

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Wolfgang J. Steinle

Der Beitrag kleiner und mittlerer Unternehmen zur  
Beschäftigungsentwicklung

17. Jg./1984

**2**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,  
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)

In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Der Beitrag kleiner und mittlerer Unternehmen zur Beschäftigungsentwicklung

Wolfgang J. Steinle\*)

Auf der Basis von unternehmensspezifischen Individualdaten werden die einzelnen Komponenten des Arbeitsplatzschaffungsprozesses untersucht. Damit soll die Frage nach dem Beitrag kleiner und mittlerer Unternehmen zur Beschäftigungsentwicklung beantwortet werden.

Nach einer Darstellung des Untersuchungsansatzes und der Stichprobe wird zunächst die allgemeine Beschäftigungsentwicklung im Untersuchungszeitraum (1973 bis 1980) kurz dargestellt. Dann erfolgt eine unternehmensgrößenspezifische Betrachtung der Veränderung von Arbeitnehmerzahlen (Wachstums- und Schrumpfungsprozesse, Stilllegungen und Neugründungen).

## Gliederung

1. Einleitung
2. Komponenten des Arbeitsplatzschaffungsprozesses
3. Die Stichprobe
4. Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in der Untersuchungsperiode
5. Komponenten der Entwicklung im Untersuchungszeitraum bestehender Unternehmen
  - 5.1 Unternehmen, die im Untersuchungszeitraum die Größenklasse nicht gewechselt haben
  - 5.2 Unternehmen mit größenklassenüberschreitenden Beschäftigungseinbußen
  - 5.3 Unternehmen mit größenklassenüberschreitenden Zugewinnen an Arbeitnehmern
  - 5.4 Wachstums- und Schrumpfungsprozesse der Arbeitnehmerzahl innerhalb von Größenklassen
6. Größenspezifische Merkmale der Unternehmensfluktuation
7. Der Beitrag kleiner und mittlerer Unternehmen zur Beschäftigungsentwicklung
8. Schlußfolgerungen

## 1. Einleitung

Aufgrund der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit ist es aus wirtschafts- und beschäftigungspolitischer Sicht unabdingbar, Instrumente zu konzipieren, die geeignet sind, das globale Beschäftigungswachstum zu stimulieren. Eine zentrale Stellung nimmt in diesem Zusammenhang die Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen ein. Es ist eine landläufige These, daß diese sich schneller als Großunternehmen dem wirtschaftlichen Wandel anpassen können, mehr Arbeitsplätze schaffen und innovativer sind als Großunternehmen.

In Anbetracht des politischen Stellenwerts des Mittelstandes<sup>1)</sup> ist es sehr verwunderlich, daß es kaum gesicherte Grundlagen zur Einschätzung des tatsächlichen Gehalts dieser Grundsatzthese gibt. Betrachten wir die verfügbaren Statistiken, so zeigt sich, daß diese kaum ausreichen, das Beschäftigungspotential<sup>2)</sup> kleiner und mittlerer Unternehmen - d. h. den aus Unternehmensneugründungen und -liquidationen, Wachstums- und Schrumpfungsprozessen, Zusammenschlüssen und Diversifikationen oder Zu- und Fortzügen resultierenden globalen Beschäftigungszugewinn oder -verlust einzuschätzen<sup>3)</sup>. Zu wissen, ob kleine und mittlere Unternehmen eher zum Wachstum der Beschäftigung beitragen als große, ist jedoch ein essentieller Bestandteil der Konzeption einer erfolversprechenden Mittelstands- und auch der globalen Beschäftigungspolitik.

Der vorliegende Beitrag sollte vor diesem Hintergrund gesehen werden. Sein Ziel ist es, anhand von Individualangaben zu etwas über 11 000 Unternehmen das Beschäftigungspotential des wirtschaftlichen Mittelstandes in der Bundesrepublik Deutschland zu bestimmen. Der Begriff „kleine und mittlere Unternehmen“ wird hierbei flexibel gehandhabt und umfaßt in etwa Unternehmen mit weniger als 50 bzw. mit 50 bis unter 500 Arbeitnehmern.

Zunächst werden kurz die Grundlagen der Methode der komponentenspezifischen Analyse des Arbeitsplatzschaffungsprozesses erläutert und die Stichprobe, mit der diese Analyse durchgeführt wurde, beschrieben (Abschnitte 2 und 3). Dann werden nach einer kurzen Darstellung der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung im Untersuchungszeitraum (Abschnitt 4) die Komponenten der Entwicklung von Unternehmen und Arbeitsplätzen von 1973 bis 1980 hinsichtlich der zu beiden Zeitpunkten bestehenden Unternehmen (Abschnitt 5) und den stillgelegten und neugegründeten (Abschnitt 6) dargestellt. Abschließend wird der Beitrag des wirtschaftlichen Mittelstandes zur Beschäftigungsentwicklung zusammenfassend betrachtet (Abschnitt 7) und die entsprechenden Schlußfolgerungen gezogen (Abschnitt 8).

\*) Dr. Wolfgang J. Steinle ist Geschäftsführer der ABT Forschung- Gesellschaft für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften mbH. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Er basiert auf einer im Auftrag des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften durchgeführten Untersuchung: Das Beschäftigungspotential von kleinen und mittleren Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland, Endbericht, ABT Forschung, Bonn, November 1982.

<sup>1)</sup> Vgl. z. B.: Deutscher Bundestag, Grundsätze einer Strukturpolitik für kleine und mittlere Unternehmen, Drucksache VI/1666 vom 29. Dezember 1970 und: Deutscher Bundestag, Bericht über die Lage der kleinen und mittleren Unternehmen, Drucksache 7/5248 vom 21. Mai 1976.

<sup>2)</sup> Dieser Begriff ist aus dem Englischen übernommen und bezieht sich auf die nachstehend genannten Komponenten, aufgrund derer sich die saldomäßige Entwicklung der Beschäftigung ergibt (d. h. der sogenannte „Job generation process“).

<sup>3)</sup> Die letzte verfügbare Quelle amtlicher Statistik, welche einen vollständigen Überblick über die Beschäftigungsverteilung nach der Unternehmensgröße erlaubt, ist die Arbeitsstättenzählung von 1970. Zwar gibt es auch danach noch vereinzelte Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes in Wiesbaden, die etwas über die Beschäftigung nach der Unternehmensgröße aussagen; so die in unregelmäßigen Abständen durchgeführte Handels- und Gaststättenzählung (zuletzt 1979), die Investitionserhebung im verarbeitenden Gewerbe oder die Umsatzsteuerstatistik (aus der sich die Unternehmen aber nur nach der Höhe des Umsatzes gliedern lassen).

## 2. Komponenten des Arbeitsplatzschaffungsprozesses

Wie bereits einleitend erwähnt wurde, läßt sich der Beschäftigungsbeitrag des wirtschaftlichen Mittelstandes in Anbetracht der verfügbaren amtlichen Statistiken nur aufgrund von unternehmensspezifischen Individualangaben untersuchen.

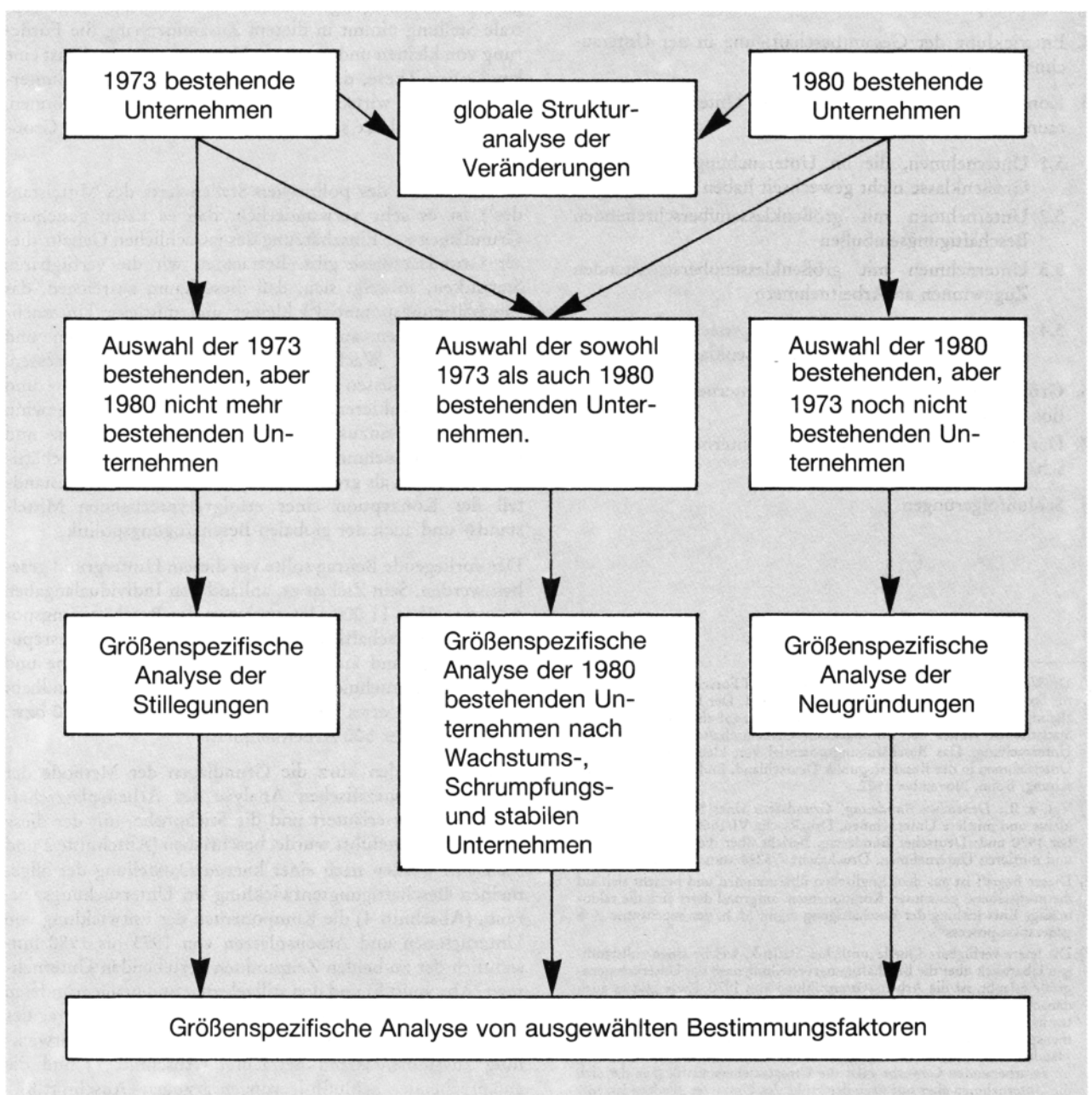
Dies läßt sich anhand eines kurzen Beispiels veranschaulichen: Ist man geneigt, aufgrund der saldomäßigen Veränderungen der Beschäftigung in bestimmten Größenklassen – wie sie sich teilweise aus der amtlichen Statistik entnehmen lassen – diesen oder jenen Unternehmensgrößen ein überdurchschnittlich hohes Wachstumspotential zuzuweisen, kann sich diese Folgerung leicht als voreilig herausstellen. Der Grund hierfür liegt ganz einfach darin, daß die saldomäßige Veränderung in bestimmten Unternehmensgrößenklassen aufgrund von gegenläufigen Tendenzen zustande gekommen sein kann. Ein saldomäßiges Wachstum in einer

gegebenen Größenklasse kann sich beispielsweise entweder dadurch ergeben, daß viele Unternehmen aus darunterliegenden Klassen gewachsen sind oder aber dadurch, daß Unternehmen Arbeitsplätze verloren haben und in die entsprechende Klasse „geschrumpft“ sind.

Es zeigt sich an diesem kurzen Beispiel, daß es zu einem korrekten Verständnis der Beschäftigungsentwicklung und der Rolle von kleinen und mittleren Unternehmen im Prozeß der Arbeitsplatzschaffung unabdingbar ist, die einzelnen Komponenten dieses Prozesses zu kennen.

Eine komponentenspezifische Analyse basiert auf der Zerlegung der saldomäßigen Entwicklung in Stilllegungen und Neugründungen sowie Veränderungen aufgrund von Arbeitsplatzverlusten und -gewinnen bestehender Unternehmen und schließlich von Zusammenschlüssen und Diversifikationen. Im einzelnen beinhaltet die nachfolgend dargestellte komponentenspezifische Analyse des Arbeits-

Schaubild 1: Untersuchungsschritte der komponentenspezifischen Analyse des Arbeitsplatzschaffungspotentials



platzschaffungsprozesses die in Schaubild 1 aufgeführten Schritte.

Der damit kurz veranschaulichte Analysetyp ist nicht neu. Bereits 1979 hat David Birch eine vielzitierte Untersuchung zum Arbeitsplatzschaffungspotential des wirtschaftlichen Mittelstandes in den USA zwischen 1969 und 1976 vorgelegt<sup>4</sup>). Birch ist aufgrund seiner Stichprobe zu dem Ergebnis gekommen, daß überwiegend kleine Unternehmen Arbeitsplätze schaffen, während größere Unternehmen zwar am ehesten zur Beschäftigungsstabilität beitragen, aber kaum zu deren Wachstum. Diese These ist in der Mittelstandspolitik - ohne weitere empirische Erhärtung - gang und gäbe geworden<sup>5</sup>). Es bleibt abzuwarten, welche Ergebnisse der gerade vorgestellte komponentenspezifische Ansatz für die Bundesrepublik Deutschland erbringt.

### 3. Die Stichprobe

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse basieren auf einer Stichprobe von 11 794 privatwirtschaftlichen Unternehmen. Alle Unternehmen der öffentlichen Hand sowie solche mit über 50% öffentlicher Beteiligung werden nicht berücksichtigt. Zweigbetriebe, Filialen etc. werden ebenfalls nicht berücksichtigt. Wir befassen uns daher mit einer reinen Unternehmensstichprobe des privaten Sektors ohne Doppelzählungen.

Für die in der Stichprobe enthaltenen Unternehmen wurden die folgenden Angaben erfaßt:

- Firmenname
- Anschrift
- Rechtsform
- Branchenschlüssel (Systematik der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes)
- Geschäftstätigkeit
- Beschäftigte
- Besitzverhältnisse
- Beteiligungen

Die Stichprobe wurde für zwei Zeitpunkte aufbereitet: 1973 und 1980. Hierzu dienten u. a. die Veröffentlichungen des Hoppenstedt-Verlages sowie von Kompass der Jahre 1974 und 1981<sup>6</sup>). Redaktionsschluß für die Aufnahme der Angaben beim Verlag Hoppenstedt ist jeweils der Monat November, der auch als Bezugsmonat der vorliegenden Untersuchung verwendet wird.

Ausgeschlossen wurden diejenigen Unternehmen, deren Besitz überwiegend in öffentlicher Hand ist. D. h., halten Bund, Land oder Kommunen mehr als 50% der Besitzanteile, so wurde dieses Unternehmen nicht in die Stichprobe aufgenommen. Betroffen sind davon vorwiegend Energieversorgungsunternehmen, Verkehrsbetriebe u. ä. Ebenfalls nicht berücksichtigt wurden Zweigbetriebe und Filialen.

<sup>4</sup>) Vgl. Birch, D., The Job Generation Process, M.I.T., Cambridge Mass. 1979.

<sup>5</sup>) Jüngere Arbeiten, z. B. bei Brookings haben indessen Zweifel an der Allgemeingültigkeit der Folgerungen von Birch aufkommen lassen (vgl. u. a. Armington, Catherine and Margorie Odle, Sources of Job Growth - A New Look at the Small Business Role, in: Economic Development Commentary, Fall 1982).

<sup>6</sup>) Handbuch der Großunternehmen, Hoppenstedt & Co., Darmstadt-Haarlem-Wien-Zürich, Auflage 1974 und 1981; KOMPASS Deutschland, Freiburg, Auflage 1973/74 und 1980/81. Da sowohl im Hoppenstedt als auch im Kompass größere Unternehmen überrepräsentiert sind, wurden zusätzlich kleinere Unternehmen aufgrund von Ausstellungs- und Messekatalogen ausgewählt und befragt.

<sup>7</sup>) Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland, 1976.

Auch die zur Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Tierhaltung zählenden Unternehmen wurden nicht in die Stichprobe aufgenommen.

Die Unternehmen, die zum Zeitpunkt 1980 nicht mehr in der Stichprobe enthalten waren, mußten daraufhin überprüft werden, ob sie tatsächlich nicht mehr existent waren. Für den Fall, daß ein Unternehmen noch existierte, wurde versucht, die fehlenden Angaben telefonisch zu erfragen. War dies nicht möglich, mußte das Unternehmen aus unserem Datenbestand gelöscht werden.

Ein weiteres Problem betrifft die Unternehmensneugründungen. Als Neugründungen wurden nur diejenigen Unternehmen erfaßt, die vor 1980 und nach 1973 gegründet wurden. Aus der Datei von 1980 wurden zunächst alle Unternehmen mit dem Gründungsjahr nach 1973 als Neugründungen in die Stichprobe aufgenommen. Im Zusammenhang mit den Neugründungen tritt jedoch ein besonderes Problem auf: die Umgründungen. Eine Umgründung liegt vor, wenn ein nach wie vor bestehendes Unternehmen nur aufgrund formaler Kriterien - beispielsweise bei einer Konzernumstrukturierung - ein neues Gründungsjahr erhält. Da es sich hierbei nicht um eine Neugründung in einem für unsere Untersuchung relevanten Sinne handelt, wurden diese Unternehmen nicht in die Stichprobe aufgenommen.

Wie bereits ausgeführt wurde, ist von jedem einzelnen Unternehmen eine Reihe von Angaben in unsere Datei aufgenommen worden. Die ausschlaggebende Angabe ist dabei die der Beschäftigung. Da sie für diese Untersuchung die zentrale Größe schlechthin darstellt, konnten nur diejenigen Unternehmen berücksichtigt werden, die über diese Angabe verfügen. Bei allen übrigen Angaben war diese Forderung nicht zwingend. Am häufigsten fehlten vollständige Auskünfte über Besitzverhältnisse und Beteiligungen an anderen Firmen. Daraus folgt, das bezgl. verschiedener Merkmale die Stichprobengröße unterschiedlich ist.

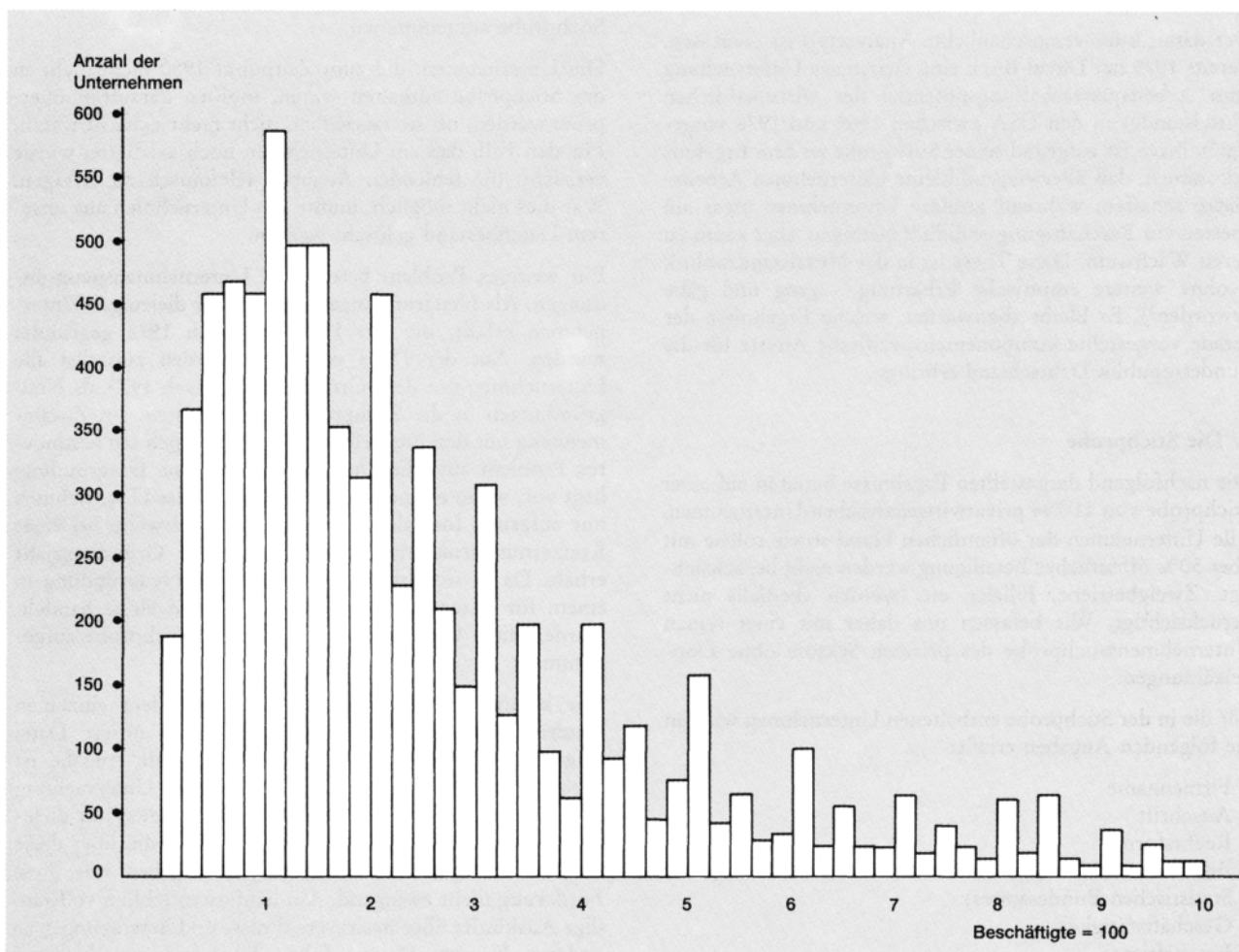
Hinsichtlich unserer Stichprobe muß zunächst gefragt werden, inwieweit sie Rückschlüsse auf die Gesamtheit von Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland zuläßt.

Die Repräsentativität der Stichprobe hängt u. a. vom Stichprobenumfang ab. Weitere Anhaltspunkte zur Bestimmung der Repräsentativität lassen sich durch eine Gegenüberstellung bestimmter Strukturmerkmale der Grundgesamtheit und der Stichprobe finden. Es muß jedoch eine wichtige Einschränkung gemacht werden. Leider sind die zu einer Untersuchung der Repräsentativität notwendigen Daten in der Grundgesamtheit nicht verfügbar oder existieren nur in einer anderen definitorischen Abgrenzung. Insbesondere eine mehrdimensionale Analyse - z. B. der Branchenstruktur und Zahl der Arbeitnehmer oder Rechtsform und Branchenstruktur - ist aufgrund der Datenlage nicht durchführbar. Wir müssen uns daher auf die Gegenüberstellung bestimmter, teilweise nicht ohne Einschränkung vergleichbarer Merkmale beschränken.

Wie aus dem Statistischen Jahrbuch<sup>7</sup>) hervorgeht, verteilen sich die Unternehmen 1973 im verarbeitenden Gewerbe nach Größenklassen wie folgt:

20 - 49 Beschäftigte: 31 912  
50 - 100 Beschäftigte: 13 451  
100 - 199 Beschäftigte: 7 447  
200 - 499 Beschäftigte: 4 854  
500 und mehr Beschäftigte: 2 616

Schaubild 2: Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklassen in der Stichprobe



Approximiert man daraus eine kontinuierliche Verteilung, so ergibt sich, daß die Häufigkeit von Unternehmen mit der Beschäftigungszahl sinkt. Zählt man unsere Stichprobe nach Größenklassen aus, stellt sich, wie aus Schaubild 2 ersichtlich, ein Abbild dieses Kurvenverlaufs ein.

Betrachtet man die einzelnen Unternehmensgrößenklassen für sich, so zeigt sich ebenfalls, daß die Grundgesamtheit von Unternehmen – soweit die betreffenden Angaben aus der amtlichen Statistik verfügbar sind – in jeder einzelnen Klasse gut wiedergegeben wird. Dies geht aus Tabelle 1 hervor, in der die durchschnittliche Arbeitnehmerzahl je Unternehmen nach der amtlichen Statistik und unserer Stichprobe verglichen wird. Lediglich in der nach oben offenen Klasse von Unternehmen (mit 1000 und mehr Arbeitnehmern) zeigt sich eine deutliche Abweichung<sup>8)</sup>.

Fassen wir kurz die Hauptpunkte der Struktur und Repräsentativität unserer Stichprobe zusammen, so ergibt sich folgendes:

- Insgesamt gibt die Struktur der Stichprobe die Unternehmensgrößenverteilung in der Grundgesamtheit gut wieder.

<sup>8)</sup> Statt des Vergleichs des arithmetischen Mittels der Zahl der Arbeitnehmer aus der Grundgesamtheit und der Stichprobe sollten für die Untersuchung der Repräsentativität die Mediane verglichen werden. Dies gilt insbesondere für die nach oben offene Größenklasse von 1000 und mehr Arbeitnehmern. Im Gegensatz zum Median reagiert der Mittelwert wesentlich empfindlicher auf sogenannte Ausreißer, die insbesondere in der nach oben offenen Klasse anzutreffen sind. Leider läßt sich der Median für die Grundgesamtheit nicht feststellen; hierzu wären die Individualdaten der Unternehmen notwendig, die jedoch aus Geheimhaltungsgründen nicht zugänglich sind.

Die Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmern sind leicht unterrepräsentiert. Die Unternehmen mit mehr als 1000 Arbeitnehmern sind dagegen leicht überrepräsentiert.

- Der industrielle Sektor ist im Vergleich zu den Dienstleistungen in der Stichprobe leicht überrepräsentiert.

Bei der nachfolgenden Darstellung unserer Untersuchungsergebnisse werden im allgemeinen Dienstleistungen und Industrie getrennt behandelt. Die größenspezifische Einteilung von Unternehmen lehnt sich an die des Statistischen Bundesamtes an und umfaßt die nachfolgenden Klassen:

Tabelle 1: Durchschnittliche Anzahl Arbeitnehmer je Größenklasse in der Industrie – Vergleich von Grundgesamtheit und Stichprobe

Größenklasse (Arbeitnehmer)	Grundgesamtheit Bergbau und verarb. Gewerbe 1979*)	Stichprobe Industrie 1980
1 – 19	keine Angaben verfügbar	11,66
20 – 49	31,19	34,32
50 – 99	68,88	72,46
100 – 199	136,48	140,19
200 – 499	305,93	302,56
500 – 999	689,54	674,51
1000 und mehr	4307,71	5731,71

\*Quelle: Investitionserhebung im verarbeitenden Gewerbe 1979, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

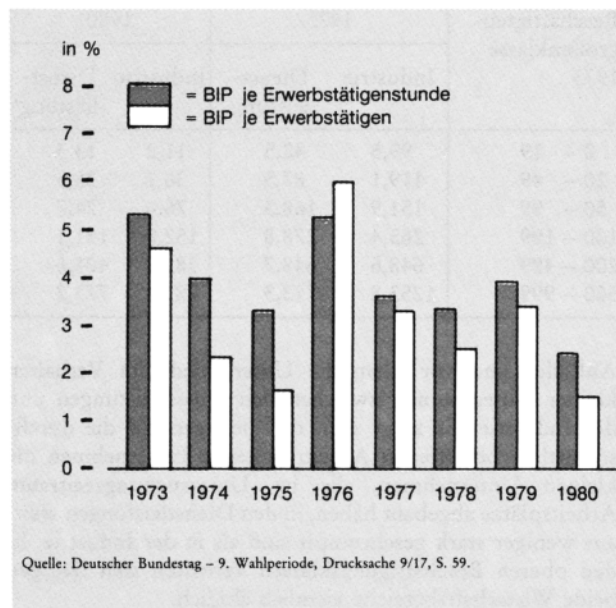
- a) 1 – 19 Arbeitnehmer
- b) 20 – 49 Arbeitnehmer
- c) 50 – 99 Arbeitnehmer
- d) 100 – 199 Arbeitnehmer
- e) 500 – 999 Arbeitnehmer
- f) 1000 und mehr Arbeitnehmer

#### 4. Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in der Untersuchungsperiode

Bevor im nächsten Abschnitt die Ergebnisse der Komponentenanalyse der unternehmensgrößenspezifischen Beschäftigungsentwicklung dargestellt werden, soll hier kurz auf einige globale Daten im Untersuchungszeitraum eingegangen werden.

Schaubild 3 zeigt zunächst die Entwicklung der Arbeitsproduktivität zwischen 1973 und 1980. Wie daraus ersichtlich wird, unterlag dieser Indikator deutlichen zyklischen Schwankungen bei einer generellen Tendenz zur Abschwächung der Produktivität im gesamten Untersuchungszeitraum. Ein Vergleich der erwerbstätigenstunden- und erwerbstätigenbezogenen Entwicklung zeigt, daß die Veränderungen bezogen auf die Stundenproduktivität wesentlich weniger dramatisch verliefen als die zahlenbezogenen. Dies deutet darauf hin, daß Anpassungsprozesse an die rasch sich veränderte wirtschaftliche Lage im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung erfolgten (weniger Überstunden, Kurzarbeit, etc.).

Schaubild 3: Entwicklung der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen und je Erwerbstätigenstunde 1973–1980



In Anbetracht der zyklischen Schwankungen ist es jedoch von Bedeutung, den kurzfristigen Veränderungen Rechnung zu tragen. Dies mag im weiteren Gang der Untersuchung insofern ein Problem sein, als wir lediglich über unternehmensspezifische Individualdaten zu zwei Zeitpunkten verfügen, nämlich für 1973 und 1980. Da jedoch beide Zeitpunkte als Normaljahre in konjunktureller Hinsicht betrachtet werden können, ist der Vernachlässigung zwischenzeitlicher Veränderungen kein entscheidender Einfluß auf die Ergebnisse zuzuschreiben.

Tabelle 2: Entwicklung der Erwerbstätigenzahl insgesamt und von Selbständigen 1973–1980 (in 1000)

Jahr	Erwerbstätige insgesamt	Selbständige <sup>1)</sup>
1973	22 500	4 148
1974	22 092	4 063
1975	21 329	3 937
1976	21 233	3 800
1977	21 296	3 697
1978	21 556	3 625
1979	21 924	3 570
1980	22 130	3 535
	73/80	73/80
	- 1,64	- 14,78

<sup>1)</sup> Einschließlich mithelfender Familienangehöriger.

Quelle: Deutscher Bundestag – 9. Wahlperiode, Drucksache 9/17, S. 59.

Tabelle 2 zeigt die Entwicklung der Erwerbstätigen zwischen 1973 und 1980. Vergleichen wir die Zahlen von 1973 und 1980, ohne die zwischenzeitlichen Veränderungen zu berücksichtigen, so zeigen sich lediglich marginale Verschiebungen. Dabei sind jedoch sowohl Aspekte der Art der Erwerbstätigkeit, sektorale Umstrukturierungsprozesse als auch konjunkturelle Faktoren von großer Bedeutung. Sehen wir von den kurzfristigen zyklischen Schwankungen, auf die bereits kurz eingegangen wurde ab, zeigt sich zunächst – wie aus Tabelle 2 ersichtlich –, daß die Zahl der Selbständigen im Vergleich zur Gesamterwerbstätigkeit sehr deutlich gesunken ist. Während die Zahl von Erwerbstätigen insgesamt um 1,6% zwischen 1973 und 1980 gesunken ist, hat sich die Zahl der Selbständigen um 14,8% im selben Zeitraum verringert. Teilweise ist dies auf die rückläufige Beschäftigung in der Landwirtschaft zurückzuführen. Andererseits liegt die Vermutung nah, daß sich Kleinunternehmen (sogenannte Ein-Mann-Betriebe) in anderen privatwirtschaftlichen Bereichen in verringertem Maße halten konnten bzw. gegründet wurden. Hinsichtlich der sektoralen Einflüsse auf die Entwicklung der Erwerbstätigenzahl zeigt sich, daß neben der allgemeinen Verschiebung von der Produktion und Verarbeitung zu den Dienstleistungen fast ausschließlich der öffentliche Sektor oder überwiegend öffentlich bestimmte Wirtschaftsbereiche (z. B. die Strom- und Wasserversorgung) Beschäftigte hinzugewonnen haben. Alle privatwirtschaftlich bestimmten Bereiche des verarbeitenden Gewerbes sowie – mit Ausnahme von Banken und Versicherungen auch der Dienstleistungen – haben ihre Erwerbstätigenzahl im Untersuchungszeitraum (1973–1980) verringert.

Vor diesem kurz skizzierten Hintergrund der Gesamtbeschäftigungsentwicklung werden in den nachfolgenden Abschnitten die Komponenten der größenspezifischen Entwicklung von Unternehmen näher untersucht.

#### 5. Komponenten der Entwicklung im Untersuchungszeitraum bestehender Unternehmen

Kennzeichnend für die Entwicklung des Beschäftigungspotentials im Untersuchungszeitraum sind nicht nur die das Interesse der Öffentlichkeit erweckenden Stilllegungen und Neugründungen von Unternehmen, sondern auch und vor allem die Bewegungen, die sich hinsichtlich des Beschäftigungsvolumens bei den bestehenden Unternehmen ergeben haben. Veränderungen der sowohl 1973 als auch 1980 bestehenden Unternehmen haben sich zu rund 30% in der Industrie und auch in den Dienstleistungen durch Bewegungen

zwischen den von uns analysierten Größenklassen und zu 70% innerhalb dieser Größenklassen ergeben.

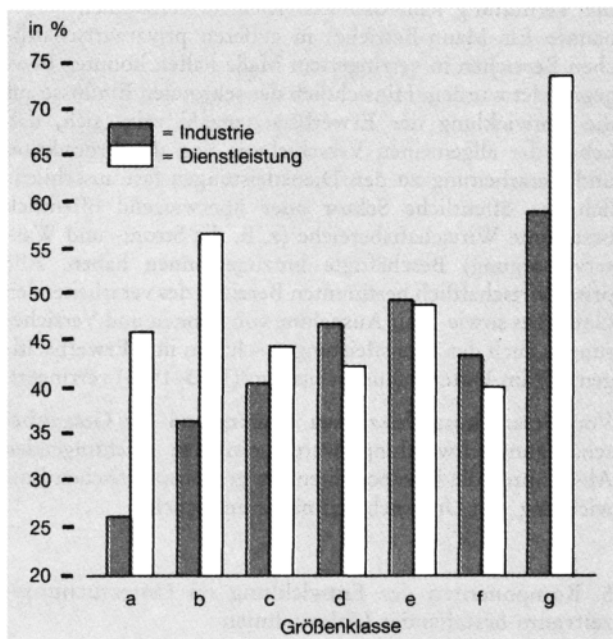
Von daher ist es von ausschlaggebender Bedeutung, zunächst die größenspezifische Verteilung der Unternehmen, die im Untersuchungszeitraum die Größenklasse nicht gewechselt haben, zu kennen.

### 5.1 Unternehmen, die im Untersuchungszeitraum die Größenklasse nicht gewechselt haben

Schaubild 4 zeigt für die Industrie und Dienstleistungen die jeweiligen Anteile von Unternehmen, die die Größenklasse nicht gewechselt haben, an der Gesamtheit von Unternehmen in der entsprechenden Klasse.

Aus diesem Schaubild gehen zwei zentrale Merkmale hervor: erstens korreliert die Stabilität von Unternehmen und Arbeitsplätzen mit der Größe. Je größer ein Unternehmen, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, daß es die Größenklasse wechselt. Zweitens sind die Anteile der stabilen Unternehmen – d. h. derjenigen, die die Größenklasse nicht gewechselt haben – in den Dienstleistungen im allgemeinen wesentlich höher als in der Industrie. Während beispielsweise in den Dienstleistungen 46% der Unternehmen mit bis zu 19 Arbeitnehmern und 56% mit 20-49 Arbeitnehmern stabile Beschäftigungsverhältnisse im Untersuchungszeitraum vorzuweisen hatten, waren dies nur 26% und 36% in der Industrie (bezogen auf die 1973 insgesamt bestehenden Unternehmen). Die höchste Stabilität sowohl von Unternehmen als auch von Arbeitsplätzen ist in beiden Wirtschaftsbereichen bei den Großunternehmen vorzufinden.

**Schaubild 4: Unternehmen, die zwischen 1973 und 1980 die Größenklasse nicht gewechselt haben (Unternehmen als Anteile an der Gesamtzahl von Unternehmen in den entsprechenden Größenklassen bezogen auf 1973)**



<sup>9)</sup> Darüber hinaus deuten zahlreiche Untersuchungen darauf hin, daß kleine und mittlere Unternehmen relativ hohe Beschäftigungsanteile in rückläufigen und strukturell gefährdeten Branchen aufweisen; vgl. z. B. Stroetmann, Karl A., Innovation in Small and Medium-Sized Industrial Firms - a German Perspective, in: Baker, Michael J. (Ed.), Industrial Innovation: Technology, Policy, Diffusion, Basingstoke 1979, S. 205/6; vgl. ABT Forschung, International Affairs Division, An Overall View of Employment in Small and Medium-Sized Enterprises in the EEC, Final Report for the Commission of the European Communities, Bonn, September 1982.

<sup>10)</sup> Auf die Bewegungen innerhalb der Größenklassen wird in Abschnitt 5.4 eingegangen.

Wie die daraus hervorgehenden Unterschiede zwischen der Industrie und den Dienstleistungen bereits andeuten, sind größenspezifische Aspekte der Beschäftigungsentwicklung nicht unabhängig von sektoralen Faktoren. Hinsichtlich der Unternehmen, die im Untersuchungszeitraum die Größenklasse nicht gewechselt haben, zeigt eine genauere sektorale Analyse, daß die Stabilität der kleinsten Unternehmen in strukturell betroffenen Branchen – wie der Leder- und Textilindustrie – am höchsten ist, während große Unternehmen in Wachstumsbranchen die höchste Stabilität aufweisen. Lediglich in konjunkturell betroffenen Wirtschaftsbereichen (z. B. Automobilhersteller und Zulieferer oder das Baugewerbe) liegt die Stabilität bei den großen Unternehmen unter derjenigen von kleinen. Dies deutet darauf hin, daß Kleinunternehmen in rückläufigen Wirtschaftszweigen am ehesten ein bestimmtes Beschäftigungsniveau halten, während große Unternehmen vorwiegend in Wachstumsbereichen konzentriert sind und in solchen Bereichen eine überdurchschnittlich hohe Beschäftigungsstabilität aufweisen.<sup>9)</sup>

### 5.2 Unternehmen mit größenklassenüberschreitenden Beschäftigungseinbußen

Was die Unternehmen mit größenklassenüberschreitenden Beschäftigungseinbußen im Untersuchungszeitraum anbelangt, zeigen sich bezüglich der Arbeitnehmer je Unternehmen die in Tabelle 3 dargestellten Tendenzen.

**Tabelle 3: Größenklassenüberschreitende Beschäftigungseinbußen 1973–1980 bezogen auf die Arbeitnehmerzahl je Unternehmen 1973 und 1980**

Beschäftigten- größenklasse 1973	Arbeitnehmer je Unternehmen			
	1973		1980	
	Industrie	Dienstleistung	Industrie	Dienstleistung
0 – 19	99,5	42,5	11,2	13,3
20 – 49	119,1	87,5	36,2	36,5
50 – 99	151,9	168,3	76,6	74,7
100 – 199	265,4	278,8	152,0	151,1
200 – 499	648,6	648,7	382,8	404,6
500 – 999	1253,8	1113,3	783,4	773,2

Auffällig sind vor allem die Unterschiede im Verhalten kleiner Unternehmen zwischen den Dienstleistungen und der Industrie. Es zeigt sich, daß bezogen auf die durchschnittlich betroffenen Arbeitnehmer je Unternehmen die kleinen Unternehmen, die im Untersuchungszeitraum Arbeitsplätze abgebaut haben, in den Dienstleistungen weit aus weniger stark geschrumpft sind als in der Industrie. In den oberen Beschäftigungsklassen verhalten sich dagegen beide Wirtschaftsbereiche ziemlich ähnlich.

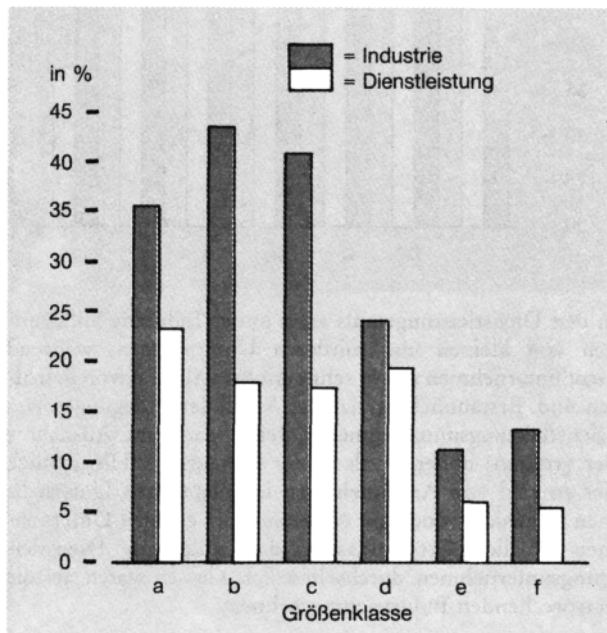
Schaubild 5 zeigt die Anteile von Unternehmen, die zwischen 1973 und 1980 in eine niedrigere Beschäftigungsgrößenklasse gewechselt haben<sup>10)</sup>.

Wie bereits weiter oben in Hinblick auf die Stabilität von Unternehmen kurz ausgeführt wurde, unterscheiden sich die Dienstleistungen besonders stark von der Industrie bezüglich des Anteils der von Arbeitsplatzverlusten betroffenen Unternehmen, insbesondere was die kleinen Unternehmen betrifft. Wie aus Schaubild 5 hervorgeht, wird dies durch die Verteilung der Unternehmen mit größenklassen-



überschreitenden Beschäftigungseinbußen in diesen beiden Wirtschaftsbereichen bestätigt. Während beispielsweise die höchsten Anteile von größenklassenüberschreitenden Schrumpfungsunternehmen in den Dienstleistungen bei 23% in der Größenklasse von 1 bis zu 19 Beschäftigten liegen, beträgt der entsprechende Anteil in der Industrie 36%. In der Klasse der Unternehmen mit 20-49 Arbeitnehmern liegt der Anteil in der Industrie sogar bei 44% (Dienstleistungen: 18%) und bei 41% in der Klasse der Unternehmen mit 50-99 Arbeitnehmern (Dienstleistungen 17%).

**Schaubild 5: Unternehmen mit größenklassenüberschreitenden Beschäftigungseinbußen zwischen 1973 und 1980 (betroffene Unternehmen als Anteil an der Größenklasse, in die sie 1980 gesunken sind)**



### 5.3 Unternehmen mit größenklassenüberschreitenden Zugewinnen an Arbeitnehmern

Hinsichtlich der Unternehmen mit größenklassenüberschreitenden Beschäftigungszugewinnen unterscheiden sich Industrie und Dienstleistungen bezüglich der betroffenen Arbeitnehmerzahl je Unternehmen nur wenig voneinander. In den kleinen Unternehmen war das Wachstum der durchschnittlichen Arbeitnehmerzahl in der Industrie höher als in den Dienstleistungen, wohingegen das Wachstum in den größeren Unternehmen der Dienstleistungen deutlich über dem in der Industrie lag.

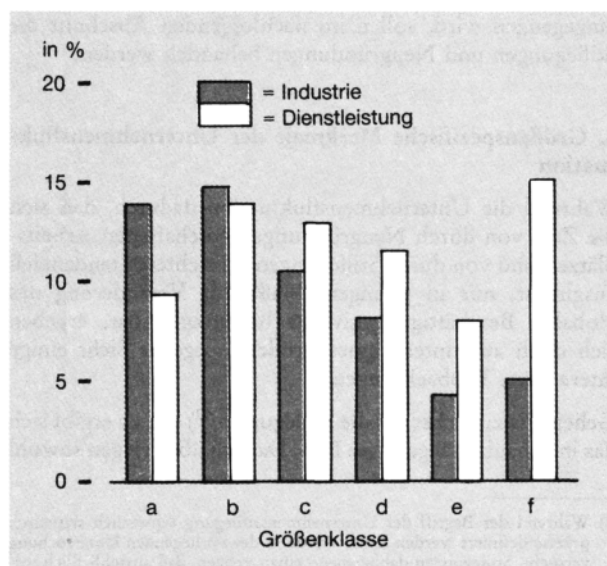
Dagegen unterscheidet sich die Anzahl der betroffenen Unternehmen zwischen diesen beiden Wirtschaftsbereichen sehr deutlich. Die Anteile von Unternehmen mit größenklassenüberschreitenden Beschäftigungszugewinnen an den insgesamt 1973 je Größenklasse bestehenden Unternehmen sind für die Dienstleistungen und für die Industrie in Schaubild 6 dargestellt.

Im industriellen Bereich nimmt der Anteil von Unternehmen mit größenklassenüberschreitenden Beschäftigungszu-

gewinnen deutlich mit der Größe ab. Das größte relative Wachstum bezogen sowohl auf die Unternehmen als auch die Arbeitsplätze hat die Größenklasse von 20-49 Arbeitnehmern zu verzeichnen. Bezüglich der Industrie sollten wir jedoch vorsichtig mit dem Begriff des Unternehmenswachstums umgehen. Es ist eine bekannte Tatsache, daß die Beschäftigung im industriellen Bereich rückläufig ist. Das Wachstum in einzelnen Größenklassen ist damit kein absolutes, sondern ein relatives in dem Sinn, daß bestimmte Größenklassen eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen in stärkerem Maß als andere gesichert haben. Bezogen auf Schaubild 6 heißt dies, daß im industriellen Bereich vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen zur Verminderung und Abschwächung von Arbeitsplatzverlusten beitragen konnten.

Im allgemeinen Wachstumsbereich der Dienstleistungen zeigt sich, daß die höchsten Anteile von Wachstumsunternehmen in der Größenklasse mit 500-999 Arbeitnehmern sowie derjenigen mit 20-49 Arbeitnehmern zu finden sind. Während das (relative) Wachstum in der Industrie mit der Unternehmensgröße abnimmt, läßt sich diese Tendenz in den Dienstleistungen lediglich im mittleren Größenbereich (20-999 Arbeitnehmer) feststellen. Betrachtet man die Zahl von echten größenklassenüberschreitenden Wachstumsunternehmen (d. h. solchen, die real Arbeitsplätze hinzugewonnen haben) in den einzelnen Größenklassen, so haben die großen Dienstleistungsunternehmen am stärksten zur Erhöhung des Beschäftigungsvolumens beigetragen.<sup>11)</sup>

**Schaubild 6: Unternehmen mit größenklassenüberschreitenden Beschäftigungszugewinnen zwischen 1973 und 1980 (Unternehmen als Anteil an der Größenklasse, in der sie sich 1973 befanden)**



Mit den bisher gemachten Ausführungen haben wir uns darauf beschränkt, die zwischen 1973 und 1980 innerhalb der einzelnen Größenklassen verbliebenen Unternehmen sowie größenklassenüberschreitende Beschäftigungsverluste und -zugewinne zu analysieren. Es sollte nicht übersehen werden, daß wir damit erst einen Teil der Bewegungen im Untersuchungszeitraum erfaßt haben. Zudem wird die Zahl größenklassenüberschreitender Bewegungsfälle durch die unterschiedlichen Bandbreiten der benutzten Größenklassen beeinflusst. Es versteht sich von selbst, daß größenklassenüberschreitende Bewegungsfälle in einer Klasse mit einer

<sup>11)</sup> Rund 15% der Dienstleistungsunternehmen in der Größenklasse von 500-999 Arbeitnehmern haben im Untersuchungszeitraum zusätzlich Arbeitsplätze geschaffen und dabei ihre durchschnittliche Belegschaft um rund 1000 Arbeitnehmer im Untersuchungszeitraum erweitert.

kleinen Bandbreite sehr viel wahrscheinlicher sind als solche, in einer Klasse mit einer großen.

Zu einem korrekten Verständnis des Beschäftigungspotentials kleiner und mittlerer Unternehmen im Vergleich zu größeren müssen die bisher aufgrund des Kriteriums der größenklassenüberschreitenden Veränderungen nicht berücksichtigten Arbeitsplatzverluste und -zugewinne näher betrachtet werden.

#### 5.4 Wachstums- und Schrumpfungprozesse der Arbeitnehmerzahl innerhalb von Größenklassen

Bezüglich der arbeitnehmerbezogenen Wachstums- und Schrumpfungprozesse innerhalb der einzelnen Größenklassen ergibt sich das in Schaubild 7 dargestellte Bild. Wie daraus hervorgeht, überwiegen bei den größenklasseninternen Bewegungen die Unternehmensschrumpfungen. Lediglich bei den größten Unternehmen in den Dienstleistungen und den kleinsten in der Industrie sind Wachstumsprozesse deutlich stärker vertreten als Schrumpfungen.

Auffällig sind die Unterschiede zwischen der Industrie und den Dienstleistungen. Während der Anteil von größenklasseninternen Unternehmensschrumpfungen in der Industrie tendenziell mit der Unternehmensgröße steigt, ist in den Dienstleistungen das Umgekehrte der Fall.

Mit diesen Ausführungen sind die einzelnen Komponenten der Entwicklung im Untersuchungszeitraum bestehender Unternehmen deutlich geworden. Inwiefern die betreffenden Bewegungen zu größen-spezifischen Umschichtungen des Gesamtbeschäftigungsvolumens geführt haben, soll in Abschnitt 7 behandelt werden. Dies läßt sich auch in der Frage kleiden, ob kleine und mittlere Unternehmen effektiv einen höheren Beitrag zu Beschäftigungsentwicklung geleistet haben als große Unternehmen. Bevor auf diese Frage eingegangen wird, sollen im nachfolgenden Abschnitt die Stilllegungen und Neugründungen behandelt werden.

#### 6. Größenspezifische Merkmale der Unternehmensfluktuation

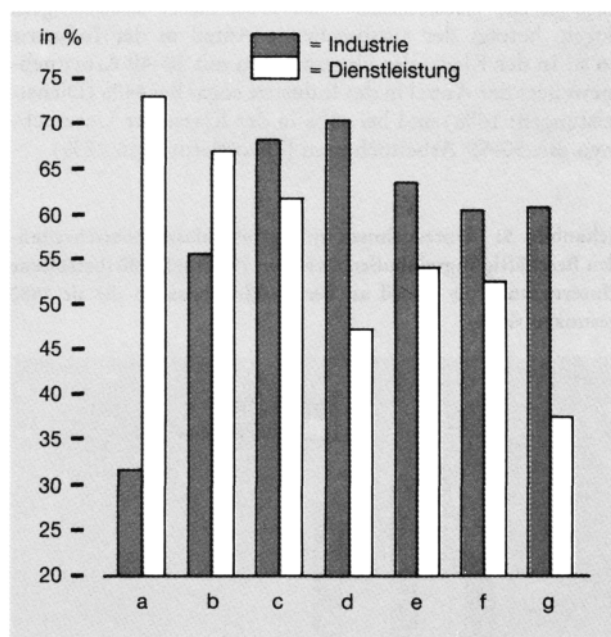
Während die Unternehmensfluktuation dadurch, daß sich die Zahl von durch Neugründungen geschaffenen Arbeitsplätzen und von durch Stilllegungen vernichteten tendenziell ausgleicht, nur in geringem Maße zur Veränderung des globalen Beschäftigungsniveaus beigetragen hat, ergeben sich doch aus unternehmensgrößenbezogener Sicht einige interessante Beobachtungen.

Gehen wir zunächst auf die Stilllegungen<sup>12)</sup> ein, so ergibt sich das in Schaubild 8 gezeigte Bild. Danach überwiegen sowohl

<sup>12)</sup> Während der Begriff der Unternehmensstilllegung schwerlich statistisch präzise definiert werden kann, wurde in der vorliegenden Untersuchung versucht, Stilllegungen dahingehend einzugrenzen, daß ausschließlich solche Unternehmen behandelt werden, die effektiv nicht mehr existieren. Die Eingliederung von Unternehmen in Konzeme, Aufkauf, Umformungen, Veränderungen der Rechtsform oder Geschäftstätigkeit werden dabei - soweit die uns zur Verfügung stehenden Informationen es erlauben - nicht als Stilllegungen in Betracht gezogen.

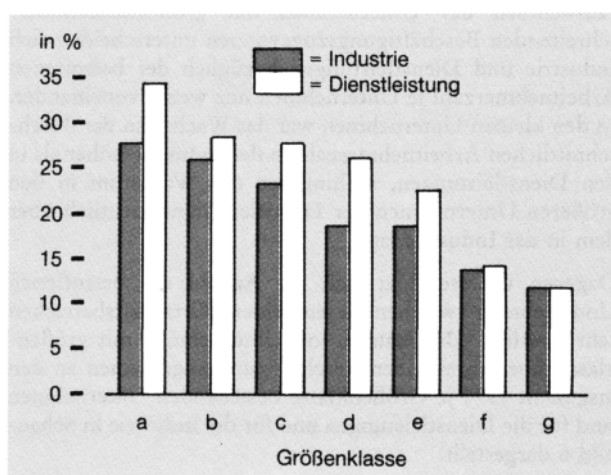
<sup>13)</sup> Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, sollte darauf hingewiesen werden, daß sich die entsprechenden Zahlen nicht auf alle im Untersuchungszeitraum erfolgten Stilllegungen beziehen, sondern lediglich auf diejenigen Unternehmen, die 1973 in unserer Stichprobe enthalten sind und 1980 nicht mehr existieren. D. h., daß beispielsweise Unternehmen, die 1974 gegründet und 1979 stillgelegt wurden, nicht berücksichtigt werden. Dies ist insofern von großer Bedeutung, als andere Untersuchungen gezeigt haben, daß überwiegend kleine und junge Unternehmen besonders stilllegungsanfällig sind. So waren 1980 nach dem Jahresbericht des Verbands der Vereine Creditreform rund 46% aller insolvent gewordenen Unternehmen bis zu 4 Jahre alt und 24% zwischen 5 und 10 Jahre (vgl. Verband der Vereine Creditreform, Jahresbericht 1980, S. 14).

Schaubild 7: Unternehmen mit Arbeitsplatzverlusten, die zwischen 1973 und 1980 die Größenklasse nicht gewechselt haben (Anteile an den Unternehmen, die zwischen 1973 und 1980 die Größenklasse nicht gewechselt haben)



in den Dienstleistungen als auch in der Industrie Stilllegungen von kleinen und mittleren Unternehmen, während Großunternehmen nur in sehr geringem Maße davon betroffen sind. Erstaunlich ist, daß der Anteil der Stilllegungen von Dienstleistungsunternehmen durchgehend (mit Ausnahme der größten) höher ist als in der Industrie<sup>13)</sup>. Hinsichtlich der Anzahl von Arbeitnehmern in stillgelegten Unternehmen zeigt sich jedoch mit Ausnahme der größten Unternehmen in allen Größenklassen, daß stillgelegte Dienstleistungsunternehmen durchschnittlich kleiner waren als die entsprechenden Industrieunternehmen.

Schaubild 8: Unternehmensstilllegungen nach Größenklassen 1973-1980 (in % der 1973 bestehenden Unternehmen je Größenklasse)

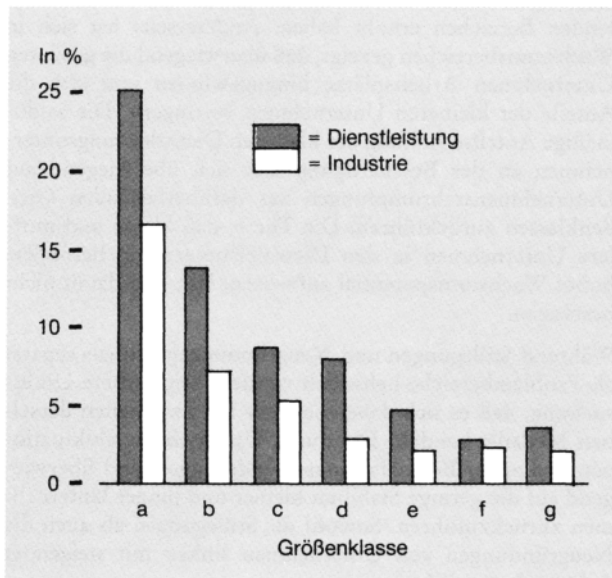


Eine genauere branchenspezifische Analyse zeigt darüber hinaus, daß Kleinstunternehmen außer in strukturell betroffenen Branchen - wo ihr Stilllegungsanteil relativ niedrig ist - gleich, ob sie sich in konjunkturell anfälligen oder in Wachstumsbranchen befinden, einem erhöhten Stilllegungsrisiko ausgesetzt sind.

Hinsichtlich der Unternehmensneugründungen ergibt sich das in Schaubild 9 gezeigte Bild<sup>14</sup>).

Sowohl in den Dienstleistungen als auch in der Industrie nehmen die Neugründungen mit der Unternehmensgröße ab. Ein deutlicher Unterschied zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen liegt jedoch in der Höhe der Anteile neu gegründeter Unternehmen. Insbesondere was die kleinen und mittleren Unternehmen betrifft, sind die Neugründungen in den Dienstleistungen deutlich höher als in der Industrie. Teilweise wird diese Tendenz jedoch durch das erhöhte Stilllegungsrisiko in den Dienstleistungen kompensiert.

**Schaubild 9: Unternehmensneugründungen zwischen 1973 und 1980 (Anteile neu gegründeter Unternehmen an den 1980 je Größenklasse vorhandenen Unternehmen)**



Eine genauere Analyse der Struktur dieser Neugründungen zeigt, daß die großen im Untersuchungszeitraum gegründeten Unternehmen fast ausschließlich von bestehenden Großunternehmen errichtet wurden und auch überwiegend in deren Besitz sind. In einigen Fällen handelt es sich auch um ausländische Unternehmen, die kapitalabhängige, aber rechtlich selbständige Betriebseinheiten in der Bundesrepublik gegründet haben.

Aus unserer Stichprobe geht darüber hinaus hervor, daß sich Stilllegungen und Neugründungen eindeutig auf einen bestimmten Unternehmenstyp zurückführen lassen, nämlich die GmbH. Etwa 72,9% der von uns insgesamt erfaßten Neugründungen und 40,7% der Stilllegungen erfolgten im Untersuchungszeitraum in der Rechtsform der GmbH<sup>15</sup>). Größenspezifisch betrachtet ist der Anteil von GmbHs an

<sup>14</sup>) Die Neugründungen sind in unserer Stichprobe im Vergleich zu den Stilllegungen deutlich unterrepräsentiert. Nach Hochrechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung müßte die Zahl der Unternehmensneugründungen im Untersuchungszeitraum etwa 4-5% über derjenigen der Stilllegungen liegen (vgl. Szyperski, N., G. Kirschbaum, Unternehmensfluktuation in Nordrhein-Westfalen, Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung von Gründungen und Liquidationen im Zeitraum 1973 bis 1979: Beiträge zur Mittelstandsforschung, Heft 75, Göttingen 1981, S. 109).

<sup>15</sup>) Dieses Ergebnis stimmt tendenziell mit den jährlichen Analysen der Verbandes Vereine Creditreform überein, der zu dem Ergebnis kommt, daß 1980 48,1% der Stilllegungen und 76,1% der Neugründungen durch GmbHs erfolgt sind (vgl. Verband der Vereine Creditreform, Jahresbericht 1980).

den Neugründungen wie auch an den Stilllegungen in den unteren Größenklassen am höchsten.

Sowohl was die Neugründungen als auch die Unternehmensstilllegungen betrifft, überwiegen also insgesamt die kleinen und mittleren Unternehmen. Sie sind damit ein ausschlaggebender Faktor der Unternehmensfluktuation.

## 7. Der Beitrag kleiner und mittlerer Unternehmen zur Beschäftigungsentwicklung

Hinsichtlich des Wachstumspotentials von Unternehmen hat unsere Untersuchung soweit gezeigt, daß keineswegs von einem generell überdurchschnittlich hohen Beitrag kleiner Unternehmen zur Beschäftigungsentwicklung die Rede sein kann.

Die insgesamt gewachsenen Unternehmen (unabhängig von dem Kriterium des Überschreitens von Größenklassen) erlauben den Schluß, daß relative Arbeitsplatzgewinne bei Industrieunternehmen im allgemeinen mit steigender Arbeitnehmerzahl sinken, während sie im Gegensatz dazu in den Dienstleistungen mit der Arbeitnehmerzahl von Unternehmen steigen. Diese Tendenzen sind in Schaubild 10 graphisch dargestellt.

Neben den unterschiedlichen Anteilen von Unternehmen mit Beschäftigungseinbußen und -zugewinnen in der Industrie und den Dienstleistungen ergeben sich auch deutliche Abweichungen hinsichtlich der von diesen Bewegungen betroffenen Arbeitnehmerzahlen. Diesbezüglich wird ersichtlich, daß sowohl in der Industrie als auch den Dienstleistungen der durchschnittlich je Wachstumsunternehmen erbrachte Beschäftigungsgewinn in allen Größenklassen höher ist als der betreffende Verlust in den Schrumpfungsunternehmen.

Wegen der zu geringen Anteile von Wachstumsunternehmen waren diese Tendenzen jedoch nicht hinreichend, das Beschäftigungsvolumen insgesamt zu erhöhen.

**Schaubild 10: Unternehmen mit Beschäftigungszugewinnen insgesamt nach Größenklassen 1973-1980 (Unternehmen als Anteil an der Größenklasse, in der sie sich 1973 befanden)**

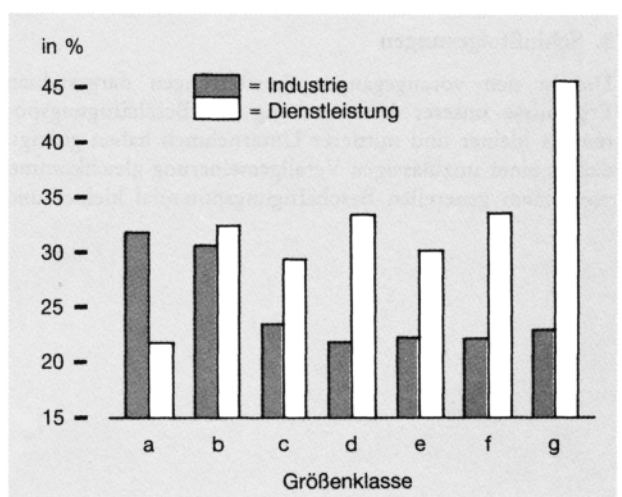
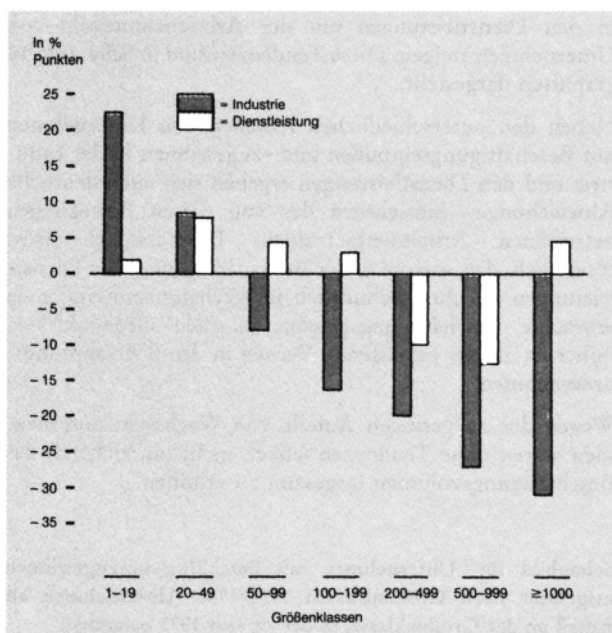


Schaubild 11 zeigt eine Gegenüberstellung der Unternehmen mit Zugewinnen und Verlusten von Arbeitnehmern. Dabei zeigt sich, daß in der Industrie eindeutig die kleinsten Unternehmen mit 1-19 Arbeitnehmern Netto-Beschäfti-

gungsgewinne erzielen konnten, während sich mit steigender Größe die Zahl von Unternehmen mit Beschäftigungseinbußen erhöht. In den Dienstleistungen ergibt sich ein deutlich anderes Bild. Bei den kleinsten Unternehmen (mit 1-19 Arbeitnehmer) überwiegen solche mit Beschäftigungsgewinnen nur marginal. Die höchsten Netto-Zugewinne ergeben sich bei Unternehmen mit 20-49 und solchen mit 1000 und mehr Arbeitnehmern. Während in der Industrie alle Unternehmen mit 50 und mehr Arbeitnehmern Netto-Einbußen verzeichnen, sind es in den Dienstleistungen lediglich diejenigen mit 200-499 und mit 500-999 Arbeitnehmern. Insgesamt betrachtet kann im allgemeinen Wachstumsbereich der Dienstleistungen nicht von einem signifikanten Beschäftigungspotential kleiner und mittlerer Unternehmen in der üblichen Abgrenzung (bis 50 Arbeitnehmer und 50-499 Arbeitnehmer) die Rede sein.

**Schaubild 11: Netto-Differenz der Unternehmen mit Beschäftigungszugewinnen gegenüber denjenigen mit -einbußen 1973-1980 (in Prozentpunkten je Größenklasse)**



## 8. Schlußfolgerungen

Die in den vorangegangenen Ausführungen dargestellten Ergebnisse unserer Untersuchung des Beschäftigungspotentials kleiner und mittlerer Unternehmen haben gezeigt, daß es einer unzulässigen Verallgemeinerung gleichkommt, von einem generellen Beschäftigungspotential kleiner und

mittlerer Unternehmen im Vergleich zu den großen zu sprechen. Zunächst sollte in diesem Zusammenhang ein definitorischer Hinweis gemacht werden: Es ist üblich geworden, kleine und mittlere Unternehmen undifferenziert über einen Kamm zu scheren. In der Presse, politischen Äußerungen und teilweise auch in wissenschaftlichen Untersuchungen werden kleine und mittlere Unternehmen oftmals als solche mit weniger als 500 Beschäftigten aufgefaßt. Wie unsere Untersuchung gezeigt hat, ist dies eine unzulässige Verallgemeinerung. In dieser Hinsicht gilt es, eine Reihe großen- und strukturspezifischer Faktoren zu berücksichtigen.

Zusammenfassend betrachtet ergibt sich aus unserer Untersuchung, daß die kleinsten Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern in der Industrie – und generell in rückläufigen Wirtschaftsbereichen (die auch Teile des Dienstleistungssektors umfassen) – eher als Großunternehmen Arbeitsplätze erhalten und damit ihre Präsenz in den betreffenden Bereichen erhöht haben. Andererseits hat sich in Wachstumsbereichen gezeigt, daß überwiegend die größeren Unternehmen Arbeitsplätze hinzugewinnen und sich die Anteile der kleineren Unternehmen verringern. Die saldomäßige Anteilserhöhung der kleinsten Dienstleistungsunternehmen an der Beschäftigung läßt sich überwiegend auf Unternehmensschrumpfungen aus darüberliegenden Größenklassen zurückführen. Die These, daß kleine und mittlere Unternehmen in den Dienstleistungen ein besonders hohes Wachstumspotential aufweisen, läßt sich damit nicht bestätigen.

Während Stilllegungen und Neugründungen oftmals separat als Problembereiche behandelt werden, zeigt unsere Untersuchung, daß es sich dabei vielmehr um zwei Seiten derselben Medaille handelt. Die durch Unternehmensfluktuationen bedingten Beschäftigungsveränderungen sind überwiegend auf die geringe Stabilität kleiner und junger Unternehmen zurückzuführen. Sowohl die Stilllegungen als auch die Neugründungen von Unternehmen sinken mit steigender Arbeitnehmerzahl.

Hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik legen diese Ergebnisse nahe, daß die entsprechenden Instrumente spezifischer als bisher auf die kleinsten Unternehmen zugeschnitten werden sollten. Wenn es gelingt, Stilllegungen um nur wenige Prozentpunkte zu senken und Neugründungen gleichermaßen zu erhöhen, ist ein Großteil unserer Beschäftigungsprobleme gelöst.

Ein ausschlaggebender Faktor scheint dabei der Zugang von Kleinunternehmen zu dynamischen Wirtschaftszweigen zu sein, der ihnen, wie unsere Untersuchung gezeigt hat, weitgehend versperrt ist.