

## Home Office verliert an Bedeutung



**Bericht** von Karl Brenke

Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach 131

**Interview** mit Karl Brenke

»Lieber Leistung als Anwesenheit messen« 140

**Bericht** von Nathan Fiala und Laurin Janes

Förderung von Mikrounternehmen in Uganda: Geschäfte von Männern profitieren von Krediten kombiniert mit Schulungen 141

**Am aktuellen Rand** Kommentar von Kornelia Hagen

Abschlagsfreie Rente mit 63 schafft neue Ungerechtigkeiten 148



DIW Berlin – Deutsches Institut  
für Wirtschaftsforschung e.V.  
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin  
T +49 30 897 89 -0  
F +49 30 897 89 -200  
81. Jahrgang  
19. Februar 2014

**Herausgeber**

Prof. Dr. Pio Baake  
Prof. Dr. Tomaso Duso  
Dr. Ferdinand Fichtner  
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.  
Prof. Dr. Peter Haan  
Prof. Dr. Claudia Kemfert  
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.  
Dr. Kati Schindler  
Prof. Dr. Jürgen Schupp  
Prof. Dr. C. Katharina Spieß  
Prof. Dr. Gert G. Wagner

**Chefredaktion**

Sabine Fiedler  
Dr. Kurt Geppert

**Redaktion**

Renate Bogdanovic  
Sebastian Kollmann  
Dr. Richard Ochmann  
Dr. Wolf-Peter Schill

**Lektorat**

Dr. Stefan Bach  
Andreas Harasser

**Textdokumentation**

Manfred Schmidt

**Pressestelle**

Renate Bogdanovic  
Tel. +49-30-89789-249  
presse@diw.de

**Vertrieb**

DIW Berlin Leserservice  
Postfach 74  
77649 Offenburg  
leserservice@diw.de  
Tel. (01806) 14 00 50 25  
20 Cent pro Anruf  
ISSN 0012-1304

**Gestaltung**

Edenspiekermann

**Satz**

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

**Druck**

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –  
auch auszugsweise – nur mit Quellen-  
angabe und unter Zusendung eines  
Belegexemplars an die Serviceabteilung  
Kommunikation des DIW Berlin  
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.



Jede Woche liefert der Wochenbericht einen unabhängigen Blick auf die Wirtschaftsentwicklung in Deutschland und der Welt. Der Wochenbericht richtet sich an Führungskräfte in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft – mit Informationen und Analysen aus erster Hand.

Wenn Sie sich für ein Abonnement interessieren, können Sie zwischen den folgenden Optionen wählen:

**Jahresabo zum Vorzugspreis:** Der Wochenbericht zum Preis von 179,90 Euro im Jahr (inkl. MwSt. und Versand).

**Studenten-Abo:** Studenten können den Wochenbericht bereits zum Preis von 49,90 Euro im Jahr abonnieren.

**Probe-Abo:** Sie möchten den Wochenbericht erst kennenlernen? Dann testen Sie sechs Hefte für nur 14,90 Euro.

**Bestellungen**

richten Sie bitte an den DIW Berlin Leserservice  
Postfach 74, 77649 Offenburg; Tel. (01806) 14 00 50 25,  
20 Cent/Anruf aus dem dt. Festnetz, 60 Cent maximal/Anruf aus dem Mobilnetz  
leserservice@diw.de

Abbestellungen von Abonnements spätestens sechs Wochen vor Laufzeitende

**Weitere Fragen?**

DIW Kundenservice:  
Telefon (030) 89789-245  
kundenservice@diw.de

**NEWSLETTER DES DIW BERLIN**

Der kostenlose Newsletter des DIW Berlin liefert Ihnen wöchentlich auf Ihre Interessen zugeschnittene Informationen zu Forschungsergebnissen, Nachrichten, Publikationen und Veranstaltungen des Instituts. Wählen Sie einfach bei Ihrer Anmeldung die Themen und Formate aus, die Sie interessieren: [www.diw.de/de/diw\\_02.c.289103.de/newsletter/themen\\_newsletter/themen\\_newsletter.html](http://www.diw.de/de/diw_02.c.289103.de/newsletter/themen_newsletter/themen_newsletter.html)

**RÜCKBLLENDE: IM WOCHENBERICHT VOR 50 JAHREN**

## Zur Lage der Milch- und Rindfleischproduktion in der westdeutschen Landwirtschaft

Seit Heraufsetzung des Einzelhandelspreises für Trinkmilch am 1. Oktober 1963 ist ein Zeitraum verstrichen, der es gestattet, die kurzfristige Reaktion der Verbraucher zu überblicken. Der Trinkmilchabsatz der Molkereien lag im vierten Quartal 1963 um 5,6 vH unter Vorjahrsniveau, während er in den Jahren davor im allgemeinen – wenn auch schwach – zugenommen hatte. Diese Reaktion kann kurzfristig etwas schroffer ausgefallen sein, als sie sich langfristig ergeben mag. Auf jeden Fall haben sich die Verbraucher aber zunächst so verhalten, wie es ihnen die erhöhten Preise nahelegten. Freilich kannte die Zurückhaltung Unterschiede: Im nördlichen Bundesgebiet war der Rückgang etwas stärker als im südlichen Bundesgebiet. Stellt man die Entwicklung in den Ländern Nordrhein-Westfalen (–6,5 vH) und Bayern (–5 vH) heraus, so ist man versucht, in den regionalen Differenzierungen auch gewisse Auswirkungen der gegen die Preiserhöhung gerichteten Kampagnen zu sehen, die in industriellen Großunternehmen, vor allem der Metallindustrie, am lebhaftesten waren.

Auf der anderen Seite lagen in der gleichen Zeit sowohl Milcherzeugung als auch Milchlieferung zu den Molkereien um reichlich 1 vH über dem Vorjahrsergebnis. Bei weiterhin erhöhter Milchleistung je Kuh steht dieser Entwicklung nicht entgegen, daß der Kuhbestand während des ganzen Jahres rückläufig war und nach der Dezemberzählung den Vorjahrsstand um knapp 2 vH unterschritt. Der Bestandsabbau ist in den norddeutschen Ländern mit –2,4 vH ausgeprägter als in den süddeutschen Ländern mit –1,6 vH. Vorläufig ist schwer zu sagen, ob es sich hier lediglich um *Auswirkungen der Futtersituation 1962/1963* in Form vermehrter Schlachtungen und geringerer Zulassung weiblicher Jungtiere handelt, oder ob sich damit eine *Anpassung der Milchviehhaltung an die Absatzlage* auf dem Markt für Milch und ihre Verarbeitungsprodukte anbahnt.

aus dem Wochenbericht Nr. 8 vom 21. Februar 1964

# Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach

Von Karl Brenke

Knapp fünf Millionen Erwerbstätige haben ihren Beruf im Jahr 2012 hauptsächlich oder gelegentlich zu Hause ausgeübt. Das entspricht zwölf Prozent aller Erwerbstätigen. Davon waren 2,7 Millionen abhängig beschäftigt – acht Prozent aller Arbeitnehmer. Vor allem hoch qualifizierte Arbeitnehmer wie Manager, Wissenschaftler, Juristen, Publizisten, Ingenieure oder Lehrer arbeiten in den eigenen vier Wänden; die Mehrheit hat einen Hochschulabschluss. Es gibt jedoch auch viele Berufsgruppen, in denen sehr wenige Beschäftigte ihrem Job von zu Hause aus nachgehen, da sich ihre Tätigkeiten kaum dazu eignen. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen oder verschiedenen Altersgruppen sind gering. Leben Kinder im Haus, arbeiten Vater oder Mutter etwas häufiger von zu Hause aus. Entscheidend aber ist der jeweilige Beruf.

Nachdem es nach der Jahrtausendwende zunächst immer mehr Heimarbeiter gab, ging ihre Zahl ab 2008 in fast allen Berufsgruppen mit zweistelligen Raten zurück. Die Beschäftigung insgesamt nahm hingegen zu. Anders als in Deutschland ist der Anteil zu Hause berufstätiger Arbeitnehmer in der Europäischen Union gestiegen. Im EU-Vergleich bewegt sich die Bundesrepublik bei der häuslichen Erwerbstätigkeit im unteren Mittelfeld; in Skandinavien, den westeuropäischen und übrigen mitteleuropäischen Staaten ist sie weitaus stärker verbreitet.

Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales fordert eine „neue Arbeitskultur“<sup>1</sup> in Deutschland: Um Eltern die Kinderbetreuung zu erleichtern, solle Schluss sein „mit dem Anwesenheitswahn“ in Betrieben und Verwaltungen. Unklar bleibt zunächst, wie eine solche neue Arbeitskultur konkret aussehen könnte. Verwiesen wird lediglich auf eine größere Rolle der Teamarbeit, sodass sich Arbeitnehmer bei Abwesenheit von Kollegen besser gegenseitig vertreten können. Solche Vertretungsregelungen und entsprechende Absprachen zwischen Mitarbeitern sind aber schon heute oft eine übliche Praxis. Hinter der Kritik an einem vermeintlichen „Anwesenheitswahn“ dürfte vor allem die Forderung stehen, abhängig Beschäftigten bessere Möglichkeiten einzuräumen, einen Teil ihrer Erwerbsarbeit zu Hause zu erledigen.

Der vorliegende Bericht analysiert die Heimarbeit in Deutschland: Wie viele Erwerbstätige arbeiten – auch im Vergleich zu anderen Ländern – zu Hause? Wie hat sich ihre Zahl im Zeitverlauf verändert? Welche sozialen Merkmale haben Heimarbeiter und in welchen Berufen sind sie besonders häufig zu finden? Grundlage sind die Daten des Mikrozensus, einer regelmäßig durchgeführten amtlichen Haushaltserhebung, die aufgrund ihrer großen Fallzahlen auch differenzierte Analysen für feingliedrige Merkmale wie den ausgeübten Beruf zulassen.<sup>2</sup> Der Mikrozensus ist der deutsche Part des *European Union Labour Force Survey*, in dessen Rahmen in den Staaten der Europäischen Union (EU) sowie den mit ihr assoziierten Ländern vergleichbare sozio-ökonomische Informationen per Umfrage gewonnen werden. Verwendet wurden für diesen Bericht zum einen die bis zum Jahr 2012 vorliegenden, bereits aufbereiteten Informationen aus der Datenbank des Statistischen Amtes der

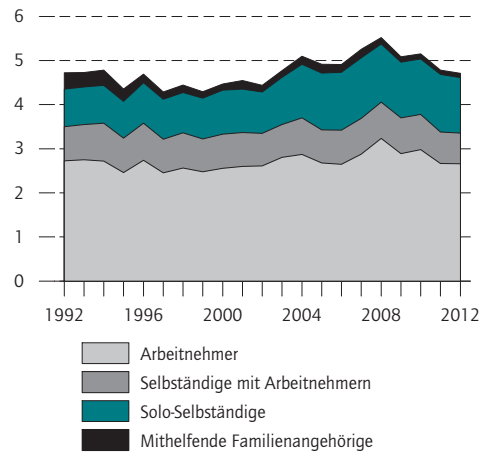
<sup>1</sup> Interview mit Andrea Nahles, Bild-Zeitung vom 18. Dezember 2013.

<sup>2</sup> Anhand des laufend durchgeführten Mikrozensus, mitunter auch als „kleine Volkszählung“ bezeichnet, soll ein Prozent der Bevölkerung in Deutschland erfasst werden. Die Daten geben Auskunft über die Erwerbstätigkeit nach dem Wohnortkonzept, also über die in der Bundesrepublik wohnenden Personen; aus dem Ausland kommende Grenzgänger sind nicht erfasst.

Abbildung 1

**Selbständige und Arbeitnehmer, die manchmal oder überwiegend zu Hause erwerbstätig sind**

In Millionen Personen



Quellen: Eurostat; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2014

Die Zahl der Personen mit Heimarbeit war 2012 nur so hoch wie 20 Jahre zuvor.

EU (Eurostat). Zum anderen wurden die Individualdaten des Mikrozensus genutzt; derzeit sind für wissenschaftliche Untersuchungen Datensätze bis zum Jahr 2011 verfügbar.<sup>3</sup> Zum Standardprogramm der Bevölkerungserhebungen gehört die Frage an die Haushaltsmitglieder, ob sie ihre Erwerbstätigkeit „überwiegend (zu mehr als 50 Prozent)“ oder „manchmal“ zu Hause ausüben – oder gar nicht. Über die Zahl der geleisteten Stunden gibt es keine Auskünfte.

**Selbständige gehen am häufigsten ihrem Beruf zu Hause nach**

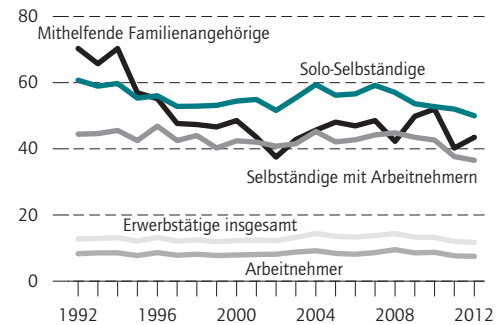
Im Jahr 2012 übten 4,7 Millionen Personen in Deutschland ihre Erwerbstätigkeit überwiegend oder manchmal zu Hause aus. Das waren etwa genauso viele wie zwanzig Jahre zuvor (Abbildung 1). Der größte Teil davon – 2,7 Millionen – entfällt auf die Arbeitnehmer, von denen knapp acht Prozent zu Hause ihrem Job nachgehen. Weitaus stärker ist Heimarbeit in der viel kleineren Gruppe der Selbständigen verbreitet. Unter den Selbständigen mit angestelltem Personal war das bei

<sup>3</sup> Der Autor dankt Anja Hlawatsch, Julia Höninger und Matthias Klumpe vom Forschungsdatenzentrum des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg für ihre freundliche Unterstützung bei der Datenauswertung.

Abbildung 2

**Selbständige und Arbeitnehmer, die manchmal oder überwiegend zu Hause erwerbstätig sind**

Anteile an der jeweiligen Gruppe in Prozent



Quellen: Eurostat; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2014

Sowohl unter den Selbständigen als auch unter den Arbeitnehmern ist zuletzt der Anteil der Erwerbstätigen mit Heimarbeit gesunken.

einem guten Drittel der Fall, unter den Solo-Selbständigen sogar bei der Hälfte (Abbildung 2). Selbständige können oft darüber entscheiden, wo sie ihrem Job nachgehen wollen. Keineswegs ungewöhnlich ist es, wenn Wohnung und Arbeitsstelle zusammenfallen – in der klassischen Form bei der Landwirtschaft oder bei Teilen des Handwerks, aber auch in anderen Wirtschaftsbereichen. Nicht selten erbringen Selbständige Leistungen zwar an wechselnden Arbeitsstellen, die Büroarbeit erledigen sie jedoch häufig zu Hause.

**Heimarbeit verliert in Deutschland an Bedeutung ...**

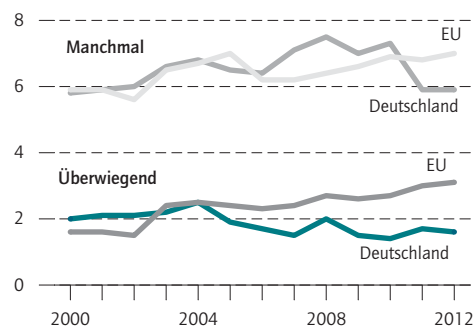
Nachdem es in den Jahren ab der Jahrtausendwende zeitweilig zu einem Aufbau kam, ist die Zahl der Personen mit häuslicher Erwerbstätigkeit nach 2008 gesunken – um insgesamt 800 000. Mit der allgemeinen Entwicklung der Beschäftigung hängt das nicht zusammen: Laut Mikrozensus ist diese von 2008 bis 2012 um 1,5 Millionen Erwerbstätige gestiegen. Vielmehr ist sowohl unter den Selbständigen als auch unter den Arbeitnehmern der Anteil derjenigen Beschäftigten zurückgegangen, die zu Hause erwerbstätig sind. Heimarbeit hat also deutlich an Bedeutung verloren, wenngleich der Rückgang 2011 zum Stillstand gekommen ist.

Im Folgenden wird der Blick auf die Arbeitnehmer gerichtet, da diese aufgrund ihrer Einbindung in abhängige Beschäftigungsverhältnisse in der Regel über weniger Autonomie bei der Wahl ihres Tätigkeitsortes

Abbildung 3

**Arbeitnehmer in Deutschland und in der EU, die manchmal oder überwiegend zu Hause erwerbstätig sind**

Anteile in Prozent



Quelle: Eurostat.

© DIW Berlin 2014

In der EU wächst der Anteil der Arbeitnehmer mit Heimarbeit, in Deutschland hat er dagegen zuletzt abgenommen.

verfügen als Selbständige. Daher kann sich die angekündigte politische Initiative zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie nur an die abhängige Beschäftigung richten.

Wenn Arbeitnehmer zu Hause arbeiten, dann meist nur gelegentlich: Im Jahr 2012 gingen sechs Prozent (2,1 Millionen) aller abhängig Beschäftigten hin und wieder ihrem Job zu Hause nach, überwiegend taten das lediglich 1,6 Prozent (knapp 600 000). Der Anteil letzterer ist bereits seit 2004 rückläufig; bei den Beschäftigten mit gelegentlicher häuslicher Erwerbstätigkeit setzte der Trend 2008 ein und hielt bis 2011 an (Abbildung 3).

**... und nimmt in der Europäischen Union zu**

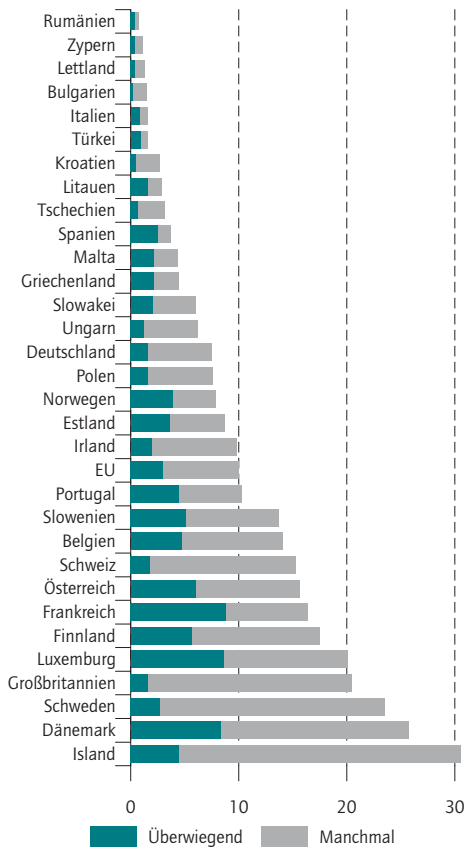
In der gesamten EU zeigte sich indes eine gegenläufige Entwicklung: Häusliche Berufstätigkeit ist wichtiger geworden. Sowohl der Anteil der nur manchmal als auch der Anteil der überwiegend zu Hause tätigen Arbeitnehmer ist gestiegen. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland im unteren Mittelfeld (Abbildung 4). Viel stärker verbreitet als hierzulande ist die Heimarbeit insbesondere in den skandinavischen Staaten sowie in Frankreich, dem Vereinigten Königreich und in mitteleuropäischen Ländern wie der Schweiz, Österreich, Belgien und Luxemburg.<sup>4</sup>

4 Für die Niederlande liegen keine vergleichbaren Informationen vor.

Abbildung 4

**Arbeitnehmer mit häuslicher Erwerbstätigkeit in europäischen Ländern 2012**

Anteile in Prozent



Quelle: Eurostat.

© DIW Berlin 2014

Im internationalen Vergleich gibt es in Deutschland einen geringen Anteil an Heimarbeitern.

**Der Beruf ist entscheidend**

Das Ausmaß der häuslichen Erwerbstätigkeit hängt stark vom jeweiligen Beruf ab: Besonders hoch war der Anteil der zu Hause beschäftigten Arbeitnehmer im Jahr 2011 mit knapp 59 Prozent unter den Lehrern und Hochschullehrern (Tabelle 1). Diese Gruppe allein stellte gut ein Viertel aller abhängig Beschäftigten, die zu Hause arbeiteten. Auch relativ viele Vertreter, Psychologen und Seelsorger, Publizisten, Richter und Anwälte, IT-Kräfte, Geschäftsleiter, Steuer- und Wirtschaftsfachleute, Ingenieure sowie Wissenschaftler generell übten ihren Job gelegentlich oder überwiegend zu Hause aus. Fast gar nicht zu finden war Heimarbeit dagegen etwa unter den Bau- und Fertigungsberufen, den Körperpflegern, Verkäufern, Fahrzeugführern sowie unter den gast- oder hauswirtschaftlichen Berufen. Für die Ausübung dieser Berufe ist die Nähe zum Kunden, die An-

Tabelle 1

**Arbeitnehmer, die manchmal oder überwiegend zu Hause erwerbstätig sind, nach Berufen**

In Prozent

	Anteil an allen Arbeitnehmern der jeweiligen Gruppe			Anteil an allen Arbeitnehmern mit Heimarbeit			Veränderung	Beitrag zum Rückgang
	2004	2008	2011	2004	2008	2011		
Landwirtschaftliche Berufe	6,0	6,3	6,1	0,9	1,0	1,2	-2,8	0,2
Fertigungsberufe	1,9	1,7	1,2	4,0	3,3	2,6	-33,4	6,8
Bau-, Ausbauberufe	1,5	1,2	0,8	0,7	0,5	0,4	-37,9	1,3
Ingenieure, Architekten, Physiker, Chemiker	19,4	19,1	13,5	6,2	5,7	4,9	-28,1	9,9
Techniker, Laborkräfte	7,1	6,8	5,4	3,2	2,8	2,5	-23,7	4,0
Verkäufer	2,2	2,4	1,5	1,2	1,2	1,0	-29,8	2,1
Kaufleute	7,2	6,3	5,4	2,0	1,9	2,0	-14,5	1,7
Vertreter	43,2	41,0	41,0	2,2	2,0	2,1	-14,1	1,8
Geschäftsleiter, Funktionäre, Minister	29,1	30,0	24,1	4,0	4,2	5,8	16,8	-4,3
Finanzdienstleister	10,0	9,7	6,5	2,9	2,4	1,9	-35,3	5,3
Verkehrsfachleute	4,7	5,7	4,5	0,3	0,4	0,4	-23,3	0,6
Werbefachleute	16,8	17,6	7,5	0,4	0,6	0,6	-10,4	0,4
Vermittler, Makler	6,6	12,1	9,5	0,2	0,4	0,4	-23,8	0,6
Fahrzeugführer	2,0	1,5	1,0	0,7	0,5	0,4	-37,6	1,2
Sonstige Verkehrsberufe	2,0	2,5	1,8	0,7	1,0	0,8	-31,5	1,9
Steuer-, Wirtschaftsberater	20,6	20,3	15,3	3,1	3,3	3,5	-9,9	2,0
Verwaltungskräfte, Buchhalter	9,2	10,1	7,7	2,7	2,8	2,8	-16,7	2,9
IT-Kräfte	21,7	26,9	22,4	4,2	5,6	6,5	-2,4	0,8
Bürokräfte	7,0	7,2	5,5	10,4	9,9	8,3	-29,8	18,1
Hausmeister	7,1	5,6	4,9	0,6	0,5	0,5	-8,5	0,3
Sicherheitsberufe	1,8	2,2	1,9	0,2	0,2	0,2	-6,3	0,1
Rechtspfleger	31,7	31,6	23,4	2,0	1,9	1,7	-26,9	3,2
Dolmetscher, Bibliothekare	11,8	14,2	8,7	0,3	0,4	0,3	-40,0	0,9
Publizisten	34,5	32,0	29,6	1,1	0,9	1,0	-6,4	0,4
Künstler, Fotografen	18,0	16,6	14,3	1,2	1,2	1,3	-4,1	0,3
Heilende Berufe	9,7	10,4	7,5	1,2	1,3	1,3	-17,7	1,5
Sonstige therapeutische Berufe	2,9	2,8	2,0	1,7	1,6	1,5	-24,9	2,5
Soziale Berufe	12,2	11,2	8,1	3,0	2,8	2,9	-14,8	2,6
Pflegerische Berufe	4,6	4,5	3,2	1,0	1,1	1,1	-14,4	0,9
Lehrer, Hochschullehrer	70,5	69,6	58,9	29,3	26,1	27,7	-11,1	17,9
Sonstige Wissenschaftler	30,8	30,9	24,8	2,9	3,1	3,1	-14,7	2,8
Psychologen, Seelsorger	45,9	45,0	35,1	1,7	1,4	1,2	-28,6	2,5
Körperpflegeberufe	2,9	1,8	1,4	0,2	0,1	0,1	-26,3	0,2
Gast-, Hauswirtschaftliche, Reinigungsberufe	2,4	2,0	1,2	2,0	1,7	1,4	-33,4	3,5
Soldaten, Grenzschützer	1,5	1,7	1,4	0,3	0,3	0,2	-25,5	0,4
Beruflich nicht zuzuordnende Arbeitnehmer	6,4	21,1	18,0	1,0	5,9	6,5	-7,3	2,7
<b>Insgesamt</b>	<b>9,0</b>	<b>9,3</b>	<b>7,6</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>-16,2</b>	<b>100</b>

Quellen: Mikrozensus 2008 und 2011 sowie Mikrozensus Scientific Use File 2004; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2014

Die Zahl der Arbeitnehmer in Heimarbeit hat in fast allen Berufen nach 2008 deutlich abgenommen.

wesenheit in der Fabrik, der Werkstatt, auf der Baustelle oder im Führerstand eines Fahrzeugs unabdingbar.

Insgesamt zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen gelegentlicher und überwiegender Heimarbeit: Ist der Anteil *gelegentlicher* häuslicher Erwerbstätigkeit innerhalb eines Berufsfeldes hoch, so ist dort auch der

Anteil *überwiegender* häuslicher Erwerbstätigkeit hoch. Umgekehrt gilt: Arbeitet in einem Beruf kaum jemand *gelegentlich* von zu Hause aus, so arbeitet in diesem Beruf auch kaum jemand *überwiegend* von zu Hause aus.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Der Regressionskoeffizient beträgt bei linearer Regression der entsprechenden Daten aus dem Jahr 2011 0,69.

Tabelle 2

**Arbeitnehmer, die manchmal oder überwiegend zu Hause erwerbstätig sind, nach Berufsklassen**

In Prozent

	Anteil an allen Arbeitnehmern der jeweiligen Gruppe			Anteil an allen Arbeitnehmern mit Heimarbeit			Veränderung	Beitrag zum Rückgang
	2004	2008	2011	2004	2008	2011		
Agrarberufe	4,8	5,3	5,5	0,7	0,8	1,0	3,2	-0,2
Einfache manuelle Berufe	2,0	1,5	1,0	2,0	1,5	1,2	-33,9	3,2
Qualifizierte manuelle Berufe	1,8	1,7	1,2	2,8	2,6	2,0	-34,8	5,5
Techniker	6,6	6,3	4,8	3,3	3,0	2,7	-25,7	4,7
Ingenieure	20,0	19,4	13,6	6,7	6,4	5,5	-27,5	10,8
Einfache Dienste	2,4	2,2	1,5	3,2	3,1	2,6	-30,1	5,8
Qualifizierte Dienste	4,4	4,7	3,8	3,5	3,6	3,5	-18,0	4,0
Semiprofessionen	24,8	23,1	17,7	26,8	24,4	24,8	-15,1	22,7
Professionen	43,1	43,2	36,2	13,7	14,1	15,2	-10,1	8,8
Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe	5,8	5,8	4,8	5,2	4,8	4,9	-14,4	4,3
Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe	8,7	9,6	7,6	18,9	20,5	19,1	-22,0	27,8
Manager	20,9	24,7	19,8	7,9	12,9	15,7	2,3	-1,8
Beruflich nicht zuzuordnende Arbeitnehmer	18,7	11,5	9,0	5,2	1,9	1,5	-32,7	3,8
<b>Insgesamt</b>	<b>9,2</b>	<b>9,3</b>	<b>7,6</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>-16,2</b>	<b>100,0</b>

Quellen: Mikrozensus 2008 und 2011 sowie Mikrozensus Scientific Use File 2004; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2014

Heimarbeiter finden sich vor allem in Jobs mit hohen beruflichen Anforderungen.

Kurzum: Es gibt Berufe, die für Heimarbeit eher prädestiniert sind als andere.

**Zu Hause Erwerbstätige sind meist hoch qualifiziert**

Werden die Berufe nach ihrem Schwerpunkt beziehungsweise dem Inhalt der Tätigkeiten gegliedert,<sup>6</sup> zeigt sich, dass bei einfachen und qualifizierten manuellen Tätigkeiten die Arbeit fast ausschließlich außerhalb des häuslichen Bereichs ausgeübt wird (Tabelle 2); der Heimarbeits-Anteil lag im Jahr 2011 bei lediglich einem Prozent. Ähnlich sieht es bei einfachen sowie qualifizierten Diensten außerhalb des kaufmännischen Bereichs und bei einfachen kaufmännischen und Verwaltungstätigkeiten aus. Viel stärker verbreitet ist die häusliche Erwerbstätigkeit dagegen unter den so genannten Professionen<sup>7</sup>, also hochqualifizierten Dienstleistungs-

berufen, unter den Semi-Professionen<sup>8</sup> sowie unter den Managern<sup>9</sup>; in diesen Berufsklassen bewegte sich der Anteil der Heimarbeiter zwischen knapp 18 und gut 36 Prozent. Besonders häufig werden also Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen zu Hause erledigt: Mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer, die 2011 manchmal oder überwiegend zu Hause in ihrem Job arbeiteten, zählten zu den Professionen, Semi-Professionen oder den Managern. Werden noch die Ingenieure hinzugezählt, beläuft sich der Anteil auf gut 60 Prozent. Dementsprechend hatten 2011 fast 60 Prozent derjenigen Arbeitnehmer, die zu Hause erwerbstätig waren, einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss (Tabelle 3). Abhängig Beschäftigte ohne Berufsabschluss gab es unter den Heimarbeitern indes kaum (6,3 Prozent).

Ein besonders großer Teil der Beschäftigten, die für ihr Entgelt zumindest gelegentlich zu Hause arbeiten, findet sich unter den Beamten; für immerhin ein Drittel

<sup>6</sup> Verwendet wurde das Klassifikationsschema von Blossfeld. Blossfeld, H. P.: Bildungsexpansion und Berufschancen. Frankfurt a.M. 1985 sowie Schimpl-Neimanns, B.: Mikrodaten-Tools: Umsetzung der Berufsklassifikation von Blossfeld auf die Mikrozensus 1973-1998. ZUMA-Methodenbericht Nr. 10 (2003).

<sup>7</sup> Unter anderen Juristen, Hochschullehrer, Gymnasiallehrer, Wissenschaftler, Seelsorger.

<sup>8</sup> Unter anderen Publizisten, Dolmetscher, soziale Berufe wie Sozialarbeiter, sonstige Lehrer.

<sup>9</sup> Dazu zählen Geschäftsführer, höhere Verwaltungsfachleute im öffentlichen Dienst, höhere Verbandsfunktionäre, Minister, Abgeordnete sowie Wirtschafts- und Steuerfachleute.

Tabelle 3

**Arbeitnehmer, die manchmal oder überwiegend zu Hause erwerbstätig sind, nach ausgewählten Merkmalen**  
 Anteile in Prozent

	Anteil an allen Arbeitnehmern der jeweiligen Gruppe			Anteil an allen Arbeitnehmern mit Heimarbeit		
	2004	2008	2011	2004	2008	2011
<b>Geschlecht</b>						
Männer	9,5	9,7	7,8	55,0	55,4	53,8
Frauen	9,0	8,8	7,3	45,0	44,6	46,2
<b>Alter</b>						
15 bis 24 Jahre	2,4	3,1	2,2	3,2	4,2	3,5
25 bis 34 Jahre	8,5	9,2	7,6	19,3	20,0	21,0
35 bis 44 Jahre	9,7	10,3	8,7	31,7	30,8	27,8
45 bis 54 Jahre	10,8	9,9	7,9	28,8	27,2	28,1
54 Jahre und älter	13,3	12,1	9,4	17,1	17,8	19,6
<b>Berufliche Stellung</b>						
Beamte	37,6	38,1	33,5	24,8	22,6	23,7
Angestellte	11,4	11,1	8,8	67,8	69,5	69,8
Arbeiter	1,7	1,5	1,0	6,2	4,5	3,6
Auszubildende	2,2	2,0	1,2	1,2	1,0	0,7
Sonstige <sup>1</sup>	0,0	7,4	6,2	0,0	2,4	2,3
<b>Im öffentlichen Dienst beschäftigt</b>						
ja	17,4	17,9	15,2	40,5	37,3	37,0
nein	7,0	7,2	5,8	59,5	62,7	63,0
<b>Arbeitszeit</b>						
Vollzeit	9,2	9,5	7,9	77,0	74,9	76,0
Teilzeit	9,4	8,8	6,7	23,0	25,1	24,0
<b>Berufsabschluss</b>						
keiner	3,1	3,8	2,6	6,4	8,0	6,3
Lehre, Fachschule	5,2	5,3	4,1	38,1	37,1	34,5
Hochschule, Fachhochschule	34,0	32,8	25,0	55,5	54,9	59,1
<b>Kinder im Haushalt<sup>2</sup></b>						
ja	10,2	10,4	9,0	20,2	24,7	25,3
<i>darunter:</i>						
Männer			9,9			14,3
Frauen			8,0			11,0
nein	9,0	9,0	7,2	79,8	75,3	74,7
<b>Insgesamt</b>	<b>9,2</b>	<b>9,3</b>	<b>7,6</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

1 2004 etwa Wehrpflichtige oder Zivildienstleistende, 2008 und 2011 wegen geänderter Antwortvorgabe auch zeitweilig und marginal Beschäftigte.

2 2004 Kinder bis zu 10 Jahren, 2008 und 2011 Kinder bis zu 12 Jahren

Quellen: Mikrozensus 2008 und 2011 sowie Mikrozensus Scientific Use File 2004; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2014

In allen Gruppen von Arbeitnehmern hat Heimarbeit an Bedeutung verloren.

der Staatsdiener traf das 2011 zu. Etwas über dem Durchschnitt (7,6 Prozent) liegt der Anteil von zu Hause erwerbstätigen Arbeitnehmern bei den Angestellten (8,8 Prozent); diese Berufsgruppe stellt mit fast 70 Prozent die Mehrzahl der häuslich Erwerbstätigen. Arbeiter gehen dagegen nur äußerst selten zu Hause ihrem Job nach (ein Prozent).

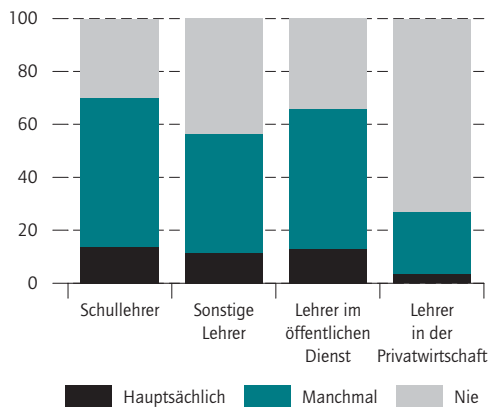
Zudem ist Heimarbeit im öffentlichen Dienst weitaus verbreiteter als in der Privatwirtschaft. Dies hängt mit

den Lehrern zusammen: Klammert man diese aus, ist der Anteil der Heimarbeiter an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit 5,7 Prozent in etwa genau so hoch wie in der Privatwirtschaft. Von den Lehrern arbeiten zwar die meisten auch zu Hause, gleichwohl gibt es nicht wenige, die Unterrichtsvor- und -nachbereitung, die Korrekturen von Klassenarbeiten und Ähnliches – sofern solche Tätigkeiten überhaupt anfallen – ausschließlich in der Schule oder entsprechenden Einrichtungen erledigen (Abbildung 5).



Abbildung 5

**Lehrer nach ihrer Erwerbstätigkeit zu Hause 2011**  
Anteil an allen Lehrern der jeweiligen Gruppe in Prozent



Quellen: Mikrozensus 2008 und 2011 sowie Mikrozensus Scientific Use File 2004; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2014

Die meisten Lehrer arbeiten auch zu Hause – aber längst nicht alle.

**Kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie Arbeitnehmern mit und ohne Kinder**

Abgesehen von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die selten zu Hause erwerbstätig sind,<sup>10</sup> hängt das Ausmaß der Heimarbeit kaum mit dem Alter zusammen. Vollzeitkräfte arbeiten etwas häufiger gegen Entgelt zu Hause als Teilzeitbeschäftigte und Männer öfter als Frauen – die Unterschiede sind aber gering und statistisch kaum auffällig. An voneinander abweichenden Berufsstrukturen der Geschlechter liegt das nicht: Hätten Frauen die selbe Berufsstruktur wie Männer, wäre der Anteil der häuslich Erwerbstätigen im Jahr 2011 unter den weiblichen Arbeitnehmern mit 6,9 Prozent noch geringer ausgefallen als er tatsächlich war (7,3 Prozent).

Abhängig Beschäftigte mit Kindern im Haushalt arbeiten häufiger gegen Bezahlung zu Hause als solche ohne Kinder. Groß sind die Unterschiede aber auch in dieser Hinsicht nicht. Und wenn Kinder im Haushalt sind, gehen abhängig beschäftigte Männer etwas häufiger (knapp zehn Prozent) einer Erwerbstätigkeit zu Hause nach als abhängig beschäftigte Frauen (acht Prozent). Soweit überprüfbar, lässt sich dieser Unterschied eben-

<sup>10</sup> Von diesen befindet sich ein großer Teil in einer Lehre, die naturgemäß in einem Betrieb stattfindet.

falls nicht auf abweichende Berufsstrukturen zwischen Männern und Frauen zurückführen.<sup>11</sup>

**Heimarbeit in fast allen Arbeitnehmergruppen stark rückläufig**

Nach 2008, dem Jahr mit dem höchsten Anteil (9,3 Prozent) von Heimarbeitern an den abhängig Beschäftigten im vereinigten Deutschland, setzte flächendeckend eine Gegenbewegung ein. Die Bedeutung von bezahlter Arbeit zu Hause nahm in allen Altersgruppen, bei Männern und bei Frauen, bei Vollzeit- und bei Teilzeitbeschäftigten, bei Beamten, Angestellten und Arbeitern sowie unabhängig von der beruflichen Qualifikation ab. Insgesamt reduzierte sich die Zahl der Heimarbeiter seitdem um ein Sechstel.

Auch in nahezu allen Berufen sind kräftige Rückgänge, meist mit zweistelligen Raten, zu verzeichnen. Die einzige nennenswerte Ausnahme sind Managerjobs. Zwar hat auch hier der Anteil der Personen mit häuslicher Erwerbstätigkeit abgenommen, doch ist die Beschäftigung in dieser Gruppe so stark gestiegen, dass die absolute Zahl der Heimarbeiter zugelegt hat.

Zum Rückgang beigetragen haben in starkem Maße die Lehrer; in dieser Berufsgruppe ist die Zahl der Heimarbeiter nicht erst seit 2008, sondern schon in den Jahren zuvor gesunken. Genauso stark zu Buche schlug der Rückgang bei der großen Gruppe der Bürokräfte, obwohl Heimarbeit hier nicht besonders stark verbreitet war und ist. Insgesamt war die (negative) Veränderungsrate aber umso größer, je höher der Anteil der Heimarbeiter in den einzelnen Berufen im Jahr 2008 war – stark ist dieser Zusammenhang aber nicht.<sup>12</sup>

**Fazit**

Häusliche Erwerbstätigkeit war von den siebziger bis in die neunziger Jahre ein viel diskutiertes Thema in der Wissenschaft und auch in der Politik, seitdem ist es ruhiger darum geworden. Damals erwartete man, dass im Zuge der technischen Entwicklung traditionelle Arbeitsformen zunehmend verdrängt würden.<sup>13</sup> Da-

<sup>11</sup> Um auf hinreichende Fallzahlen zu kommen, war ein Vergleich der Geschlechter mit Kindern im Haushalt nur anhand der groben Berufsklassifikation nach Blossfeld möglich. Bei einer unterstellten gleichen Berufsstruktur wie die der Männer ergibt sich unter den weiblichen Arbeitnehmern ein Heimarbeiteranteil von sieben Prozent im Jahr 2011.

<sup>12</sup> Bei linearer Regression ergibt sich ein R<sup>2</sup> von 0,13.

<sup>13</sup> Vgl. unter anderem Voß, G.G.: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 3/1998. Kubicek, H.: Probleme der Beherrschbarkeit integrierter Fernmeldedienste. Plädoyer für ein Abwägen der Risiken technischer Alternativen in einem technologiepolitischen Bürgerdialog. In: Hochschule der Künste Berlin, Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesverband Berlin (Hrsg.): Technik, Kultur, Gesellschaft. Berlin 1985.

bei käme es auch zu einer Verlagerung der Tätigkeiten aus den herkömmlichen Arbeitsstätten in die eigenen vier Wände der Erwerbstätigen.<sup>14</sup> Das damit verbundene Schlagwort „Telearbeit“ machte schon die Runde, als an E-Mails, Internet und soziale Netzwerke noch niemand dachte. Dieser neuen Arbeitswelt wurden erhebliche Rationalisierungs- und Kostensenkungspotentiale zugeschrieben. Für die Beschäftigten könnte sich aus optimistischer Sicht – so die damalige Erwartung – zwar eine größere Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung ergeben, die Arbeit und Familienleben besser miteinander vereinbaren ließe. Es drohe aber auch soziale Isolierung oder „Hausfrauisierung“<sup>15</sup>, da der Kontakt zu den Arbeitskollegen fehle. Zudem würden die Arbeitgeber wegen der Vereinzelung und mangelnder kollektiver Interessenvertretung auf Seiten der Arbeitnehmer an Macht gewinnen, so dass der Arbeits- und Lohnruck stark zunehme. Allerdings gab es schon früh Stimmen, die von solchen Prognosen wenig hielten, da ihnen die empirische Fundierung fehlte und die Telearbeit eher für ein Modethema gehalten wurde.<sup>16</sup>

Die Skepsis war berechtigt: So ist in Deutschland die Zahl der Personen, die ihrem Beruf von zu Hause aus nachgehen, heute nicht größer als vor 20 Jahren – unter Selbständigen wie auch unter Arbeitnehmern. Von Heimarbeit im traditionellen Sinne kann ebenfalls keine Rede sein, also von Jobs, bei denen die Erwerbstätigen ausschließlich zu Hause arbeiten, ihren Beitrag zu einem zerlegten Arbeitsprozess leisten oder sogar fertige Waren herstellen und eine Bezahlung je erbrachter Arbeitseinheit erhalten. Vielmehr handelt es sich überwiegend um hochqualifizierte Dienstleistungstätigkeiten, die zu Hause meist neben der Arbeit in Betrieben oder anderen Arbeitsstätten erbracht werden. Nur eine Minderheit der Arbeitnehmer – gerade einmal andert-halb Prozent – arbeitet überwiegend zu Hause, weitere sechs Prozent tun dies manchmal.

Die präsentierten Befunde werfen eine Reihe von Fragen auf, die anhand der verfügbaren Daten nicht beantwortet werden können. So sind die Ursachen dafür unklar, warum nach einem zeitweiligen Aufschwung nach der Jahrtausendwende die Zahl der Erwerbstätigen, die manchmal oder überwiegend zu Hause arbeiten, ab 2008 deutlich zurückging. Denn: Der Trend zu hochqualifizierten Tätigkeiten hält an, und gerade Arbeitnehmer, die solche Tätigkeiten ausüben, arbei-

ten relativ häufig zu Hause. Zudem zeigt sich auf Ebene der Europäischen Union ein Trend hin zu häufigerer Heimarbeit. Nicht zu klären war auch, warum häusliche Erwerbsarbeit in Deutschland viel weniger verbreitet ist als in Skandinavien, den westeuropäischen und den übrigen mitteleuropäischen Staaten. Eine Ursache könnten Unterschiede in den Berufsstrukturen sein. Diese Hypothese scheint aber nicht hinreichend zu sein: Zwar hat die Bundesrepublik eine relativ hohe Industrialisierungsdichte und somit viele Arbeitsplätze, die sich für häusliche Erwerbstätigkeit erst gar nicht eignen; doch dürfte sich die Berufsstruktur hierzulande insgesamt nur wenig von der in der Schweiz oder in Schweden unterscheiden. Als Erklärung bliebe nur, dass die Arbeitsbedingungen in anderen Ländern so gestaltet sind, dass sie bessere Möglichkeiten zur häuslichen Erwerbsarbeit bieten. Auch unterschiedliche Einstellungen erscheinen möglich: Arbeitgeber in anderen Ländern könnten häusliche Erwerbstätigkeit eher akzeptieren und Arbeitnehmer sie sich stärker wünschen. An dieser Stelle besteht weiterer Forschungsbedarf.

Überraschend ist das Ergebnis, dass Frauen nicht häufiger als Männer zu Hause erwerbstätig sind. Wie an der fast fünfmal so hohen Teilzeitquote (46 Prozent bei Frauen, 10 Prozent bei Männern)<sup>17</sup> abzulesen ist, sind Frauen sehr viel stärker als Männer darauf orientiert, Berufstätigkeit mit Haushalt und Familie in Einklang zu bringen. Offenbar wird dies im Wesentlichen durch verkürzte Arbeitszeiten erreicht; Erwerbstätigkeit zu Hause ist daher nicht nötig – oder nicht möglich.

Möchte die Politik nun Initiativen zur Förderung der Heimarbeit ergreifen, muss sie bedenken, dass längst nicht jeder Beruf manchmal und schon gar nicht überwiegend von zu Hause ausgeübt werden kann. Einen fruchtbaren Boden fänden solche Initiativen bei Beschäftigungsverhältnissen mit eher komplexen Aufgaben und einer vergleichsweise großen Autonomie der Arbeitnehmer – also vor allem bei Arbeitsplätzen bestimmter, sozial zumeist besser gestellter Gruppen.

Wenn seitens der Politik eine bessere Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familie über vermehrte häusliche Berufstätigkeit angestrebt wird, wäre zunächst zu klären, warum sie in anderen Staaten stärker als hierzulande verbreitet ist. Es wäre daher voreilig, vor Beantwortung der offenen Fragen über gesetzliche Regulierungen zur Förderung der Heimarbeit nachzudenken. Schon jetzt könnte allenfalls versucht werden, auf die vorhandenen Einstellungen einzuwirken und so mögliche Freiräume für mehr Heimarbeit zu schaffen.

<sup>14</sup> Child, J.: Managerial Strategies, New Technology, and the Labor Process. In: Pennings, J. N., Buitendam, A. (Hrsg.): New Technology and Organizational Innovation. Cambridge, Mass. 1987, 141 ff.

<sup>15</sup> Hirsch, J., Roth, R.: Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus. Hamburg 1986, 135.

<sup>16</sup> Dostal, W.: Telearbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4/1985.

<sup>17</sup> Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Arbeitnehmern im Jahr 2012 laut Mikrozensus (berechnet anhand von Eurostat-Daten).

Karl Brenke ist Wissenschaftlicher Referent im Vorstand des DIW Berlin |  
kbrenke@diw.de

### FEWER AND FEWER GERMANS WORKING FROM HOME

---

**Abstract:** In 2012, almost five million people, or roughly 10 percent of the labor force in Germany, worked from home most or some of the time. Of these home workers, 2.7 million were employees, i.e., eight percent of the labor force. It is primarily highly qualified employees such as managers, academics, lawyers, publicists, engineers, or teachers who work from home; the majority has a university degree. However, there are also a large number of occupations with very few people working from home as the job is largely unsuitable for this mode of work. The discrepancies between men and women or different age groups remain small. In households with children, the mother or father are somewhat more likely to work

from home. However, the decisive factor is the occupation itself.

At the turn of the millennium, the number of people working from home initially increased, but dropped significantly from 2008 on and has been declining at double-digit rates in almost all professions since then. Yet overall employment in Germany has increased, as has the percentage of employees working from home in the European Union as a whole. Compared with other EU countries, Germany is somewhat below average when it comes to home working; in Scandinavia, and the remaining western and central European states, working from home is far more widespread.

JEL: J81, J40, J08

**Keywords:** working from home, Germany



Karl Brenke Wissenschaftlicher Referent  
im Vorstand des DIW Berlin

## ACHT FRAGEN AN KARL BRENKE

# »Lieber Leistung als Anwesenheit messen«

1. Herr Brenke, Sie haben die Heimarbeit in Deutschland untersucht. Wie viele Menschen gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach? Man darf das nicht mit der klassischen Heimarbeit verwechseln, wo die ganze Familie um den Tisch saß und irgendwelche Sachen gestrickt oder zusammengebaut hat. Heimarbeit ist heute etwas anderes. Das sind vor allen Dingen gut qualifizierte Arbeitskräfte, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause verbringen und den anderen zum Beispiel in der Werkstatt, in der Schule oder im Büro. Insgesamt haben wir 4,7 Millionen Erwerbstätige, die hauptsächlich oder hin und wieder zu Hause arbeiten, und 2,7 Millionen davon sind Arbeitnehmer.
  2. Wie sieht es bei den Selbständigen aus? Von den Selbständigen ist der Anteil derjenigen, die zu Hause arbeiten, sehr viel größer. Bei den Selbständigen mit Arbeitnehmern liegt er bei einem Drittel und bei den Soloselbständigen bei der Hälfte. Bei den Arbeitnehmern sind es gerade einmal acht Prozent, die zu Hause arbeiten.
  3. Wie hat sich die Zahl der Heimarbeiter in den letzten Jahren entwickelt? Wir hatten einen Anstieg bis zum Jahr 2008. Seitdem ist die Zahl derjenigen, die zu Hause arbeiten, deutlich zurückgegangen, um ungefähr 800 000. Woran das liegt, kann ich nicht genau begründen. Jedenfalls kann man aber feststellen, dass der Rückgang flächendeckend zu beobachten ist.
  4. Wie verhält sich dieser Rückgang zur Entwicklung des Arbeitsmarktes? Gegenläufig. Die Zahl der Beschäftigten nimmt insbesondere bei den Arbeitnehmern zu. Auf der anderen Seite haben wir immer weniger Personen, die zu Hause arbeiten. Es passt nicht ins Bild, dass diejenigen, die zu Hause arbeiten, über eine relativ hohe Qualifikation verfügen. Über die Hälfte hat einen Hochschulabschluss. Auf der anderen Seite steigt insgesamt die Zahl der Arbeitnehmer, die gut qualifiziert sind, aber die Zahl Personen, die zu Hause arbeiten, nimmt ab.
  5. In welchen Berufen sind Heimarbeiter besonders häufig zu finden? Insbesondere Lehrer arbeiten oftmals zu Hause und korrigieren zum Beispiel Klassenarbeiten.
- Man kann aber auch feststellen, dass auch Geschäftsleiter oder Manager relativ häufig zu Hause arbeiten, aber auch andere Personen mit hoher Qualifikation, zum Beispiel Naturwissenschaftler, Ingenieure, Sozialwissenschaftler oder Psychologen, und natürlich arbeitet auch der Pfarrer häufig zu Hause.
6. Wie groß sind die Unterschiede bei Geschlecht, Familienstand und sozialer Herkunft? Was das Geschlecht angeht, gibt es keine großen Unterschiede. Erstaunlicherweise arbeiten sogar eher die Männer etwas häufiger zu Hause. Auch zwischen Personen mit und ohne Kinder gibt es keine großen Unterschiede, auch wenn Personen mit Kindern etwas häufiger zu Hause arbeiten. Natürlich ist die entscheidende Größe der Beruf. Bauarbeiter oder Fabrikarbeiter können natürlich nicht zu Hause arbeiten.
  7. In der politischen Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird teilweise auch über die Förderung der Heimarbeit nachgedacht. Ist der richtige Ansatz? Ja, natürlich kann man das durchaus versuchen. Im Vergleich zu anderen EU-Staaten, insbesondere zu den westeuropäischen Ländern und zu Skandinavien, ist die Heimarbeit in Deutschland wenig ausgeprägt. Die Politik spricht sogar von einem Anwesenheitswahn, und ganz falsch ist das eigentlich nicht. Das heißt, wir haben in der öffentlichen Verwaltung, aber wahrscheinlich auch noch in manchen Unternehmen recht knochige Bürokraten, die meinen, dass man Leistung nach der aufgewendeten Zeit und nicht an den Ergebnissen messen muss.
  8. Wie sind die Zahlen im internationalen Vergleich zu beurteilen? In Deutschland hatten wir in den letzten Jahren eine Entwicklung gegen den europäischen Trend. In den europäischen Ländern ist vermehrt zu Hause gearbeitet worden. Es gibt sogar Forschungsinstitute, wo Wissenschaftler Anwesenheitsbögen ausfüllen oder die Stechuhr drücken müssen. Wahrscheinlich räumen die Arbeitgeber in anderen Ländern ihren Mitarbeitern mehr Möglichkeiten für ein familienfreundliches Arbeiten ein.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden  
Sie auf [www.diw.de/interview](http://www.diw.de/interview)

# Förderung von Mikrounternehmen in Uganda: Geschäfte von Männern profitieren von Krediten kombiniert mit Schulungen

Von Nathan Fiala und Laurin Janes

Mikrounternehmen sind für einen Großteil der armen Weltbevölkerung Haupteinkommens- und Beschäftigungsquelle. Die Entwicklung geeigneter Förderprogramme für Mikrounternehmen stellt weiterhin eine große Herausforderung dar. Während Finanzspritzen oft bei der Unternehmensgründung helfen, gestaltet sich die Förderung einer nachhaltigen Geschäftserweiterung deutlich schwieriger. So werden zwar zunehmend Mikrokredite, Unternehmerschulungen und Barzuschüsse eingesetzt, ihr Potenzial ist jedoch umstritten.

Eine Studie mit Mikrounternehmen in Uganda zeigt nun, dass auf der einen Seite Männer ihre Unternehmensgewinne durch Mikrokredite steigern können, indem sie die Beschäftigung sowohl außerhalb als auch innerhalb der Familie ausweiten. Erhalten sie darüber hinaus Schulungen, sind die Gewinnzuwächse auch von Dauer. Frauen auf der anderen Seite können von diesen Maßnahmen nicht profitieren. Die Ergebnisse deuten des Weiteren darauf hin, dass der Druck zur Umverteilung von Unternehmensgewinnen innerhalb ihrer Familien ein wesentliches Wachstumshemmnis darstellt.

Der starke Fokus auf Unternehmerinnen bei der Ausgestaltung von Mikrokreditprogrammen dürfte den Frauen zwar bei der Bewirtschaftung ihrer Privathaushalte helfen. Angesichts des beträchtlichen Gewinnwachstums, das sich bei den männlichen Unternehmen zeigt, sollte jedoch eine verstärkte Vergabe von Mikrokrediten an Männer in Erwägung gezogen werden.

In Entwicklungsländern sind Mikrounternehmen im informellen Sektor für einen Großteil der Bevölkerung die Grundlage für Arbeitsplätze und Einkommen, während formelle Beschäftigung in großen Firmen oft weniger verbreitet ist. So wurden zahlreiche Förderprogramme initiiert, um das Wachstum im informellen Sektor zu steigern, wobei die Vergabe von Mikrokrediten nur ein prominentes Beispiel ist.

Mikrounternehmen im informellen Sektor sind sehr kleine Unternehmen, die typischerweise von dem Inhaber selbst oder seinen Familienangehörigen geführt werden. Sie haben keine oder nur sehr wenige Angestellte und erzielen zuweilen Gewinne, die gerade über dem Existenzminimum liegen, also weniger als ein bis zwei US-Dollar pro Tag und Familienmitglied betragen.

Die Inhaber solcher informeller Firmen sehen sich oft Schwierigkeiten ausgesetzt, einen Kredit zu erhalten, da viele von ihnen keine Vermögenswerte besitzen, die als Sicherheit dienen könnten. Durch die Einführung gesamtschuldnerischer Haftungsverbände, bei denen sich mehrere Frauen die Verantwortung für die Kreditrückzahlung teilen, haben sich Mikrokredite zu einer bewährten Methode entwickelt, Kredite an Unternehmerinnen zu vergeben, die zuvor solche nicht erhalten hätten. Mittlerweile stellen Nichtregierungsorganisationen (NRO) und Regierungen zum Beispiel auch Arbeitslosen tilgungsfreie Barzuschüsse zur Verfügung.

Die empirische Literatur zur Wirkung von Mikrokrediten kommt jedoch insbesondere bei von Frauen geführten Mikrounternehmen oft zu nicht ermutigenden Ergebnissen. Selten finden sich positive Effekte auf Unternehmenswachstum und infolge auf Armutsvermeidung.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vgl. Crepon, B., Devoto, F., Duflo, E., Pariente, W. (2011): Impact of microcredit in rural areas of Morocco: Evidence from a Randomized Evaluation. Working Paper; Augsburg, B., De Haas, R., Harmgart, H., Meghir, C. (2012): Microfinance at the margin: experimental evidence from Bosnia and Herzegovina. Working Paper; Angelucci, M., Karlan, D., Zinman, J. (2013): Win Some Lose Some? Evidence from a Randomized Microcredit Program Placement Experiment by Compartamos Banco. Working Paper; Banerjee, A., Duflo, E., Glennerster, R., Kinnan, C. (2013): The miracle of microfinance? Evidence from a randomized evaluation. Working Paper.

Ähnlich sieht es bei Barzuschüssen aus. Mit ihnen können zwar erfolgreich Anreize gesetzt werden, Unternehmen zu gründen, bezüglich des Ausbaus existierender Unternehmen ist das Bild jedoch nicht einheitlich.<sup>2</sup> Während Männer in jedem Stadium der Unternehmensentwicklung von finanziellen Zuschüssen profitieren, scheint das Wachstumspotential im Fall von Unternehmerinnen also beschränkt zu sein.<sup>3</sup>

Somit stellt sich die Frage, welche Faktoren das Wachstum im Fall der von Frauen geführten Unternehmen nach Beseitigung finanzieller Beschränkungen hemmen. Ein naheliegender Grund wäre fehlende unternehmerische Kompetenz, zum Beispiel in Bezug auf Vermarktungsstrategien und Abrechnungsmethoden. Häufig werden Männer traditionell besser und öfter zur Führung ihres eigenen Geschäfts ausgebildet, sodass Frauen bisweilen die erforderlichen Fertigkeiten in geringerem Umfang aufweisen. In der Literatur finden sich jedoch keine Belege für positive Effekte von Unternehmerschulungen auf das Unternehmenswachstum.<sup>4</sup>

Die betrachteten Mikrounternehmen sind oft familiengeführt, sodass der Bezug zwischen dem Geschäft und der Familie des Unternehmers in der Regel sehr eng ist. Die Geschäftsinhaber könnten also oft geneigt sein, zwischen einer Investition in die Zukunft des Betriebs und einem unmittelbaren Konsum zugunsten der eigenen Familie zu entscheiden. In diesem Zusammenhang ergeben sich weitere relevante Faktoren für das Unternehmenswachstum, in Form von Verlagerung von Konsum in die Gegenwart sowie einem Druck zu Umverteilung von Einkommen von Seiten der Familie. Untersuchungen zeigen, dass Unternehmer vor allem in solchen Zeiten zu Ungeduld neigen, wenn der Absatz gering ausfällt. Sie verzichten dann auf lukrative Investitionsmöglichkeiten für ihre Betriebe, um unmittelbare Konsumbedürfnisse zugunsten ihrer Familien zu erfüllen.<sup>5</sup>

Zugleich existieren in Entwicklungsländern heutzutage oft tragfähige soziale Netzwerke, die als wichtige in-

formelle Versicherungssysteme dienen; Familien spielen in diesem Zusammenhang eine wesentliche Rolle. Dies mag dort von großer Bedeutung sein, wo formelle soziale Sicherheit und etablierte Versicherungssysteme fehlen. Dennoch dürfte die Erwartung, dass ein Großteil der Gewinne von der Familie beansprucht wird, oft zum Investitionshemmnis werden.<sup>6</sup> Dabei wird im Folgenden nicht weiter danach differenziert, inwiefern die Inanspruchnahme durch die Familie wiederum auch den Nutzen des Unternehmers steigern könnte. Von solchen Aspekten der Wohlfahrtsbetrachtung wird also abstrahiert.

### Experimentelles Design ermöglicht Abschätzung der Wirksamkeit des Programms

Wissenschaftler am DIW Berlin haben in einer aktuellen Studie den Zusammenhang zwischen den oben genannten Faktoren und dem wirtschaftlichen Erfolg von Mikrounternehmen untersucht.<sup>7</sup> Dabei wird dem in der Entwicklungsforschung weit verbreiteten Ansatz der Untersuchung mit randomisierter Kontrollgruppe gefolgt (Kasten).

Um die Erhebung einer geeigneten Stichprobe zu gewährleisten, wurden zunächst 3 216 Unternehmen aus der Zentralregion Ugandas und 1 421 Unternehmen aus dem Norden des Landes herangezogen. Diese Firmen können als repräsentativ für typische Mikrounternehmen in Entwicklungsländern betrachtet werden. Sie sind inhabergeführt und werden oft durch Arbeitskräfte aus der Familie unterstützt, wobei eine Firma im Durchschnitt weniger als eine Lohnarbeitskraft hat. Die Inhaber dieser Unternehmen wurden im Rahmen einer Umfrage zu ihrem Geschäft und ihrem privaten Haushaltszusammenhang befragt. Dabei wurden Informationen zur Größe und zum Gewinn der Unternehmen erhoben sowie darüber hinaus Angaben zur Person des Inhabers, wie demographische Merkmale, kognitive Fähigkeiten und seine Geduld, sowie zur Zusammensetzung seines privaten Haushalts.

Des Weiteren wurden die Geschäftsinhaber aller Unternehmen zunächst gefragt, ob sie an der Aufnahme eines Geschäftskredits bzw. an der Teilnahme einer Schulung in Geschäftsführung interessiert sind. In einer zweiten Runde wurden diese Geschäftsinhaber erneut nach ihrem Interesse an einem solchen Programm gefragt. Mit diesem Vorgehen wurde sichergestellt, dass dieje-

<sup>2</sup> Siehe zum Beispiel Blattman, C., Fiala, N., Martinez, S. (2014): Generating Skilled Self-Employment In Developing Countries: Experimental Evidence From Uganda. *Quarterly Journal of Economics*, im Erscheinen.

<sup>3</sup> Vgl. zum Beispiel Fafchamps, M., McKenzie, D., Quinn, S., Woodru, C. (2013): Microenterprise Growth and the Flypaper Effect: Evidence from a Randomized Experiment in Ghana. *Journal of Development Economics*, im Erscheinen.

<sup>4</sup> Zum Beispiel Karlan, D., Valdivia, M. (2011): Teaching entrepreneurship: Impact of business training on microfinance clients and institutions. *Review of Economics and Statistics*, 93, 510-552; Mano, Y., Iddrisu, A.-H., Yoshino, Y., Sonobe, T. (2012): How Can Micro and Small Enterprises in Sub-Saharan Africa Become More Productive? The Impacts of Experimental Basic Managerial Training. *World Development*, 40 (3), 458-468.

<sup>5</sup> Siehe Fafchamps, M. et al. (2013), a. a. O.

<sup>6</sup> Siehe dazu zum Beispiel Grimm, M., Hartwig, R., Lay, J. (2013): Does Forced Solidarity Hamper Investment in Small and Micro Enterprises? IZA Discussion Paper No. 7229.

<sup>7</sup> Siehe Fiala, N. (2013): Stimulating Microenterprise Growth: Results from a Loans, Grants and Training Experiment in Uganda. Working Paper.

Kasten

### Studien mit randomisierter Kontrollgruppe (Randomized control trials)

Bei der Abschätzung der Effekte von Maßnahmen (impact evaluations) wie Mikrokrediten haben Wissenschaftler ein Problem zu bewältigen, das üblicherweise als Selektionsverzerrung (selection bias) bezeichnet wird.<sup>1</sup> Die Entscheidung, wer für einen Mikrokredit in Frage kommt und wem eine NRO Kredite zukommen lässt, erfolgt nicht zufällig. Mikrokredite werden zumeist von eher ehrgeizigen und unternehmerisch denkenden Personen beantragt. Der Kreditvergabe an diese Personen sind NRO dann auch am ehesten zugeneigt: Sie möchten nicht mit einer umfangreichen Säumnissituation konfrontiert werden und vergeben daher tendenziell eher Kredite an Unternehmer, bei denen die Wahrscheinlichkeit relativ hoch ist, dass sie den Kredit zurückzahlen.

Eine naive wissenschaftliche Untersuchung würde die Gewinndifferenzen zwischen Unternehmern, denen ein Kredit gewährt wurde, und Unternehmern, die keinen Kredit erhalten haben, ermitteln und diesen Unterschied als den Effekt der Maßnahme interpretieren. Damit würde der Effekt jedoch in der Regel überschätzt werden. Wenn diejenigen Unternehmer, denen ein Kredit gewährt wurde, ohnehin erfolgreicher

sind als diejenigen, die leer ausgingen, wird ein Teil der festgestellten Differenz fälschlicherweise der Maßnahme zugerechnet, während er eigentlich auf die Unterschiede in den Ausgangsbedingungen zwischen den beiden Gruppen zurückzuführen ist und auch ohne die Maßnahme entstanden wäre.

Um den isolierten Effekt der Maßnahme zu ermitteln, müsste eigentlich jeder Unternehmer, der einen Kredit erhält auch in einem kontrafaktischen Szenario beobachtet werden, in dem er den Kredit nicht erhält. Die Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs seines Unternehmens ist aber nur einmal unter sonst gleichen Gegebenheiten zu beobachten. In einer Studie mit randomisierter Kontrollgruppe wird daher ein kontrafaktisches Szenario konstruiert, indem zufällig eine Kontrollgruppe gebildet wird. Es werden daher zunächst alle Interessenten für einen Kredit ermittelt und danach die Kreditempfänger zufällig ausgewählt. Damit wird gewährleistet, dass die Kreditvergabe nicht von Merkmalen wie Talent und Motivation abhängt, sich also die beiden Gruppen der Teilnehmer an der Maßnahme und der Kontrollgruppe bezüglich dieser Merkmale nicht unterscheiden. Die Kontrollgruppe ersetzt dann gerade das nicht-beobachtbare kontrafaktische Szenario, und zwar wie es den Unternehmen der Kreditnehmer (Untersuchungsgruppe) ergangen wäre, wenn sie nicht an dem Programm teilgenommen hätten, und ermöglicht damit eine Identifikation des isolierten Effekts der Maßnahme.

<sup>1</sup> Weitere Informationen zum Design von sogenannten Impact Evaluations finden sich in Hempel, K., Fiala, N. (2012): Measuring Success of Youth Livelihood Interventions: A Practical Guide to Monitoring and Evaluation. World Bank; www.gpye.org.

nigen Unternehmer, die explizit geäußert haben, dass sie kein Interesse an einer Programmteilnahme haben, ausgeschlossen werden. Schließlich wurden 1 550 Personen der verbleibenden Stichprobe zufällig in fünf Gruppen eingeteilt:

1. Nur Kredite
2. Kredite und Unternehmerschulung
3. Nur Zuschüsse
4. Zuschüsse und Unternehmerschulung
5. Kontrollgruppe (weder Kredite, noch Zuschüsse oder Schulungen)

Kredite und Zuschüsse hatten jeweils den gleichen Umfang (500 000 Uganda-Schillinge, also rund 150 Euro) und entsprachen ungefähr dem Eineinhalbfachen eines durchschnittlichen Monatsgewinns bzw. einem Drittel des durchschnittlichen Finanzvermögens der betrachteten Unternehmen. Die Kreditvergabe erfolgte im Rahmen einer Ausweitung des regulären Mikrokreditprogramms, welches bereits im Einsatz war. Dabei wurde das Programm auf eine größere Zahl an

Kreditnehmern erweitert, insbesondere auf solche Unternehmer, die zuvor mangels Kreditwürdigkeit keine Mittel erhalten hatten. Dazu wurden die Zinssätze von 26 Prozent auf 20 Prozent gesenkt sowie geringere Anforderungen an Sicherheiten gestellt. Gleichzeitig wurde die Rückzahlung der Kredite den ausgebenden Mikrofinanzinstituten durch die Internationale Arbeitsorganisation garantiert, was den Teilnehmern nicht bekannt war. Daher konnte im Gegensatz zu den Zuschüssen im Fall der Kredite davon ausgegangen werden, dass der Rückzahlungsdruck für die Teilnehmer einen Anreiz bot, Investitionen zu tätigen, sich anzustrengen und der eigenen Neigung zu unmittelbarem Konsum, sowie dem Erwartungsdruck der Familie auf Teilung des Gewinns zu widerstehen.

Die Unternehmerschulung wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation durchgeführt. Dabei kam ein Standardschulungsmodul zur Anwendung, von dem regelmäßig Inhaber von Mikrounternehmen rund um den Globus profitieren. Der Schwerpunkt des Unterrichtsmaterials liegt auf Budgetplanung, Mitarbeiterführung

und grundlegenden Marketingstrategien.<sup>8</sup> Wie erwähnt zeigen andere Studien, dass eine Unternehmerschulung alleine nicht zu einer deutlichen Steigerung der Unternehmensgewinne führt.<sup>9</sup> In Verbindung mit einem Kredit könnte die Schulung die Inhaber jedoch in die Lage versetzen, den Kredit wirkungsvoller einzusetzen.

Nach der zufälligen Zuteilung in die fünf Gruppen wurden den Geschäftsinhabern die vereinbarten gruppenspezifischen Transferleistungen angeboten bzw. fand eine Unternehmerschulung statt (für die Untersuchungsgruppe, also Gruppen 1 bis 4). Die Teilnehmer in der Kontrollgruppe (Gruppe 5) erhielten weder Zahlungen noch Schulungen. Schließlich wurden zwei Folgebefragungen durchgeführt, sechs beziehungsweise neun Monate nach der Maßnahme, um die Wirkung der Maßnahme auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen bzw. die finanzielle Situation der angeschlossenen Privathaushalte zu ermitteln.

### Männer profitieren von Krediten in erheblichem Maße

Die Ergebnisse der ersten Folgebefragung zeigen, dass die von Männern geführten Unternehmen, die im Rahmen der Maßnahme einen Kredit aufgenommen hatten, wesentlich von der Kreditaufnahme profitieren konnten (Abbildung 1). Für Männer ist der Gewinnzuwachs durch die Kredite relativ groß sowie statistisch signifikant: Gegenüber der Kontrollgruppe werden Gewinnsteigerungen von bis zu 54 Prozent erzielt. Der zusätzliche Effekt der Unternehmerschulung auf die Gewinne hingegen ist nach sechs Monaten statistisch nicht signifikant, steigert die Gewinne also nicht weiter.

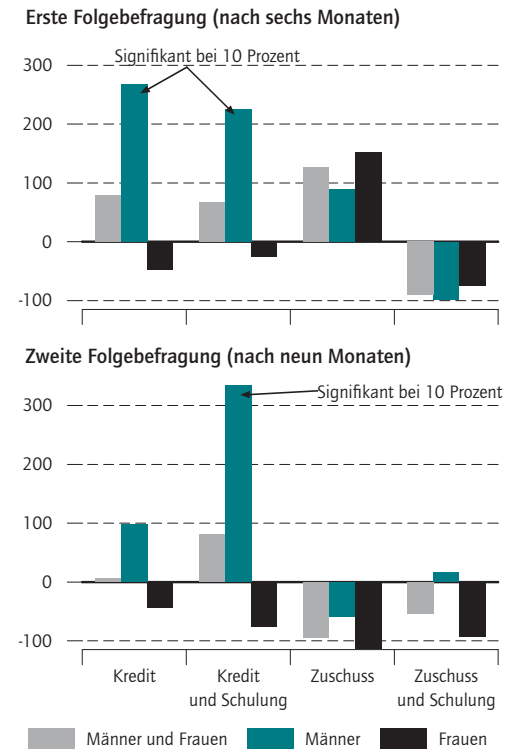
Die Ergebnisse der zweiten Folgebefragung nach neun Monaten deuten jedoch darauf hin, dass die Unternehmerschulung es den Unternehmensinhabern ermöglicht, das erhöhte Gewinnniveau mittelfristig zu halten. Männliche Inhaber, die keine Schulung zusätzlich zum Kredit erhalten haben, fallen auf das Ertragsniveau der Kontrollgruppe, also derjenigen Teilnehmer, die weder Kredit noch Schulung erhalten haben, zurück. In Kombination mit einer Schulung hingegen führt der Kredit bei den Männern zu einer signifikanten Gewinnsteigerung, die noch größer ausfällt als nach sechs Mo-

<sup>8</sup> Zu weiteren Informationen über das Standardtrainingsprogramm der ILO siehe [www.ilo.org/siyb](http://www.ilo.org/siyb).

<sup>9</sup> Das konkrete Standardtrainingsprogramm der ILO, das hier zur Anwendung kam, wurde bereits in mehreren Studien untersucht. In keiner dieser Untersuchungen wurden eindeutige Effekte des Programms auf den Unternehmenserfolg gefunden. Siehe dazu zum Beispiel Mano, Y. et al. (2012), a. a. O.; oder de Mel, S., McKenzie, D., Woodruff, C. (2012): Business Training and Female Enterprise Start-up, Growth and Dynamics: Experimental Evidence from Sri Lanka. World Bank Policy Research Working Paper 6145.

Abbildung 1

### Effekt<sup>1</sup> der Maßnahme auf die monatlichen Gewinne In 1 000 Uganda-Schilling



<sup>1</sup> Differenz zwischen der Untersuchungs- und der Kontrollgruppe.

Quellen: Umfragedaten, Fiala, N. (2013), a.a.O.; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2014

Während die Gewinne männlicher Inhaber infolge der Maßnahme kräftig zulegen, zeigt sich bei von Frauen geführten Unternehmen kein signifikanter Effekt.

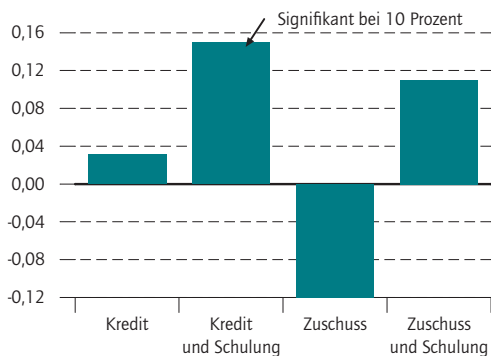
naten. Die Barzuschüsse zeigen grundsätzlich keine signifikante Wirkung, weder nach sechs, noch nach neun Monaten. Die Unterschiede bei den Effekten der beiden Formen, in denen den Unternehmen Geld zur Verfügung gestellt wird, fallen also erheblich aus.

Weiter zeigt sich, dass dieser Gewinnzuwachs höchstwahrscheinlich durch den Einsatz zusätzlicher Familien- und Lohnarbeitskräfte und die Ausweitung des Kapitalstocks der Firma hervorgerufen wird. Erhalten männliche Geschäftsinhaber Kredite in Zusammenhang mit einer Schulung, erweitern sie die Zahl ihrer Familienarbeitskräfte signifikant stärker als die Männer in der Kontrollgruppe, und zwar im Mittel um 0,15 Arbeitnehmer (Abbildung 2). Diese Zusammenhänge lassen bereits auf einen wichtigen Unterschied zwischen den beiden Formen der Zuwendung finanzieller Mittel im



Abbildung 2

**Effekt<sup>1</sup> auf die Zahl der Familienarbeitskräfte**  
Veränderung<sup>2</sup> der Zahl der Arbeitnehmer



1 Nur männliche Geschäftsinhaber; Differenz in der durchschnittlichen Anzahl an Familienarbeitskräften in Unternehmen der Untersuchungs- und der Kontrollgruppe.  
2 Durchschnittliche Änderung über die beiden Befragungszeiträume (nach sechs und neun Monaten).

Quellen: Umfragedaten, Fiala, N. (2013), a.a.O.; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2014

In von Männern geführten Unternehmen wird im Fall von Kreditgewährung und Schulung die Anzahl an Familienarbeitskräften signifikant erhöht.

Rahmen der Maßnahmen schließen. Tilgungsfreie Barzuwendungen werden vermutlich oft direkt für aufgeschobenen privaten Konsum verwendet. Durch Kredite hingegen können Unternehmer mitunter der Versuchung widerstehen, das erhaltene Geld auszugeben, und werden dazu bewegt, es zur Erweiterung des Geschäftsbetriebs einzusetzen. Dadurch versetzen sie sich selbst in die Lage, den Kredit zurückzahlen.

Hervorzuheben ist des Weiteren, dass nicht alle männlichen Inhaber gleichermaßen von dem Programm profitieren. Zum einen konnten diejenigen Unternehmer, die bereits vor der Maßnahme überdurchschnittliche Gewinne erzielten, ihr Geschäft ausbauen; diejenigen mit unterdurchschnittlichen Gewinnen hingegen nicht. Die Maßnahme erreicht also nicht, dass diejenigen Unternehmer, die weniger rentable Unternehmen haben, zu den erfolgreichereren aufholen können. Zum anderen zeigt sich, dass persönliche Merkmale des Inhabers eine wesentliche Rolle bezüglich des Erfolgs der Maßnahme spielen. Vor Durchführung der Maßnahme wurden bei den Teilnehmern allgemeine kognitive Fähigkeiten, wie zum Beispiel Rechenkenntnisse und die Fähigkeit, sich Zahlen zu merken, gemessen. Erwartungsgemäß helfen solche Fähigkeiten den Inhabern dabei, die erhaltenen Kredite wirkungsvoll einzusetzen, zumindest, wenn sie dazu auch eine Schulung erhalten.

**Frauen hilft die Maßnahme nicht beim Ausbau des Geschäftsbetriebs**

Die Gewinne der von Frauen geführten Betriebe konnten durch keine der Maßnahmen im Rahmen des Programms gesteigert werden. Die gemessenen Effekte sind im Fall von Frauen für jede Maßnahme statistisch nicht signifikant. Das gilt entsprechend für die Zahl der Beschäftigten sowie den Kapitalstock ihrer Unternehmen. Es zeigt sich weder ein Ausbau des Kapitalstocks noch eine Zunahme der Zahl der Beschäftigten.

Das Ergebnis, dass die Geschäfte von Unternehmerinnen nicht wesentlich von den finanziellen Mitteln profitieren, ist zwar entmutigend. Es ist allerdings auch ein in der Literatur zur Wirkung von Barzuwendungen und Mikrokrediten verbreitetes Resultat. Die hier gezeigten Ergebnisse zur Wirkung von Mikrokrediten bei Unternehmerinnen sind also konsistent mit der Literatur. In aller Regel finden sich keine Effekte auf die Geschäftsentwicklung von Unternehmerinnen. Bemerkenswert ist allerdings, dass sich in der hier durchgeführten Studie im Fall von männlichen Geschäftsinhabern durchaus Effekte der Mikrokreditprogramme auf den Unternehmenserfolg zeigen. Sie fallen sogar relativ kräftig aus. In Kombination mit Schulungen sind die Effekte auch von Dauer.

**Familien wichtiger Faktor für Wirksamkeit des Programms**

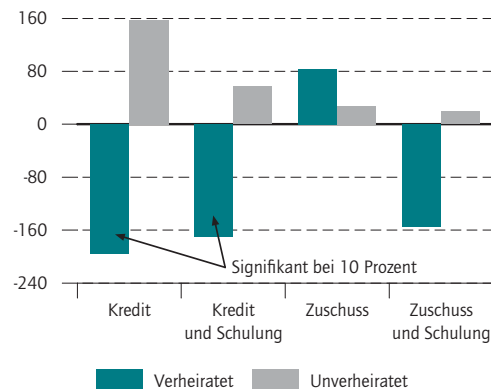
Die erste Befragung erfasste auch Informationen über den Familienzusammenhang des Geschäftsinhabers, also, ob im selben Bezirk Familienmitglieder des Inhabers wohnen. Dieses Merkmal kann als grober Indikator dafür dienen, inwieweit ein Erwartungsdruck der Familie bezüglich Aufteilung der Einnahmen besteht. Um den Einfluss dieses Merkmals auf die Wirksamkeit der Maßnahme zu untersuchen, wurde die Schätzung der Effekte erneut durchgeführt, wobei dieses Mal die Stichprobe geteilt wurde in Männer und Frauen sowie in solche Inhaber, die Familie in der nahen Umgebung haben, und solche, auf die das nicht zutrifft.

Die Ergebnisse legen nahe, dass enge Familienbeziehungen die Erfolgsaussichten der Maßnahme sowohl für Männer als auch für Frauen beeinflussen, jedoch auf sehr unterschiedliche Weise. Die Betriebe der Männer profitieren anfangs von der Maßnahme bei Vorliegen enger Familienbeziehungen. In der ersten Folgebefragung nach sechs Monaten ist der gesamte Effekt, der sich bei den Männern zeigt, auf diese Fälle zurückzuführen, in denen enge Familienzusammenhänge vorliegen. Dieser Befund legt nahe, dass die Geschäftsinhaber in diesem Fall die zusätzlichen Arbeitskräfte aus

Abbildung 3

**Effekte<sup>1</sup> in Abhängigkeit vom Familienstand der Frauen**

In 1 000 Uganda-Schilling



<sup>1</sup> Differenz im durchschnittlichen Monatsgewinn zwischen der Untersuchungs- und der Kontrollgruppe. Nur Frauen mit engem Familienzusammenhang. Durchschnittliche Änderung über die beiden Befragungszeiträume (nach sechs und neun Monaten).

Quellen: Umfragedaten, Fiala, N. (2013), a.a.O.; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2014

Nur bei verheirateten Frauen zeigt sich ein negativer Effekt von Kreditgewährung beziehungsweise Schulung auf die Unternehmensgewinne.

dem Familienumfeld einsetzen. Gleichzeitig wird beobachtet, dass die Wahrscheinlichkeit zunimmt, dass im Haushalt lebende Kinder zeitweise in der Schule fehlen. Vermutlich werden sie zur Mitarbeit im Unternehmen herangezogen. In der zweiten Folgebefragung nach neun Monaten verschwindet der Unterschied zwischen den Geschäftsgewinnen von Männern mit engen Familienzusammenhängen und solchen ohne allerdings.

Bei Frauen, die enge Familienbeziehungen aufweisen, zeigt sich hingegen ein Rückgang der Gewinne gegenüber der Kontrollgruppe. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass Familienmitglieder von den Frauen Transferzahlungen verlangen, die über dem Betrag liegen, den sie

Nathan Fiala ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Entwicklung und Sicherheit am DIW Berlin | nfiala@diw.de

ursprünglich als Kredit oder Zuschuss erhalten haben. Des Weiteren zeigen sich die negativen Auswirkungen des engen Familienverbands auf den Zusammenhang zwischen der Maßnahme und den Geschäftsgewinnen bei verheirateten Frauen (Abbildung 3). Für unverheiratete Frauen hingegen ist der Effekt nicht signifikant.

**Fazit**

Die gezeigten Ergebnisse geben Aufschluss über wesentliche Zusammenhänge in Bezug auf den wirtschaftlichen Erfolg von Mikrounternehmen, die vielen armen Menschen in Entwicklungsländern den Lebensunterhalt sichern. Zum einen kann festgehalten werden, dass es Frauen im Durchschnitt nicht gelingt, Kredite oder Zuschüsse zur Steigerung ihrer Unternehmensgewinne einzusetzen; es kann vereinzelt sogar zu Gewinnrückgängen kommen. Dieser Befund ist konsistent mit der Literatur zur Wirkung von Mikrokrediten. Er steht vermutlich im Zusammenhang mit einem Druck, Einkünfte mit Familienmitgliedern zu teilen, der für Frauen relevant ist, die in engen Familienzusammenhängen leben. Diese Norm könnte ein wichtiges Wachstumshemmnis in von Frauen geführten Unternehmen darstellen.

Zum anderen finden sich im Fall von männlichen Geschäftsinhabern durchaus Effekte der Mikrokreditprogramme auf den Unternehmenserfolg. Sie können verhältnismäßig groß ausfallen und steigern in Kombination mit Schulungen die Unternehmensgewinne der Geschäftsinhaber auch nachhaltig.

Vor dem Hintergrund dieser Befunde sollte eine Neuausrichtung der Mikrokreditprogramme in Erwägung gezogen werden. Dabei sollte eine verstärkte Vergabe an männliche Unternehmer angedacht werden in Anbetracht des Gewinnwachstums, das sich für ihre Betriebe zeigt. Gleichzeitig bedarf es weiterhin eingehender Untersuchungen der umfassenden Effekte, die dieses Gewinnwachstum nach sich zieht. Unter anderem sollte dabei untersucht werden, ob die Gewinne schließlich nicht nur den Unternehmern selbst, sondern auch ihren Familien und dem weiteren wirtschaftlichen Umfeld zugute kommen.

Laurin Janes war Gastwissenschaftler am DIW Berlin

### PROMOTING MICROENTERPRISES IN UGANDA: BUSINESSES RUN BY MEN BENEFIT FROM LOANS COMBINED WITH TRAINING

---

**Abstract:** Microenterprises are the main source of income and employment for a majority of the world's poor. Developing appropriate programs to help microenterprises grow remains a challenging task. While injections of capital can often help start-ups, funding sustainable business expansion is clearly a more difficult proposition. Although microloans, business training, and cash grants are being used increasingly, their potential is controversial.

A study of microenterprises in Uganda now shows that, on the one hand, men can improve their company profits through microloans by expanding employment outside as

well as within the family. If they also receive training, then this growth in profit is likely to continue. Women, on the other hand, are unable to benefit from these measures. Furthermore, the results also indicate that pressure to redistribute profits within their families presents a major obstacle to growth.

Since the microloan program was designed specifically with female entrepreneurs in mind, it ought to help women manage their households. Given the considerable growth in profits achieved by male entrepreneurs, however, awarding more microloans to men should also be seriously considered.

**JEL:** O12, O16, C93, J16, L26, M53

**Keywords:** Economic development; microenterprises; microfinance; cash grants; entrepreneurship training; credit constraints



Kornelia Hagen ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Wettbewerb und Verbraucher am DIW Berlin. Der Beitrag gibt die Meinung der Autorin wieder.

# Abschlagsfreie Rente mit 63 schafft neue Ungerechtigkeiten

Über den richtigen Weg für eine beitragsgerechte und nachhaltig soziale Alterssicherung wird einmal mehr quer durch die Landschaft rentenpolitischer Experten und Institutionen heftig gestritten. Dabei geht es den einen um konkrete Reformen, anderen auch um grundsätzliche Prinzipien der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), etwa um Fragen der Beitragsäquivalenz und Solidarität in der GRV und um die Frage der Finanzierung aus Beitrags- oder aus Steuermitteln. Der Anlass für die aktuelle rentenpolitische Auseinandersetzung ist der vom Bundeskabinett beschlossene Gesetzesentwurf über *Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung*.

Die Leistungen, die es nach diesem Vorhaben geben soll, werden den Bürgern medienwirksam als Rentenpaket zugestellt, verpackt in rotem Papier. Dies suggeriert die Übergabe eines Geschenkes – und nicht eine Verteilung der durch die Versicherten selbst erworbenen Verdienste. Und was die 63er-Stichtagsregelung betrifft, so tun sich Ungereimtheiten und viele Ungerechtigkeiten auf. Die Ministerin verteidigt gerade die abschlagsfreie Rente für Versicherte mit 45 und mehr Versicherungsjahren ab dem vollendeten 63. Lebensjahr als einen Verdienst, den sich die Zielgruppe durch eine langjährige Lebensleistung und entsprechende Beitragszahlungen in die Rentenkasse selbst erworben hätte. Im Gesetzesentwurf steht es allerdings anders: Danach ist das alleinige Kriterium für die Gewährung der Leistung nur die Anzahl der im Lebensverlauf erzielten Versichertenjahre (Beitragsjahre inklusive Berücksichtigungszeiten). Dies kommt einer Aushöhlung des Prinzips der Beitragsäquivalenz in der GRV gleich, wonach sich Leistungen aus der Rentenkasse mit Ausnahme einiger weniger solidarischer Elemente – Reha, Erwerbsminderung, Hinterbliebenenversorgung – in Abhängigkeit von den Jahren der Erwerbstätigkeit und der Höhe des Einkommens im Lebensverlauf begründen. Warum sollte ein Versicherter, der zwar nur 44 Jahre zusammen-

bringt, aber mehr Beiträge eingezahlt hat, als einer, der 45 Jahre vorweist, schlechter gestellt werden als Letzterer? Und warum wird die Lebensleistung eines Versicherten, der zwar nur 43 Jahre, diese aber überwiegend Vollzeit gearbeitet hat, weniger hoch geschätzt als die Leistung einer Versicherten, die beispielsweise nur halbtags erwerbstätig war? Und ist es fair, wenn zwar eine Versicherte, die 40 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt war und dabei zwei Kinder erzogen hat, diese Leistung nicht erhalten soll, eine Versicherte aber mit 30 Jahren Beitragseinzahlungen und 15 Jahren Kinderberücksichtigungszeit Begünstigte ist?

Weiterhin ist eine aus der Rentenkasse solidarisch finanzierte 63er-Regelung sozialpolitisch keineswegs naheliegend, da viele, die diese Regelung in Anspruch nehmen werden, ohnehin bereits relativ hohe Rentenansprüche aufgebaut haben.

Schließlich ist zu bedenken, dass eine Zielgruppe der 63er-Regelung – Menschen, die körperlich schwer belastende Tätigkeiten ausüben – oftmals schon vor dem 63. Lebensjahr eine Erwerbsminderungsrente beantragen müssen. Dieser körperlich geschädigten Gruppe ist mit der 63er-Regelung nicht zu helfen. Für sie wäre nur eine deutliche Verbesserung der Erwerbsminderungsrente hilfreich. Daher ist es schwer zu verstehen, dass für diese Rente lediglich eine Erhöhung der Anrechnungszeit von 60 auf 62 Jahre vorgesehen ist, jedoch anders als bei der 63er-Regelung nicht auf Rentenabschläge wegen des Zugangs vor der regulären Altersgrenze verzichtet werden soll. Es ist sehr unwahrscheinlich, dass die Regierung im Gesetzgebungsverfahren von ihren Vorhaben wesentlich abrücken wird. Es bleibt aber die Hoffnung, dass zumindest vom Abschlag bei der Erwerbsminderungsrente abgesehen wird und nicht vergessen wird, wie angekündigt einen flexiblen Rentenzugang und höhere Zuverdienste bei Teilrenten einzuführen.