtschaftspolitischen</u> Rahmenbedingungen in Deutschland insgesamt? <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | | | | | | |
| | sehr gut | gut | befriedigend | schlecht | sehr schlecht | <i>weiß nicht</i> |
| Die <u>wirtschaftspolitischen</u> Rahmenbedingungen sind zur Zeit... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die <u>wirtschaftspolitischen</u> Rahmenbedingungen sind in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | |
|---|---|
| Q2 Wie beurteilen Sie das Reformtempo der Bundesregierung? <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | |
| <input type="checkbox"/> | Angemessen |
| <input type="checkbox"/> | Müsste erhöht werden |
| <input type="checkbox"/> | Müsste verlangsamt werden |
| <input type="checkbox"/> | Der Reformkurs geht in die falsche Richtung |
| <input type="checkbox"/> | <i>weiß nicht</i> |

| | |
|--|-------------------|
| Q3 Wie wird sich die Unternehmenssteuerreform (Referentenentwurf vom 7. Februar 2007) auf Ihre Steuerlast auswirken? Zur Information: Der Referentenentwurf sieht u.a. vor, den Körperschaftsteuersatz von 25 auf 15 Prozent abzusenken bzw. eine Thesaurierungsbegünstigung für Personenunternehmen einzuführen. Zur Finanzierung dieser Entlastungen sind u. a. eine Begrenzung des Abzugs von Finanzierungsaufwendungen auf 30 % des EBITs unter bestimmten Voraussetzungen (Zinsschranke), Ausweitungen der Hinzurechnungen bei der Gewerbesteuer, Einschränkungen des Verlustübertrages beim Mantelkauf und die Besteuerung von Funktionsverlagerungen geplant. | |
| Meine Steuerlast wird voraussichtlich: | |
| <input type="checkbox"/> | Deutlich sinken |
| <input type="checkbox"/> | Sinken |
| <input type="checkbox"/> | Gleich bleiben |
| <input type="checkbox"/> | Zunehmen |
| <input type="checkbox"/> | Deutlich zunehmen |
| <input type="checkbox"/> | <i>weiß nicht</i> |

Q4 Wie würde sich die Einführung der Alternativen eines „Mindestlohns“ oder „Kombilohns“ auf Ihre Bereitschaft zur Einstellung geringqualifizierter Arbeitnehmer auswirken?

(Je Antwortreihe nur eine Antwort möglich)

| | sehr positiv | positiv | neutral | negativ | sehr negativ | weiß nicht |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Gesetzlicher Mindestlohn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kombilohn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q5 Unter dem Stichwort der „Mitarbeiterbeteiligung“ wird gefordert, die Mitarbeiter stärker am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Wie bewerten Sie die folgenden Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung?

(Je Antwortreihe nur eine Antwort möglich)

| Beteiligung durch: | sehr positiv | positiv | neutral | negativ | sehr negativ | weiß nicht |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ...freiwillige Gewinnbeteiligung in Form von Sonderzahlungen/Einmalzahlungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ...freiwillige Kapitalbeteiligung in Form von Investivlöhnen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ...tarifvertraglich geregelte Gewinnbeteiligung in Form von Sonderzahlungen/Einmalzahlungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ...tarifvertraglich geregelte Kapitalbeteiligung in Form von Investivlöhnen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q6 Wie beurteilen Sie die gegenwärtige und die zukünftige Wirtschaftslage Ihres Unternehmens?

(Je Antwortreihe nur eine Antwort möglich)

| | sehr gut | gut | neutral | schlecht | sehr schlecht | weiß nicht |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| gegenwärtige Lage (1. Halbjahr 2007) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| zukünftige Lage (2. Halbjahr 2007) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

FILTER

Falls laut Q6 die zukünftige Lage schlechter beurteilt wurde als die gegenwärtige Lage:

➔ **MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q7**

Falls laut Q6 die zukünftige Lage besser oder gleich beurteilt wurde wie die gegenwärtige Lage:

➔ **MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q8**

Q7 Welcher ist der bedeutendste Faktor für Ihre schlechteren Erwartungen?

(Nur eine Antwort möglich)

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Nachfrageentwicklung im Inland |
| <input type="checkbox"/> | Nachfrageentwicklung im Ausland |
| <input type="checkbox"/> | Entwicklung der Preise für Rohstoffe und Energie |
| <input type="checkbox"/> | Steuerbelastung |
| <input type="checkbox"/> | Bürokratie/neue Gesetze |
| <input type="checkbox"/> | Mangel an Fachkräften |
| <input type="checkbox"/> | Sonstiges _____ |

Q8a Auf welche Summe beliefen sich Ihre Investitionen in Sachanlagen im Jahr 2006?

Investitionen in Sachanlagen im Jahr 2006: ca. _____ Mio. Euro

Davon im Ausland: ca. _____ Prozent

FILTER

Falls Ihre Investitionssumme laut Q8a größer null ist:

➔ **MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q8b**

Falls Ihre Investitionssumme laut Q8a gleich null ist:

➔ **MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q9a**

| | |
|--|--------------|
| Q8b Bitte teilen Sie die für 2006 angegebene Investitionssumme nach dem Investitionsziel auf. | |
| <i>Schätzungen genügen, in der Summe sollten es aber 100% sein.</i> | |
| Kapazitätserweiterung | ca. _____ % |
| Rationalisierung/Kostensenkung | ca. _____ % |
| Ersatzanschaffung | ca. _____ % |
| Sonstige Investitionsziele | ca. _____ % |
| Insgesamt | 100 % |

| |
|--|
| Q9a Bitte beziffern Sie die Höhe Ihrer für das Jahr 2007 insgesamt geplanten Investitionen in Sachanlagen |
| Geplante Investitionen in Sachanlagen im Jahr 2007: ca. _____ Mio. Euro |
| Davon im Ausland: ca. _____ Prozent |

| |
|--|
| FILTER |
| Falls Ihre geplante Investitionssumme laut Q8a größer null ist: ➔ MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q9b |
| Falls Ihre geplante Investitionssumme laut Q8a gleich null ist: ➔ MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q10 |

| | |
|--|--------------|
| Q9b Bitte teilen Sie das für 2007 geplante finanzielle Investitionsvolumen nach dem Investitionsziel auf. | |
| <i>Schätzungen genügen, in der Summe sollten es aber 100% sein.</i> | |
| Kapazitätserweiterung | ca. _____ % |
| Rationalisierung/Kostensenkung | ca. _____ % |
| Ersatzanschaffung | ca. _____ % |
| Sonstige Investitionsziele | ca. _____ % |
| Insgesamt | 100 % |

| | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Q10 Welche Bedeutung haben bei der Finanzierung Ihrer für 2007 <u>geplanten</u> Investitionen die folgenden Finanzierungsbausteine? <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | | | | | | |
| | sehr hoch | hoch | mittel | gering | sehr gering | <i>weiß nicht</i> |
| Eigene Mittel (Cash-Flow) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bankkredite | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Öffentliche Förderkredite | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mezzaninekapital | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Beteiligungskapital | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leasing | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Q11 Auf welchem Niveau bewegt sich derzeit die Eigenkapitalquote (Eigenkapital in % der Bilanzsumme) Ihres Unternehmens und welches Niveau halten Sie mittelfristig für erstrebenswert? <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | | | | | | | |
| | < 10% | 10–15% | 16–20% | 21–25% | 26–30% | 31–35% | > 35% |
| <u>Aktuelle</u> Eigenkapitalquote | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <u>Angestrebte</u> Eigenkapitalquote | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | |
|--|--|
| Q12 Wird mit ihrer geplanten Investitionstätigkeit im Jahr 2007 die Schaffung neuer Arbeitsplätze verbunden sein? <i>(keine Mehrfachnennungen möglich)</i> | |
| <input type="checkbox"/> | Ja, es werden neue Arbeitsplätze geschaffen |
| <input type="checkbox"/> | Nein, die Investitionen sind jedoch erforderlich, um bestehende Arbeitsplätze zu sichern |
| <input type="checkbox"/> | Nein, mit den Investitionen sind Rationalisierungsmaßnahmen im Personalbereich verbunden |

| Q13 Wie werden sich folgende Faktoren auf Ihre Investitionstätigkeit im Jahr 2007 auswirken? | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | | | | | | |
| | stark positiv | positiv | neutral | negativ | sehr negativ | weiß nicht |
| Umsatz-/Ertragserwartungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierungsmöglichkeiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Technologischer Fortschritt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitnehmer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Geplante Unternehmenssteuerreform | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Q14 Die Unternehmensfinanzierung befindet sich nach wie vor im Wandel. Wie beurteilen Sie folgende Aussagen? | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | | | | | | |
| | trifft voll zu | trifft zu | teils/teils | trifft nicht zu | trifft gar nicht zu | weiß nicht |
| Ich gebe heute mehr Informationen an meine Banken als früher. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Meine Bank will eingehender über mein Geschäft und meine Strategien informiert sein. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Es stehen wieder mehr Banken als vor einigen Jahren als Financier für den Mittelstand zur Verfügung. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verstärkter Wettbewerb unter den Banken führt zu niedrigeren Kreditkonditionen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Neben Bankkrediten spielen heute andere Finanzierungsformen (Leasing, Factoring, Beteiligungskapital) eine bedeutendere Rolle als früher. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | |
|--|------------|
| Q15 Sollten sich Unternehmen über das gesetzlich geforderte Maß hinaus <u>zusätzlich und freiwillig</u> für gesellschaftliche und/oder ökologische Belange einsetzen? | |
| <input type="checkbox"/> | Ja |
| <input type="checkbox"/> | Nein |
| <input type="checkbox"/> | Weiß nicht |

| | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| Q16a Engagierten Sie sich mit Ihrem Unternehmen im vergangenen Jahr freiwillig in einem oder mehreren der nachstehend genannten Bereiche ? | | | | |
| <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | | | | |
| | ja | nein, aber in den nächsten 2 Jahren geplant | nein | <i>weiß nicht</i> |
| Spenden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vertragliches Sponsoring | | | | |
| Mitarbeiterfreistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ehrenamtliche Tätigkeiten der Unternehmensleitung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiges: _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| 16b Praktizierte Ihr Unternehmen im vergangenen Jahr eine über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehende Personalpolitik? | | | | |
| <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | | | | |
| | ja | nein, aber in den nächsten 2 Jahren geplant | nein | <i>weiß nicht</i> |
| Zusätzliche Gesundheitsleistungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Übertarifliche Sozialleistungen (z.B. finanzielle Hilfen für junge Eltern) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gewährung flexibler Arbeitszeiten zum Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Über die gesetzliche Mitbestimmung hinausgehende Einbeziehung von Mitarbeitern in Entscheidungsprozesse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Förderungen bestimmter Personengruppen (Frauen, Ältere, ausländische Mitarbeiter) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Personalentwicklung (z.B. Weiterbildung) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiges: _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Q16c Verfolgte Ihr Unternehmen im vergangenen Jahr eine über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehende Strategie der umwelt- oder wertorientierten Produktion? | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | | | | |
| | ja | nein, aber in den nächsten 2 Jahren geplant | nein | <i>weiß nicht</i> |
| Wertorientierte Beschaffungspolitik (z.B. Beachtung von Sozialstandards im Ausland, Bevorzugung regionaler Vorprodukte) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Umwelt- und ressourcenschonende Produktionsmethoden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erzeugung umweltverträglicher Produkte (z.B. durch bevorzugte Verwendung nachwachsender Rohstoffe, Rezyklate) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wertorientierte Absatzpolitik (z.B. Verbraucherschutz durch freiwillige Produktangaben) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiges: _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| <i>FILTER</i> | |
|---|---|
| Falls Sie in den Fragen Q16a bis Q16c bzgl. eines freiwilligen Engagements „ja“ angegeben haben: | ➔ MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q17a |
| Falls Sie in den Fragen Q16a bis Q16c bei keiner Form des freiwilligen Engagements „ja“ angegeben haben: | ➔ MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q18 |

| Q17a Wie wichtig sind folgende Aspekte für Ihr freiwilliges gesellschaftliches und/oder ökologisches Engagement? | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | | | | | | |
| | sehr wichtig | wichtig | mittel | unwichtig | Völlig unwichtig | <i>weiß nicht</i> |
| Zusätzliche wirtschaftliche Vorteile | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Q17b Wie hoch schätzen Sie den Nutzen Ihres freiwilligen gesellschaftlichen und ökologischen Engagements ein? | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | | | | | | |
| | sehr hoch | hoch | mittel | gering | sehr gering | weiß nicht |
| Verbesserung des Unternehmens-/Unternehmerbildes in der Öffentlichkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Festigung der Kundenbeziehungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhöhung der Mitarbeitermotivation/-bindung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Besserer Zugang zu Finanzkrediten/günstigere Konditionen (Rating) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Langfristiger Unternehmenserfolg/ Fortführung der Familien-/Unternehmenstradition | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Q18 Kommunizieren Sie Ihr freiwilliges gesellschaftliches bzw. ökologisches Engagement? | |
|--|---|
| <i>(Mehrfachnennungen bei „ja“ möglich)</i> | |
| <input type="checkbox"/> | Ja, und zwar in folgender Form: |
| <input type="checkbox"/> | Kommunikation im Unternehmen |
| <input type="checkbox"/> | Hinweise auf der eigenen Homepage |
| <input type="checkbox"/> | Spezielle Zertifikate (z.B. ISO 14000, SA 8000) |
| <input type="checkbox"/> | Persönliche Kommunikation nach außen |
| <input type="checkbox"/> | Veröffentlichung eines Berichts |
| <input type="checkbox"/> | Presseberichte, Pressemitteilungen |
| <input type="checkbox"/> | Sonstiges: _____ |
| <input type="checkbox"/> | Nein |
| <input type="checkbox"/> | Weiß nicht |

| <i>FILTER</i> |
|--|
| Falls Sie laut Frage Q18 "Veröffentlichung eines Berichts" angegeben haben: ➔ MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q19 |
| ➔ ALLE ANDEREN BITTE WEITER MIT Q20 |

| | |
|---|-------------------|
| Q19 Glauben Sie, dass eine Prüfbarkeit des Berichts seine Glaubwürdigkeit erhöhen würde? | |
| <input type="checkbox"/> | ja |
| <input type="checkbox"/> | nein |
| <input type="checkbox"/> | <i>weiß nicht</i> |

| | | |
|---|-------------------|-------------------|
| Q20 Wie viele Beschäftigte hatte Ihr Unternehmen zum ... ? | | |
| | 31.12.2005 | 31.12.2006 |
| Mitarbeiter insgesamt: | _____ | _____ |
| davon Mitarbeiter im Ausland: | _____ | _____ |

| | | |
|---|---|---|
| Q21 Wie hoch waren der Umsatz Ihres Unternehmens sowie die Umsatzrendite vor Steuern im Geschäftsjahr 2006 / in den folgenden Geschäftsjahren? | | |
| | Umsatz 2005 in Mio. Euro _____ | Umsatz 2006 in Mio. Euro _____ |
| | Umsatzrendite 2005 | Umsatzrendite 2006 |
| < 0 % | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 0 – 2,9 % | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 – 4,9 % | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 – 9,9 % | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 % oder mehr | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| weiß nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Q22 Wie hoch war die Exportquote Ihres Unternehmens (Exportumsatz/Gesamtumsatz in %) im Geschäftsjahr 2006 / in den folgenden Geschäftsjahren? <i>(Bitte ohne Nachkommastelle eintragen. Für 'kein Export' bitte eine Null eintragen.)</i> | | |
| | 2005 etwa _____ % | 2006 etwa _____ % |

| Q23 Wie werden sich folgende Kennzahlen Ihres Unternehmens nach Ihrer Einschätzung im Jahr 2007 entwickeln? <i>(Je Antwortreihe nur <u>eine</u> Antwort möglich)</i> | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | wird steigen | wird gleich bleiben | wird sinken | <i>weiß nicht</i> |
| Umsatz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Umsatzrendite | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Exportquote | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Investitionsausgaben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ausgaben für Forschung und Entwicklung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Anzahl der Mitarbeiter im Inland | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Anzahl der Mitarbeiter insgesamt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| |
|---|
| Q24 WIEDER AN ALLE! Bitte tragen Sie hier Ihr Ihnen per Email übermitteltes persönliches Passwort ein. |
| <p>.....</p> |

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung, Sie haben uns sehr geholfen.