



ARBEITSPLÄTZE IN KLEINSTUNTERNEHMEN IN DER EU

Die vorliegende Broschüre fasst die wichtigsten Ergebnisse aus den Forschungs- und Diskussionsaktivitäten zusammen, die von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Bereich Beschäftigung und Arbeitsqualität in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Auftrag gegeben und durchgeführt wurden. Einen besonderen Schwerpunkt bildeten dabei die Kleinstbetriebe.

Strategieempfehlungen

- Eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Kleinstbetrieben erfordert maßgeschneiderte Strategien und Politiken in verschiedenen Bereichen, wie z. B. bei den Arbeitsverträgen, der Arbeitszeit, im Bereich physikalische Gefahren sowie hinsichtlich der Ausbildung, Mitwirkung und Konsultation der Arbeitnehmer.
- Inhaber und Geschäftsführer von Kleinstunternehmen benötigen mehr und bessere Informationen über Ausbildung, Verträge, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte und über den Sozialschutz.
- Informationen sollten formlos zur Verfügung gestellt und an die Erfordernisse des jeweiligen Unternehmens angepasst werden, wobei die vorhandene Zeit und die anfallenden Kosten zu berücksichtigen sind.
- Die Rolle der Agenturen und Gremien, die mit der Unterstützung dieser Firmen beauftragt sind, muss ernsthaft untersucht werden. Die Unterstützung sollte sowohl wirtschaftliche als auch soziale Aspekte beinhalten.
- Beschäftigungs-, Sozial- und Unternehmenspolitiken sollten den kulturellen und lokalen Kontext berücksichtigen, in dem die jeweiligen Kleinstunternehmen angesiedelt sind.
- Ergänzende Maßnahmen in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Verkehr, Umwelt und Kultur sind von wesentlicher Bedeutung für die Schaffung und Aufrechterhaltung eines angenehmen Arbeitsumfeldes für Arbeitnehmer und Unternehmer in Kleinst- und Kleinunternehmen.
- Es besteht ein dringender Bedarf an weiterführenden und spezifischeren Informationen über die Beschäftigung in Kleinstunternehmen und an einer wirksameren Verbindung von quantitativer und qualitativer Information.
- Unterschiedliche Definitionen und Klassifizierungen von Unternehmen machen eine vergleichende Analyse äußerst schwierig; die verwendeten Konzepte müssen klar formuliert, anwendbar und realitätsnah sein.
- Für weiterführende Untersuchungen über die Beschäftigung in Kleinstunternehmen ist eine Typologie dieser Unternehmen nötig: Die jeweilige Branche, Entwicklungsphase, Rechtsposition und andere Faktoren müssen berücksichtigt werden.
- In Zukunft sollten die EU-Bewerberländer in die Forschung mit einbezogen werden, da sich daraus nützliche Informationen über das Arbeitsleben in Europa ergeben können.
- Die politischen Entscheidungsträger sollten berücksichtigen, dass viele Kleinstunternehmen im „informellen Sektor“ tätig sind und dass dies wichtige Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Sozialpolitik hat.



Der strategische Rahmen

Das Recht auf einen Arbeitsplatz gilt in der Europäischen Union als soziales Grundrecht. Dadurch soll erreicht werden, dass alle Bürger Zugang zu den Gütern und Dienstleistungen haben, die sie zur Aufrechterhaltung und Entwicklung ihres Lebens benötigen. Eine Arbeitsstelle allein ist jedoch noch kein Garant für gute Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. Wie sieht es mit der Qualität aus?

Staatliche Politiken können sich mit den grundlegenden Bedürfnissen nach Bildung, Ausbildung und mit Fragen des sozioökonomischen Umfelds auseinandersetzen. Wenn es um die Gewährleistung der Arbeitsplatzqualität geht, sind jedoch innovative Ansätze seitens der politischen Entscheidungsträger erforderlich. Angelegenheiten wie die Modernisierung der Arbeit, Autonomie und Zufriedenheit am Arbeitsplatz oder die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern lassen sich nicht einfach durch gesetzliche Maßnahmen verordnen.

Aus der steigenden Anzahl der Kleinstunternehmen in der EU (Abbildung 1) wird das Potenzial dieses Sektors bei der Schaffung von Arbeitsplätzen sowie sein Beitrag zur Entwicklung neuer Beschäftigungsformen deutlich: 18 Millionen EU-Bürger sind derzeit Kleinunternehmer. Diese Firmen spielen eine wichtige sozioökonomische Rolle auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene und sind im Zusammenhang mit den folgenden Hauptelementen der europäischen Beschäftigungsstrategie zu sehen: Unternehmertum, Anpassungsfähigkeit, lebenslanges Lernen, Innovation und lokale Entwicklung. Für die EU-Institutionen, Regierungen und Sozialpartner stellt sich daher die Herausforderung und Chance, neue Möglichkeiten zum Ausbau dieses wichtigen Wirtschaftsbereichs zu finden und gleichzeitig bessere Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer und die mitarbeitenden Inhaber dieser Unternehmen anzustreben.

Forschungsaktivitäten der Stiftung

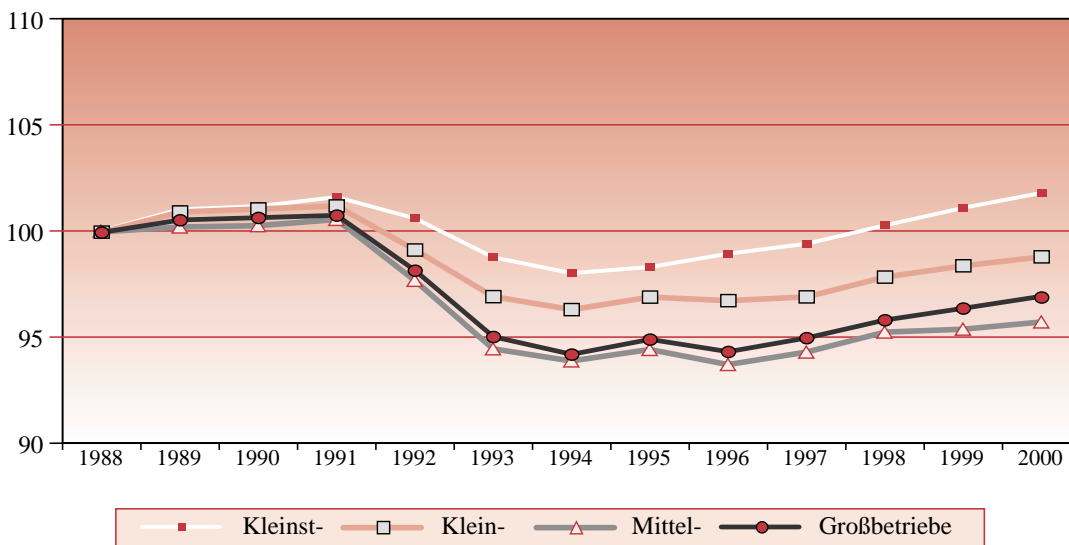
Die Vereinigten Staaten, Japan und einige europäische Länder haben das Potenzial der Kleinunternehmen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen erkannt und setzen seit Jahren auf maßgeschneiderte Politiken, Programme und Strategien für die Gründung und den Ausbau solcher Firmen. Die Forschung hat durch die Bereitstellung von Informationen zur Effektivität dieser Programme beigetragen.

Aufgrund jüngster Entwicklungen in der europäischen Sozial- und Beschäftigungspolitik besteht ein Bedarf an Informationen über die soziale Dimension der Arbeit unter Berücksichtigung des wirtschaftlichen Aspektes. Bislang hat sich die Forschung in erster Linie auf das Arbeitsplatzbeschaffungspotenzial kleiner Unternehmen konzentriert und dabei die Frage nach der Qualität der Arbeitsplätze außer Acht gelassen.

Angesichts dieser Diskrepanz begann die Stiftung 1997 mit einem groß angelegten Forschungsprojekt zur Qualität der Beschäftigung in KMU, wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen gelegt wurde. In das Projekt waren von Beginn an Vertreter der Europäischen Kommission (GD Beschäftigung und GD Unternehmen), des Europäischen Parlaments, der Regierungen, der Sozialpartner, von NRO, Universitäten und Forschungsinstituten sowie der OECD, der IAO und anderer europäischer und internationaler Gremien eingebunden.

Die Forschung beruhte auf drei Hauptsäulen: einer Pilotstudie, die die wichtigsten zu untersuchenden Bereiche ermittelte; einer Vergleichsstudie über die Situation in vier EU-Mitgliedstaaten, die auf Daten aus der von der Stiftung durchgeführten Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen basiert; und schließlich drei Workshops jährlich, in deren Rahmen die zukünftigen Forschungsbereiche abgesteckt wurden.

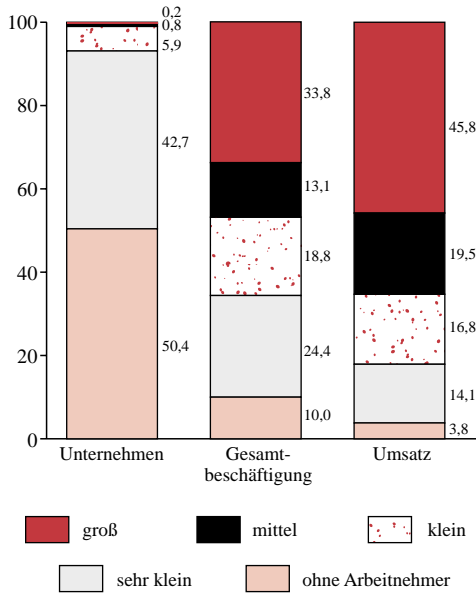
Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung in Unternehmen in der EU, 1988-2000 (Index: 1988 = 100)



Quelle: Europäische Kommission (GD Unternehmen), *The European Observatory for SMEs, Sixth Report, 2000*. Schätzungen von EIM Small Business Research and Consultancy.



Abbildung 2: Unternehmen in der Europäischen Union, 1996 – Verteilung nach der Beschäftigtenzahl



Quelle: Eurostat, Unternehmen in Europa, Sechster Bericht: Schlüsselzahlen für 1996, 2001.

Die Stiftung wollte mit ihren Untersuchungen zum Thema Kleinstunternehmen

- den politischen Entscheidungsträgern in Europa sachdienliche und brauchbare Informationen über Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Kleinstunternehmen zur Verfügung stellen, wobei das Arbeitsbeschaffungspotenzial dieser Firmen berücksichtigt wurde;
- die Erfordernisse und Vorgehensweisen für zukünftige Forschungsprojekte im Bereich Beschäftigung und Arbeitsqualität in Kleinst- und Kleinunternehmen ermitteln.

Definition von Kleinstunternehmen

Die Klassifizierung von Firmen nach Unternehmensgröße ist von Land zu Land und auch innerhalb der Staaten unterschiedlich und hängt von der verwendeten

Informationsquelle und dem Zweck der jeweiligen Erhebung oder Analyse ab. Für die vorliegende Forschung kam die von der Europäischen Kommission 1996 für EU-Statistiken empfohlene Klassifizierung zur Anwendung, die die Firmengröße nach der Anzahl der Beschäftigten folgendermaßen einteilt: ohne Arbeitnehmer (0), kleinst oder sehr klein (1-9), klein (10-49), mittlere Größe (50-249) und groß (500 und darüber).

1996 waren 42,7 % aller Unternehmen in der EU Kleinstbetriebe, wobei die Unternehmen ohne Arbeitnehmer nicht eingerechnet wurden; der Anteil dieser Firmen an der Gesamtbeschäftigung betrug 24,4 % (siehe Abbildung 2). Wie aus Abbildung 1 ersichtlich ist, besteht seit 1994 ein wachsender Trend zur Beschäftigung in Kleinstunternehmen. Dies trifft selbst dann zu, wenn der negative numerische Effekt berücksichtigt wird, der sich aus der Umwandlung von Kleinstunternehmen in Kleinunternehmen (mit zehn oder mehr Beschäftigten) ergibt.

Im Rahmen der von der Stiftung durchgeführten Forschungsaktivitäten und Diskussionen wurden die Hauptcharakteristika von Kleinstunternehmen ermittelt (siehe Kästen). Diese zeigen sowohl deren Bedeutung hinsichtlich der Schaffung von Arbeitsplätzen als auch die Notwendigkeit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf.

Die Pilotstudie

Ziel der Pilotstudie war es, die wichtigsten Themen zu ermitteln, die die Stiftung bei ihrer Untersuchung der Beschäftigung in KMU behandeln sollte. Die Studie setzte sich aus den folgenden Teilen zusammen: einem Literaturüberblick über den Beitrag der KMU zur Schaffung von Arbeitsplätzen; einer Analyse und einem Vorschlag zur Untersuchung der Arbeitsplatzqualität in Unternehmen dieser Größe, denen eine Fallstudie für ein Land (Portugal) sowie die Daten aus der Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen zugrunde gelegt wurden; einem Konzeptrahmen für den Zusammenhang zwischen Quantität und Qualität der Arbeitsplätze in KMU sowie einem Vorschlag für eine Vergleichsstudie über Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in Kleinstunternehmen und größeren Firmen in der EU.

Kleinstunternehmen (1-9 Beschäftigte):

- machen über 40 % der Unternehmen in der EU aus;
- beschäftigen ein Viertel der Arbeitnehmer;
- bieten neue Beschäftigungschancen;
- machen den Großteil der Betriebsgründungen aus;
- stellen eine Quelle und eine Chance für Innovationen dar;
- erleichtern den Eintritt und Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt;
- fördern die kulturelle Identität;
- fördern das Unternehmertum;
- fördern regionale und lokale Entwicklung.

Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in diesen Betrieben müssen gesondert untersucht werden, da

- die Arbeitnehmer im Allgemeinen keine Vertretung haben;
- die Arbeitgeber/Unternehmer wenig Zugang zu Informationen besitzen;
- die Arbeitgeber/Inhaber häufig eng mit den Beschäftigten zusammenarbeiten;
- der Sozialschutz nicht gewährleistet ist;
- diese häufig dem „informellen Sektor“ angehören.

Tabelle 1: Beschäftigung in Kleinbetrieben nach Branche, in Prozent der Gesamtbeschäftigung (*)

	Anteil der Kleinbetriebe (%)	Anteil der Kleinbetriebe an der Gesamtbeschäftigung (%)	Branchen mit einer Beschäftigung über 20 %	Branchen mit einer Beschäftigung zwischen 10 % und 20 %
Frankreich	42,5	22,9	Bau, Handel und HoReCa, sonstige Dienstleistungen und Geschäftstätigkeiten (**)	Industrie und Energie
Griechenland	43,8	30,0	Bau, Handel und HoReCa, andere Geschäftstätigkeiten (**), sonstige Dienstleistungen, Bau, Transport und Kommunikation	Industrie und Energie
Schweden	48,6	21,7	Verschiedene Geschäftstätigkeiten (**), Handel und HoReCa, Bau, sonstige Dienstleistungen	Transport und Kommunikation
Vereinigtes Königreich	31,4	16,9	Bau, verschiedene Geschäftstätigkeiten (**), Handel und HoReCa	Sonstige Dienstleistungen, Transport und Kommunikation

HoReCa: Hotels, Restaurants und Catering.

(*) Mit Ausnahme der Landwirtschaft.

(**) Mit Ausnahme von Finanzvermittlungstätigkeiten.

Quelle: Eurostat, *Unternehmen in Europa; Sechster Bericht. Schlüsselzahlen für 1996, 2001.*

Der Literaturüberblick ergab, dass kleine Unternehmen derzeit den Großteil der Arbeitgeber in den EU-Ländern ausmachen und dass die Durchschnittsgröße der Unternehmen kleiner geworden ist. Es ist offensichtlich, dass sich durch die Kleinunternehmen in den meisten Industrieländern die Gesamtzahl der Arbeitsplätze und somit die Erwerbsquote erhöht hat. Weniger klar ist jedoch, ob diese Arbeitsplätze „gute“ Arbeitsplätze sind. Die Art bzw. Qualität dieser Arbeitsplätze wird weniger häufig untersucht als deren Anzahl, was teilweise auch darauf zurückzuführen ist, dass keine umfassenden Daten über diese Kriterien vorhanden sind.

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden die wichtigsten Gradmesser für die Arbeitsplatzqualität ermittelt: Arbeitszeit, Löhne und Gehälter sowie andere finanzielle Vergütungen, Art der Bezahlung, Art der Verträge, Arbeitsplatzsicherheit, Vertragsdauer, monotone Arbeit, zur Durchführung von Aufgaben zur Verfügung stehende Zeit, Arbeitszufriedenheit, Autonomie der Arbeitnehmer, Aus- und Weiterbildung, Einbeziehung in Entscheidungsfindungsprozesse sowie Gesundheit und Sicherheit. Mit Ausnahme der Löhne und Gehälter lagen bereits zu all diesen Elementen Informationen, gegliedert nach der jeweiligen Firmengröße, aus den Ergebnissen der Zweiten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (1995/96) vor.

Ausgehend von den Daten der Erhebung wurden insgesamt 20 Elemente zur Bestimmung der Arbeitsplatzqualität ausgewählt und für die Fallstudie in Portugal angewandt. Die Arbeitsplatzqualität in Kleinunternehmen war in vier Aspekten höher und in weiteren vier Aspekten niedriger als jene in größeren Unternehmen. Arbeitnehmer in Kleinunternehmen bleiben der Arbeit weniger häufig fern, sie haben mehr

Zeit zur Durchführung ihrer Aufgaben zur Verfügung, verfügen über mehr Autonomie bei ihrer Arbeit und werden weniger oft direkt vom Vorgesetzten kontrolliert. Andererseits haben Arbeitnehmer in Kleinunternehmen seltener feste Verträge, werden seltener in Konsultationen über Veränderungsprozesse einbezogen und haben außerdem weniger häufig Zugang zu subventionierter Kinderbetreuung oder zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Vergleichsstudie

Auf der Grundlage der Ergebnisse aus der Pilotstudie wurde unter Verwendung der Daten aus der Erhebung der Stiftung eine Analyse über die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Kleinbetrieben im Vergleich zu größeren Firmen durchgeführt. Diese Vergleichsstudie umfasste folgende vier EU-Mitgliedstaaten: Frankreich, Griechenland, Schweden und das Vereinigte Königreich.

Ziel dieser vier Länderstudien war es, die Ähnlichkeiten und Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen in Unternehmen verschiedener Größe sowie unter verschiedenen geografischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedingungen herauszuarbeiten. Die Auswahl wurde nicht danach getroffen, wie leicht die betreffenden Informationen zugänglich waren, sondern es ging darum, eine repräsentative Gruppe von Ländern zu ermitteln, in denen Kleinbetriebe eine wichtige sozioökonomische Rolle spielen bzw. wo es Anzeichen dafür gibt, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einer dringenden Verbesserung bedürfen.

Für die Vergleichsstudie stellten die Forscher einen kleineren Katalog mit 16 Gradmessern zur Bestimmung der Arbeitsplatzqualität zusammen, die sich wie die



Fallstudie für Portugal auf Informationen aus der von der Stiftung durchgeführten Zweiten Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen (siehe Tabelle 2) stützen.

Als eine der größten Schwierigkeiten bei diesem Forschungsprojekt erwiesen sich die verschiedenen Klassifizierungen der Unternehmensgröße. Die von der Europäischen Kommission empfohlene Definition für Kleinstunternehmen wird nicht in der ganzen EU systematisch angewandt. In Schweden werden z. B. für diese Unternehmensgröße Daten von Firmen mit 1-4 Beschäftigten sowie Firmen mit 5-19 Beschäftigten erhoben. In Griechenland und dem Vereinigten Königreich wird die Klassifizierung der Kleinstunternehmen kaum anerkannt und findet auch bei der Verbreitung von Informationen und der Ausarbeitung von Strategien keine Verwendung.

Griechenland ist jenes der vier Länder, wo es am wenigsten spezifische Daten über Kleinbetriebe gibt; in Frankreich war die Sammlung dieser Daten am wenigsten problematisch. Man beschloss jedoch, die Länderauswahl beizubehalten, da Griechenland das EU-Land mit dem höchsten Anteil an Kleinstunternehmen ist. Darüber hinaus könnte ein wichtiges Ergebnis der Studie darin bestehen, dass die Notwendigkeit einer verstärkten und besseren Sammlung von Informationen sowie eines besseren Zugangs zu diesen Daten betont wird.

Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Kleinstunternehmen wurden mit jenen in Firmen anderer Größenordnungen in der Gruppe der KMU verglichen, wobei die sozioökonomischen Ähnlichkeiten zwischen Kleinstunternehmen und KMU beleuchtet wurden. Wenn ein Kleinbetrieb wächst und wirtschaftlich erfolgreich

Tabelle 2: *Gradmesser der Arbeitsplatzqualität*

Untersuchter Bereich	Gradmesser	Hauptelemente	
Beschäftigungsbedingungen	1 Arbeitsplatzsicherheit		
	2 Familienfreundliche Maßnahmen	Feste Anstellung, Gefühl der Sicherheit, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Kinder-Tagesbetreuung, Pflegeurlaub	
	3 Aus- und Weiterbildung		
Arbeitsplatzcharakteristika	4 Unsoziale Arbeitszeiten	Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit	
	5 Vergütung für unsoziale Arbeitszeiten	Überstundenvergütung, Bezahlung für Schichtarbeit, für schlechte Arbeitsbedingungen	
	6 Vielfältigkeit der Aufgaben	Repetitive Arbeiten, repetitive Bewegungen, monotone Arbeiten	
	7 Arbeitsdruck	Arbeitsgeschwindigkeit, knappe Termine, Stress	
	8 Angemessener Einsatz von Fertigkeiten	Arbeitsplatzrelevante Fertigkeiten	
	9 Kontrolle über die physische Arbeitsumwelt	Kontrolle über Temperatur, Licht, Belüftung, Mobiliar, Geräte	
	10 Autonomie bei der Arbeit	Möglichkeit, eine Pause einzulegen, Urlaubszeiten zu wählen; Kontrolle über Aufgaben, Methoden, Maschinengeschwindigkeit	
	11 Zufriedenheit am Arbeitsplatz		
	Gesundheit und Sicherheit	12 Körperliches Wohlbefinden	Vibrationen, Lärm, hohe/niedrige Temperaturen, Dämpfe, schwere Lasten
		13 Probleme mit der psychischen Gesundheit	Stress, Ermüdung, Schlafmangel, Nervosität, Erregbarkeit, persönliche Probleme
14 Gefährdung der körperlichen Gesundheit		Schmerzhafte/ermüdende Körperhaltungen, schwere Lasten, Rückenschmerzen, Gelenkschmerzen	
Soziale Umwelt	15 Mitwirkung und Konsultation	Gespräche mit Vorgesetzten über die eigene Leistung, Arbeitsbesprechungen, Gespräche mit Vorgesetzten, Kollegen, Arbeitnehmervertretern über Probleme bei der Arbeit	
	16 Diskriminierung und Einschüchterung	Gewalt, Mobbing, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, sexuelle Belästigung	

Tabelle 3: Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Kleinstunternehmen – Ergebnisse nach Ländern

	Gradmesser für Arbeitsplatzqualität, die in Kleinstunternehmen bedeutend höher waren	Gradmesser für Arbeitsplatzqualität, die in Kleinstunternehmen bedeutend niedriger waren
Frankreich	Unsoziale Arbeitszeiten (*) Gefahren für die körperliche Gesundheit (*) Probleme mit der psychischen Gesundheit (*) Arbeitsautonomie	Bezahlung für unsoziale Arbeitszeiten (*) Aus- und Weiterbildung (*) Mitwirkung und Konsultation Familienfreundliche Maßnahmen Arbeitsplatzsicherheit
Griechenland	Unsoziale Arbeitszeiten (*) Gefahren für die körperliche Gesundheit (*) Arbeitsautonomie (*) Probleme mit der psychischen Gesundheit	Bezahlung für unsoziale Arbeitszeiten (*) Aus- und Weiterbildung (*) Arbeitsplatzsicherheit (*) Mitwirkung und Konsultation Diskriminierung und Einschüchterung Zufriedenheit am Arbeitsplatz
Schweden	Arbeitsplatzrelevante Fertigkeiten Arbeitsautonomie	Bezahlung für unsoziale Arbeitszeiten (*) Aus- und Weiterbildung (*) Probleme mit der psychischen Gesundheit (*) Mitwirkung und Konsultation Gefahren für die körperliche Gesundheit Arbeitsdruck Arbeitsplatzsicherheit
Vereinigtes Königreich	Unsoziale Arbeitszeiten Arbeitsplatzrelevante Fertigkeiten Gefahren für die körperliche Gesundheit Arbeitsautonomie	Aus- und Weiterbildung (*) Mitwirkung und Konsultation (*) Bezahlung für unsoziale Arbeitszeiten Diskriminierung und Einschüchterung Arbeitsdruck Monotone/repetitive Arbeiten Arbeitsplatzsicherheit

(*) War sehr signifikant höher/niedriger.

ist, dann steigt er in die nächste Kategorie auf. Vom sozialen Gesichtspunkt aus gesehen, sollte ein erster Schritt darin bestehen, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern in Kleinstunternehmen an die im Allgemeinen besseren Bedingungen in anderen KMU anzugleichen.

Die Vergleichsstudie ergab, dass die folgenden sechs der 16 Gradmesser der Arbeitsplatzqualität nicht signifikant von der Firmengröße abhängen:

1. Familienfreundliche Maßnahmen – Ausnahme ist Frankreich, wo diese in Kleinstunternehmen weniger häufig anzutreffen sind.
2. Kontrolle über die physische Arbeitsumgebung.
3. Körperliches Wohlbefinden.
4. Arbeitsdruck – mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, wo dieser in Kleinstunternehmen geringer ist.
5. Unterschiedlichkeit der Aufgaben – Ausnahme ist wiederum das Vereinigte Königreich, wo diese in Kleinstfirmen nicht so häufig ist.
6. Arbeitszufriedenheit – Ausnahme ist hier Griechenland, wo diese in Kleinstunternehmen niedriger ist.

Diese Ergebnisse lassen darauf schließen, dass diese sechs Gradmesser eher mit Faktoren zu tun haben dürften, die

sich aus der jeweiligen Art der wirtschaftlichen Tätigkeit dieser Firmen ergeben. Im Gegensatz dazu fallen die übrigen zehn Gradmesser der Arbeitsplatzqualität in Kleinstunternehmen im Vergleich zu größeren Firmen sehr unterschiedlich aus.

In allen vier Ländern kam man zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsplatzqualität in Kleinstfirmen hinsichtlich der Arbeitsautonomie durchgehend höher ist, dass sie jedoch im Hinblick auf die Arbeitszeit, auf die Bezahlung für unsoziale Arbeitszeiten, die körperliche Gesundheit, Arbeitsplatzsicherheit, Mitwirkung und Konsultation und in Bezug auf Aus- und Weiterbildung deutlich niedriger ist.

Ferner wurden aus dem Vergleich der Arbeitsbedingungen in den vier Ländern folgende Schlussfolgerungen gezogen:

- In Griechenland und im Vereinigten Königreich sind Diskriminierung und Einschüchterung in Kleinstunternehmen weniger häufig;
- im Vereinigten Königreich und in Schweden stimmen die Fertigkeiten der Arbeitnehmer in Kleinstbetrieben häufiger mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes überein;
- in Frankreich und Griechenland haben Arbeitnehmer in Kleinstunternehmen häufiger Probleme mit der psychischen Gesundheit, in Schweden weniger häufig;



- in Schweden berichten die Arbeitnehmer in Kleinstunternehmen von geringerer Gefährdung der körperlichen Gesundheit und von weniger Arbeitsdruck.

Die internationalen Workshops

Einen weiteren wichtigen Beitrag zur Untersuchung der Kleinstunternehmen lieferten die internationalen Workshops, die die Stiftung zwischen 1997 und 2000 jährlich zu diesem Thema organisierte. Bei diesen Workshops ergaben sich folgende Fragen für zukünftige Diskussionen:

1. Forschung und Strategien haben bis jetzt hauptsächlich die quantitativen (Arbeitsplatzbeschaffung) und weniger die qualitativen Aspekte der Arbeit betont: Liegt das am Fehlen umfangreicher Daten bzw. auch an der zögernden Nutzung einer Kombination von qualitativen und quantitativen Daten?
2. Die Untersuchung des Arbeitslebens in Kleinstunternehmen und KMU muss im Zusammenhang mit dem Lebenszyklus der jeweiligen Firma gesehen werden. Auf welche Phase soll sich die Forschung konzentrieren: Auf die Gründungsphase? Die Aufbauphase? Die Phase, in der der Betrieb voll läuft? Die letzten drei Jahre? Die letzten fünf Jahre? Welche Daten liegen zu den verschiedenen Phasen des Unternehmens vor?
3. Sollten in eine Untersuchung des Arbeitslebens in Kleinst- und Kleinunternehmen alle Branchen der Wirtschaft einbezogen werden, oder sollte man sich auf bestimmte Branchen konzentrieren? Auf den Dienstleistungssektor? Auf erzeugende Betriebe? Die Landwirtschaft? Jene Sektoren, wo Kleinstunternehmen am häufigsten anzutreffen sind?
4. Welche soziale und wirtschaftliche Rolle spielen Kleinstunternehmen in der „neuen Wirtschaft“? Führen die „neue Wirtschaft“, die Gefahr einer Rezession oder mögliche neue Trends zu einer Neudefinition der Rolle von Kleinstunternehmen hinsichtlich der Schaffung von Arbeitsplätzen? Begünstigen demografische und kulturelle Veränderungen in Europa die berufliche Selbständigkeit und die Neugründung von Kleinst- und Kleinunternehmen?

Die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung

- Aus der Analyse der von der Stiftung durchgeführten Erhebung über Arbeitsbedingungen geht klar hervor, dass Arbeitnehmer in Kleinstunternehmen in den vier betreffenden Ländern häufiger unsoziale Arbeitszeiten, eine geringere Bezahlung für diese Arbeitszeiten, weniger Aus- und Weiterbildung, ein geringeres Maß an Konsultation und Mitwirkung sowie größere Gefahren für ihre körperliche Gesundheit und eine geringere Arbeitsplatzsicherheit in Kauf nehmen müssen.

- Außerdem stellte sich heraus, dass es zwischen Kleinstunternehmen in Europa, Japan und den Vereinigten Staaten Gemeinsamkeiten im Hinblick auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, wie z. B. die Bezahlung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsautonomie, gibt.

- „Kleinstunternehmer“ spielen in der Wirtschaft eine wichtige Rolle, und die Bedeutung ihrer eigenen Arbeitsbedingungen ist nicht zu unterschätzen.
- Kleinstfirmen spiegeln häufig die Interessen und Bedürfnisse der lokalen Gemeinschaft wider und können daher einen Beitrag zur Erhaltung der kulturellen Identität leisten.
- Durch die neue Informations- und Kommunikationstechnologie hat sich nicht nur die Zahl der Kleinstunternehmen erhöht; diese Technologie trägt auch zu einer größeren Vernetzung bei.
- In einem Rahmen der branchen- und firmenübergreifenden Kooperation (mit größeren Unternehmen, Berufsorganisationen, Schulen, Universitäten, Technologiezentren, Finanzinstituten und anderen Organisationen) können diese Firmen ihre strategische Rolle in der Wirtschaft und in der Gesellschaft besser erfüllen.
- Wettbewerb, mangelnde Expertise sowie ein Überschneiden der Aufgaben der die Kleinstunternehmen fördernden Agenturen und Gremien erzeugen Verwirrung und vermindern die Effektivität dieser Dienstleistungen.
- Es gibt erstaunlich wenig Informationen über Kleinstunternehmen, was teilweise auf die Schwierigkeit zurückzuführen ist, maßgebliche quantitative Daten zu finden.
- Untersuchungen über Arbeitsplatzbeschaffung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen in Kleinst- und Kleinunternehmen müssen von einem multikulturellen (verschiedene Regionen, verschiedene Länder) und von einem multidisziplinären Ansatz (sozial, wirtschaftlich, gesetzlich, psychologisch, umweltbezogen usw.) ausgehen.
- Für die weiterführende Forschung über die sozioökonomische Entwicklung von Kleinst- und Kleinunternehmen ist eine Klassifizierung dieser Unternehmen erforderlich.
- Eine Untersuchung über die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Arbeitsqualität in Kleinst- und Kleinunternehmen ist kaum möglich, ohne den „informellen Sektor“ in Betracht zu ziehen, in dem die meisten dieser Firmen, zumindest zeitweilig, angesiedelt sind, was zweifellos Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen hat.

Die Erhebung über die Arbeitsbedingungen in Europa

Die von der Stiftung durchgeführte Erhebung über die Arbeitsbedingungen schließt die gesamte Erwerbsbevölkerung ab 15 Jahren in den Mitgliedstaaten der EU ein. Die Daten wurden durch direkte Befragung eines repräsentativen Querschnitts dieser Bevölkerung mittels eines Fragebogens erhoben. Die Tatsache, dass die Erhebung der Stiftung die Firmengröße als Variable hinsichtlich des Kontexts und der Struktur anführt und Daten aus den 15 Mitgliedstaaten der EU enthält, macht sie für Studien im Bereich der KMU so einzigartig.

Die folgenden sechs Kategorien von Firmengrößen wurden verwendet: 0 Beschäftigte, 1-9, 10-49, 50-99, 100-499, 500 und darüber. Die Verwendung der Erhebungsdaten für die vorliegende Forschungsarbeit hatte unter anderem den Vorteil, dass die Erhebung die Kleinstunternehmen (1-9 Beschäftigte) als eine eigene Gruppe darstellt und sie auch klar von den Unternehmen ohne Beschäftigte unterscheidet, die andere soziale und wirtschaftliche Charakteristika aufweisen.

Informationen gegliedert nach

- Land
- Branche
- Beruf
- Beschäftigungsform
- Geschlecht
- Alter
- Firmengröße

Zu folgenden Themen

- Arbeitszeit
- Wegzeiten zum und vom Arbeitsplatz
- Art der Bezahlung
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszufriedenheit
- Gefährdung am Arbeitsplatz
- Informationen über Risiken
- Gesundheit und Fernbleiben vom Arbeitsplatz
- Berufliche Entwicklung
- Mitwirkung und Konsultation
- Einschüchterung und Diskriminierung
- Arbeits- und Familienleben

Diese Zusammenfassung wurde von Filomena Oliveira, Forschungsleiterin bei der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, verfasst. Die Pilotstudie wurde von David Storey und Mark Cowling vom Zentrum für KMU der University of Warwick (Vereinigtes Königreich) durchgeführt; die Vergleichsstudie arbeitete Technopolis in Zusammenarbeit mit der Universität Athen aus. Das Forschungsprojekt der Stiftung wurde außerdem durch eine von IKEI in Spanien durchgeführte Studie über Arbeitsbeziehungen in Kleinst- und Kleinunternehmen vervollständigt.

WEITERE INFORMATIONEN

Informationen über Veröffentlichungen der Stiftung sind auf der Website der Stiftung (www.eurofound.ie) zu finden. Weitere Informationen über das in dieser Zusammenfassung beschriebene Projekt erhalten Sie von:

Dimitrios Politis
 Information Liaison Officer
 Tel. (353-1) 20 43 14 30
 Fax (353-1) 282 64 56
 E-Mail: dmp@eurofound.ie
 EF/01/22/DE



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
 DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
 L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0102-1



9 789289 701020