

# **Die Bedeutung von Unternehmensgründungen für die Entwicklung der Qualifikations-, Alters- und Lohnstruktur der Arbeitsplätze in Baden- Württemberg**

**Untersuchung im Auftrag des  
Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg**

**Jochen Späth  
Andreas Koch**

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW)  
Ob dem Himmelreich 1 · D-72074 Tübingen  
<http://www.iaw.edu>

### Autoren

Andreas Koch  
07071 98 96-12  
[andreas.koch@iaw.edu](mailto:andreas.koch@iaw.edu)

Jochen Späth  
07071 98 96-14  
[jochen.spaeth@iaw.edu](mailto:jochen.spaeth@iaw.edu)

Die vorliegende wissenschaftliche Studie wurde zum Zweck der Förderung wirtschaftswissenschaftlicher Forschung vom Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg durchgeführt und im Rahmen der Zukunftsoffensive III (Projektbereich Wissenschaft und Forschungsprojekte) aus Mitteln der **Landesstiftung Baden-Württemberg** finanziert.

Wir bedanken uns für diese Förderung sowie für die fachkundige Betreuung durch Herrn Professor Peter Schäfer und Herrn Arndt Upfold im Referat für Existenzgründung und Unternehmensnachfolge/ifex des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. Unser Dank gilt auch dem Forschungsdatenzentrum am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere Frau Anja Spengler und Frau Tanja Hethey für die kompetente und freundliche Betreuung unserer Datenanfragen.

Die vorliegende Studie hätte aber auch ohne die engagierte Unterstützung unserer studentischen Hilfskräfte Johanna Krenz, Lotte Westermann, Lu Liu, Martin Sälzle, Michael Maier und Moritz Dufner nicht durchgeführt werden können. Besonders danken wir Eva-Maria Scholz für ihr großes Engagement im Rahmen ihres Praktikums. Auf verschiedenen Tagungen und in internen Seminaren am IAW hatten wir immer wieder die Gelegenheit, Ergebnisse unserer Arbeit vorzustellen. Wir danken allen, die dort mit uns diskutiert und uns wertvolle Anregungen für die weitere Arbeit gegeben haben.

## Management Summary

In der vorliegenden Studie werden erstmals für Deutschland auf der Grundlage einer breiten und repräsentativen Datenbasis verschiedene Aspekte der **Qualität von Beschäftigungsverhältnissen in neugegründeten Betrieben** untersucht. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage nach den **Zusammenhängen zwischen dem Gründungsgeschehen bzw. der Entwicklung einzelner Neugründungen und verschiedenen qualitativen Merkmalen der Beschäftigung**. Unter den Begriff der Beschäftigungsqualität fallen beispielsweise das Arbeitsvolumen, die Qualifikations- und Altersstruktur oder die Entlohnung der Beschäftigten. Insbesondere werden dabei folgende Fragen untersucht:

- Inwiefern unterscheidet sich die Qualität der Arbeitsplätze in neuen Betrieben von derjenigen der bereits am Markt etablierten Betriebe?
- Welche Unterschiede bestehen in sektoraler und regionaler Hinsicht, beispielsweise zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich oder zwischen Baden-Württemberg und anderen Bundesländern?
- Wie entwickeln sich die qualitativen Aspekte der Beschäftigung im Zeitverlauf – sowohl in historischer Perspektive als auch im Alterungsprozess des einzelnen Betriebes?
- In welchem Maße bieten Neugründungen im Vergleich zu etablierten Betrieben Potenziale für bestimmte Gruppen von Beschäftigten, z. B. Frauen, Ältere oder Hochqualifizierte? Gibt es Branchen und/oder Betriebstypen, in denen die Beschäftigungschancen solcher Gruppen besonders günstig oder ungünstig sind?
- Welche Rolle spielt die Qualität der Arbeitsplätze und die Altersstruktur der betrieblichen Beschäftigten für die Entwicklung von Neugründungen? Inwiefern unterscheiden sich erfolgreiche von weniger erfolgreichen Gründungen hinsichtlich der Qualität ihrer Beschäftigungsverhältnisse?

Die Datengrundlage der vorliegenden Studie ist das **Betriebs-Historik-Panel (BHP)** der Bundesagentur für Arbeit. Mit einem Zeithorizont von über 30 Jahren (1975-2006), einer tiefen sektoralen und regionalen Differenzierung sowie den enthaltenen vollständigen Betriebsdemographien in Kombination mit den zahlreichen Merkmalen zur Beschäftigung ist das BHP für die Ziele der vorliegenden Studie der am besten geeignete Datensatz. Das BHP beruht auf den obligatorischen (und damit recht verlässlichen) Beschäftigtenmeldungen der Arbeitgeber

an die Sozialversicherungsträger und es erfasst alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (seit 1999 auch diejenigen mit geringfügig Beschäftigten).

Eine Betrachtung des **Gründungsgeschehens in Baden-Württemberg** zeigt zunächst den bereits aus anderen Studien bekannten Befund, dass sowohl die Eintrittsraten (Neugründungen bezogen auf die Betriebspopulation) als auch die Eintrittsintensitäten (Beschäftigte in Neugründungen bezogen auf die Gesamtbeschäftigung) in Baden-Württemberg in vielen betrachteten Sektoren und Jahren niedriger sind als im westdeutschen Durchschnitt. Dies muss allerdings keinen Nachteil oder Rückstand für den Südwesten bedeuten: aus anderen Studien ist bekannt, dass zwischen Markteintritten und Marktaustritten eine hohe Korrelation besteht und dass in Baden-Württemberg „traditionell“ auch die Austrittsraten gering sind. Gegen Ende des Betrachtungszeitraums lässt sich eine gewisse Tendenz zur Nivellierung der interregionalen Unterschiede beobachten, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe. Der zeitliche Verlauf der Eintrittsraten und -intensitäten zeigt deutlich die konjunkturelle Entwicklung mit dem Boom um die Jahrtausendwende und dem darauf folgenden Abschwung bis zum Jahr 2003 sowie der darauffolgenden Erholung, während der allerdings das vormals hohe Niveau nicht wieder erreicht wird.

Hinsichtlich des **Arbeitsvolumens** als einem ersten Aspekt der Beschäftigungsqualität zeigt sich in allen betrachteten Regionen und Wirtschaftssektoren ein weitgehend konsistentes Bild: Der **Anteil Vollzeitbeschäftigter** fällt in Gründungen wesentlich niedriger aus als in etablierten Betrieben. Umgekehrt verhält es sich mit dem **Anteil geringfügig Beschäftigter**. Dies kann als Indiz dafür gelten, dass Neugründungen ein höheres Flexibilitätsbedürfnis haben als etablierte Betriebe. Es bedeutet aber auch, dass Gründungen im Zuge ihres Heranreifens und ihrer „Etablierung“ dazu neigen, Teilzeitarbeitsplätze in Vollzeitarbeitsplätze umzuwandeln – aus Sicht der sozialen Sicherungssysteme, deren Basis das Normalarbeitsverhältnis darstellt, ein interessantes Ergebnis, das sich auch in Zeitreihenanalysen bestätigt. In Baden-Württemberg werden etwas weniger Teilzeitarbeitsplätze in Vollzeitarbeitsplätze umgewandelt als in Westdeutschland sowie in den beiden Bundesländern Bayern und Nordrhein-Westfalen.

In **sektoraler Perspektive** ist zu konstatieren, dass der Anteil Vollzeitbeschäftigter im Verarbeitenden Gewerbe deutlich höher ist als im (privatwirtschaftlichen) Dienstleistungsbereich; davon sind neugegründete und etablierte Betriebe gleichermaßen betroffen, jedoch ist der Unterschied in den etablierten Betrieben noch etwas deutlicher als bei den Gründungen. Diese Tendenzen bestätigen sich auch in dem Befund, dass im Verarbeitenden Gewerbe prozentual mehr Teilzeitarbeitsplätze in Vollzeitarbeitsplätze umgewandelt werden als im Dienstleistungsbereich, wo eher Umschichtungen von kleiner Teilzeit (unter 18h wöchentlich) zu großer Teilzeit (18-30h) stattfinden. Diese Beobachtungen können mit den unterschiedlichen Wettbewerbsbedingungen in den beiden großen Wirtschaftssektoren begründet werden, die unter anderem in unterschiedlich hohen Eintrittsraten zum Ausdruck kommen, sowie mit dem sektoral unterschiedlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten.

Insgesamt deuten die Befunde auf einen erhöhten Bedarf an **numerischer Flexibilität** (Veränderungen der Anzahl der Arbeitskräfte) in jungen Betrieben.

Aber auch für einen erhöhten Bedarf an **funktionaler Flexibilität** (vielseitig einsetzbare Arbeitskräfte) in jungen Betrieben gibt es Anzeichen. Beispielsweise ist der Anteil hochqualifizierter Beschäftigter in Gründungen im Durchschnitt signifikant höher als in etablierten Betrieben. Ferner verfügen Gründungen über geringere Anteile älterer und weiblicher Beschäftigter, gleichzeitig über einen höheren Anteil ausländischer Arbeitskräfte. Gründungen bezahlen signifikant niedrigere Löhne als etablierte Betriebe, und auch die Lohnstreuung fällt in den jungen Betrieben geringer aus.

Bezüglich der **Entwicklung einzelner Aspekte der Beschäftigungsqualität** sind die Befunde ambivalent: Während der Anstieg der Vollzeitbeschäftigung bei gleichzeitigem Rückgang der Teilzeitbeschäftigung ebenso wie der Anstieg des Anteils hochqualifizierter Beschäftigter bei gleichzeitigem Rückgang des Anteils gering Qualifizierter positive Signale in Richtung Standfestigkeit, Nachhaltigkeit und Innovationsfähigkeit sind, scheinen Neugründungen für Frauen, Ausländer und ältere Beschäftigte keine eindeutig ablesbaren Potenziale zu bieten. Die Anteile dieser drei Beschäftigtengruppen bleiben im Entwicklungsverlauf – zumindest der hier betrachteten Kohorten (Gründungsjahrgänge) 1999, 2000 und 2001 – weitgehend unverändert. Der recht deutliche Anstieg der Anteile geringfügig Beschäftigter schließlich deutet eher auf eine wachsende Flexibilisierung denn auf stabile Beschäftigungsverhältnisse in jungen Betrieben.

Vergleiche zwischen den **10% wachstumsstärksten und den 10% wachstumsschwächsten Betrieben** (gemessen am Beschäftigtenwachstum) zeigen, dass erstere über einen höheren **Anteil Vollzeitbeschäftigter im Jahr der Gründung** verfügen. Im Gesamtdurchschnitt aller privatwirtschaftlichen Sektoren beträgt der Unterschied etwa 9 Prozentpunkte bzw. 15%. Dies deutet darauf hin, dass es bei der Gründung eines Unternehmens – bei allem Risiko – nicht so sehr auf Flexibilität ankommt, sondern vielmehr darauf, die erforderliche Leistung zu erbringen. Dies dürfte mit einem höheren Anteil Vollzeitbeschäftigter leichter fallen als mit Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten. Dieses Resultat bleibt auch stabil, wenn man nach Betriebsalter oder nach Betriebsgröße differenziert – allerdings nicht bei sektoraler Differenzierung. Im Dienstleistungssektor in Baden-Württemberg haben beispielsweise die wachstumsstärksten Betriebe 23% mehr Vollzeitbeschäftigte im Gründungsjahr, im Verarbeitenden Gewerbe gibt es hingegen nahezu kaum Unterschiede zu den wachstumsschwachen Betrieben.

Analog zu den Vollzeitbeschäftigten verhält es sich mit dem **Anteil geringfügig Beschäftigter im Gründungsjahr**. Er fällt in wachstumsschwachen Betrieben höher aus und lässt sich ebenfalls über (fast) alle Größen- und Altersklassen hinweg beobachten. Der Unterschied zwischen den wachstumsstarken und den wachstumsschwachen Betrieben steigt zudem mit dem Betriebsalter. Somit ist der Anteil geringfügig Beschäftigter als eine Determinante des

Wachstums anzusehen, deren Wirkung sich mit steigendem Betriebsalter verstärkt. Ein guter Grundstock an Einsatz und erbrachter Leistung im Jahr der Gründung macht sich bezahlt – und das auch in mittlerer Frist. Ein Einfluss der Betriebsgröße auf die Unterschiede zwischen wachstumsstarken und wachstumsschwachen Betrieben ist hingegen nicht erkennbar.

Der **Anteil älterer Beschäftigter im Gründungsjahr** ist in den wachstumsstarken Betrieben im Durchschnitt geringer. Der Unterschied beträgt in Baden-Württemberg über alle privatwirtschaftlichen Sektoren gerechnet etwa 16%. Dieses Resultat ist für alle Betriebsalters- und für fast alle Betriebsgrößenklassen stabil. Mit zunehmendem Betriebsalter und mit zunehmender Betriebsgröße verringern sich die Unterschiede zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen Betrieben. Somit stellt der Anteil älterer Beschäftigter eine eher kurzfristige Determinante des betrieblichen Wachstums dar.

Der **Anteil weiblicher Beschäftigter** ist in den wachstumsstarken Betrieben geringer – in Baden-Württemberg beläuft sich der Unterschied auf etwa 10%. Dieses Resultat hält auch der differenzierteren Betrachtung mit zusätzlicher Berücksichtigung der Größenklassen stand. Bezüglich des **Anteils ausländischer Beschäftigter** ergeben sich widersprüchliche Ergebnisse. Sie fallen mal in den wachstumsstarken Betrieben höher aus, mal in den wachstumsschwachen. Eine Regelmäßigkeit in der Bewegung konnte nicht festgestellt werden. Keine größeren Unterschiede können bezüglich des mittleren **Lohnes** in den Betrieben sowie dessen Interquartilsabstand ausgemacht werden. Überraschenderweise fallen die Löhne in den wachstumsstarken Betrieben *höher* aus, der Unterschied zwischen den beiden Gruppen von Betrieben ist mit 2% jedoch eher gering. Dieser Unterschied behauptet sich aber quer durch alle Analysen hindurch und stellt somit ein robustes Resultat dar.

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>I</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>V</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2. Unternehmensgründungen und Beschäftigungsqualität</b>	<b>5</b>
<b>3. Das Betriebs-Historik-Panel</b>	<b>13</b>
<b>4. Gründungsaufkommen und -intensität im Zeitverlauf</b>	<b>23</b>
<b>5. Beschäftigungsqualität in etablierten Betrieben und Gründungen</b>	<b>37</b>
<b>6. Beschäftigungsqualität im Zeitverlauf</b>	<b>53</b>
<b>7. Beschäftigungsqualität und der Erfolg von Betriebsgründungen</b>	<b>61</b>
<b>8. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen, Ausblick</b>	<b>75</b>
<b>Literatur</b>	<b>79</b>
<b>Anhang</b>	<b>87</b>





## Abbildungsverzeichnis

2.1. Konzeptionelles Modell zur Verbindung von Gründungsforschung und Arbeitsmarktforschung . . . . .	6
3.1. Zusammensetzung der Stichprobe, Westdeutschland . . . . .	19
3.2. Zusammensetzung der Stichprobe, Baden-Württemberg . . . . .	20
4.1. Eintrittsraten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftliche Dienstleistungen, Baden-Württemberg . . . . .	25
4.2. Eintrittsraten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Baden-Württemberg . . . . .	26
4.3. Eintrittsraten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Westdeutschland . . . . .	27
4.4. Eintrittsraten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg . . . . .	29
4.5. Eintrittsraten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland . . . . .	30
4.6. Eintrittsintensitäten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg . . . . .	31
4.7. Eintrittsintensitäten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland . . . . .	32
4.8. Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Baden-Württemberg . . . . .	33
4.9. Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Westdeutschland . . . . .	34
4.10. Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg . . . . .	34
5.1. Arbeitsvolumina nach Art der Betriebe, 2006, private Wirtschaft, Baden-Württemberg . . . . .	38
5.2. Arbeitsvolumina nach Art der Betriebe, 2006, private Wirtschaft, Westdeutschland . . . . .	38
5.3. Arbeitsvolumina in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg . . . . .	40
5.4. Arbeitsvolumina in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland . . . . .	41
5.5. Qualifikationen in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg . . . . .	43

6.1. Entwicklung der Anteile Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigter in Gründungen im Zeitverlauf. Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, BadenWürttemberg, in Prozent . . . . .	56
6.2. Entwicklung der Anteile gering- und hochqualifizierter Beschäftigter in Gründungen im Zeitverlauf. Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, BadenWürttemberg, in Prozent . . . . .	57
6.3. Entwicklung der Anteile weiblicher Beschäftigter in Gründungen im Zeitverlauf. Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, in Prozent . . . . .	57
6.4. Entwicklung der Anteile ausländischer Beschäftigter in Gründungen im Zeitverlauf. Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, in Prozent . . . . .	58
6.5. Entwicklung der Anteile geringfügig Beschäftigter in Gründungen im Zeitverlauf. Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, in Prozent . . . . .	58
7.1. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und -schwachen Gründungen, private Wirtschaft, Baden-Württemberg . . . . .	65
7.2. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und -schwachen Gründungen nach Alter, private Wirtschaft, Baden-Württemberg . . . . .	66
7.3. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und -schwachen Gründungen nach Beschäftigtenzahl, private Wirtschaft, Baden-Württemberg . . . . .	67
7.4. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und -schwachen Gründungen in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, BadenWürttemberg . . . . .	68
7.5. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und -schwachen Gründungen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Baden-Württemberg . . . . .	69
7.6. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und -schwachen Gründungen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg	70
7.7. Qualifikationen in wachstumsstarken und -schwachen Gründungen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Baden-Württemberg . . . . .	71

## Tabellenverzeichnis

3.1. Zusammensetzung der Stichprobe nach Sektoren, Westdeutschland . . . . .	21
3.2. Zusammensetzung der Stichprobe nach Sektoren, Baden-Württemberg . . . . .	22
5.1. Qualifikationen nach Art der Betriebe, Regionenvergleich . . . . .	42
5.2. Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität, 2006, Vergleich aller Regionen	45
5.3. Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität in Verarbeitendem Gewerbe und Dienstleistungsbereich, 2006, Vergleich aller Regionen . . . . .	47
5.4. Vergleich der Arbeitsvolumina in etablierten Betrieben und Gründungen, Re- gressionsergebnisse. . . . .	49
5.5. Vergleich der Qualifikation der Beschäftigten in etablierten Betrieben und Gründungen, Regressionsergebnisse. . . . .	50
5.6. Vergleich sonstiger Qualitätsmaße in etablierten Betrieben und Gründungen, Regressionsergebnisse. . . . .	51
6.1. Direkte Beschäftigungseffekte von Gründungen (alle Beschäftigten). Durch- schnitt der Gründungskohorten 1999-2001, Baden-Württemberg . . . . .	54
6.2. Direkte Beschäftigungseffekte von Gründungen (sozialversicherungspflichtig Be- schäftigte). Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, Baden-Württem- berg . . . . .	54
7.1. Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität der wachstumsstarken und - schwachen Betrieben, private Wirtschaft, Vergleich Baden-Württemberg und Westdeutschland . . . . .	71
7.2. Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität in wachstumsstarken und wach- stumsschwachen Betrieben, Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftliche Dienstleistungen, Baden-Württemberg . . . . .	72



## Verzeichnis der Übersichten

1.	Formen von Flexibilität . . . . .	7
2.	Identifikation, Definition und Klassifikation von Neugründungen . . . . .	17
3.	Eintrittsraten und Eintrittsintensitäten . . . . .	24
4.	Wissensintensive unternehmensnahe Dienstleistungen (KIBS) . . . . .	28
5.	Der Interquartilsabstand . . . . .	44
6.	Die multiple Regressionsanalyse . . . . .	48
7.	Definition der Wachstumsraten . . . . .	63



## 1. Einleitung

Unternehmensgründungen spielen eine wichtige Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung. Von wissenschaftlicher Seite sind sie in den vergangenen Jahren unter vielerlei Gesichtspunkten untersucht worden, und auch im wirtschaftspolitischen Handeln ist ihre Förderung und Unterstützung inzwischen durch zahlreiche Programme und Instrumente fest verankert. Es ist bekannt, dass neue Unternehmen nicht nur zur Beschäftigungsentwicklung beitragen, sondern dass sie auch neue und innovative Produkte entwickeln und damit eine wesentliche Antriebskraft des regionalen Strukturwandels und der Produktivitätsentwicklung sind. Für die Zukunftsfähigkeit der baden-württembergischen Wirtschaft ist es daher von besonderem Interesse, dass das Land attraktiv für die Neugründung und Neuansiedlung von Unternehmen ist und dass Unternehmensgründungen gute Entwicklungsperspektiven haben.

In der Wissenschaft agieren unter dem Begriff der Gründungsforschung eine ganze Reihe von Disziplinen. So fragt beispielsweise die Betriebswirtschaftslehre unter anderem nach der internen Organisation, dem Entstehungsprozess und den Erfolgsfaktoren einzelner neuer Unternehmen, die Psychologie beschäftigt sich demgegenüber z. B. mit der Frage der Motivation der Gründerperson, während sich die wirtschaftsgeographische Gründungsforschung insbesondere mit Aspekten der räumlichen Verteilung neuer Unternehmen beschäftigt. Eine zentrale Disziplin im Bereich der Gründungsforschung aber ist die Volkswirtschaftslehre. Diese konzentriert sich – nicht zuletzt aufgrund der Datenverfügbarkeit – vor allem auf folgende Aspekte:<sup>1</sup>

- Das Gründungsaufkommen – insbesondere die Beschreibung und Erklärung der Gründungsintensität in regionaler und sektoraler Differenzierung (vgl. z. B. Fritsch/Grotz, 2002 oder Reynolds et al., 1994).
- Die Entwicklung, der Erfolg und das Überleben von Neugründungen, insbesondere die Entwicklung der Beschäftigung (vgl. z. B. Coad, 2007; Brüderl et al., 1996; Fritsch, 2007; Santarelli/Vivarelli, 2007; Schutjens/Wever, 2000).
- Allgemein auf die Zusammenhänge zwischen Unternehmensgründungen und wirtschaftlicher Entwicklung (vgl. z. B. Acs/Storey, 2004; Fritsch/Müller, 2004; Müller, 2006).

---

<sup>1</sup> Jüngere Überblicke über zentrale Ergebnisse der Gründungsforschung mit volkswirtschaftlichem Schwerpunkt finden sich beispielsweise in Audretsch (2003), Geroski (1995) und Witt (2005).

In der vorliegenden Studie wird – speziell für Baden-Württemberg – mit dem Thema „Beschäftigungsqualität“ ein Aspekt von Unternehmensgründungen untersucht, dem bislang – gemessen an der Zahl der Untersuchungen zur Beschäftigungsentwicklung – noch wenig Aufmerksamkeit zukam.<sup>2</sup> So gilt beispielsweise seit längerem als gesichert, dass der mittelfristige Beitrag einer Gründungskohorte zur Gesamtbeschäftigung ungefähr dem Beschäftigungsbeitrag im Gründungsjahr entspricht (vgl. z. B. Strotmann, 2007; Fritsch/Weyh, 2006). Das im Vergleich zu etablierten Betrieben überdurchschnittliche Wachstum der „erfolgreichen“ (= überlebenden) Neugründungen wird also dadurch wieder im negativen Sinne kompensiert, dass recht viele der neuen Betriebe die ersten Jahre ihres Bestehens nicht überleben. Das bedeutet aber auch, dass Neugründungen bei einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung weniger zur Veränderung der Beschäftigung *insgesamt* als vielmehr zum Wandel der sektoralen und/oder regionalen Struktur des Arbeitsmarktes beitragen. Während auch diese Aspekte des Beitrags von Gründungen zum Strukturwandel bereits mehrfach wissenschaftlich untersucht wurden (vgl. z. B. Audretsch/Fritsch, 2002; Audretsch/Fritsch, 2003), weiß man demgegenüber bislang sehr wenig über die Qualität der von Gründungen geschaffenen Arbeitsplätze.

So fehlen beispielsweise gesicherte Erkenntnisse darüber, ob in neuen Unternehmen Vollzeit-arbeitsplätze entstehen, oder ob nicht viele der Arbeitsplätze nur in Teilzeitarbeitsplätze oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse münden. Darüber hinaus ist bislang allenfalls auf der Basis relativ kleiner Stichproben<sup>3</sup> untersucht, ob und wie sich die von Gründungen geschaffenen Arbeitsplätze ggf. von Arbeitsplätzen in etablierten Unternehmen unterscheiden, z. B. hinsichtlich der Qualifikation der Beschäftigten oder hinsichtlich Lohnhöhe und -streuung bzw. deren Entwicklung im Zeitverlauf. Von Interesse ist vor dem Hintergrund der zu erwartenden demographischen Entwicklung darüber hinaus die Frage, ob, in welchem Umfang und in welchen Branchen Gründungen Arbeitsplatzpotenziale gerade auch für ältere Menschen bieten.

Eine Untersuchung und Beantwortung dieser Fragen ist aus mehreren Gründen von Interesse für die Wissenschaft und vor allem für die Wirtschaftspolitik: Da der Beitrag von Gründungen zur Beschäftigungsentwicklung eher in ihrer Wirkung auf den strukturellen Wandel als in positiven Effekten auf die Gesamtbeschäftigung zu suchen ist, wird – im Hinblick auf diese qualitativen Aspekte – ohne Zweifel auch die Qualität der Beschäftigung diesbezüglich von Bedeutung sein. Vor allem für die Förderung und politische Unterstützung von Unternehmensgründungen kann die Qualität der Arbeitsplätze von entscheidender Bedeutung sein. Die (hier hypothetische) Feststellung, dass in Neugründungen in besonderem Maße Arbeitsplätze für Hochqualifizierte entstehen, würde beispielsweise ganz andere Fördermaßnahmen und Rahmenbedingungen erfordern als die (ebenso hypothetische) Feststellung, dass in Neugründungen hauptsächlich kurzfristige geringfügige Beschäftigungsverhältnisse entstehen.

---

<sup>2</sup> Der Begriff der „Beschäftigungsqualität“ wird in der vorliegenden Studie in einem „neutralen“ Sinn verwendet – d.h. im Sinne von „qualitativen Merkmalen“ und nicht etwa in einem wertenden Sinne.

<sup>3</sup> Wie beispielsweise anhand der Employer-Employee-Daten des LIAB (vgl. jüngst Jacobebbinghaus, 2008), Beispiele zur Verwendung dieser Daten für die Gründungsforschung finden sich in Brixy et al. (2007) und Brixy et al. (2008).



---

In unserem Forschungsprojekt spielen also folgende Fragen eine Rolle:

- Inwiefern unterscheidet sich die Qualität der in Unternehmensgründungen geschaffenen Arbeitsplätze von den Arbeitsplätzen der bereits am Markt etablierten Unternehmen?
- Welche Unterschiede bestehen in sektoraler und regionaler Hinsicht, beispielsweise zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich oder zwischen Baden-Württemberg und anderen Bundesländern?
- Wie entwickeln sich diese Qualitätsaspekte im Zeitverlauf – sowohl in historischer Perspektive als auch im Alterungsprozess des einzelnen Betriebes?
- In welchem Maße bieten Neugründungen – auch jeweils im Vergleich zu etablierten Betrieben – Beschäftigungspotenziale für ältere Personen? Lassen sich Branchen und/oder Betriebstypen herausarbeiten, in denen die Beschäftigungschancen Älterer in Gründungen besonders günstig oder ungünstig sind?
- Welche Rolle spielt die Qualität der Arbeitsplätze und die Altersstruktur der betrieblichen Beschäftigten für die Entwicklung von Neugründungen? Inwiefern unterscheiden sich erfolgreiche von weniger erfolgreichen Gründungen hinsichtlich der Qualität ihrer Beschäftigungsverhältnisse?

Letztlich wird eine Untersuchung dieser verschiedenen Aspekte der Qualität der Arbeitsplätze in Neugründungen und deren Entwicklung somit auch Aussagen darüber erlauben, welchen Beitrag neue Unternehmen zum Wandel der Erwerbsarbeit in Baden-Württemberg – auch im Vergleich zu anderen Bundesländern – leisten und welche Rolle neue Unternehmen für die zukünftige Entwicklung der (Qualität der) Beschäftigung im Lande spielen.

Die vorliegende Studie wird auch dadurch möglich, dass seit Herbst 2006 mit dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) der Bundesagentur für Arbeit ein neuer Datensatz zur Verfügung steht, der zu diesen Fragen detaillierte Analysen erlaubt und differenzierte Antworten erwarten lässt. Das BHP wird im Kapitel 3 dieses Berichtes eingehend vorgestellt und diskutiert.<sup>4</sup>

Der vorliegende Bericht gliedert sich wie folgt: Im nächsten Kapitel (2) werden aus theoretischer Sicht und anhand einer Darstellung des aktuellen Forschungsstandes die Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsqualität und Unternehmensgründungen diskutiert. Nach einer Darstellung der verwendeten Datenbasis (Kapitel 3) wird das zahlenmäßige Ausmaß von Betriebsgründungen in Baden-Württemberg sowohl in sektoraler als auch in regionaler Perspektive dargestellt (Kapitel 4). Kapitel 5 beschäftigt sich mit der Frage, inwiefern zwischen etablierten Betrieben und Gründungen hinsichtlich der Qualität ihrer Beschäftigungsverhält-

---

<sup>4</sup> Das IAW konnte bereits im Rahmen des *Strukturbericht Region Stuttgart* (Dispan et al., 2007) als einer der bundesweit ersten Nutzer dieses Datensatzes Erfahrungen sammeln. Dabei wurde auf der Basis des BHP das Gründungsgeschehen in der Region Stuttgart untersucht.

nisse Unterschiede bestehen. Ob und wie sich die Beschäftigtenstruktur von Neugründungen innerhalb der letzten Jahre verändert hat und auf welche Trends daraus ggf. geschlossen werden kann, untersucht Kapitel 6. Schließlich wird in Kapitel 7 der Frage nachgegangen, ob erfolgreiche Gründungen sich von weniger erfolgreichen systematisch in Bezug auf die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden. Kapitel 8 enthält eine Diskussion der Ergebnisse und zieht einige Schlussfolgerungen sowie einen Ausblick auf offene Forschungsfragen.

## 2. Unternehmensgründungen und Beschäftigungsqualität

Da die Frage der Zusammenhänge zwischen qualitativen Aspekten von Beschäftigungsverhältnissen, dem Gründungsgeschehen sowie der Entwicklung junger Betriebe bisher in der Forschung kaum behandelt wurde, sind vor dem Einstieg in die empirischen Analysen zunächst einige konzeptionelle Überlegungen sowie ein Überblick über den aktuellen Stand der Forschung nötig. Damit sollen der Forschungsgegenstand und die zentralen Fragen der vorliegenden Arbeit eingegrenzt und kontextualisiert werden. Um die Rolle der Beschäftigungsqualität in neuen Unternehmen sowie mögliche Unterschiede zwischen neuen und etablierten Firmen in dieser Hinsicht verstehen zu können, muss man sich insbesondere mit den folgenden Fragen beschäftigen:

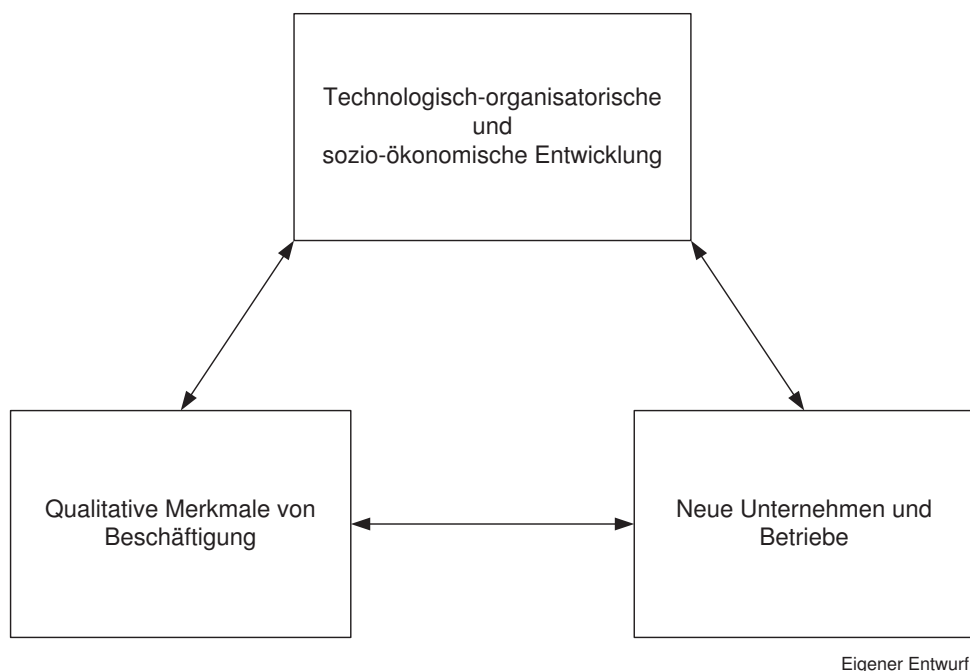
- Warum fragen Unternehmen überhaupt Beschäftigung mit unterschiedlichen qualitativen Merkmalen nach?
- Unter welchen firmenspezifischen oder umfeldspezifischen Bedingungen werden welche Beschäftigungsarten nachgefragt? Welche besonderen Anforderungen stellen junge Betriebe an ihre Beschäftigten?
- Und umgekehrt: Welche Anreize bestehen für Beschäftigte (mit bestimmten qualitativen Merkmalen), in Neugründungen oder jungen Unternehmen zu arbeiten?
- Schließlich: Welche Rolle spielen junge Firmen und Firmengründungen für die Entwicklung der Beschäftigungsqualität und welche Rolle spielt umgekehrt die Beschäftigungsqualität für diese Firmen?

Um diese Fragen zu beantworten, ist es notwendig, sich an die Schnittstelle zwischen Gründungsforschung und Arbeitsmarktforschung zu begeben und Teile beider Forschungsstränge miteinander zu verbinden. Anstelle eines eingehenden Überblicks über diese Forschungsgebiete, der sich in zahlreichen einschlägigen Artikeln und Lehrbüchern findet, wollen wir uns im Folgenden auf die zentralen relevanten Aspekte an diesen Schnittstellen konzentrieren und insbesondere herausarbeiten, warum eine Verbindung der beiden Forschungsstränge in wissenschaftlicher und politischer Hinsicht sinnvoll und notwendig sein kann (vgl. dazu insbesondere Mamede, 2008).

In der *Arbeitsmarktliteratur* wurden in den vergangenen Jahren die Zusammenhänge zwischen wirtschaftlichem und technologischem Fortschritt und der Entwicklung des Arbeitsmarktes

- auch in qualitativer Hinsicht – intensiv untersucht. Die Gründung neuer Unternehmen wird dabei allerdings eher am Rande behandelt. In der *Gründungsforschung* sind ebenfalls die konzeptionellen Verbindungen zum technologischen Wandel sehr gut ausgeprägt. Dort allerdings werden Aspekte der Beschäftigungsqualität bislang allenfalls am Rande untersucht. Die vorliegende Studie verbindet diese beiden Forschungsgebiete (vgl. Abbildung 2.1).

**Abbildung 2.1.: Konzeptionelles Modell zur Verbindung von Gründungsforschung und Arbeitsmarktforschung**



Qualitative Aspekte von Beschäftigung werden seit langem in der empirischen Arbeitsmarktliteratur untersucht. Dabei wird beispielweise untersucht, wie sich Beschäftigung im Kontext des sozio-ökonomischen Wandels grundsätzlich verändert: Wie wirken sich beispielweise die erhöhten Flexibilitätsanforderungen von Betrieben im Zuge der Globalisierung und des fortschreitenden raschen technologischen Wandels auf die Art und Qualität der Beschäftigungsverhältnisse aus? Empirisch nachweisbar ist in diesem Zusammenhang ein Anstieg so genannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse in den entwickelten Ländern.<sup>1</sup> Dieser Anstieg wird insbesondere durch die Veränderungen im Zuge der Globalisierung und hin zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft erklärt. Aber auch auf der Arbeitnehmerseite seien wachsende Flexibilitätsbedürfnisse zu beobachten, beispielweise um die gewünschte Verein-

<sup>1</sup> Atypische Beschäftigung wird dabei meist als die Komplementärmenge zu den so genannten Normalarbeitsverhältnissen definiert. Als Normalarbeitsverhältnisse werden üblicherweise Beschäftigungsverhältnisse definiert, die unbefristet sind, in „Vollzeittätigkeit mit entsprechendem Einkommen“ ausgeübt werden, bei denen eine Einbindung in das soziale Sicherungssystem gewährleistet und die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis gewahrt ist (vgl. Mückenberger, 1985). Ein jüngerer Überblick über den Themenkomplex der atypischen Beschäftigung findet sich in (Keller/Seifert, 2007). Der darüber hinaus in einigen Studien diskutierte Aspekt der *prekären Beschäftigung* (vgl. z. B. Vosko et al., 2003) bleibt hier unberücksichtigt. Eine Typologie verschiedener Beschäftigungsverhältnisse findet sich ebenfalls in Vosko et al. (2003). Einige wenige Studien finden keine Anzeichen für diesen Anstieg Erlinghagen/Knuth (2002) oder Auer/Cazes (2003).

barung von Familie und Beruf zu erreichen (vgl. z. B. Carroll, 1999 oder Mangan, 2000). Zum Ausdruck kommt dieser Wandel nicht zuletzt auch in einer wachsenden „Entberuflichung“, in deren Kontext *berufsübergreifende* Schlüsselqualifikationen wichtiger als *berufsspezifische* Fähigkeiten werden (so z. B. Carroll, 1999 oder Felstead/Jewson, 1999).

Die Rolle neu gegründeter Betriebe ist in diesem Zusammenhang weitgehend ungeklärt. Vor dem Hintergrund der größen- und altersbedingten Nachteile junger Unternehmen (*liabilities of smallness and newness*, vgl. dazu unten) ist allerdings davon auszugehen, dass diese ihr dadurch erhöhtes Risiko (auch) durch die Nachfrage nach flexibleren Beschäftigungsformen senken.<sup>2</sup>

Die Flexibilität hinsichtlich der Beschäftigungsformen kann dabei in unterschiedlichen Formen erreicht werden – in der Literatur unterscheidet man dabei üblicherweise zwischen funktionaler, numerischer und finanzieller Flexibilität (vgl. Valverde et al., 2000). Ein Überblick über diese Formen der Flexibilität findet sich in Übersicht 1.

### Übersicht 1: Formen von Flexibilität

**Funktionale Flexibilität** bedeutet, dass ein Unternehmen seine Beschäftigten insofern flexibel einsetzen kann, als diese arbeitsplatzübergreifende Fertigkeiten besitzen und auch an einem anderen als dem ihnen angestammten Arbeitsplatz eingesetzt werden können.

**Numerische Flexibilität** heißt, dass ein Unternehmen die Anzahl der Arbeitsplätze und die Arbeitszeiten schnell auf sich ändernde Umweltbedingungen, wie beispielweise einen Nachfrageschock, anpassen kann. Die Flexibilität hierbei wirkt prinzipiell in beide Richtungen, d. h. sowohl bei negativen als auch bei positiven Nachfrageschocks.

**Finanzielle Flexibilität** meint die Fähigkeit oder Möglichkeit eines Betriebs, das Arbeitsentgelt seiner Beschäftigten möglichst genau an deren Produktivität und an die Produktivität der Firma anzupassen und so eine effiziente Lohnpolitik zu verfolgen.

Übertragen in den Kontext neugegründeter Unternehmen würde funktionale Flexibilität für höhere Qualifikationsniveaus der Beschäftigten sprechen, um diese flexibel für verschiedene Aufgaben einsetzen zu können. Numerische Flexibilität könnte beispielweise über höhere Anteile von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten erreicht werden oder durch vorwiegend befristete Beschäftigungsverhältnisse. Wegen der im internationalen Vergleich relativ restriktiven Kündigungsschutzmaßnahmen in Deutschland erwarten wir hingegen, dass der Anteil älterer Arbeitnehmer in Gründungen geringer ausfällt als dies in etablierten Betrieben der Fall ist, da Gründungen infolgedessen eher auf jüngere Beschäftigte ausweichen dürften.

Des Weiteren kann auf Seiten der Arbeitnehmer vermutet werden, dass die Risikobereitschaft mit dem persönlichen Alter eher ab- als zunimmt, weswegen auch ältere Arbeitnehmer dem

<sup>2</sup> Als besonders gravierende Nachteile werden dabei fehlende Ressourcen (vgl. Penrose, 1959, Garnsey, 1998) sowie fehlende Möglichkeiten zu ihrer Akquisition und Weiterentwicklung Teece/Pisano (1994) gesehen.

subjektiv eher unsicher wahrgenommenen Arbeitsplatz in einem neugegründeten Betrieb die subjektiv sicherere Variante in einem etablierten Betrieb vorziehen.

Was die finanzielle Flexibilität betrifft, so ist anzumerken, dass das BHP keine Informationen enthält, wie die diversen Löhne zustande kommen. Infolgedessen muss dieser spezielle Aspekt im Rahmen dieser Studie unbeantwortet bleiben. Stattdessen jedoch beschäftigten wir uns mit der Frage, ob Gründungen systematisch niedrigere Löhne zahlen als etablierte Betriebe, ein Forschungsfeld, in dem die empirische Evidenz bislang gemischt ausfällt, vgl. etwa die Studien von Brixy et al. (2007), Kölling et al. (2002). Wir vermuten aufgrund der engeren Finanzierungsrestriktion von Gründungen im Vergleich zu Etablierten, dass dieser Sachverhalt zutrifft.

Eng mit dem Thema Flexibilität verbunden ist auch eine Forschungslinie, die untersucht, wie sich der technologisch-organisatorische Wandel in quantitativer wie qualitativer Hinsicht auf die Beschäftigung auswirkt (jüngere Überblicke dazu finden sich beispielsweise in Giuri et al., 2008 oder Mamede, 2008). Diskutiert wird dabei unter anderem die Frage, ob technologische und organisatorische Neuerungen zu einer ungleichgewichtigen Nachfrage nach Beschäftigten mit hohen oder niedrigen Qualifikationen oder Fähigkeiten führen (so genannter *skill-biased technological change* – vgl. z. B. Bauer/Bender, 2004, Card/Di Nardo, 2002 oder Caroli/Reenen, 2001). Die Mehrzahl der Studien in diesem Kontext untersucht allerdings die Einführung neuer Technologien oder Organisationsformen in *bestehenden* Unternehmen und lässt – auch in Ermangelung entsprechender Daten – den Gründungsaspekt unberücksichtigt.

So zeigen beispielsweise Bresnahan et al. (2002), dass sich mit der Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien auch die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften erhöht; in einer ähnlichen Studie deutscher Betriebe können Bauer/Bender (2004) hier allerdings lediglich nachweisen, dass hochqualifizierte Arbeitsplätze weitgehend unbeeinflusst von der Einführung dieser Technologien bleiben, während vor allem Arbeitsplätze niedriger und mittlerer Qualifikationsstufen wegfallen (zu ähnlichen Ergebnissen kommen Askenezzy/Moreno, 2007, für Frankreich).

In allen diesen Studien werden Unternehmensgründungen nicht direkt berücksichtigt. Angesichts der Tatsache, dass Gründungen und junge Unternehmen häufig eine Innovationsstrategie (und damit die Einführung neuer Technologien oder Organisationsformen) wählen, um sich von ihren Mitbewerbern auf dem Markt abzuheben, ist jedoch anzunehmen, dass viele der herausgearbeiteten Befunde auch auf diese Unternehmen und ihre spezifischen Bedingungen anwendbar sind. So ist beispielsweise zu erwarten, dass junge Unternehmen bezüglich der Nutzung neuer Technologien und Organisationsformen prinzipiell ihren etablierten Mitbewerbern voraus sind (vgl. z. B. Acs/Audretsch, 2005 oder Lynskey, 2004) und daher grundsätzlich einen höheren Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften haben.

In der **Gründungsforschung** werden Aspekte der Qualität der Beschäftigung nahezu ausschließlich in Verbindung mit dem Unternehmensgründer oder der Unternehmensgründerin bzw. mit einem Gründerteam untersucht (für jüngere Überblicke vgl. z. B. Brüderl et al., 1996, Colombo/Grilli, 2005 oder Shane, 2003). Im Mittelpunkt vieler Studien steht dabei die Frage, wie sich die Qualifikationen, Fähigkeiten oder Erfahrungen von Gründerpersonen auf den Erfolg eines jungen Unternehmens auswirken: Relativ übereinstimmend wird dabei festgestellt, dass vor allem inhaltliche und formale Erfahrungen der Gründer/innen einen positiven Einfluss auf das Überleben oder das Wachstum der Unternehmen haben (vgl. z. B. Baptista et al., 2007, Bates, 1990, Cooper et al., 1994 oder Koch/Strotmann, 2006).

Andere Studien untersuchen die Zusammenhänge zwischen den Eigenschaften und den Erfahrungen von *Gründerteams* und der Entwicklung junger Unternehmen. Stam/Schutjens (2005) stellen dabei anhand einer Untersuchung von fast 1.300 niederländischen Neugründungen fest, dass Teamgründungen zwar in den ersten Jahren ein rascheres Wachstum aufweisen, dass nach drei Jahren aber ihre Überlebenschancen im Vergleich zu Gründungen von Einzelpersonen signifikant abnimmt. In einer Studie von mehr als 14.000 dänischen Unternehmen zeigt Müller (2009), dass zwar die Gesamtsumme der Qualifikationen und Fähigkeiten (*ability level*) eines Gründerteams, nicht jedoch die Diversifizierung dieser Fähigkeiten einen Einfluss auf die Entwicklung einer Neugründung haben.

Ohne Zweifel spielen die Gründer/innen die zentrale Rolle im frühen Entwicklungsprozess eines Unternehmens: Ohne sie würde das neue Unternehmen nicht existieren, sie legen die inhaltliche und strategische Ausrichtung fest und nicht zuletzt sind sie in den frühen Entwicklungsphasen oft die einzigen im Unternehmen tätigen Personen. Zumindest in quantitativer Hinsicht legen allerdings zahlreiche Studien auch einen Zusammenhang zwischen der Entwicklung junger Unternehmen und ihren (abhängig) Beschäftigten nahe. So stützen zahlreiche Beiträge die These der „liability of smallness“, die besagt, dass mit steigender Größe eines Unternehmens auch dessen Überlebens- und Erfolgchancen steigen (vgl. z. B. Audretsch/Mahmood, 1995, Freeman et al., 1983 oder Honjo, 2000).<sup>3</sup>

Erst in jüngerer Zeit haben sich verschiedene Studien auch Fragen zugewendet, die Aspekte der Beschäftigungsqualität mit Problemen der Gründungsforschung verbinden: So vergleichen beispielsweise Brixey et al., 2007, auf der Basis des LIAB-Datensatzes<sup>4</sup> die Lohnentwicklung in jungen Unternehmen mit derjenigen in etablierten Unternehmen: Dabei stellen sie fest, dass junge Unternehmen in den Anfangsjahren *ceteris paribus* niedrigere Löhne zahlen, dass diese sich aber bereits nach wenigen Jahren an diejenigen etablierter Unternehmen angleichen.

<sup>3</sup> Einige Studien können diesen Zusammenhang allerdings nicht nachweisen, wie z. B. Wagner (1994) oder Audretsch et al. (1999). Nicht zuletzt in Ermangelung entsprechender Daten sind hingegen die Zusammenhänge zwischen der Entwicklung junger Unternehmen und den *qualitativen* Eigenschaften der dortigen Beschäftigten bisher nur wenig untersucht.

<sup>4</sup> Bei diesem Datensatz, der vom IAB in Nürnberg bereitgestellt wird, handelt es sich um einen so genannten „Employer-Employee-Datensatz“: Darin sind Informationen zu einzelnen Beschäftigten mit Informationen zu Betrieben verknüpft. Im Falle des LIAB sind die Daten des IAB-Betriebspanels mit den Informationen aus der Beschäftigtenstatistik verbunden (vgl. dazu Alda et al., 2005 und Jacobebbinghaus, 2008).

Auf der Basis des gleichen Datensatzes untersuchen Schnabel et al. (2008) die *Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse* in Neugründungen. Das wesentliche Ergebnis dieser Studie ist, dass die Beschäftigungssicherheit des Einzelnen in etablierten Betrieben größer ist und dass das Risiko, arbeitslos zu werden, geringer ist. Im Gegensatz dazu stellen jedoch Böheim et al. (2008) auf der Basis österreichischer Daten fest, dass neue Jobs in neuen Unternehmen grundsätzlich über längere Zeiträume bestehen als neue Jobs in etablierten Unternehmen. Zu diesen Studien ist anzumerken, dass die Anzahl der untersuchten Fälle durch die Verbindung einer Betriebsstichprobe mit den Beschäftigtendaten insgesamt recht klein wird. Die vorhandene Evidenz lässt hier jedenfalls noch keine allgemeinen Schlüsse auf die Zusammenhänge zwischen Gründungen und Beschäftigungsqualität zu.

In eine ähnliche Richtung gehen auch Studien aus anderen europäischen und außereuropäischen Ländern: So untersuchen Grund/Westergard-Nielsen (2005) auf der Basis dänischer Daten die Zusammenhänge zwischen der Altersstruktur der Beschäftigten und der Performance von Unternehmen: Dabei zeigt sich, dass vor allem Unternehmen, in denen das Durchschnittsalter der Beschäftigten dem Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten entspricht, erfolgreicher sind. Gleiches gilt für Unternehmen mit einer mittleren Heterogenität des Alters der Beschäftigten. In einer Studie auf der Basis eines großen Datensatzes portugiesischer Unternehmen untersuchen Geroski et al. (2007), wie sich die Ausgangsmerkmale eines Unternehmens auf die zukünftige Performance auswirken. Dabei stellen sie neben der Bestätigung der „Liability of Smallness“ (s. o.) unter anderem einen positiven Zusammenhang zwischen dem anfänglich vorhandenen Humankapital und den späteren Überlebenschancen eines Unternehmen fest. Hingegen wirkt sich eine Erhöhung des Humankapitals in den Jahren nach der Unternehmensgründung nicht positiv auf die Überlebenswahrscheinlichkeit aus (vgl. ebd., S. 23).

Für ein vergleichsweise kleines Sample deutscher Kleinunternehmen (119 Einheiten) untersuchen Rauch et al. (2005) die Effekte verschiedener Arten von Humanressourcen (nämlich der Gründer und der Beschäftigten) sowie des Human Resource Managements auf das langfristige Beschäftigtenwachstum der Unternehmen. Darin kommen die Autoren unter anderem zu dem Ergebnis, dass das Humankapital der Beschäftigten eines Kleinunternehmens sich vor allem dann positiv auf das Wachstum des Unternehmens auswirkt, wenn gleichzeitig aktive Maßnahmen zur Nutzung und Weiterentwicklung dieser Humanressourcen durchgeführt werden. Lepak et al. (2003) schließlich untersuchen die Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsflexibilität und Unternehmensperformance auf der Grundlage von 2.375 gelisteten größeren Unternehmen aus den USA. Dabei können sie zeigen, dass die Performance der Unternehmen positiv mit der Nutzung wissensbasierter und vertraglich gesicherter Beschäftigung korreliert. Auch in dieser Studie wird allerdings der Gründungsaspekt nicht berücksichtigt.

Insgesamt haben diese einschlägigen Studien somit zwar interessante Ergebnisse gebracht, jedoch sind diese bislang aufgrund der oft kleinen Stichproben oder aufgrund nur eingeschränkter Merkmale zur Beschäftigungsqualität noch eher punktuell und insgesamt recht heterogen. Die meisten Studien berücksichtigen zudem den Gründungsaspekt nur indirekt, indem sie sich



entweder auf kleine Unternehmen beziehen oder zwar das Alter der Unternehmen, nicht aber unmittelbar die Gründung in Betracht ziehen. Folgende Befunde lassen sich aber – gleichsam als Fazit der hier dargestellten Überlegungen und vorhandenen Forschungsergebnisse – zusammenfassen und zu Hypothesen verdichten:

- Gründungen verfügen über einen geringeren Anteil älterer Beschäftigter als etablierte Betriebe. Dies resultiert zum einen aus der oft geringeren Stabilität der Arbeitsplätze in Gründungen, zum anderen aus der Struktur des sozialen Netzwerks des Unternehmensgründers: Gründer rekrutieren ihre Beschäftigten oft auch auf informellem Wege über ihr persönliches soziales Netzwerk. Da Gründer tendenziell jüngeren Alters sind, haben sie vermehrt Kontakt zu Jüngeren, und somit sind auch ihre Angestellten eher jüngeren Alters.
- Gründungen beschäftigen relativ gesehen mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte als etablierte Unternehmen, da sie als Herausforderer der Etablierten in besonderem Maße auf das Hervorbringen von Innovationen angewiesen sind, um sich am Markt behaupten zu können.
- Gründungen greifen in stärkerem Maße auf flexible Beschäftigungsformen wie Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung zurück als etablierte Unternehmen, da sie u. a. aufgrund ihrer Neuheit und ihrer geringen Größe einem höheren Risiko ausgesetzt sind, aus dem Markt auszuschneiden. Durch den Rückgriff auf flexible Beschäftigungsformen können sie schneller auf die sich rasch ändernden marktlichen Gegebenheiten wie z. B. Nachfrageschocks reagieren.
- Bezüglich der Löhne erwarten wir, dass diese in den Gründung geringer ausfallen als in den etablierten Unternehmen. Gründungen verfügen zwar über einen höheren Anteil an Hochqualifizierten als etablierte Unternehmen. Andererseits besitzen sie in aller Regel in finanzieller Hinsicht einen geringeren Spielraum. Wir glauben, dass dieser zweite Effekt überwiegt.



### 3. Das Betriebs-Historik-Panel

Die Datengrundlage dieser Studie ist das Betriebs-Historik-Panel (BHP) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg.<sup>1</sup> Das BHP ist ein Datensatz, der umfassende Informationen zu allen deutschen Betrieben (neue Bundesländer ab 1991) mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für die Jahre 1975 bis 2006 enthält. Für wissenschaftliche Auswertungen steht das BHP seit Herbst 2006 zur Verfügung. Im Folgenden werden zunächst seine grundsätzlichen Eigenschaften, insbesondere im Hinblick auf seine Eignung für die Zwecke der vorliegenden Studie, vorgestellt und diskutiert und anschließend die konkret für unsere Studie verwendete Stichprobe beschrieben.

#### Herkunft, Inhalt und Eignung für die Gründungsforschung

Das BHP basiert auf den Informationen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, also auf den obligatorischen Beschäftigtenmeldungen (An- und Abmeldungen, Unterbrechungsmeldungen, Jahresmeldungen), die *jeder Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten* sowie seit 1999 auch für geringfügig Beschäftigte an die Arbeitsverwaltung melden muss. In jeder Beschäftigtenmeldung ist auch eine Identifikationsnummer des Betriebes (Betriebs-ID) enthalten, die im Normalfall für die Lebensdauer dieses Betriebes konsistent bleibt. Über diese Nummer werden die Beschäftigtenmeldungen in der Bundesagentur jährlich zum Stichtag 30. Juni auf die Betriebsebene aggregiert und so der betriebsbezogene Datensatz – das BHP – generiert.<sup>2</sup>

Dieser Datensatz beinhaltet nun nicht nur allgemeine Betriebsmerkmale wie Sektorzugehörigkeit oder Standort, sondern insbesondere eine Vielzahl von Informationen zu den Beschäftigten jedes Betriebes, darunter beispielsweise: die Gesamtzahl der Beschäftigten, die Anzahl Beschäftigter verschiedener Ausbildungsniveaus, die Anzahl weiblicher Beschäftigter, das Durchschnittsalter der Beschäftigten oder die Beschäftigten nach Altersklassen sowie Angaben zu den Löhnen (für detaillierte Angaben siehe Spengler, 2007).

<sup>1</sup> Der Datenzugang erfolgte über Gastaufenthalte am Forschungsdatenzentrum (FDZ) des IAB und mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung.

<sup>2</sup> Die dem BHP zugrunde liegenden Beschäftigtenmeldungen sind tagesgenau (so genannte Spell-Daten). Die Aggregation auf die Betriebsebene erfolgt jeweils auf der Basis aller zum 30. Juni eines Jahres als aktiv gemeldeten Beschäftigten. Damit ist von einer Untererfassung der Beschäftigung auszugehen, da Beschäftigte nicht erfasst sind, wenn sie zwischen dem 1. Juli eines Jahres und dem 29. Juni des Folgejahres an- und wieder abgemeldet werden. Gleichzeitig könnte es in anderer Hinsicht aber auch eine Übererfassung dadurch geben, dass zum Stichtag im Sommer überdurchschnittlich viele saisonale Beschäftigte tätig sind.

Als Paneldatensatz erlaubt das BHP langfristige regionale und sektorale Analysen zur Dynamik einzelner Betriebe, des Betriebs- und Beschäftigtenbestandes, aber auch zur Gründung und – mit einigen Abstrichen – zur Schließung von Betrieben in Deutschland. Da das BHP auf obligatorischen Meldungen der Arbeitgeber (Prozessdaten) basiert, vermeidet es die für Befragungen typischen Probleme wie Erinnerungslücken, Antwortverweigerungen oder das bewusste Angeben falscher Informationen (vgl. Spengler, 2007, S. 6) und ist damit für die erfassten Betriebskategorien relativ vollständig und verlässlich. Der Datensatz enthält alle Betriebe in Deutschland, die über mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oder – seit 1999 – über mindestens einen geringfügig Beschäftigten verfügen. Die Anzahl der Betriebe schwankt zwischen knapp 1,3 Millionen im Jahr 1975 und mehr als 2,7 Millionen im Jahr 2006; die Anzahl der Beschäftigten bewegt sich zwischen 15 und über 32 Millionen.<sup>3</sup>

Die Informationen des BHP lassen mit gewissen Einschränkungen Rückschlüsse auf die Gründung und Schließung von Betrieben zu. Dies erfolgt über das erst- bzw. das letztmalige Auftreten einer Betriebsnummer im Datensatz: Jeder erstmalig meldende Betrieb erhält von der Bundesagentur für Arbeit eine neue Betriebsnummer und kann somit grundsätzlich als Neugründung identifiziert werden. Verschwindet dagegen ein Betrieb aus dem Datensatz, d. h. taucht seine Betriebsnummer in den Folgejahren nicht mehr auf, kann grundsätzlich von einer Betriebsschließung ausgegangen werden. Somit handelt es sich beim BHP um einen Datensatz, der tiefgehende Analysen verschiedener Aspekte von Beschäftigungsqualität nach etablierten und neugegründeten Unternehmen getrennt erlaubt.<sup>4</sup>

Nichtsdestotrotz gelten hinsichtlich der Analyse von Neugründungen und Betriebsentwicklungen einige Einschränkungen, die auch die vorliegende Arbeit betreffen. Im Folgenden werden diese jeweils beschrieben und es wird dargestellt, wie damit umgegangen wurde.

**Beschränkung auf Betriebe:** Untersuchungseinheit des BHP ist der Betrieb (= örtliche Einheit) und damit nicht immer auch das Unternehmen (= rechtlich selbständige Einheit), das in der Gründungsforschung üblicherweise als relevante Untersuchungseinheit herangezogen wird. Berücksichtigt werden sollte dabei, dass mehr als 90% der Betriebe so genannte

---

<sup>3</sup> Das große Intervall zwischen Minimum und Maximum bei den Betriebs- und Beschäftigtenzahlen erklärt sich insbesondere auch aus der Aufnahme der geringfügig Beschäftigten in die Beschäftigtenstatistik im Jahre 1999.

<sup>4</sup> Für die Analyse des Gründungsgeschehens in Deutschland ist das BHP nicht der einzige und in mancherlei Hinsicht auch nicht die beste Datenquelle (für einen Vergleich verschiedener Datenquellen vgl. insbesondere Fritsch/Grotz, 2002): So basiert beispielsweise das Gründungspanel des ZEW auf Auswertungen der Gewerbeanzeigenstatistik und Informationen des Verbandes der Vereine Creditreform; auch auf der Basis der Gewerbeanzeigenstatistik selbst sind Auswertungen zum Gründungsgeschehen möglich, die beispielsweise vom Institut für Mittelstandsforschung in Bonn oder von den Statistischen Ämtern umfassend genutzt werden (vgl. z.B. Angele, 2007 oder Günterberg, 2008) In Zukunft ist zudem zu erwarten, dass auch das Unternehmensregister der Statistischen Ämter, das Informationen aus verschiedenen Datenquellen wie der Beschäftigtenstatistik, der Steuerstatistik und der Statistischen Ämter selbst vereint, zu einer wichtigen Datenquelle zum Gründungsgeschehen in Deutschland wird (vgl. z.B. Kaack, 2006 oder Mödinger/Philipp, 2007). Jede dieser Datenquellen hat spezifische Stärken und Schwächen mit Ausnahme des bislang noch nicht in ausreichendem Umfang vorliegenden Unternehmensregisters bietet aber keiner der genannten Datensätze einen vergleichbaren regionalen, sektoralen und temporalen Abdeckungsgrad; vor allem aber die detaillierten Informationen zur Beschäftigung sind ein bedeutender Vorteil des Betriebs-Historik-Panels.

*Einbetriebsunternehmen* und damit örtliche und rechtliche Einheit zugleich sind (vgl. z.B. Koch/Migalk, 2007). Ein potenzielles Problem besteht damit für etwa 10% der Einheiten, da das BHP keine Information über die Art der Einheit enthält.

**Beschränkung auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung:** Mit Ausnahme der ab 1999 zusätzlich erfassten geringfügigen Beschäftigung bleiben damit andere Beschäftigungsformen, z. B. Selbständigkeit, Heimarbeit oder Beamten Tätigkeiten, unberücksichtigt. Es wird geschätzt, dass das BHP – mit sektoralen, regionalen und temporalen Unterschieden – etwa 75% aller Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland erfasst (vgl. Brixy/Fritsch, 2002). Die Unschärfe kann nicht vermieden werden, da es keine Möglichkeit der Erfassung und Analyse von nicht sozialversicherungspflichtiger oder geringfügiger Beschäftigung im BHP gibt. Allerdings können bestimmte Sektoren von der Analyse ausgeschlossen werden, in denen nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse eine große Rolle spielen (z. B. Öffentliche Verwaltung, Land- und Forstwirtschaft).

**Strukturbruch durch die Erfassung geringfügiger Beschäftigung ab 1999:** Problem ist dabei, dass es geringfügige Beschäftigung bereits vor 1999 gab, dass diese aber nicht erfasst wurde. Weiterhin hängt die Erfassung von den jeweils geltenden Geringfügigkeitsgrenzen ab (siehe Spengler, 2009, S. 36). „Saubere“ Lösungen sind (1) die getrennte Analyse der Zeiträume vor und nach 1999 oder (2) der Ausschluss geringfügiger Beschäftigung aus den Analysen. Beide Lösungen „verschenken“ jedoch Informationen, die besonders für die vorliegende Arbeit von Interesse sind. Eine dritte Lösung ist die getrennte Analyse von sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung, wie sie hier angewendet wird.

**Strukturbrüche durch Branchenumschlüsselungen:** Im Jahr 1999 wurde die Wirtschaftszweigsystematik aus dem Jahre 1973 (WZ73) durch die WZ93 abgelöst, die ihrerseits bereits im Jahre 2002 von der WZ03 abgelöst wurde.<sup>5</sup> Umschlüsselungen zwischen zwei Systematiken sind nur bedingt möglich. Sektorale Auswertungen können daher überwiegend nur für getrennte Zeiträume stattfinden. Von der WZ93 kann mit kleineren Einschränkungen auf die WZ03 umgeschlüsselt werden.

**Erfassung der Neuen Bundesländer ab dem Jahr 1991:** Während für die frühen 1990er Jahre eine sinnvolle Erfassung und Analyse des Gründungsgeschehens in den neuen Bundesländern anhand der Daten des BHP überhaupt nicht möglich ist, scheinen für spätere Jahre eher getrennte Analysen angezeigt. Im vorliegenden Bericht wird als Referenzkategorie für den Vergleich mit Baden-Württemberg nur der Westen der Bundesrepublik herangezogen. Dadurch kann ein längerer Zeitraum analysiert werden als es der Fall wäre, wenn man für die Vergleiche das gesamte Bundesgebiet heranzöge.

**Vergabe neuer Betriebsnummern als Indikator für Neugründungen:** Eine neue Betriebsnummer wird in der Beschäftigtenstatistik üblicherweise dann vergeben, wenn ein Be-

<sup>5</sup> In Kürze ist hier mit einer weiteren Umstellung substanzieller Art zu rechnen, wenn die von den Statistischen Ämtern bereits verwendete WZ2008 auch in der Beschäftigtenstatistik eingeführt wird (vgl. Kössler, 2009).

trieb erstmals eine Beschäftigtenmeldung abgibt. Allerdings werden auch bei Rechtsform-, Inhaber- oder Standortwechseln, mitunter auch bei Namensänderungen oder Fusionen *meist* neue Nummern vergeben. Andererseits bekommt auch nicht jeder neugegründete Betrieb eine neue Betriebsnummer zugewiesen (vgl. dazu auch Bender et al., 1999 oder Fritsch/Grotz, 2002). Grundsätzlich besteht keine unmittelbare Möglichkeit der exakten Differenzierung zwischen verschiedenen Ursachen der Neuvergabe von Betriebsnummern. „Neue“ Betriebe (=Betriebsnummern) mit 20 und mehr Beschäftigten im ersten Jahr werden aber nicht als Neugründungen gewertet (ebenso verfahren auch Fritsch/Weyh, 2006).<sup>6</sup>

**„Perforierte Betriebsnummernverläufe“:** Dabei handelt es sich um Betriebsnummern, die in einem oder mehreren Jahren zwischen ihrem erstmaligen und letztmaligen Erscheinen fehlen. Problematisch dabei ist, dass prinzipiell nicht bekannt ist, ob die Betriebe in den entsprechenden Jahren (1) tatsächlich vorübergehend inaktiv waren, ob sie (2) zum Stichtag keine oder keine melderelevanten Beschäftigten hatten, oder ob es sich (3) gar um zwei verschiedene Betriebe (Stilllegung und Neuvergabe derselben Nummer an einen anderen neuen Betrieb) handelt. Direkte Informationen zu den Gründen des Fehlens der Betriebsnummer liegen im BHP nicht vor. In der vorliegenden Studie wird für die Jahre ab 1999 davon ausgegangen, dass eine vorübergehend nicht mehr in den Daten enthaltene Betriebsnummer sich dann *nicht mehr auf den gleichen Betrieb* bezieht, wenn während drei oder mehr aufeinanderfolgenden Jahren keine sozialversicherungspflichtigen oder geringfügig Beschäftigten mehr unter dieser Nummer gemeldet wurden. Für die Jahre vor 1999 wird grundsätzlich vom Fortbestehen eines Betriebes auch bei perforiertem Nummernverlauf ausgegangen.<sup>7</sup>

**Stichtags-Charakter des BHP:** Da die Daten für jedes Jahr nur einen „Schnappschuss“ zum 30. Juni enthalten, bleiben alle Ereignisse unbekannt, die zwischen dem 1. Juli eines Jahres und dem 29. Juni des Folgejahres geschehen. Dies betrifft alle Beschäftigungsverhältnisse, die nicht den 30. Juni umfassen, und es mag auch ganze Betriebe betreffen, wenn diese am 30. Juni keine gemeldspflichtigen Beschäftigten haben. Auch so genannte „unterjährige“ Neugründungen – also Betriebe, die ab dem 1. Juli erstmals melden und bereits vor dem 30. Juni des Folgejahres wieder stillgelegt werden, sind nicht in den Daten abgebildet. Gleichzeitig könnte der Stichtag 30. Juni aber auch eine Übererfassung von Beschäftigten verursachen, da im Sommer die Zahl saisonaler Beschäftigter überdurchschnittlich ist. Weder die potenzielle Untererfassung durch unterjährige Betriebe oder Beschäftigte noch die potenzielle Übererfas-

<sup>6</sup> Ein Zugriff auf die Originaldaten der Beschäftigtenstatistik würde hier noch einige Verbesserungen bringen. Dabei könnte beispielsweise festgestellt werden, *ob mehrere oder alle Beschäftigten eines Betriebes gemeinsam die Betriebsnummer gewechselt haben*. In einem solchen Fall wäre davon auszugehen, dass es sich nicht um eine Neugründung, sondern um eine Form der Umgründung handelt. Auch die Identifikation von Betriebsschließungen ließe sich so verbessern.

<sup>7</sup> Dies kann deshalb gemacht werden, weil eigene Tests mit den Daten ab 1999 zeigen, dass Betriebe in Jahren ohne SV-Beschäftigte in 80% der Fälle noch über geringfügig Beschäftigte verfügen und dass infolgedessen etwa 60% der als Stilllegungen mit anschließender Neugründung identifizierten perforierten Verläufe falsch klassifiziert würden, würde man der bisher in der Literatur üblichen Vorgehensweise (vgl. insbesondere Brixy/Fritsch, 2002) folgen, die lediglich auf den Angaben zur SV-Beschäftigung beruht, die Information über die geringfügige Beschäftigung aber vernachlässigt. Den nach der üblichen Vorgehensweise fälschlicherweise als Gründungen identifizierten Betrieben (Fehlerquote etwa 60%), steht somit unsere Methode gegenüber, die in 40% der Fälle „echte“ Betriebsgründungen nicht als solche erkennt.

sung durch saisonale Beschäftigung können verlässlich quantifiziert werden. Ein Einfluss auf die Ergebnisse zur Qualität der Beschäftigungsverhältnisse ist nicht ganz auszuschließen.

Trotz der genannten Schwächen ist das BHP, insbesondere aufgrund des langen Zeitraums, der hohen sektoralen und regionalen Diversifizierung sowie der umfassenden und detaillierten inhaltlichen Informationen für die Analyse von Beschäftigung und Betrieben im Zeitverlauf eine äußerst wertvolle Datenquelle. Dazu tragen nicht zuletzt die hohe Verlässlichkeit und die Repräsentativität der Daten entscheidend bei. Auch für die Analyse des Gründungsgeschehens und der Unternehmensdemographie kann der Datensatz herangezogen werden, wenn man, wie oben beschrieben, einige Einschränkungen beachtet. In Übersicht 2 ist zusammengefasst, wie im Rahmen der vorliegenden Studie Neugründungen identifiziert wurden.

## Übersicht 2: Identifikation, Definition und Klassifikation von Neugründungen

Für die Einordnung eines Betriebes als Neugründung im Sinne der vorliegenden Studie gelten folgende Regeln:

- Grundsätzlich wird jede neu auftretende Betriebsnummer als Gründung eines neuen Betriebes interpretiert.
- Der Betrieb hat im Gründungsjahr weniger als 20, jedoch mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Bei neuen Betrieben mit 20 und mehr SV-Beschäftigten im Gründungsjahr wird davon ausgegangen, dass es sich um Einheiten handelt, die vorher bereits unter anderer Nummer existierten (ebenso verfahren u. a. Fritsch/Weyh, 2006). Betriebe mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten werden nicht als Neugründungen gewertet.
- Unterbrechungen in Betriebsnummernverläufen (Perforationen) werden grundsätzlich als Jahre ohne Beschäftigtenmeldung (und nicht als vorübergehende Stilllegungen oder als endgültige Stilllegungen und anschließende Neugründungen eines anderen Betriebs mit gleicher Nummer) interpretiert. Ab 1999 erlauben die Angaben zur geringfügigen Beschäftigung aber ein differenzierteres Vorgehen: Ab diesem Zeitpunkt wird eine Betriebsnummer, unter der für mindestens drei aufeinanderfolgende Jahre weder sozialversicherungspflichtige noch geringfügig Beschäftigte gemeldet sind, als Stilllegung und anschließende Neugründung gewertet (s.o.).
- Als *Neugründung* wird im vorliegenden Bericht jeder so identifizierte neue Betrieb im Jahr der Gründung definiert. Weiterhin definieren wir alle Betriebe, die seit dem Gründungsjahr ein bis vier Jahre bestehen, als *junge Betriebe*; Betriebe ab einem Alter von fünf Jahren oder Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten beim ersten Erscheinen sind *etablierte Betriebe*.<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Die Grenze von fünf Jahren wurde gewählt, weil in einer gegebenen Gründungskohorte (alle Betriebe, die im Jahr  $t$  gegründet wurden) vor allem in den ersten Jahren die Anzahl der ursprünglich gegründeten Betriebe relativ rasch abnimmt (hohes Risiko in den ersten Jahren, so genannte „liability of newness“) und nach etwa fünf bis sieben Jahren eine Stabilisierung der Situation eintritt (vgl. z. B. Schindele/Weyh, 2008).

## Zusammensetzung der Stichprobe

Für die vorliegende Studie wurde dem IAW von der Bundesagentur für Arbeit eine 50%-Stichprobe des BHP zur Verfügung gestellt. Diese Stichprobe wurde dabei nach Größe und Häufigkeit des Vorkommens der Betriebe in den einzelnen Querschnittsdatensätzen des Panels geschichtet. Spezielles Augenmerk wurde darauf gelegt, die Anzahl der Panelfälle durch die Schichtung nicht zu stark zu reduzieren.

In dieser Stichprobe (im folgenden als „Datensatz“ bezeichnet) wurden zunächst die Gründungen, die jungen Betriebe und die etablierten Betriebe unter Berücksichtigung obiger Regeln (vgl. Übersicht 2) identifiziert. Nach diesem Verfahren wurden einzelne Wirtschaftszweige ausgeschlossen, deren sektorspezifische Besonderheiten eine Analyse des Gründungsgeschehens nicht sinnvoll erscheinen ließen. Dies betrifft einerseits Sektoren mit einer geringen Bedeutung *sozialversicherungspflichtiger* Beschäftigung (z. B. Land- und Forstwirtschaft) sowie andererseits Wirtschaftsbereiche, in denen Marktmechanismen und unternehmerisches Handeln nur eine untergeordnete Rolle spielen (z. B. im Öffentlichen Sektor).<sup>8</sup>

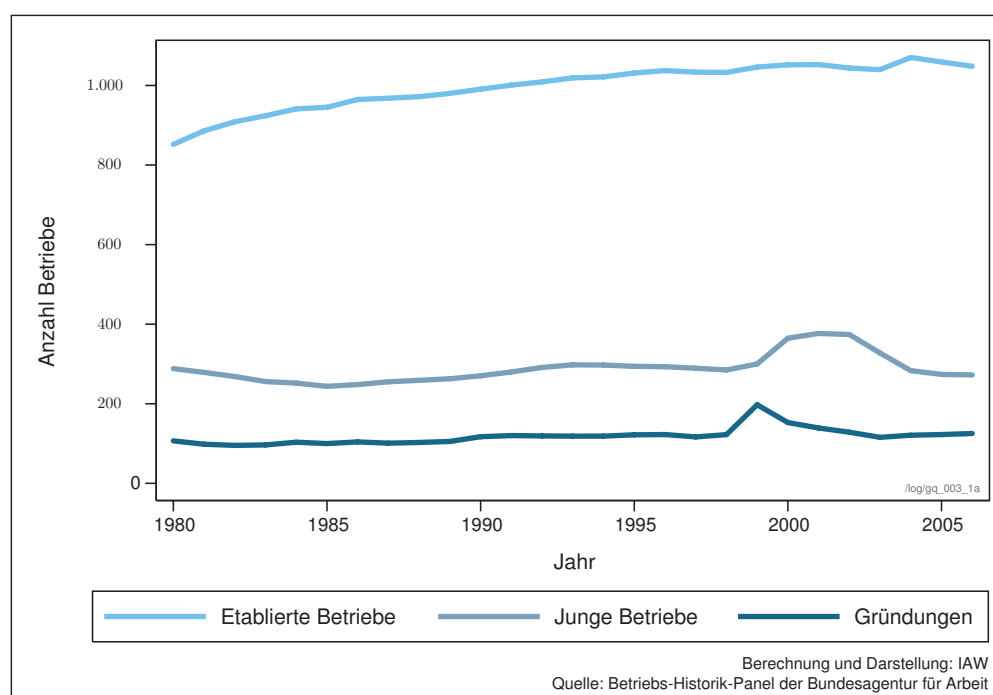
Abbildung 3.1 zeigt die Zusammensetzung der betrieblichen Landschaft in Westdeutschland differenziert nach etablierten Betrieben, jungen Betrieben und neugegründeten Betrieben. Die Anzahl der Betriebe in den privaten Wirtschaftssektoren Westdeutschlands kann auf jährlich durchschnittlich 1,4 Millionen geschätzt werden, von denen etwa 1 Million zu den etablierten Betrieben und 290.000 zu den jungen Betrieben zählen. Die Zahl der Betriebsgründungen in Westdeutschland wird jährlich auf etwa 120.000 geschätzt. Diese Zusammensetzung entspricht einer relativen Aufteilung in ca. 71% etablierte Betriebe, 21% junge Betriebe und 8% Neugründungen in einem jeden Jahr. Über die Jahre lässt sich insgesamt eine leicht steigende Tendenz bezüglich der Gesamtzahl der Betriebe beobachten. Deutlich zu erkennen sind auch die höheren Werte in den Jahren 1999 bis 2001 bei den Gründungen sowie in den darauffolgenden Jahren in den jungen Betrieben im Alter von ein bis vier Jahren. Insbesondere im Jahr 1999 ergibt sich in der Anzahl der neugegründeten Betriebe ein klarer Anstieg. Aufgrund unserer Methodik der Identifikation von Gründungen kann dieser Anstieg jedoch nicht unmittelbar auf die 1999 erstmals erfolgte Erfassung der geringfügig Beschäftigten zurückgeführt werden. Mögliche Erklärungsansätze für diesen Anstieg ergeben sich sowohl auf datenbedingter als auch auf inhaltlicher Seite: Zum einen kann möglicherweise – datenbedingt

<sup>8</sup> Nach der WZ73 betrifft dies die Wirtschaftsabteilungen I (Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei), IX (Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte) und X (Gebietskörperschaften und Sozialversicherung): Nach der WZ93 und der WZ2003 werden die Wirtschaftsabteilungen A (Land- und Forstwirtschaft), B (Fischerei und Fischzucht), L (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung), P (Private Haushalte mit Hauspersonal) und Q (Exterritoriale Organisationen und Körperschaften) sowie der Wirtschaftsabschnitt 91 (Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige Vereinigungen) ausgeschlossen. Sicherlich wäre mit ähnlichen Argumenten der Ausschluss weiterer Wirtschaftsabschnitte, Klassen oder Unterklassen möglich und sinnvoll gewesen (beispielsweise viele Klassen aus der Abteilung Erziehung und Unterricht), allerdings sind diese Wirtschaftsabteilungen zwischen der WZ73 und der WZ93 nicht eindeutig umschlüsselbar, was eine konsistente Betrachtung der Betriebe über den gesamten Zeitraum des Panels unmöglich gemacht hätte; damit hätte einer der wichtigen Vorteile des BHP – der lange Beobachtungszeitraum – ungenutzt bleiben müssen.



– der beobachtete Anstieg in den Gründungszahlen zumindest teilweise mit einer Umstellung der Klassifikation der Wirtschaftszweige erklärt werden;<sup>9</sup> inhaltlich sei der damalige Boom der *New Economy* mit gegenüber den Vorjahren deutlich höheren Gründungszahlen genannt, der sicherlich für einen Teil der erhöhten Gründungszahlen verantwortlich zeichnen dürfte, sowie die Möglichkeit einer Umwandlung geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Interessant ist hier v. a. noch die Beobachtung, dass, während die Zahl der jungen Betriebe in Westdeutschland nach dem Jahr 1999 ansteigt und im Jahr 2004, wenn die Gründungen von 1999 nicht mehr zu den jungen Betrieben zählen, sinkt, die Zahl der etablierten Betriebe aber nur geringfügig ansteigt. Dies deutet darauf hin, dass es von diesen Gründungen nicht viele geschafft haben zu überleben, und spricht daher auch ein Stück weit für die Vermutung, dass der rasante Anstieg der Gründungszahlen in 1999 zum Teil auch auf den Boom in der *New Economy* zurückzuführen ist, und nicht lediglich auf der Umstellung der Wirtschaftszweigsystematik sowie einer Umwandlung geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung basiert.

**Abbildung 3.1.: Zusammensetzung der Stichprobe nach etablierten Betrieben, jungen Betrieben und Gründungen: private Wirtschaft, Westdeutschland**

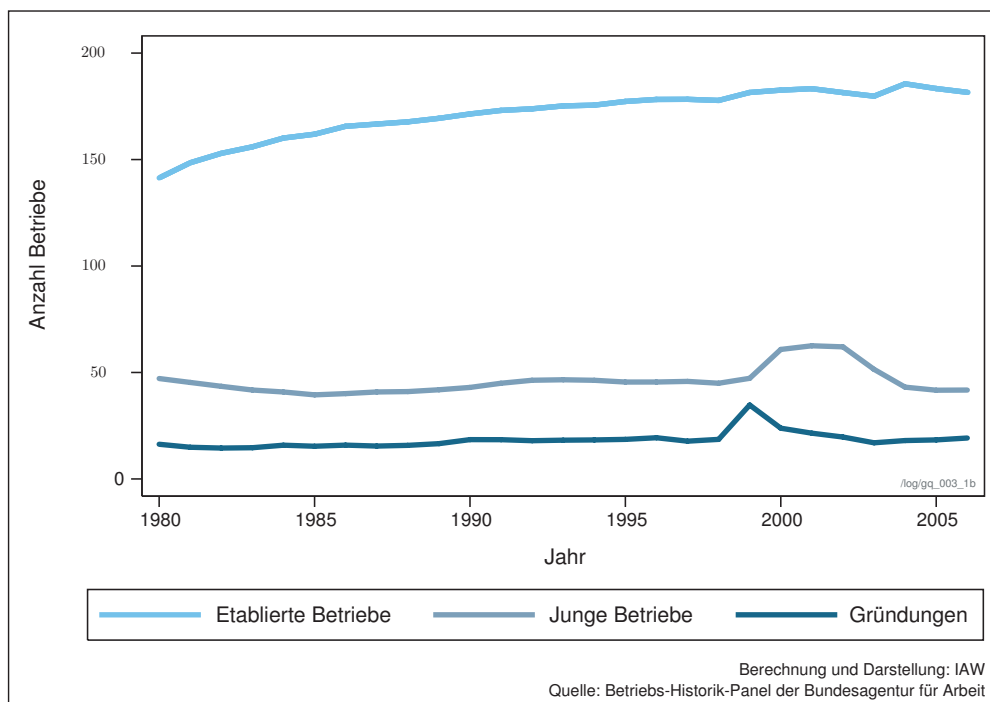


Für Baden-Württemberg ergibt sich ein ähnliches Bild (vgl. Abbildung 3.2, insbesondere zeigt sich auch hier die leicht steigende Tendenz in der Zahl der im Land befindlichen Betriebe und der rasante Anstieg der Gründungszahlen Jahr 1999. Die Gesamtzahl der Betriebe schwankt zwischen 205.000 im Jahr 1980 und 270.000 im Jahr 2001, durchschnittlich sind es etwa

<sup>9</sup> 1999 wird die Wirtschaftszweigsystematik von der WZ73 auf die WZ93 umgestellt. Dabei kommt es zu einer erheblichen Anzahl nicht umschlüsselbarer Branchen, denen „neue“ Branchenkennungen zugeordnet werden mussten. Im Zuge einer solchen Neueinordnung der Betriebe kann es zu Neuvergaben von Betriebsnummern kommen.

235.000. Davon sind im Mittel 170.000 oder 73% etabliert und 46.000 oder 20% jung. Auf die Gründungen entfallen im Mittel etwa 18.000 Betriebe (8%).

**Abbildung 3.2.: Zusammensetzung der Stichprobe nach etablierten Betrieben, jungen Betrieben und Gründungen: private Wirtschaft, Baden-Württemberg**



Die sektorale Zusammensetzung der Stichprobe ist aus den Tabellen 3.1 und 3.2 für Westdeutschland bzw. Baden-Württemberg ersichtlich. In Westdeutschland entfallen auf das Verarbeitende Gewerbe mit durchschnittlich 270.000 Betrieben, den Handel mit 330.000 und diejenigen Dienstleistungen, die sonst keinem anderen Sektor zugerechnet werden, mit 510.000 die meisten Betriebe, während der Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit knapp 70.000 und das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit etwa 40.000 diejenigen Sektoren mit den wenigsten Betrieben sind. Das Baugewerbe ist mit durchschnittlich 130.000 Betrieben im Mittelfeld angesiedelt, in der Energie- und Wasserwirtschaft sind es etwa 4.000. Dies entspricht einer relativen Struktur von 20% für das Verarbeitende Gewerbe, 10% für das Baugewerbe und 24% für den Handel. Auf den Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung entfallen 5%, das Kredit- und Versicherungsgewerbe stellt 2% der Betriebe, und die anderweitig nicht genannten Dienstleistungen erhalten durchschnittlich 38%. Die Anteile, die die Gründungen an allen Betrieben einnehmen, sind sektoral gesehen leicht unterschiedlich und schwanken um einen Mittelwert von ca. 9%. Am größten sind diese Anteile im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (11%) und den sonstigen Dienstleistungen (10%), im Verarbeitenden Gewerbe sind es 5%. Das Schlusslicht bildet auch hier wieder die Energie- und Wasserwirtschaft, in der die neugegründeten Betriebe durchschnittlich 3% der Betriebe stellen.

**Tabelle 3.1.: Zusammensetzung der Stichprobe nach Sektoren und etablierten Betrieben, jungen Betrieben und Gründungen, Westdeutschland**

		Energie, Wasser	Verarb. Gew.	Baugew.	Handel	Verk.u. Nach.üb.	Kredit-u. Ver.wes.	DL a.n.g.
1980	Etablierte Betriebe	3696	213.616	96.516	209.408	36.614	23.592	240.662
	Junge Betriebe	324	43.068	24.104	73.658	13.250	5.544	107.762
	Gründungen	102	13.264	8.840	26.674	7.468	2.338	40.082
1985	Etablierte Betriebe	3858	222.612	101.396	222.272	42.910	26.204	289.766
	Junge Betriebe	232	34.020	17.238	62.192	11.552	5.508	99.042
	Gründungen	54	12.788	7.282	25.478	4.744	2.106	41.000
1990	Etablierte Betriebe	3824	219.478	99.650	229.816	46.240	28.886	331.540
	Junge Betriebe	204	37.882	19.134	69.774	14.384	6.732	115.858
	Gründungen	68	14.040	9.168	29.560	6.718	2.844	51.454
1995	Etablierte Betriebe	3616	216.316	101.628	237.922	48.750	30.114	370.720
	Junge Betriebe	190	37.796	25.234	72.928	16.044	6.006	132.060
	Gründungen	94	13.486	12.724	29.210	9.176	2.276	53.260
2000	Etablierte Betriebe	3032	208.524	100.202	234.926	50.842	30.000	424.310
	Junge Betriebe	578	41.030	30.768	76.750	24.204	7.260	184.058
	Gründungen	282	15.244	14.096	31.792	9.212	4.198	77.844

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

In Baden-Württemberg gestaltet sich das Bild ähnlich: Von den durchschnittlich etwa 235.000 existierenden Betrieben pro Jahr gehören ca. 84.000 oder 36% zu den Dienstleistungen, 52.000 zum Verarbeitenden Gewerbe (22% aller Betriebe), dicht gefolgt vom Handel, der mit 50.000 Betrieben 21% der Gesamtzahl der Betriebe auf sich vereint. Der Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung stellt mit ca. 10.000 Betrieben etwa 4% der nicht-öffentlichen Betriebe in Baden-Württemberg. Der kleinste Anteil aller Betriebe entfällt mit 0,3% auf die Energie- und Wasserversorgung (knapp 600 Betriebe). Was die Aufteilung nach der Art der Betriebe betrifft, so können durchschnittlich etwa 170.000 Betriebe (73%) zu den etablierten Betrieben gerechnet werden, 46.000 oder knapp 20% zu den jungen Betrieben und weitere 18.000 (8%) zu den neugegründeten Betrieben in einem Jahr. Sektoral ergeben sich diesbezüglich selbstverständlich einige Unterschiede: Während beispielsweise der Anteil der Betriebsgründungen an allen Betrieben je Jahr im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung bei 11% liegt bzw. bei den sonstigen Dienstleistungen bei 10%, beläuft er sich im Handel auf 8% und im Kredit- und Versicherungsgewerbe auf 7%. Das Baugewerbe folgt mit knapp 1.400 Betriebsgründungen (= 6% aller Betriebe in diesem Sektor) im Jahresmittel. Schlusslicht bildet das Verarbeitende Gewerbe mit durchschnittlich 2.400 Betriebsgründungen jährlich. Dies entspricht 5% der Gesamtheit der Betriebe in diesem Sektor.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Für die Energie- und Wasserwirtschaft lässt sich eine ähnliche Aussage nicht tätigen, da dort lediglich für das

**Tabelle 3.2.: Zusammensetzung der Stichprobe nach Sektoren und etablierten Betrieben, jungen Betrieben und Gründungen, Baden-Württemberg**

		Energie, Wasser	Verarb. Gew.	Baugew.	Handel	Verk.u. Nach.üb.	Kredit-u. Ver.wes.	DL a.n.g.
1980	Etablierte Betriebe	538	40.622	18.212	30.834	5.044	4.020	39.270
	Junge Betriebe	70	8.530	3.932	11.384	1.762	926	17.700
	Gründungen	k.A.	2.224	1.104	3.804	1.244	360	6.336
1985	Etablierte Betriebe	568	43.528	19.734	34.464	6.332	4.420	48.810
	Junge Betriebe	k.A.	6.280	2.502	9.866	1.670	1.012	16.016
	Gründungen	k.A.	2.270	930	3.676	626	340	6.652
1990	Etablierte Betriebe	562	43.458	19.104	36.572	6.802	5.052	56.466
	Junge Betriebe	k.A.	6.984	2.766	10.538	2.142	1.138	18.710
	Gründungen	k.A.	2.544	1.304	4.404	1.044	488	8.224
1995	Etablierte Betriebe	550	43.084	19.032	37.626	7.248	5.210	62.260
	Junge Betriebe	k.A.	6.726	3.780	11.144	2.222	946	20.202
	Gründungen	k.A.	2.358	1.680	4.238	1.264	356	8.448
2000	Etablierte Betriebe	426	41.974	18.488	37.730	7.604	5.054	71.330
	Junge Betriebe	82	7.592	4.600	12.242	3.756	1.196	31.364
	Gründungen	114	2.662	1.898	4.552	1.444	654	12.506

k.A.= keine Angabe aus Geheimhaltungsgründen

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Jahr 2000 die Anzahl Betriebsgründungen bekannt ist und diese den Durchschnitt über die Jahre nur verzerrt wiedergeben würde, da in diesem Sektor über die Jahre ein ansteigende Gründungstendenz festgestellt werden kann. Grundsätzlich ist hier von einem Gründungsanteil vergleichbar dem in Westdeutschland (3%) auszugehen.

## 4. Gründungsaufkommen und -intensität im Zeitverlauf

Bevor die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse genauer analysiert wird, soll zunächst gezeigt werden, wie sich das Gründungsgeschehen in Baden-Württemberg rein zahlenmäßig gestaltet. Dies dient dazu, die Gründungslandschaft nun ihrerseits nicht auf die rein qualitative Komponente der Beschäftigungsverhältnisse zu reduzieren. Zudem gibt es einen Eindruck von der Bedeutung, die Gründungen bei der Erneuerung der Wirtschaftsstruktur zukommt und außerdem erlaubt diese Betrachtung auch erste vertiefte Einblicke in die Eigenschaften, Potenziale und Qualität der Daten des BHP. Wir verwenden dazu relative Maße des Gründungsgeschehens wie Eintrittsraten und Eintrittsintensitäten (siehe dazu Übersicht 3).

Wie Abbildung 4.1 für Baden-Württemberg zeigt, ergeben sich zwischen Verarbeitendem Gewerbe und Dienstleistungsgewerbe deutliche Unterschiede: Die Eintrittsrate liegt im Dienstleistungsbereich durchschnittlich etwa 5 PP höher als im Verarbeitenden Gewerbe. Dies zeigt die Unterschiedlichkeit der beiden Sektoren und ist zum einen auf den Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft zurückzuführen, zum anderen sicher aber auch auf branchenspezifische Hindernisse bei der Betriebsgründung.

Als Beispiel kann die *mindestoptimale Betriebsgröße* angeführt werden, also diejenige Betriebsgröße, die unbedingt erforderlich ist, um ein effizientes Wirtschaften in einem Markt zu gewährleisten. Je größer sie ausfällt, desto stärker ist der betreffende Markt von Größenvorteilen geprägt. Im Verarbeitenden Gewerbe liegt sie weit höher als in der Dienstleistungswirtschaft, wo die Betriebe zum großen Teil ohne spezielle Produktionstechnologie auskommen und eher personal- denn materialintensiv sind. Zudem spielen – neben vielen weiteren Faktoren – selbstverständlich auch unterschiedliche Kapitalbedarfe eine Rolle. Insgesamt betrachtet ist somit die Marktmacht der etablierten Betriebe gegenüber Neueinsteigern im Verarbeitenden Gewerbe deutlich höher als im Dienstleistungssektor.

Während die Eintrittsraten in beiden Sektoren im Jahr 2000 am höchsten sind, lässt sich über die Jahre 2001 bis 2003 ein starker Rückgang beobachten, der auf die schlechte konjunkturelle Lage in dieser Zeit zurückzuführen ist. Sobald die Talsohle der Rezession (2003) durchschritten ist, steigen die Eintrittsraten in beiden Sektoren wieder an, der höchste Wert wird schließlich im Jahr 2006 erreicht, als auch das Bruttoinlandsprodukt (BIP) die höchste Wachstumsrate der zweiten Hälfte unseres Betrachtungszeitraums aufwies. Das Niveau des Jahres 2000, als die Wachstumsrate des BIP noch etwas höher war als 2006, kann jedoch nicht mehr erreicht werden. Von diesem konjunkturell bedingten Einbruch der Eintrittsraten ist in

Baden-Württemberg das Verarbeitende Gewerbe in besonderem Maße betroffen: Dort fielen die Eintrittsraten im Jahr 2003 gegenüber dem im Jahr 2000 gemessenen Wert um 2 PP oder 37%. Im Dienstleistungsbereich waren es dagegen mit -33% oder -3,9 PP etwas weniger.

### Übersicht 3: Eintrittsraten und Eintrittsintensitäten

Um die Bedeutung des Gründungsgeschehens in gesamtwirtschaftlicher, regionaler oder sektoraler Perspektive einschätzen zu können, ist eine Betrachtung absoluter Gründungszahlen nicht hinreichend. Statt dessen werden üblicherweise Gründungszahlen in Bezug gesetzt zur Gesamtzahl der Unternehmen, Betriebe oder Beschäftigten. Insbesondere ist dabei die Verwendung so genannter *Gründungs- oder Eintrittsraten* sowie von *Gründungs- oder Eintrittsintensitäten* geläufig: Für die Berechnung von *Eintrittsraten* wird die Anzahl neugegründeter Betriebe in einem Jahr zur Anzahl der im Vorjahr bestehenden Betriebe ins Verhältnis setzt:

$$ER_t = \frac{Gr_t}{B_{t-1}}; \quad t = 2, 3, \dots, T \quad (4.1)$$

mit  $Gr_t$  der Anzahl der Gründungen zum Zeitpunkt  $t$  und  $B_{t-1}$  der Anzahl der im Zeitpunkt  $t - 1$  am Markt befindlichen Betriebe. Je höher die Eintrittsrate, desto mehr Gründungen gehen aus den Betrieben der Vorperiode hervor. Die Eintrittsrate versucht also gewissermaßen, die „Fertilität des Betriebsstandes“ (Fritsch/Niese, 2004, S. 13) einzufangen.

Die Eintrittsintensität bezeichnet demgegenüber den Anteil der von Gründungen geschaffenen, neuen Beschäftigungsverhältnisse an allen bereits im Vorjahr existenten Beschäftigungsverhältnissen:

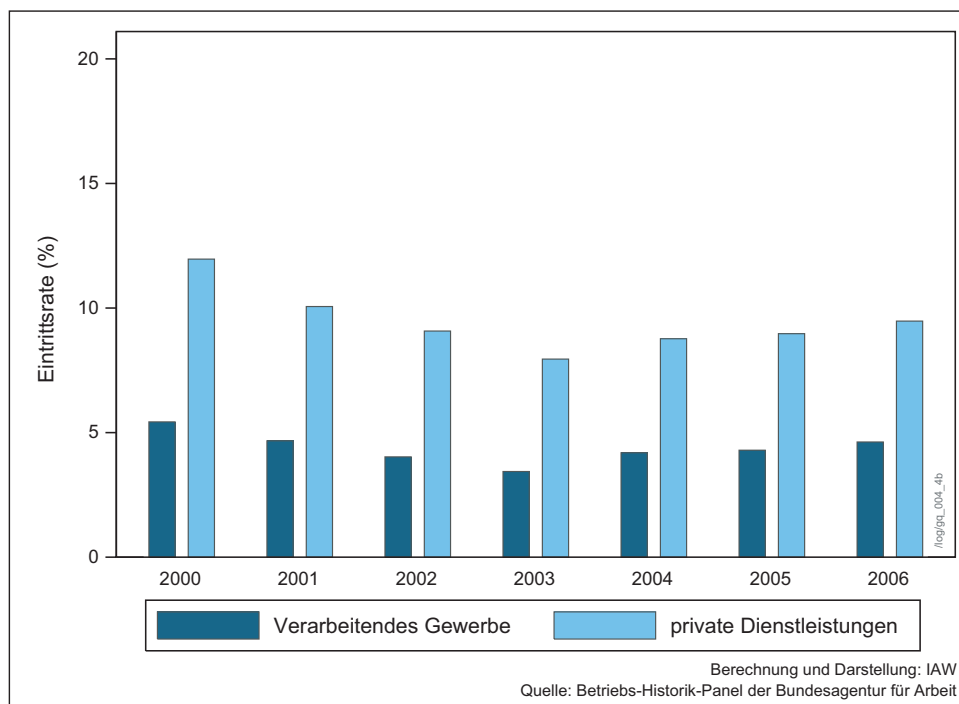
$$EI_t = \frac{BV_t^{Gr}}{BV_{t-1}} \quad t = 2, 3, \dots, T \quad (4.2)$$

mit  $BV_t^{Gr}$  der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, die von im Zeitpunkt  $t$  neugegründeten Betrieben insgesamt in diesem Jahr geschaffen wurden, und  $BV_{t-1}$  den zum Zeitpunkt  $t - 1$  existierenden sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Je größer die Gründungsintensität, desto größer ist ceteris paribus auch die Rolle, die das Gründungsgeschehen bei der Entwicklung des Arbeitsmarktes spielt.

Dabei zeigt sich, dass Baden-Württemberg im Vergleich mit Westdeutschland und den Bundesländern Bayern und Nordrhein-Westfalen teilweise deutlich stärkere Rückgänge der Eintrittsraten im Zusammenhang mit der nachlassenden Konjunktur zu verbuchen hatte: Den Einbußen von 33% in den privatwirtschaftlichen Dienstleistungen steht in Westdeutschland ein Rückgang von lediglich 29% gegenüber (Nordrhein-Westfalen: -27%, Bayern: -32%). Noch deutlicher gestaltet sich der Unterschied im Verarbeitenden Gewerbe: Während in Westdeutschland die Eintrittsrate gegenüber dem Jahr 2000 um 25% zurückging, war es in Baden-Württemberg ein Minus von rund 37% (Nordrhein-Westfalen: -18%, Bayern: -29%). Generell sind die Eintrittsraten in Baden-Württemberg gegenüber Westdeutschland etwas niedriger: Im Dienstleistungssektor liegt die durchschnittliche Eintrittsrate Baden-Württembergs etwa

0,7 PP oder 7% unter derjenigen von Westdeutschland, im Verarbeitenden Gewerbe sind es -0,6 PP oder -12%. Dies ist insofern bemerkenswert, als das Verarbeitende Gewerbe in Baden-Württemberg mit 22% der Betriebe traditionell stark ist.<sup>1</sup>

**Abbildung 4.1.: Eintrittsraten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftliche Dienstleistungen, Baden-Württemberg**

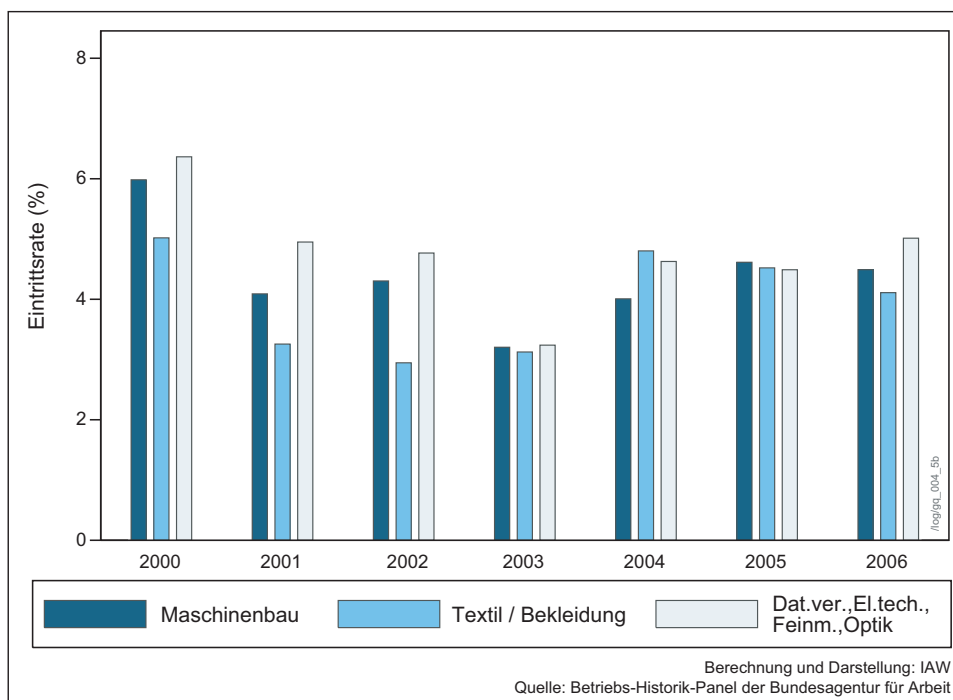


Die Abbildungen 4.2 und 4.3 zeigen Eintrittsraten für ausgewählte Branchen des Verarbeitenden Gewerbes (Abbildungen für Nordrhein-Westfalen und Bayern siehe Anhang, S. 101f.). Dabei handelt es sich zum einen um starke Wirtschaftszweige wie den Maschinenbau oder den Sektor Datenverarbeitung, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik, zum anderen um das wirtschaftlich eher schwächer einzustufende Textil- und Bekleidungs-gewerbe. Den Abbildungen kann entnommen werden, dass Baden-Württemberg in besagten drei Beispielbranchen teilweise deutlich geringere Eintrittsraten zu verbuchen hat als der Westen der Republik. So liegen der Maschinenbau und die Datenverarbeitung in Baden-Württemberg im Mittel ca. 0,6 PP unter dem westdeutschen Durchschnitt, im Textil- und Bekleidungs-gewerbe sind es 1,1 PP. In den Jahren 2000 bis 2006 lässt sich jedoch in den Sektoren eine gewisse Tendenz zum Aufschließen feststellen, so z. B. in der Datenverarbeitung. Dem Maschinenbau gelingt es, nach einem stetigen Aufholen gegenüber Westdeutschland dessen Eintrittsraten im Jahr

<sup>1</sup> Die Betrachtung der Eintrittsraten darf allerdings nicht einseitig erfolgen, sondern sie muss in einen Gesamtkontext aus Eintritten und Austritten gesetzt werden. Aus verschiedenen anderen Studien ist jedoch bekannt, dass eine hohe Korrelation zwischen Neugründungen und Schließungen besteht (vgl. z.B. Agarwal/Gort, 1996, Geroski, 1995 oder Siegfried/Evans (1994)): Dies gilt auch für das Land Baden-Württemberg: So weist Anne Otto (2004) für den Südwesten geringere Gründungs- und Schließungsraten, gleichzeitig aber höhere Marktzutrittsraten nach. Auch sind hier höhere Überlebensraten nachweisbar (z.B. Dispan et al., 2007). Insofern können die hier dargestellten niedrigen Eintrittsraten ebenso im positiven Sinne als Merkmal einer größeren Stabilität der baden-württembergischen Wirtschaft gedeutet werden.

2006 sogar noch leicht zu übertreffen. Das Textil- und Bekleidungsgewerbe dagegen verbleibt nach einer leichten Verbesserung 0,75 PP unter dem Niveau des vergleichbaren westdeutschen Wertes.

**Abbildung 4.2.: Eintrittsraten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Baden-Württemberg**

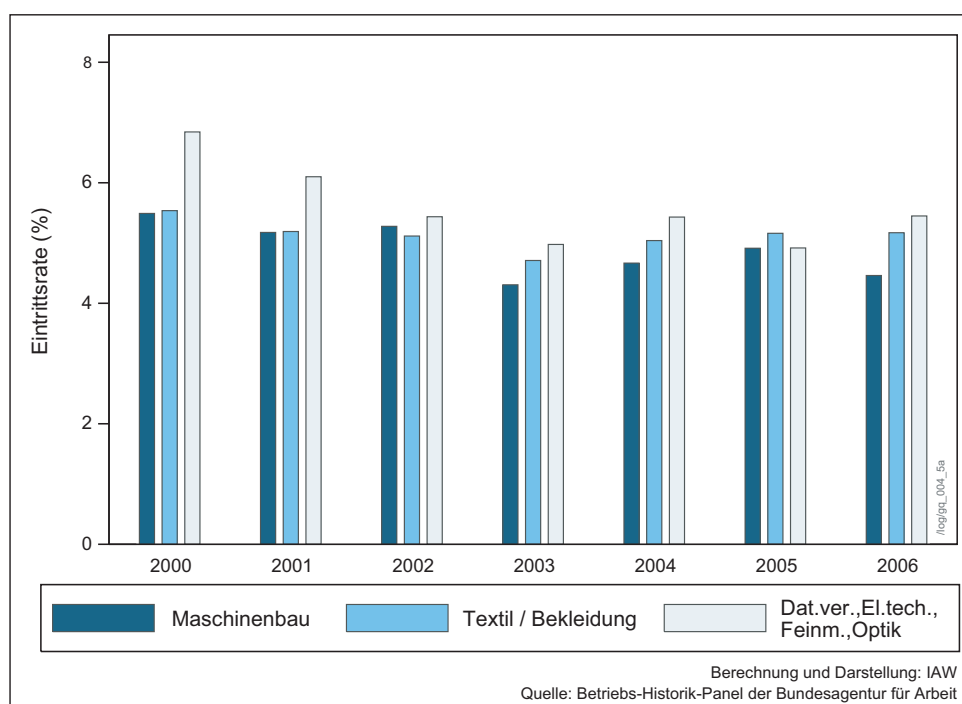


Auch im Vergleich der Eintrittsraten von Baden-Württemberg mit denen von Bayern fällt auf, dass der Südwesten in allen Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes meist etwas niedrigere Eintrittsraten aufweist: Im Maschinenbau sind das durchschnittlich etwa 0,3 PP, im Textil- und Bekleidungsgewerbe 0,7 PP und in der Datenverarbeitung 0,5 PP, wobei sich in einzelnen Jahren mitunter deutliche Unterschiede zeigen (z. B. Datenverarbeitung: 2000; Textil: 2003; sowie Maschinenbau: 2001). Seit 2004 kann Baden-Württemberg mit geringfügig höheren Werten gegenüber dem Nachbarland Bayern aufwarten, der Unterschied liegt allerdings lediglich zwischen 0,25 und 0,5 PP.

Ein ähnliches Bild – jedoch mit ausgeprägteren Unterschieden – zeigt sich im Vergleich mit Nordrhein-Westfalen. Große Differenzen bestehen insbesondere in den Jahren 2001 bis 2004, als die Eintrittsraten im Südwesten in den betrachteten Branchen zwischen 1,5 PP im Maschinenbau und 3,25 PP in der Datenverarbeitung unter dem Wert Nordrhein-Westfalens lagen. Am aktuellen Rand zeigt sich nur im Falle des Maschinenbaus eine Egalisierung der Eintrittsraten bezüglich derjenigen Nordrhein-Westfalens, die Eintrittsraten im Textil- und Bekleidungsgewerbe liegt etwa 1,75 PP unter der in Nordrhein-Westfalen, und bei der Datenverarbeitung beläuft sich der Unterschied auf etwa 1 PP.



Abbildung 4.3.: Eintrittsraten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Westdeutschland



Auch im Dienstleistungsbereich wurden für eine vertiefte Betrachtung drei spezielle Wirtschaftszweige ausgewählt. Dies sind einerseits die wissensintensiven unternehmensnahen Dienstleistungen (engl.: Knowledge Intensive Business Services – KIBS), die nochmals unterteilt werden in *neue technologieorientierte* Dienstleistungen (T-KIBS) und traditionelle *beratungsintensive* Dienstleistungen (*P-KIBS*) sowie die übrigen, nicht wissensintensiven Dienstleistungen (für weitere Hintergründe vgl. Übersicht 4).

In den Abbildungen 4.4 und 4.5 ist die Situation für Baden-Württemberg und Westdeutschland dargestellt.<sup>2</sup> Für Baden-Württemberg gilt zunächst, dass die Rangordnung unter den einzelnen dargestellten Bereichen der Dienstleistungen im Zeitraum 2000 bis 2006 nicht einheitlich ist: Während zwischen 2000 und 2003 die T-KIBS höhere Eintrittsraten haben als die P-KIBS, deren Eintrittsraten wiederum höher liegen als diejenigen in den anderen, nicht wissensintensiven Dienstleistungen der privaten Wirtschaft, gewinnen in der zweiten Hälfte des Betrachtungszeitraums die nicht wissensintensiven Dienstleistungen an Boden. 2005 überflügeln sie gar – wenn auch nur knapp – beide wissensintensive Dienstleistungsbranchen und 2006 sind ihre Eintrittsraten noch etwas höher als die der P-KIBS.

Dies ist insofern ein überraschendes Ergebnis, als bei den wissensintensiven Dienstleistungen von einer hohen Dynamik ausgegangen werden kann, die sich unter anderem auch im Gründungsaufkommen widerspiegelt. Diese Entwicklung lässt sich auch in Westdeutschland und

<sup>2</sup> Die entsprechenden Abbildungen für Nordrhein-Westfalen und Bayern finden sich im Anhang auf Seite 102f.

#### Übersicht 4: Wissensintensive unternehmensnahe Dienstleistungen (KIBS)

Die wissensintensiven unternehmensorientierten Dienstleistungen (englisch: Knowledge Intensive Business Services – KIBS) haben in den vergangenen Jahren in Wissenschaft und Praxis eine hohe Aufmerksamkeit bekommen, weil sie als wichtige Elemente des Innovationsgeschehens, als Bindeglieder zwischen Industrie und Dienstleistungsbereich und damit als zentrale Faktoren wirtschaftlicher Entwicklung im Wandel von der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft zur Wissensgesellschaft gelten (vgl. z.B. Miles et al., 1995, Strambach, 1997 oder Toivonen, 2004). Der KIBS-Sektor ist geprägt von hohen Anteilen hochqualifizierter Beschäftigter (Wissensintensität) und großer wirtschaftlicher Dynamik (auch im Gründungsgeschehen) und wird deshalb von vielen Experten als wichtige Zukunftsbranche gesehen.

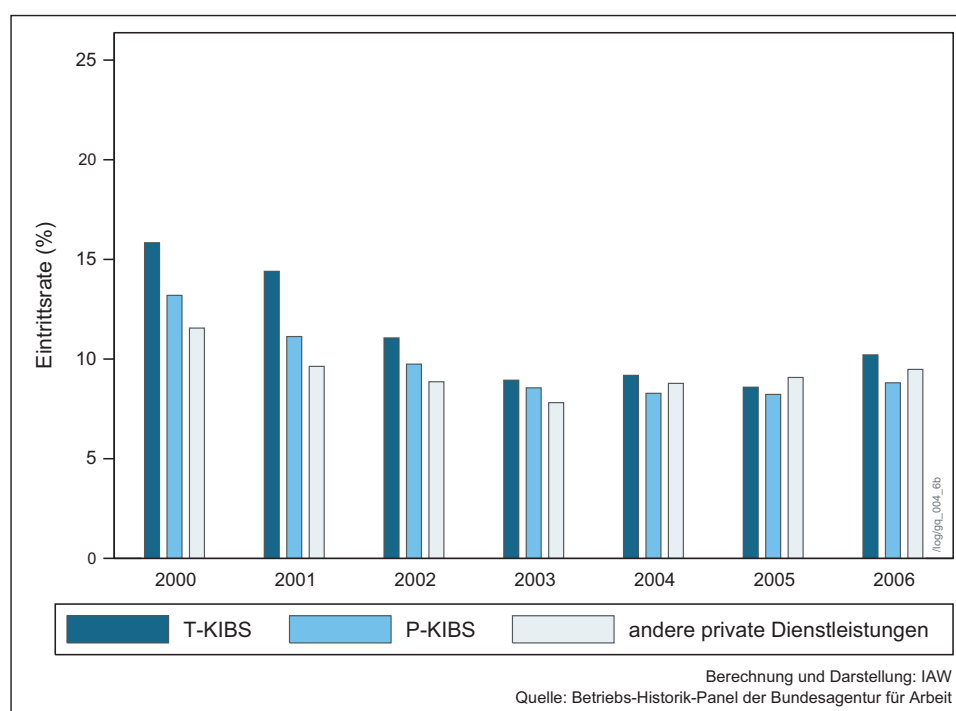
Innerhalb der wissensintensiven Dienstleistungen wird oft zwischen *technischen* (*T-KIBS*) und *beratungsintensiven* wissensintensiven Dienstleistungen (*P-KIBS*) unterschieden. Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht, welche Branchen im vorliegenden Bericht berücksichtigt wurden.

Branche	WZ03	Beschreibung
T-KIBS	72	Datenverarbeitung und Datenbanken
	731	FuE im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin
	742	Architektur- und Ingenieurbüros
	743	Technische, physikalische und chemische Untersuchung
P-KIBS	732	FuE im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Bereich Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften
	741	Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung, Buchführung, Markt- und Meinungsforschung, Managementtätigkeiten von Holdinggesellschaften
	744	Werbung

den anderen Vergleichsräumen beobachten. Die Gründungsdynamik der T-KIBS ist dabei am stärksten von den konjunkturbedingten Rückläufen betroffen: Belief sich ihre Eintrittsrate in Baden-Württemberg in 2000 noch auf knapp 16%, waren es im Jahr 2003 nicht einmal mehr 9%. Dies entspricht einem Minus von 44%. Bis zum Jahr 2006 konnte sich die Branche teilweise erholen und kommt auf eine Eintrittsrate von etwas über 10%. Die P-KIBS fallen von 13,2% im Jahr 2000 auf 8,6% im Jahr 2003 und damit nicht ganz so stark wie die T-KIBS in diesem Zeitraum (-35 vs. -44%). Die P-KIBS konnten sich aber auch nicht so gut von ihren Einbrüchen erholen wie die T-KIBS und gewinnen zum aktuellen Rand hin nur 0,2 PP gegenüber dem Stand von 2003, als die Wachstumsrate des BIP am geringsten war. Die anderen privatwirtschaftlichen Dienstleistungen fallen im Jahr 2003 um 33% gegenüber dem Wert von 2000 und sind somit von den betrachteten Branchen der Dienstleistungen die am wenigsten von der Konjunkturertrübung betroffenen. Weiterhin können sie zum aktuellen Rand hin gegenüber ihrem Tiefstand im Jahr 2003 einiges an Boden gut machen und verstärken so ihre relative Position gegenüber den wissensintensiven Dienstleistungen.

Diese Zahlen können auch als Indiz dafür gedeutet werden, dass der große Boom, den die KIBS-Branchen um die Jahrtausendwende und danach erlebt haben, zumindest vorerst vorbei ist und es hier zu einer gewissen Konsolidierung gekommen ist. Jetzt muss sich zeigen, ob und welche der neugegründeten Betriebe ihre Position am Markt festigen und sich so eine nachhaltige Position für die Zukunft verschaffen können.

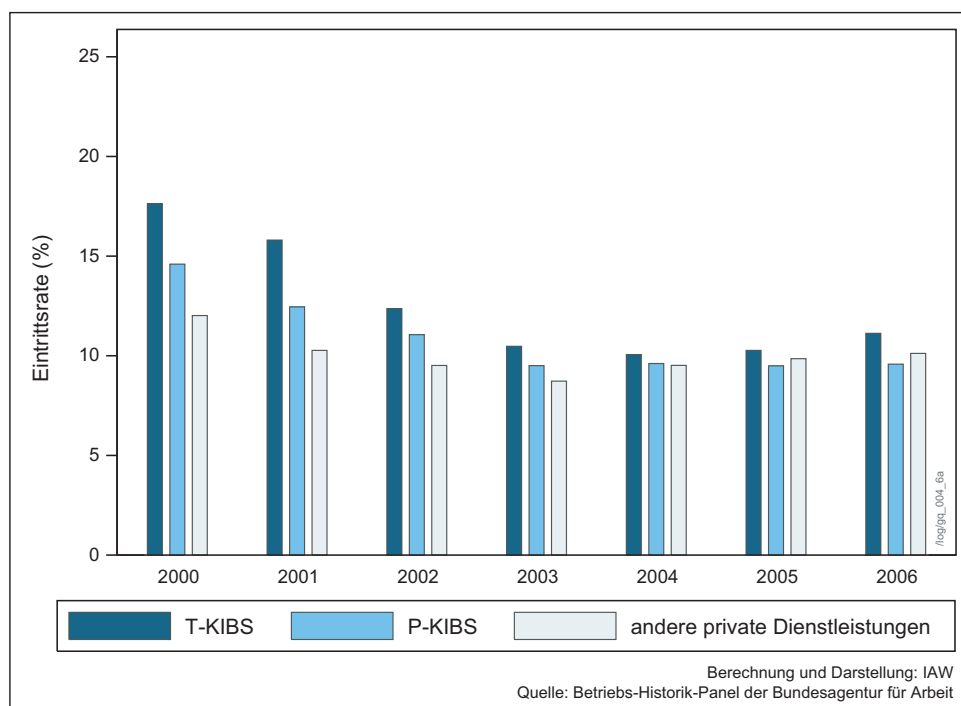
**Abbildung 4.4.: Eintrittsraten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg**



Verglichen mit Westdeutschland lässt sich einmal mehr beobachten, dass Baden-Württemberg geringfügig niedrigere Eintrittsraten aufweist, und das in allen ausgewählten Branchen der Dienstleistungen. Am stärksten ist der Unterschied bei den T-KIBS, wo die Gründungsrate im Südwesten durchschnittlich etwa 1,4 PP unter der westdeutschen liegt, bei den P-KIBS sind es mit 1,2 PP ähnliche Ausmaße. Lediglich bei den anderen Dienstleistungen ergibt sich mit -0,6 PP ein etwas geringerer Abstand zu Westdeutschland. Die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Bayern liegen im Gegensatz dazu über dem westdeutschen Durchschnitt (Grafiken im Anhang, siehe S. 102f.). Allerdings muss auch darauf hingewiesen werden, dass sich die Abstände zwischen Baden-Württemberg und den Vergleichsregionen zum aktuellen Rand hin verringern.

Neben dem Gründungsaufkommen, das darstellt, wie viele neue Betriebe aus den im Vorjahr vorhandenen generiert werden, ist auch die Bedeutung der neugegründeten Betriebe für die Beschäftigungsentwicklung von Interesse. Diese wird im Folgenden durch die *Eintrittsintensitäten* (vgl. Übersicht 3) veranschaulicht.

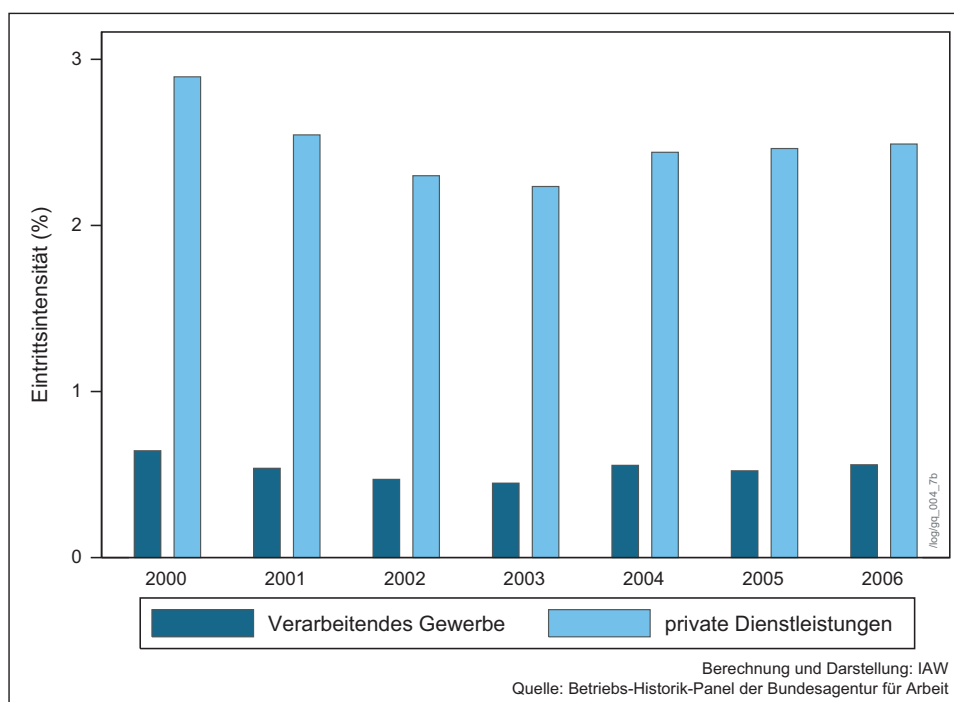
**Abbildung 4.5.: Eintrittsraten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland**



Die Abbildungen 4.6 und 4.7 zeigen die Gründungsintensitäten für Baden-Württemberg und Westdeutschland (die entsprechenden Grafiken für die Vergleichsräume Nordrhein-Westfalen und Bayern befinden sich im Anhang auf Seite 103f.). Ihnen ist gemein, dass die Dienstleistungen gegenüber dem Verarbeitenden Gewerbe einen gewissen Vorsprung haben, der mit der höheren Kapitalquote im Verarbeitenden Gewerbe zu erklären ist. In Baden-Württemberg liegt die Eintrittsintensität in den privatwirtschaftlichen Dienstleistungen etwa 1,9 PP über der im Verarbeitenden Gewerbe, in den Vergleichsräumen ist es ähnlich.

In Baden-Württemberg beträgt die durchschnittliche Eintrittsintensität im Verarbeitenden Gewerbe 0,5%, im Dienstleistungsbereich 2,5%. Das entspricht etwa 7.300 bzw. 55.200 Beschäftigungsverhältnissen, die jedes Jahr in neugegründeten Betrieben entstehen. Zum Vergleich: In Nordrhein-Westfalen sind es im Verarbeitenden Gewerbe etwa 11.900 Beschäftigungsverhältnisse (Dienstleistungen: 106.700), in Bayern 7.400 (Dienstleistungen: 70.900). Im Westen Deutschlands sind es durchschnittlich 40.600 im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich der Dienstleistungen 380.300. 18,0% der durchschnittlich im Zeitraum 2000-2006 in Gründungen geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse im Verarbeitenden Gewerbe werden somit von Gründungen in Baden-Württemberg gestellt, bei den Dienstleistungen sind es 14,5% (Nordrhein-Westfalen: 29,3 bzw. 28,0%; Bayern: 29,3 bzw. 18,6%). Bei den in Gründungen angesiedelten Beschäftigungsverhältnissen muss es sich jedoch nicht zwingend um zusätzliche Arbeitsplätze handeln. So ist es nicht auszuschließen, dass im Zuge der Wettbewerbsverschärfung, die sich durch den Markteintritt der neu gegründeten Betriebe ergibt, Arbeitsplätze in anderen Betrieben abgebaut werden.

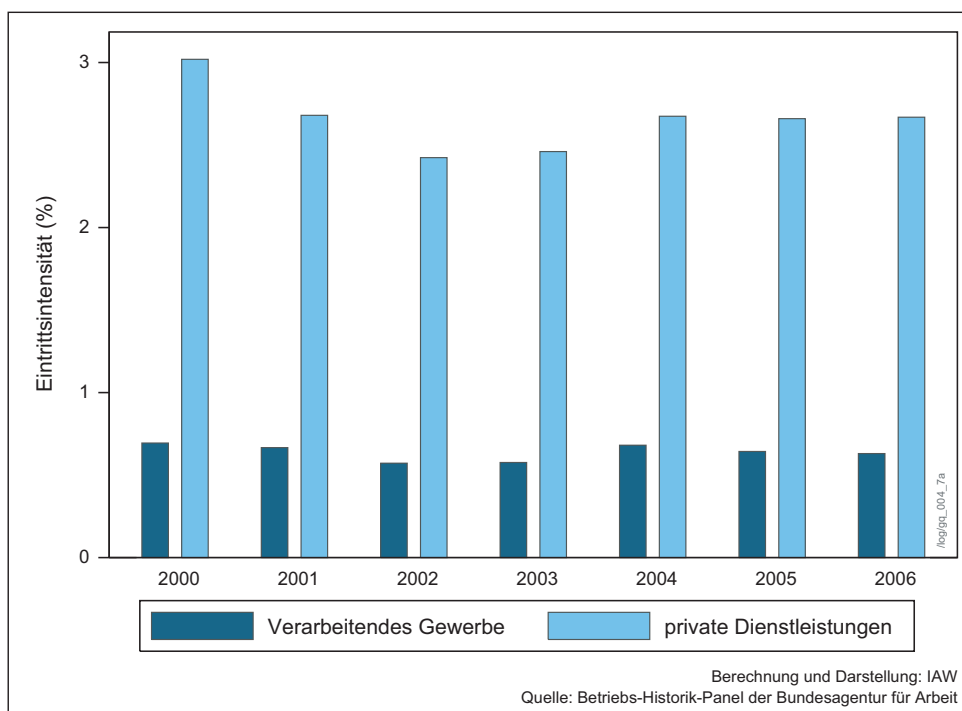
**Abbildung 4.6.: Eintrittsintensitäten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg**



Im Vergleich mit den anderen Regionen schneidet Baden-Württemberg geringfügig ungünstiger ab: Die Differenz zu Westdeutschland beträgt im Verarbeitenden Gewerbe -0,1, in den Dienstleistungen -0,2 PP. Gegenüber Nordrhein-Westfalen sind es -0,2 PP im Verarbeitenden Gewerbe (Dienstleistungen: -0,3 PP). Mit Bayern ist Baden-Württemberg im Verarbeitenden Gewerbe gleichauf (beide 0,5%), bei den Dienstleistungen ergibt sich dagegen mit -0,2 PP ein leichter Rückstand für Baden-Württemberg.

Feiner aufgegliedert in die drei Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes zeigt sich folgendes Bild (vgl. Abbildungen 4.8 bis 4.9; die Abbildungen für die beiden Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Bayern befinden sich im Anhang auf Seite 104f.): Die höchsten Eintrittsintensitäten in Baden-Württemberg innerhalb der ausgewählten Branchen werden vom Textil- und Bekleidungs-gewerbe erreicht, sie betragen in den Jahren 2000 bis 2006 durchschnittlich 0,6%. An zweiter Stelle folgt mit durchschnittlich 0,4% der Sektor Datenverarbeitung, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik, allerdings ist der Unterschied zum Maschinenbau mit 0,1 PP nicht gerade groß. Dass Eintrittsraten in diesen Branchen nicht in einem fixen Verhältnis zueinander stehen, macht die Betrachtung über die verschiedenen Jahre deutlich. So beträgt die Eintrittsintensität im Maschinenbau im Jahre 2002 nicht ganz 0,3%, die im Textil- und Bekleidungs-gewerbe dagegen knapp 0,7% und diejenige in der Datenverarbeitung etwa 0,5%. Im Jahr 2006 dagegen zeigt sich zwischen den Branchen ein weitgehend ausgeglichenes Bild mit 0,4% im Maschinenbau, etwas unter 0,5% im Textil- und Bekleidungs-gewerbe und wenig über 0,4% in der Datenverarbeitung. Weder das Textil- und Bekleidungs-gewerbe

**Abbildung 4.7.: Eintrittsintensitäten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland**



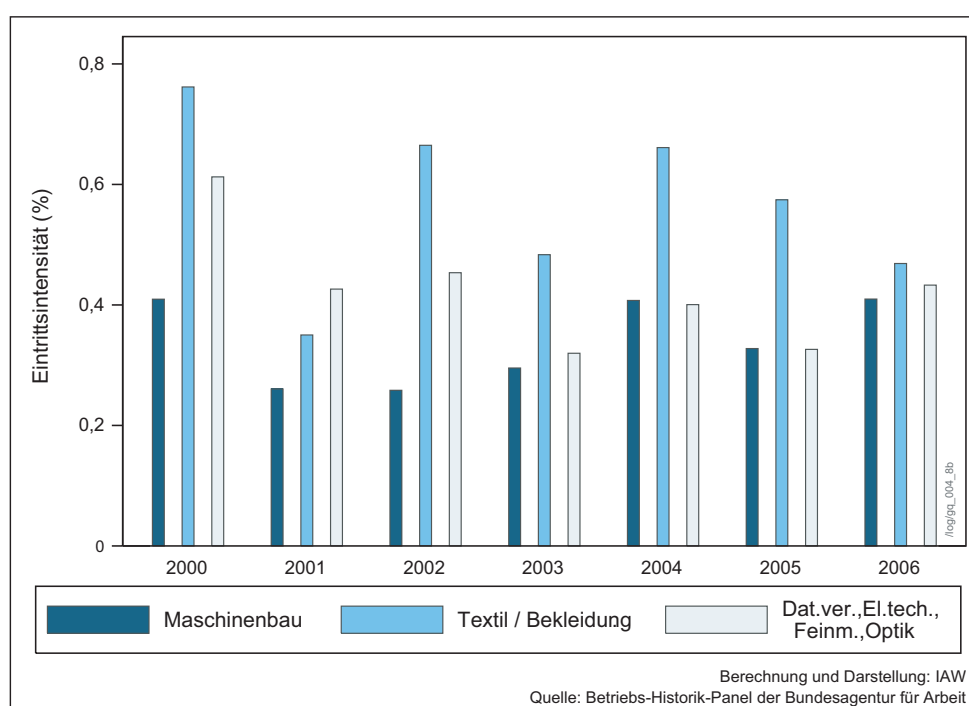
noch die Datenverarbeitung können am aktuellen Rand mit ihren Eintrittsintensitäten an das Niveau von 2000 anknüpfen. Dies gelingt lediglich dem Maschinenbau, dessen Eintrittsintensitäten sich nach einigen Jahren des Auf und Ab schließlich wieder auf gleicher Höhe wie im Jahr 2000 befindet.

Der Verlauf der Eintrittsintensitäten in Westdeutschland (vgl. Abbildung 4.9) ist demjenigen Baden-Württembergs weitgehend ähnlich. Auch hier steht an – mit Ausnahme des Jahres 2005 – das Textil- und Bekleidungs-gewerbe an erster Stelle. Wie in Baden-Württemberg liegt auch hier im Textil- und Bekleidungs-gewerbe das Niveau der Intensität 2006 etwas unter dem von 2000. Dasselbe gilt auch für die beiden anderen Sektoren, jedoch ist der Niveauunterschied im Maschinenbau bei weitem geringer als in der Datenverarbeitung.

Auch im Freistaat Bayern zeigt sich das Textil- und Bekleidungs-gewerbe – was die neugegründeten Betriebe anbelangt – als beschäftigungsintensivste der drei Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes. Über die Jahre 2001 bis 2005 zeigt sich hier außerdem eine eher steigende Tendenz, allerdings gefolgt von einem Einbruch in 2006. Hinsichtlich des Maschinenbaus und der Datenverarbeitung ergeben sich ab dem Jahr 2004 keine nennenswerten Unterschiede mehr in der Eintrittsintensität, zuvor waren sie ein wenig deutlicher. Für den Maschinenbau wie die Datenverarbeitung gilt jedoch auch hier, dass die Eintrittsintensitäten aus dem Jahr 2000 am aktuellen Rand nicht mehr erreicht werden. Der Rückgang betrifft hier v. a. die Datenverarbeitung, wo die Eintrittsintensität gegenüber 2000 um 36% zurückgeht (Textil- und Bekleidungs-gewerbe: -30%; Maschinenbau: -26%).

Ganz anders gestaltet sich dagegen das Bild in Nordrhein-Westfalen: Die höchsten Eintrittsintensitäten werden hier fast immer vom Sektor Datenverarbeitung, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik erreicht, an zweiter Stelle folgt das Textil - und Bekleidungs-gewerbe, das Schlusslicht bildet der Maschinenbau. Hier zeigt sich im Gegensatz zu Baden-Württemberg und den anderen Vergleichsräumen teilweise sogar eine geringfügig steigende Tendenz über die Jahre (Sektoren Datenverarbeitung und Maschinenbau). Das Textil- und Bekleidungs-gewerbe erreichen im Jahr 2006 jedoch auch hier nicht mehr ganz das Niveau des Jahres 2000.

**Abbildung 4.8.: Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Baden-Württemberg**



Wenden wir uns nun den Eintrittsintensitäten für die Unterkategorien der Dienstleistungen zu, die aus Abbildung 4.10 entnommen werden können (Abbildungen für die Vergleichsräume siehe Anhang, Seite 105f.).

Die Situation in Baden-Württemberg gestaltet sich mit derjenigen in den Vergleichsräumen insofern ähnlich, als dass die höchsten Eintrittsintensitäten fast immer von den P-KIBS erreicht werden, an zweiter Stelle folgen dann bis zum Ende der konjunkturellen Talsohle im Jahr 2003 die T-KIBS. Danach dreht sich das Verhältnis um, und die anderen Dienstleistungen stehen überraschenderweise anstelle der T-KIBS an zweiter Stelle. Die konjunkturbedingte Eintrübung der Eintrittsintensitäten betrifft in besonderem Maße die beiden wissensintensiven Dienstleistungsbereiche, während die anderen, nicht wissensintensiven Dienstleistungen davon nur geringfügig erfasst werden. So betrug die Eintrittsintensität in Baden-Württemberg 2000 in den T-KIBS rund 3,5%, im Jahr 2006 waren es dagegen nur noch 2,1%. Das entspricht

Abbildung 4.9.: Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Westdeutschland

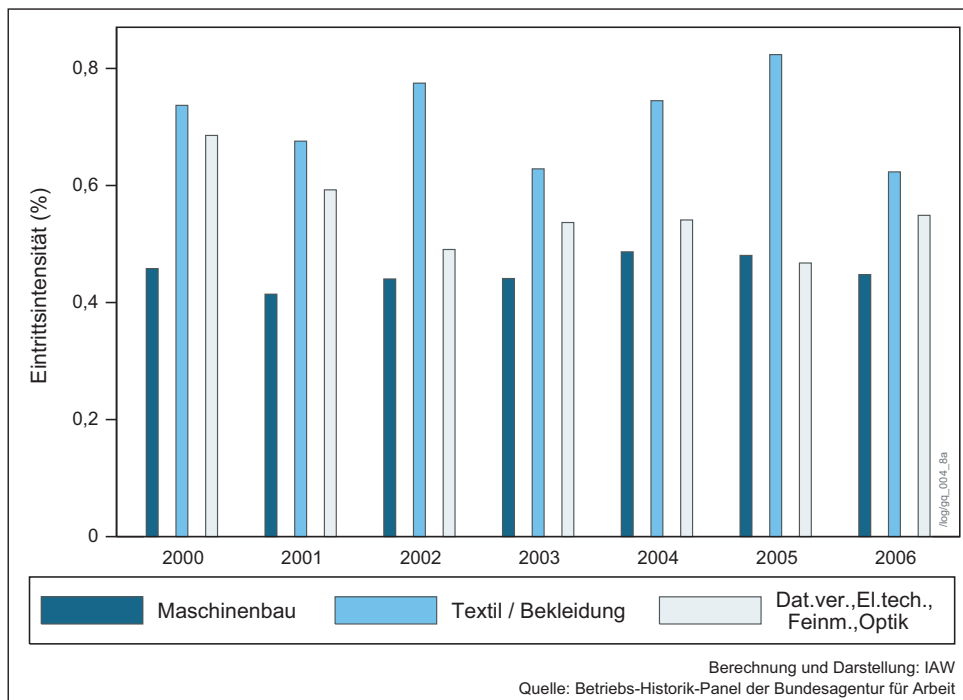
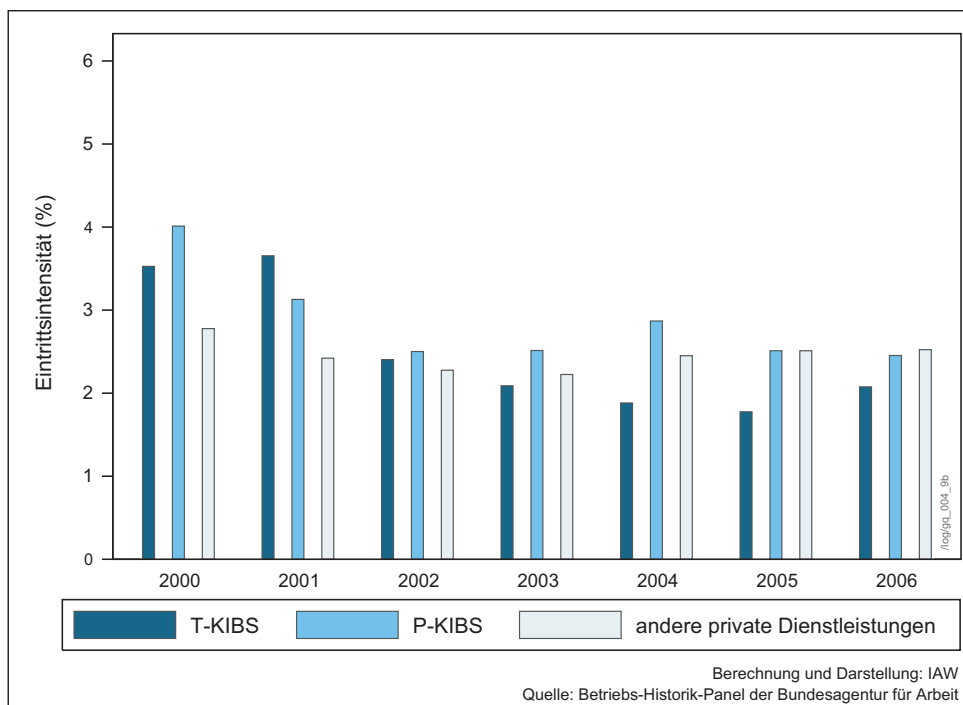


Abbildung 4.10.: Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg





einem Rückgang von 1,4 PP oder 40%. Ähnlich dazu ging die Intensität bei den P-KIBS von 4% im Jahr 2000 um 1,5 PP oder 38% auf nurmehr 2,5% im Jahr 2006 zurück. Zum Vergleich: Der entsprechende Rückgang bei den nicht wissensintensiven privatwirtschaftlichen Dienstleistungen belief sich auf lediglich 0,3 PP oder 11%.

Damit ergibt sich für Baden-Württemberg gegenüber Westdeutschland, wo die Eintrittsintensitäten bei den T-KIBS um 41%, bei den P-KIBS um 35% und bei den anderen Dienstleistungen um 7% zurückgingen, kein eindeutig besseres oder schlechteres Bild. Verglichen mit dem Freistaat Bayern (46% Rückgang bei T-KIBS, 43% bei den P-KIBS und 7% bei den nicht wissensintensiven Dienstleistungen) ergibt sich dagegen für Baden-Württemberg in den beiden wissensintensiven Dienstleistungsbereichen ein gewisser Vorsprung, bei den anderen Dienstleistungen andererseits ein kleiner Nachteil. Der Vergleich mit Nordrhein-Westfalen, wo die Eintrittsintensitäten bei den T-KIBS um 42%, bei den P-KIBS um 32% und bei den nicht wissensintensiven Dienstleistungen um 7% zurückgehen, fällt tendenziell eher zu Gunsten des westdeutschen Bundeslandes aus.

Was die Stadt- und Landkreise sowie die Raumordnungsregionen Baden-Württembergs betrifft, können die Eintrittsraten und -intensitäten zum aktuellen Rand sowie deren Veränderungen gegenüber dem Jahr 2000 aus den Abbildungen A.15 und A.16 bzw. den Abbildungen A.17 und A.18 auf den Seiten 107 bis 110 im Anhang entnommen werden. Auf eine ausführlichere Betrachtung wird an dieser Stelle verzichtet.



## 5. Beschäftigungsqualität in etablierten Betrieben und Gründungen

Nachdem im vorigen Kapitel mit dem Konzept der Eintrittsraten und -intensitäten das Gründungsgeschehen in Baden-Württemberg nach Sektoren und Regionen getrennt zunächst grundlegend beleuchtet wurde, soll nun in diesem Kapitel die Analyse der Art der Beschäftigungsverhältnisse erfolgen, die in den einzelnen Typen von Betrieben – etablierten, jungen und neugegründeten – angetroffen werden.

Wenden wir uns nun zunächst dem Aspekt der **numerischen Flexibilität** von Betrieben zu (vgl. Kapitel 2). Die Abbildungen 5.1 und 5.2 zeigen die Verteilungen der Beschäftigungsumfänge in etablierten Betrieben, jungen Betrieben und Gründungen. Für Baden-Württemberg zeigt sich dabei, dass in neugegründeten Betrieben der Anteil Vollzeitbeschäftigter mit 55,3% deutlich niedriger ist als in etablierten Betrieben (69,1%).

Auch in den Vergleichsregionen Westdeutschland, Nordrhein-Westfalen und Bayern verhält es sich ähnlich. Im Gegensatz dazu stehen die überdurchschnittlichen Anteile von Beschäftigten in kleiner Teilzeit: während in den etablierten Betrieben nur 19,6% der Beschäftigten in kleiner Teilzeit arbeiten, sind dies in jungen Betrieben 31,3% und sogar 34,8% in neugegründeten Betrieben. In dieser Sichtweise scheint sich also die theoretische Annahme zu bestätigen, dass jüngere Betriebe flexiblere Beschäftigungsformen bevorzugen – möglicherweise steht dies in Zusammenhang mit dem höheren Risiko, dem diese Betriebe ausgesetzt sind. Der Anteil der Beschäftigten in großer Teilzeit ist verglichen mit der kleinen Teilzeit über die Betriebstypen hinweg relativ konstant. In Baden-Württemberg liegt er in den Gründungen sogar noch 1,2 Prozentpunkte *unter* dem Wert der etablierten Betriebe.

Vorsichtig könnte man auf der Basis dieser Zahlen vermuten, dass im Zuge der Reifung der Betriebe Teilzeitarbeitsplätze in Vollzeitarbeitsplätze umgewandelt werden – im Hinblick auf die sozialen Sicherungssysteme, die in besonderer Weise auf dem Normalarbeitsverhältnis aufbauen, sicherlich ein wünschenswertes Ergebnis. Um diesen Befund zu bestätigen, sind allerdings weitere Untersuchungen nötig – insbesondere eine Untersuchung einzelner Gründungskohorten im Zeitverlauf (vgl. Kapitel 6) oder – und das erlauben die Daten des BHP leider nicht – eine konkrete Untersuchung einzelner Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Betriebe. Erst dann könnte man mit Gewissheit von der „Umwandlung“ von Beschäftigungsverhältnissen sprechen.

Abbildung 5.1.: Arbeitsvolumina nach Art der Betriebe, 2006, private Wirtschaft, Baden-Württemberg

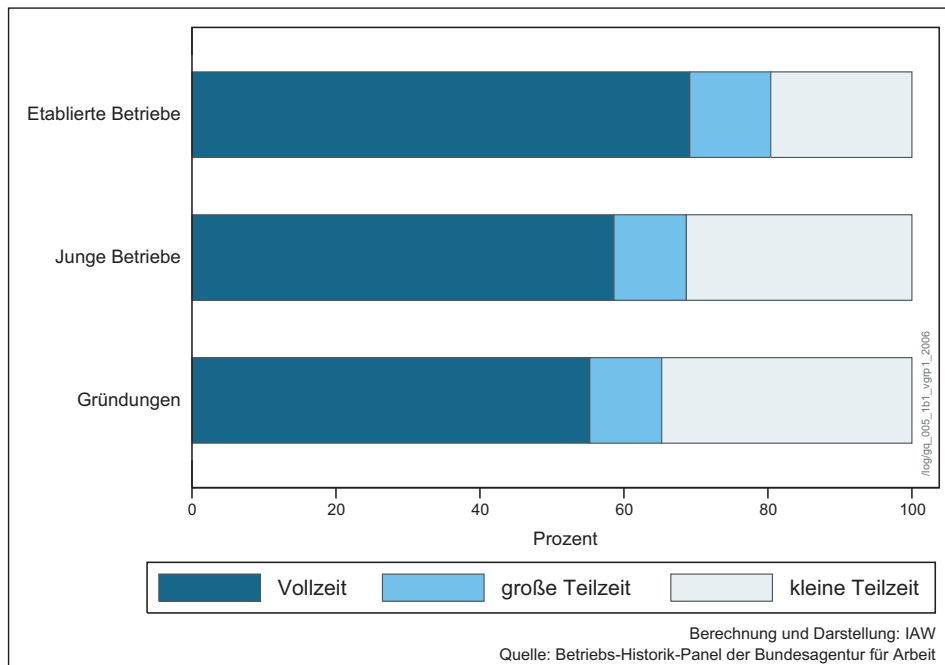
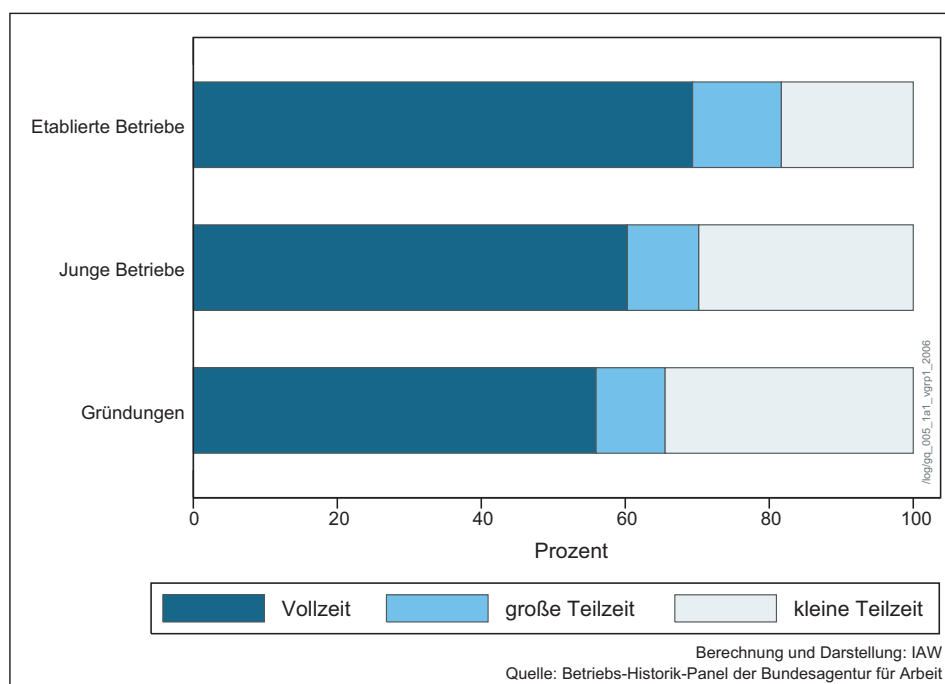


Abbildung 5.2.: Arbeitsvolumina nach Art der Betriebe, 2006, private Wirtschaft, Westdeutschland



Die Abbildungen 5.3 und 5.4 zeigen die Situation in den beiden großen Wirtschaftssektoren, dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich.<sup>1</sup> Zunächst ist zu konstatieren, dass der Anteil Vollzeitbeschäftigter im Dienstleistungsbereich deutlich niedriger ausfällt als im Verarbeitenden Gewerbe. Dies gilt insbesondere für die etablierten Betriebe. Liegt der Anteil Vollzeitbeschäftigter in den Gründungen des Dienstleistungssektors Baden-Württembergs mit 51,7% noch „nur“ 22% unter dem Wert im Verarbeitenden Gewerbe, beläuft sich der Unterschied bei den etablierten Betrieben auf -28%. Jedoch geht dieser Unterschied nicht gänzlich auf das Konto der Beschäftigten in kleiner Teilzeit; der Anteil Beschäftigter in großer Teilzeit fällt in den Dienstleistungen ebenfalls etwas höher aus als im Verarbeitenden Gewerbe.

Eine mögliche Ursache dieser Unterschiede besteht darin, dass im tertiären Sektor ein stärkeres Maß an numerischer Flexibilität Voraussetzung ist, um am Markt zu bestehen. Dies wäre konsistent mit der Beobachtung, dass die Gründungsdynamik in diesem Sektor bedeutend höher ist als im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Kapitel 4), da u. a. die Eintrittsbarrieren bedeutend geringer sind. Im Zuge des höheren Gründungsaufkommens ist *ceteris paribus* der Wettbewerbsdruck auf die Betriebe höher und ergo auch deren Bedarf an numerischer Flexibilität.

Eine andere mögliche Erklärung des beobachteten Niveauunterschiedes zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe und den Dienstleistungen könnte der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten sein. Dieser fällt im Dienstleistungsbereich mit 46% bedeutend geringer aus als im Verarbeitenden Gewerbe, wo er im Jahr 2007 ca. 60% betrug (vgl. hierzu Kohaut/Ellguth, 2008, die die Branchentarifbindung in West- und Ostdeutschland untersuchen). Sie finden heraus, dass der über die Jahre beobachtbare Rückgang der Branchentarifbindung, der v. a. in den westdeutschen Bundesländern auftritt, zu einem großen Teil auch auf die Erneuerung der betrieblichen Landschaft im Zuge von Marktein- und -austritten zurückzuführen ist. Da die Gründungsdynamik im Dienstleistungssektor – wie bereits erwähnt – bedeutend höher ist als im Verarbeitenden Gewerbe, kumuliert sich dieser Effekt im Lauf der Zeit und es ergeben sich besonders bei den etablierten Betrieben Unterschiede hinsichtlich des Anteils der Vollzeitbeschäftigten.

Was die Reifung der Betriebe in Baden-Württemberg betrifft, so fällt auf, dass sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in den Gründungen des Verarbeitenden Gewerbes etwas deutlicher von dem in den etablierten Betrieben unterscheidet, als es im Dienstleistungsbereich der Fall ist: Beträgt der Unterschied zu den etablierten Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe in Baden-Württemberg -16,5 PP oder -20%, beläuft er sich im Dienstleistungssektor lediglich auf etwa -7,8 PP oder -13%. Der Anteil Beschäftigter in kleiner Teilzeit ist hingegen in den Gründungen des Verarbeitenden Gewerbes mit 27,1% knapp zweieinhalb mal so hoch wie in den etablierten Betrieben, in den Dienstleistungen fällt er mit dem 1,5fachen des

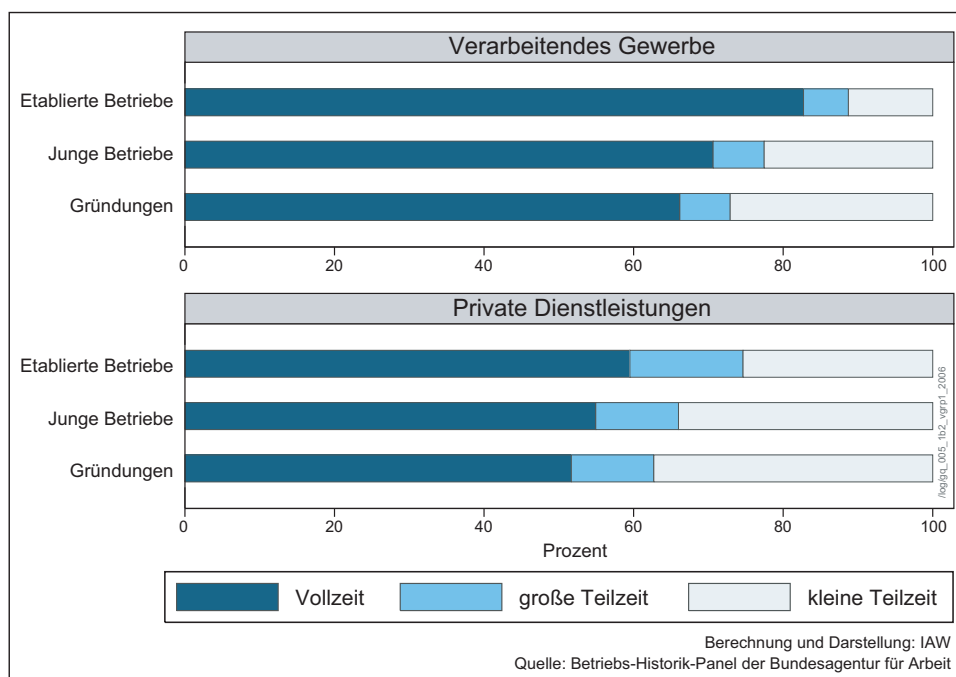
<sup>1</sup> Aus dem gesamten Dienstleistungsbereich wurden einige Wirtschaftszweige ausgeschlossen, in denen öffentliche Unternehmen dominieren (vgl. dazu Kapitel 3).

Wertes der etablierten Betriebe nicht ganz so viel höher aus. Auffallend ist auch, dass sich der Anteil Beschäftigter in großer Teilzeit im Verarbeitenden Gewerbe über die Betriebstypen hinweg nur geringfügig unterscheidet (Gründungen: 6,7%, etablierte Betriebe: 6,0%), in den Neugründungen des Dienstleistungsgewerbes hingegen um 4,1 PP niedriger liegt als in den etablierten Betrieben.

Somit scheinen die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, wenn sie heranreifen und weniger risikoanfällig werden, ihren Anteil Beschäftigter in kleiner Teilzeit zurückzufahren und entsprechend mehr Vollzeitbeschäftigte einzustellen. Dies scheint prinzipiell auch im Dienstleistungssektor der Fall zu sein, allerdings werden hier nicht alle Arbeitsverhältnisse in kleiner Teilzeit in Vollzeitarbeitsplätze umgewandelt, sondern münden teilweise auch in Beschäftigungsverhältnisse in großer Teilzeit.<sup>2</sup>

Bei Betrachtung der entsprechenden Grafiken für die Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs ergeben sich keine zusätzlichen Erkenntnisse, und daher wird hier auf weitere Ausführungen verzichtet (für detaillierte Informationen vgl. Abbildungen B.1 bis B.6 im Anhang).

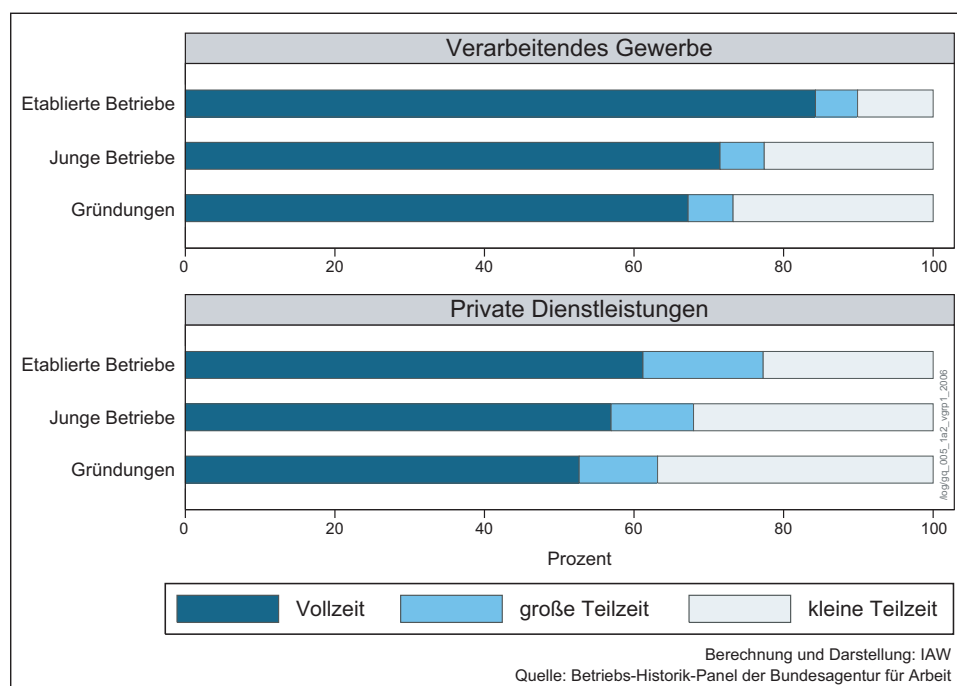
**Abbildung 5.3.: Arbeitsvolumina in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg**



Über die funktionale Flexibilität (vgl. Kapitel 2) kann uns die Zusammensetzung des Personals nach Qualifikationsstufen Aufschluss geben, die der Tabelle 5.1 entnommen werden kann. Hier zeigt sich zunächst ein unerwartetes Resultat: Der Anteil Hochqualifizierter ist in

<sup>2</sup> In den Vergleichsregionen Westdeutschland, Bayern und Nordrhein-Westfalen zeigt sich ein im Wesentlichen ähnliches Bild, weshalb auf eine gesonderte Darstellung hier verzichtet wird.

**Abbildung 5.4.: Arbeitsvolumina in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland**



den Gründungen Baden-Württembergs mit etwa 3,8% um 4,3 PP oder rund 53% *niedriger* als in den etablierten Betrieben. Bei näherem Hinsehen kann dies jedoch zum Teil auch als Datenproblem erkannt werden, denn zwischen etablierten Betrieben und Gründungen bestehen erhebliche Unterschiede – nämlich 28,5 Prozentpunkte – der Anteile der Beschäftigten mit unbekannter Qualifikation.<sup>3</sup> Später wird dieser Umstand mit Hilfe multivariater statistischer Methoden kontrolliert und damit ein unverzerrter Vergleich zwischen etablierten, jungen und neugegründeten Betrieben auch hinsichtlich der Qualifikationsprofile der Betriebe ermöglicht.

In Westdeutschland zeigt sich ein Bild, das dem von Baden-Württemberg sehr ähnelt. Der Südwesten scheint zwar einen leichten Vorteil gegenüber Westdeutschland aufzuweisen, was den Anteil der Hochqualifizierten betrifft (etablierte Betriebe: 8,1% vs. 7,9%; junge Betriebe: 4,9% vs. 4,7%; Gründungen: 3,8% vs. 3,4%), jedoch sei auch hier angemerkt, dass dies eventuell auf das unterschiedliche Niveau des Anteils unbekannt Qualifizierter zurückzuführen

<sup>3</sup> Diese Unterschiede in den Anteilen der Beschäftigten mit unbekannter Qualifikation könnten insbesondere in den Meldeverfahren begründet liegen: Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Angabe der Qualifikation eines Beschäftigten – im Gegensatz zum Beschäftigungsumfang, dem Lohn oder dem Anfangs- und Enddatum der Beschäftigung – keine verpflichtende Auskunft seitens des meldenden Betriebs ist. Besonders in den jungen Jahren von Betrieben ist auch denkbar, dass dem Betrieb selbst noch nicht alle Informationen zu den Beschäftigten vorliegen. Eine dritte Ursache könnte sein, dass in jungen Betrieben in erhöhtem Maße Personen beschäftigt sind, die selbst ihre Qualifikationen nicht angeben können oder wollen. Eine teilweise Behebung dieses Datenproblems ist prinzipiell mittels einer so genannten *Imputation* der unbekannt Qualifikationen möglich (vgl. dazu Fitzenberger et al., 2005), dazu wäre aber der Zugriff auf die individuellen Beschäftigtendaten erforderlich.

**Tabelle 5.1.: Qualifikationen nach Art der Betriebe, Regionenvergleich**

	Etabl. Betriebe		Junge Betriebe		Gründungen	
	West	BW	West	BW	West	BW
Geringe Qualifikation	15,2	18,4	11,1	14	9,4	12,1
Mittlere Qualifikation	56,5	56,9	40,6	42,9	35,7	40,4
Hohe Qualifikation	7,9	8,1	4,7	4,9	3,4	3,8
Unbekannte Qualifikation	19,9	16,2	42,5	37,5	50,6	43

West = Westdeutschland; BW = Baden-Württemberg

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

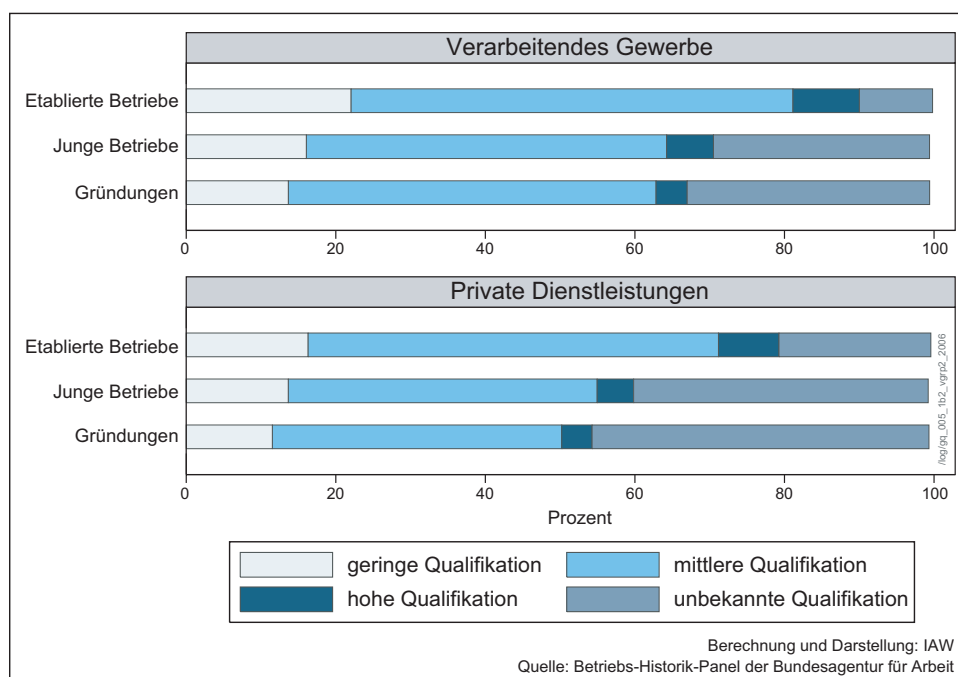
ren sein könnte. So hat Westdeutschland stets einen höheren Anteil unbekannt Qualifizierter als Baden-Württemberg – mit dem Ergebnis, dass die anderen Qualifikationen nicht unmittelbar miteinander vergleichbar sind. In Westdeutschland bestätigt sich, dass der Anteil unbekannt Qualifizierter in den Gründungen und den jungen Betrieben deutlich höher ausfällt als in den etablierten Betrieben. Diese Beobachtung trifft auch auf die beiden Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Bayern zu. Sie scheinen im Vergleich zu Baden-Württemberg sogar noch stärker von diesem Phänomen betroffen zu sein.

Was die Unterscheidung zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor betrifft, so gilt, dass der beobachtete Effekt der unterschiedlichen Anteile unbekannt Qualifizierter im Verarbeitenden Gewerbe ausgeprägter ist als im Dienstleistungsbereich: In Baden-Württemberg liegt der Anteil unbekannt Qualifizierter in den *Gründungen* des Verarbeitenden Gewerbes um 22,6 PP höher als in den etablierten Betrieben, wohingegen er in den Gründungen des Dienstleistungsbereichs „nur“ 24,8 PP größer ist als in den etablierten Unternehmen. Dieser verhältnismäßig kleine Unterschied erklärt sich aus dem hohen Niveau des Anteils unbekannt Qualifizierter in den etablierten Betrieben des Dienstleistungssektors (20,3% gegenüber 9,8% im Verarbeitenden Gewerbe). Diese Beobachtung bestätigt sich auch für Westdeutschland wie für die übrigen Bundesländer. Aufgrund der Unsicherheit, die mit der Interpretation dieser deskriptiven Statistiken verbunden ist, wird auf eine weitere Darstellung des Aspekts der funktionalen Flexibilität von Betrieben an dieser Stelle verzichtet. In der am Schluss dieses Kapitels vorgestellten multivariaten Analyse wird aber noch von den Qualifikationsunterschieden zu sprechen sein.

Informationen zu weiteren Merkmalen der Beschäftigungsqualität können der Tabelle 5.2 entnommen werden. Sie zeigt für Baden-Württemberg wie für die Vergleichsräume Westdeutschland, Nordrhein-Westfalen und Bayern einen *deutlich höheren Anteil geringfügiger Beschäftigung in den Gründungen* verglichen mit den etablierten Betrieben. Dies deckt sich mit unseren Vermutungen über den Bedarf an numerischer Flexibilität in den Betriebstypen sowie mit den Ergebnissen bezüglich der Rolle der Voll- bzw. Teilzeitarbeitsplätze. Den größten Überhang geringfügiger Beschäftigung in den Gründungen verzeichnet dabei Nordrhein-Westfalen



**Abbildung 5.5.: Qualifikationen in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg**



mit +21 PP oder +119% gegenüber den etablierten Betrieben, dann folgen mit einigem Abstand Bayern (+17,7 PP oder +113%) und Westdeutschland (+17,3 PP oder +109%) und schließlich, mit einem Überhang von +17,3 PP oder +93%, Baden-Württemberg.

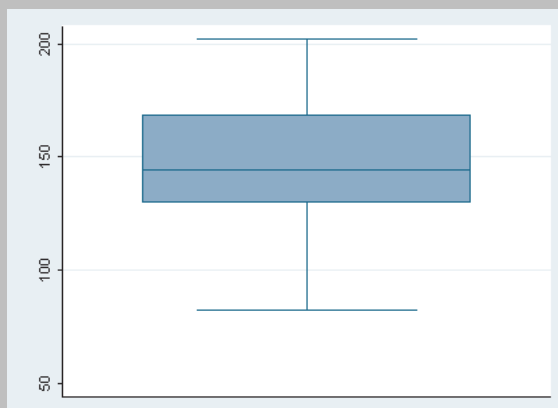
Bei den älteren Beschäftigten zeigt sich ebenso eine klare Tendenz in allen Vergleichsräumen: Gründungen beschäftigen weniger ältere Arbeitnehmer als etablierte Betriebe. Die Unterschiede zwischen den Vergleichsräumen sind nur gering: In Baden-Württemberg, Westdeutschland und Bayern beschäftigen Gründungen etwa 28% weniger ältere Arbeitnehmer als etablierte Betriebe, in Nordrhein-Westfalen sind es mit -26% nur etwas mehr.

Gründungen beschäftigen mehr Frauen. Die prozentualen Unterschiede bewegen sich zwischen +14% in Nordrhein-Westfalen und +19% in Bayern. In Baden-Württemberg ist der Anteil weiblicher Beschäftigter in den Gründungen etwa 14% höher als in den etablierten Betrieben und somit etwas geringer als im westdeutschen Durchschnitt (+15%).

Ein bemerkenswertes Resultat ergibt sich über alle betrachteten Regionen hinweg hinsichtlich des Anteils ausländischer Beschäftigter: Dieser liegt in den Gründungen wesentlich höher als in etablierten Betrieben. So werden in den Gründungen Baden-Württembergs und Nordrhein-Westfalens etwa 66% mehr Ausländer beschäftigt als in den etablierten Betrieben, in Bayern sind es mit +71% sogar noch mehr.

## Übersicht 5: Der Interquartilsabstand

Der Interquartilsabstand kann am besten anhand eines *Boxplots* veranschaulicht werden. Ein Boxplot dient der Darstellung der empirischen Häufigkeitsverteilung einer statistischen Kenngröße. Die folgende Abbildung zeigt ein solches Boxplot exemplarisch:



Ihren Namen verdanken die Boxplots der eingezeichneten „Box“, in deren Bereich sich die mittleren 50% der Beobachtungswerte der Verteilung befinden. Der untere Rand der Box kennzeichnet somit die „25%-Trennlinie“ (so genanntes 1. Quartil). Unterhalb davon liegen also 25% aller Beobachtungswerte und oberhalb davon die restlichen 75%. Der obere Rand stellt umgekehrt die 75%-Trennlinie (3. Quartil) dar. Die 50%-Trennlinie (Median) wird durch die horizontale Linie innerhalb der Box gekennzeichnet. Je weiter oben die Box und somit die drei Quartile der Verteilung liegen, desto größer sind folglich die Ausprägungen der Merkmale.

Als *Interquartilsabstand* bezeichnet man die Differenz zwischen dem ersten und dritten Quartil. Je kleiner sie ist, desto weniger streuen die Beobachtungswerte der Kenngröße, d. h. mit umso weniger Unsicherheit im statistischen Sinne ist sie behaftet.

Bezüglich des mittleren Lohnes bestätigt sich unsere Erwartung, dass Gründungen tendenziell niedrigere Löhne bezahlen als etablierte Betriebe. In Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen sind es durchschnittlich etwa 15 € weniger, in Westdeutschland etwa 14 und in Bayern etwa 13 €. Relativ gesehen entspricht dies einem Lohn, der in den Gründungen zwischen 19 (Bayern) und 21% (Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen) niedriger ausfällt als in den etablierten Betrieben (Westdeutschland: -20%).

Genau wie der mittlere Lohn ist auch dessen Interquartilsabstand (vgl. dazu Übersicht 5) in den Gründungen niedriger als in den etablierten Betrieben. Dies bedeutet – zumindest in dieser deskriptiven Sichtweise – eine geringere Streuung des Lohnes in neugegründeten Betrieben und damit geringere Lohnunterschiede zwischen den dort Beschäftigten. Eine erste Begründung für dieses Resultat erwächst unmittelbar aus der Natur der Gründungen als kleine Betriebe: Da sie über weniger Beschäftigte verfügen als etablierte Betriebe ergibt sich

allein schon aus diesem Grund eine etwas geringere Streuung des Lohnes.<sup>4</sup> Ein weiterer Grund könnte aber sein, dass Gründungen tendenziell über einen geringeren finanziellen Spielraum verfügen als etablierte Betriebe. Weiterhin sei an dieser Stelle auf die stark unterschiedlichen Anteile unbekannt Qualifizierter in Gründungen und etablierten Betrieben hingewiesen, die die Interpretation dieser deskriptiven Statistiken erschweren. In der Regressionsanalyse auf den folgenden Seiten wird dies jedoch statistisch kontrolliert.

**Tabelle 5.2.: Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität, 2006, Vergleich aller Regionen**

		West	BW	NRW	BY
<b>ger.füfig Beschäftigte (%)</b>	Etablierte Betriebe	17,5	18,6	18,1	15,7
	Junge Betriebe	31,8	33,2	34,2	29,0
	Gründungen	36,5	35,9	39,6	33,4
<b>Beschäftigte ab 50 J. (%)</b>	Etablierte Betriebe	23,9	24,0	24,2	22,7
	Junge Betriebe	18,2	17,8	18,9	17,2
	Gründungen	17,3	17,3	17,9	16,4
<b>weibl. Beschäftigte (%)</b>	Etablierte Betriebe	46,2	46,2	45,5	46,4
	Junge Betriebe	51,5	52,7	49,6	53,6
	Gründungen	52,9	53,9	51,8	55,2
<b>ausl. Beschäftigte (%)</b>	Etablierte Betriebe	8,2	11,1	7,9	8,3
	Junge Betriebe	11,2	14,8	10,7	11,8
	Gründungen	13,4	17,3	13,1	14,2
<b>mittlerer Lohn (€)</b>	Etablierte Betriebe	68,2	70,2	68,7	68,1
	Junge Betriebe	60,1	60,9	59,9	61,2
	Gründungen	54,4	55,2	54,3	55,3
<b>IQR mittlerer Lohn (€)</b>	Etablierte Betriebe	19,7	20,8	20,5	18,8
	Junge Betriebe	14,5	15,0	14,8	14,4
	Gründungen	9,4	9,5	9,6	9,4

Tabelle gibt Anteile der Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten wieder.

Mittlerer Lohn = Bruttotagesentgelt der Vollzeitbeschäftigten, IQR = Interquartilsabstand.

West = Westdeutschland, BW = Baden-Württemberg, NRW = Nordrhein-Westfalen, BY = Bayern.

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Betrachtet man nun die obigen Merkmale der Beschäftigungsqualität in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors im Vergleich (Tabelle 5.3), so zeigt sich bei den geringfügig Beschäftigten zunächst in beiden Sektoren dasselbe Muster wie bei einer Betrachtung der gesamten privaten Wirtschaft. Eine nähere Betrachtung jedoch macht deutlich, dass sich die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und der Dienstleistungswirtschaft hinsichtlich des *Niveaus* des Anteils geringfügig Beschäftigter mitunter beträchtlich – v. a. bei den etablierten Betrieben (vgl. hierzu die Ausführungen zum Verhältnis der kleinen Teilzeit in diesen Sektoren) – unterscheiden. Dies bewirkt, dass die Unterschiede in den Anteilen geringfügig Beschäftigter zwischen etablierten Betrieben und Neugründungen im

<sup>4</sup> Allerdings ergibt sich auch bei Bildung einer Art Variationskoeffizienten mit  $VC = \frac{iqr(Lohn)}{mittlererLohn}$  in den Gründungen eine etwas geringere Lohnstreuung als in den etablierten Betrieben.

Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich unterschiedlich stark ausfallen. So ist beispielsweise in Baden-Württemberg der Anteil geringfügig Beschäftigter in den Gründungen des Verarbeitenden Gewerbes 18,9 PP höher als in den etablierten Betrieben, im Dienstleistungssektor beträgt der Unterschied hingegen nur 14,6 PP. Ähnliche Muster lassen sich auch in den Vergleichsräumen beobachten, wobei dort sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Dienstleistungsbereich verhältnismäßig mehr geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige umgewandelt werden als in Baden-Württemberg.

Auf der anderen Seite sind die Unterschiede zwischen Gründungen und etablierten Betrieben hinsichtlich älterer Beschäftigter im Dienstleistungsbereich deutlicher als im Verarbeitenden Gewerbe. In Baden-Württemberg liegt der Anteil älterer Beschäftigter in den Gründungen des Dienstleistungssektors etwa 7 PP oder 30% niedriger als in den etablierten Betrieben, während es im Verarbeitenden Gewerbe lediglich -2,5 PP bzw. -10% sind. Zum Vergleich: Im Westen der Republik belaufen sich die entsprechenden Werte auf -28 und -10%, in Nordrhein-Westfalen auf -27 und -10% und in Bayern auf -29 und -6%. Dies muss allerdings nicht zwangsläufig bedeuten, dass die Gründungen im Verarbeitenden Gewerbe verglichen mit denen im Dienstleistungssektor eine höhere Einstellungsneigung für ältere Beschäftigte haben. Möglicherweise „profitieren“ diese nur von Frühverrentungstendenzen, die das Verarbeitende Gewerbe in besonderem Maß erfassen und so den Anteil älterer Beschäftigter in den etablierten Betrieben senken, was wiederum die Gründungen in einem besseren Licht darstellen würde, als es eigentlich der Fall ist.

Ein ähnlicher Unterschied tut sich bei den Anteilen weiblicher Beschäftigter auf. Abgesehen von dem gleichsam „traditionell“ niedrigeren Niveau in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes gilt für den Übergang von den etablierten zu den neugegründeten Betrieben, dass dieses – relativ gesehen – im Verarbeitenden Gewerbe deutlich mehr zulegen kann als in den Dienstleistungen. So liegt in Baden-Württemberg der Anteil weiblicher Beschäftigter in den Gründungen des Verarbeitenden Gewerbes mit einem Plus von 7,7 PP etwa 24% höher als in den etablierten Betrieben, in den Dienstleistungen sind es dagegen lediglich 2,2 PP oder 3,73%. Ganz ähnlich gestaltet sich die Situation in den Vergleichsräumen, weswegen in Tabelle 5.3 auf eine gesonderte Ausweisung verzichtet wird.

Der mittlere Lohn (Bruttotagesentgelt) fällt nicht nur im Dienstleistungssektor deutlich niedriger aus als im Verarbeitenden Gewerbe, sondern in beiden Sektoren auch in Neugründungen niedriger als in etablierten Betrieben. So beträgt er in neugegründeten Dienstleistungsbetrieben in Baden-Württemberg etwa 14,70 € weniger als in den dortigen etablierten Betrieben. Im Verarbeitenden Gewerbe dagegen fällt der Lohn in den Gründungen durchschnittlich etwa 8 € geringer aus als in den etablierten Betrieben. Dies entspricht einem relativen Unterschied von etwa 10%. Diese unterschiedlich starken Lohnrückgänge könnten möglicherweise mit den unterschiedlichen gewerkschaftlichen Organisationsgraden in den beiden Sektoren (vgl. oben) begründet werden, sie könnten aber auch auf sonstige Unterschiede zwischen den Betrieben wie beispielsweise den geringeren Qualifikationsgrad oder das geringere Alter der Beschäftigten zurückzuführen sein.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Auf der Basis des LIAB-Datensatzes (vgl. Jacobebbinghaus, 2009) kommen Brix et al. (2007) zu ganz

Auch die Interquartilsabstände der Löhne (vgl. Übersicht 5) sind in neugegründeten Betrieben durchweg geringer als in etablierten Betrieben, im Dienstleistungsbereich sind sie geringer als im Verarbeitenden Gewerbe und in Baden-Württemberg liegen sie leicht über dem Bundesdurchschnitt. Was die einzelnen Qualitätsmerkmale auf Ebene der Stadt- und Landkreise Baden-Württembergs und auf Ebene der Raumordnungsregionen betrifft, sei – einmal mehr – auf den Anhang verwiesen (Abbildungen B.14 und B.39 auf den Seiten 118 und 143).

**Tabelle 5.3.: Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität in Verarbeitendem Gewerbe und Dienstleistungsbereich, 2006, Vergleich aller Regionen**

		VG		priv. DL	
		West	BW	West	BW
<b>geringfügig Beschäftigte (%)</b>	Etablierte Betriebe	9,8	10,9	21,5	23,8
	Junge Betriebe	25,4	25,5	34,0	35,7
	Gründungen	30,6	29,8	38,8	38,4
<b>Beschäftigte ab 50 Jahren (%)</b>	Etablierte Betriebe	25,3	25,3	23,3	23,3
	Junge Betriebe	22,8	21,6	17,6	17,1
	Gründungen	22,8	23,7	16,7	16,3
<b>weibliche Beschäftigte (%)</b>	Etablierte Betriebe	28,7	31,6	56,7	57,9
	Junge Betriebe	35,9	39,5	56,9	59,7
	Gründungen	38,1	39,4	58,3	60,1
<b>ausländische Beschäftigte (%)</b>	Etablierte Betriebe	9,0	12,3	8,0	10,4
	Junge Betriebe	8,3	12,0	11,5	14,9
	Gründungen	10,2	12,7	13,5	17,3
<b>mittlerer Lohn (€)</b>	Etablierte Betriebe	73,9	76,5	66,2	67,6
	Junge Betriebe	70,1	72,2	58,4	59,1
	Gründungen	65,5	68,5	52,7	52,9
<b>IQR mittlerer Lohn (€)</b>	Etablierte Betriebe	22,9	25,3	19,8	20,4
	Junge Betriebe	18,3	20,0	14,5	14,7
	Gründungen	13,1	13,4	9,3	9,1

Tabelle gibt Anteile der Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten der Betriebe wieder.

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Die bislang vorgestellten Ergebnisse gaben einen Überblick über einzelne qualitative Merkmale der Qualität von Beschäftigungsverhältnissen in etablierten, jungen und neugegründeten Betrieben. Dabei handelt es sich lediglich um deskriptive Statistiken, die mögliche Einflüsse anderer Variablen, wie beispielsweise der Betriebsgröße, Konjunktur- und Kohorteneffekte sowie die der jeweils anderen Qualitätsmerkmale unberücksichtigt lassen (müssen). Beispielsweise wäre es denkbar, dass die Lohnunterschiede zwischen etablierten und jungen Betrieben nicht deshalb bestehen, weil die Betriebe jung sind, sondern weil die Beschäftigten jünger oder schlechter qualifiziert sind. Um also feststellen zu können, ob es sich bei den beobachteten Unterschieden in der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse um statistisch signifikante, d. h. systematische Abweichungen handelt, muss eine entsprechende multivariate Analyse vorge-

ähnlichen Ergebnissen hinsichtlich der Lohnunterschiede zwischen jungen und älteren Betrieben.

nommen werden. Als Instrumentarium wurde hierfür die multiple Regressionsanalyse gewählt. Die genauere Funktionsweise dieser Methode und die Interpretation ihrer Ergebnisse kann Übersicht 6 entnommen werden.

### Übersicht 6: Die multiple Regressionsanalyse

Die multiple Regressionsanalyse ist ein ökonomisches Verfahren, das es ermöglicht, mehrere Merkmale gleichzeitig in einem Kalkül zu berücksichtigen. Dadurch weist das Verfahren erhebliche Vorzüge gegenüber den einfachen beschreibenden statistischen Techniken auf, die i. d. R. nur eine begrenzte Anzahl statistischer Merkmale berücksichtigen können. Dies ist insbesondere dann von Vorteil, wenn es Grund zu der Annahme gibt, dass es neben dem einen, vordergründigen Merkmal noch weitere Größen gibt, die das Ergebnis der Untersuchung beeinflussen. Beispielsweise dürfte der Anteil Hochqualifizierter in einem Betrieb nicht nur davon abhängen, ob es sich dabei um einen etablierten Betrieb oder eine Gründung handelt, sondern auch von der Größe des Betriebs, der Branche, der momentanen Konjunkturlage u. v. m.

Die Methode der multiplen Regression erlaubt es nun, diese Größen *gleichzeitig* zu berücksichtigen und dadurch die Effekte der verschiedenen einzelnen Größen voneinander zu isolieren.

Am Ende einer multiplen Regression stehen sog. Regressionskoeffizienten, die Einflussrichtung und -größe der einzelnen unabhängigen Variablen auf die Zielvariable wiedergeben. Diese sind in der unten angegebenen Formel mit dem Buchstaben  $\beta$  gekennzeichnet und werden meist in Form sog. marginaler Effekte wiedergegeben, d. h. sie spiegeln wieder, um wieviele Einheiten sich die Zielvariable ändert, wenn die betreffende erklärende Variable um eine Einheit erhöht würde – und nur diese eine Variable, denn die anderen erklärenden Variablen werden von dem Instrument „konstant“ gehalten. Formal stellt sich dieses Instrument wie folgt dar:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \dots + \epsilon_i$$

mit  $y$  der zu analysierenden Zielgröße und  $x_1, x_2, \dots$  den dazu herangezogenen Einflussfaktoren.  $\epsilon$  stellt eine Restgröße dar und steht für alle unbeobachteten Einflüsse auf die Zielgröße, der Index  $i$  steht für die unterschiedlichen Untersuchungseinheiten, im Fall der vorliegenden Studie beispielsweise für die einzelnen Betriebe.

Die Tabellen 5.4 bis 5.6 zeigen die Resultate der multiplen Regressionsanalyse – diese erlauben eine differenzierte Antwort auf die Frage, ob und in welcher Hinsicht sich die qualitativen Beschäftigungsmerkmale von Neugründungen und etablierten Betrieben unterscheiden.

Was das Arbeitsvolumen betrifft, so haben die deskriptiven Auswertungen bereits ergeben, dass Gründungen einen höheren Anteil Teilzeit-Beschäftigter haben als etablierte Betriebe. Dieser war jedoch zu einem Großteil auf die kleine Teilzeit zurückzuführen, die große Teilzeit spielte eher eine untergeordnete und sogar leicht gegenläufige Rolle. Dasselbe Bild zeigt sich auch wieder in der multivariaten Analyse: Kontrolliert man hier zusätzlich für den Anteil Geringfügig Beschäftigter – die eine sehr hohe Korrelation mit dem Anteil kleiner Teilzeit aufweisen –, verschwindet der höhere Anteil Teilzeitbeschäftigter gar und ist schließlich so-

**Tabelle 5.4.: Vergleich der Arbeitsvolumina in etablierten Betrieben und Gründungen, Regressionsergebnisse.**

	Arbeitsvolumen			
	Teilzeit	kleine <sup>a</sup> Teilzeit	große <sup>b</sup> Teilzeit	geringfügige Beschäftigung
Junge Betriebe	-1.4058***	0.1121***	-1.5179***	4.3276***
Gründungen	-0.7417***	1.2394***	-1.9811***	4.8250***
Anteil Niedrigqualifizierter	0.0082***	0.0084***	-0.0002	0.1359***
Anteil Hochqualifizierter	0.0811***	0.0415***	0.0396***	-0.1074***
Anteil unbekannt Qualifizierter	0.0277***	0.0512***	-0.0235***	0.2355***
Anteil Teilzeit	—	—	—	—
Anteil geringfügig Beschäftigte	0.6901***	0.8683***	-0.1782***	—
mittlerer Lohn	—	—	—	—
Ausländeranteil	0.0795***	0.0221***	0.0574***	-0.0927***
Anteil Beschäftigte Mittleren Alters	—	—	—	—
Anteil über 50-Jährige	0.1264***	0.0435***	0.0829***	0.0699***
Anteil weibl. Beschäftigte	0.3159***	0.0530***	0.2629***	-0.0210***
Prob > $\chi^2$	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
korrigiertes $R^2$	0.6213	0.7744	0.2768	0.5930
N	5,346,686	5,346,686	5,346,686	5,346,686

<sup>a</sup>Weniger als 18 Stunden/Woche <sup>b</sup>Zwischen 18 und 36 Stunden/Woche  
\*\*\*signifikant auf dem 1%-Niveau.

Referenzkategorie: Westdeutschland, Verarbeitendes Gewerbe, 1999, etablierter Betrieb.

Regressionen mit Absolutgliedern und Dummyvariablen für Branchen und Jahre,  
gewichtet mit der Betriebsgröße (Anteilsvariablen).

Bootstrap-Standardfehler mit 50 Replikationen.

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

gar signifikant negativ. Weiterhin liegt der Anteil Beschäftigter in kleiner Teilzeit in den Gründungen – auch bei zusätzlicher Kontrolle des Anteils geringfügig Beschäftigter – noch statistisch signifikant über dem entsprechenden Anteil in den etablierten Betrieben. Durchschnittlich liegt er in den Gründungen etwa 1,2 PP höher als in den etablierten Betrieben. Andererseits liegt der Anteil Beschäftigter in großer Teilzeit in den Gründungen niedriger als in den etablierten Betrieben. Was die geringfügige Beschäftigung betrifft, so ist ihr Anteil – auch nach Kontrolle von Beschäftigtengruppen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen sein dürften, wie z.B. gering und unbekannt Qualifizierte und Frauen – in den Gründungen etwa 4,8 PP höher als in den etablierten Betrieben.

Bezüglich der Qualifikationen gilt, dass der Anteil Geringqualifizierter in neugegründeten Betrieben etwa 3,7 PP niedriger ausfällt als in den etablierten. Auf der anderen Seite haben Gründungen einen signifikant höheren Anteil Beschäftigter mit mittleren Qualifikationen (+1,5 PP), und der Anteil Hochqualifizierter fällt ebenfalls höher aus als in den etablierten Betrieben. Jedoch ist der Unterschied mit 2,4 PP – obwohl statistisch signifikant – doch

**Tabelle 5.5.: Vergleich der Qualifikation der Beschäftigten in etablierten Betrieben und Gründungen, Regressionsergebnisse.**

	Qualifikation		
	geringe	mittlere	hohe
Junge Betriebe	-2.0581***	0.1386	1.8493***
Gründungen	-3.7254***	1.5488***	2.4012***
Anteil Niedrigqualifizierter	—	—	—
Anteil Hochqualifizierter	—	—	—
Anteil unbekannt Qualifizierter	-0.3382***	-0.6337***	-0.0390***
Anteil Teilzeit	0.0508***	-0.0134***	-0.0264***
Anteil geringfügig Beschäftigte	0.0964***	-0.1193***	0.0245***
mittlerer Lohn	-0.2001***	-0.0510***	0.2552***
Ausländeranteil	0.3959***	-0.4205***	0.0324***
Anteil Beschäftigte Mittleren Alters	—	—	—
Anteil über 50-Jährige	0.0146***	0.0443***	-0.0480***
Anteil weibl. Beschäftigte	-0.0404***	-0.0056***	-0.0392***
Prob > $\chi^2$	0.0000	0.0000	0.0000
korrigiertes $R^2$	0.3303	0.5885	0.3220
N	4,526,426	4,526,426	4,526,426

\*\*\*signifikant auf dem 1%-Niveau.

Referenzkategorie: Westdeutschland, Verarbeitendes Gewerbe, 1999, etablierter Betrieb.

Regressionen mit Absolutgliedern und Dummyvariablen für Branchen und Jahre, gewichtet mit der Betriebsgröße (Anteilsvariablen).

Bootstrap-Standardfehler geclustert auf Betriebsebene.

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

relativ gering. Die Differenz bezüglich des mittleren Lohnes entscheiden wie erwartet die etablierten Betriebe für sich: Sie bezahlen bei u. a. gleicher Qualifikationsstruktur sowie gleichem Anteil weiblicher Beschäftigter im Durchschnitt einen Lohn, der etwa 7 € höher ausfällt als in den neugegründeten Betrieben. Des Weiteren beschäftigten sie etwa 5 PP mehr Arbeitnehmer im Alter von 50 und mehr Jahren als neugegründete Betriebe sowie mehr weibliche, dafür aber weniger ausländische Mitarbeiter.

Somit bestätigen die Regressionsanalysen die deskriptiven Befunde. Als Zwischenfazit lässt sich an dieser Stelle sagen, dass diese Analysen der Daten teils deutliche Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungsqualität zwischen neugegründeten und etablierten Betrieben zeigten, die nicht immer den theoretischen Erwartungen entsprechen. Besonders hervorzuheben ist hier der bestätigte höhere Anteil flexibler Arbeitsformen (Anteile kleiner Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung), die geringeren Löhne und die höheren Qualifikationsniveaus der Beschäftigten. In den folgenden Kapiteln werden wir unter anderem der Frage nachgehen, wie persistent diese Muster der Beschäftigungsqualität sind.



**Tabelle 5.6.: Vergleich sonstiger Qualitätsmaße in etablierten Betrieben und Gründungen, Regressionsergebnisse.**

	sonstige Qualitätsmaße				
	Ältere <sup>c</sup>	Frauen	Ausländer	mittlerer Lohn <sup>d</sup> (€)	IQR (Lohn)
Betriebsgröße	—	—	—	0.0165***	0.0107***
Junge Betriebe	-5.1944***	-2.3856***	0.0528	-5,5179***	-5.1480***
Gründungen	-5.1766***	-2.7855***	0.8916***	-9,2693***	-10.1029***
Anteil Niedrigqualifizierter	0.0022	-0.0596***	0.2307***	-0.1709***	-0.0472***
Anteil Hochqualifizierter	-0.0760***	0.1399***	0.0945***	0.5292***	0.1538***
Anteil unbekannt Qualifizierter	-0.0264***	-0.0893***	0.1389***	-0.1385***	-0.0222***
Anteil Teilzeit	0.0599***	0.6097***	0.0562***	0.1063***	-0.0404***
Anteil geringfügig Beschäftigte	0.0945***	-0.2008***	-0.0878***	—	—
mittlerer Lohn	0.0409***	-0.2987***	-0.0548***	—	—
Ausländeranteil	-0.0776***	-0.2589***	—	-0.1732***	-0.0472***
Anteil Beschäftigte Mittleren Alters	—	—	—	0.0849***	-0.0079***
Anteil über 50-Jährige	—	-0.0592***	-0.0569***	0.0407***	-0.0386**
Anteil weibl. Beschäftigte	-0.0238***	—	-0.0763***	-0.2405***	-0.0154***
Prob > $\chi^2$	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
korrigiertes $R^2$	0.0660	0.4507	0.1672	0.2349	0.0566
N	4,526,426	4,526,426	4,526,426	4,526,426	4,526,426

<sup>c</sup>Beschäftigte im Alter von 50 und mehr Jahren <sup>d</sup>Bruttotagesentgelt der Vollzeitbeschäftigten, in €  
\*\*\*signifikant auf dem 1%-Niveau.

Referenzkategorie: Westdeutschland, Verarbeitendes Gewerbe, 1999, etablierter Betrieb.  
Regressionen mit Absolutgliedern und Dummyvariablen für Branchen und Jahre,  
gewichtet mit der Betriebsgröße (Anteilsvariablen).

Bootstrap-Standardfehler geclustert auf Betriebsebene.

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit



## 6. Beschäftigungsqualität im Zeitverlauf

Wie im vorigen Kapitel gezeigt wurde, bestehen zwischen etablierten, jungen und neugegründeten Betrieben signifikante Unterschiede hinsichtlich der Qualität ihrer Beschäftigungsverhältnisse, auch wenn man – wie in der multivariaten Analyse geschehen – eine Reihe anderer Merkmale kontrolliert. Im Mittelpunkt stand bislang der eher statische Vergleich zwischen etablierten Betrieben einerseits und Gründungen andererseits, zwischen denen die jungen Betriebe gleichsam als „Übergangsgruppe“ standen. Bezüglich zahlreicher Merkmale scheinen die Unterschiede dabei in eine Richtung zu deuten und sie implizieren, dass sich bestimmte Merkmale im Zuge der betrieblichen Entwicklung – also während des Alterns von Betrieben – in diese Richtung entwickeln. Dies lässt sich beispielsweise für die Lohnentwicklung (ist in Gründungen am niedrigsten, in etablierten Betrieben am höchsten), den Anteil geringfügig Beschäftigter (in Gründungen am höchsten) oder den Anteil der Vollzeitbeschäftigten vermuten. Auf der Basis der reinen Querschnittsbetrachtung in Kapitel 5 können jedoch solche Aussagen nicht getroffen werden.

Ziel des vorliegenden Kapitels ist es nun, genau diesen Übergangsprozess von der Gründung zum etablierten Betrieb – im Folgenden auch „Reifeprozess“ genannt – genauer zu betrachten. Um tatsächlich Aussagen über die Entwicklung einzelner Merkmale – beispielsweise zur Beschäftigungsqualität in den Betrieben – treffen zu können, muss die Entwicklung derselben Betriebe im Zeitverlauf erfolgen. In der Gründungsforschung werden dazu gewöhnlich so genannte Kohortenanalysen durchgeführt: Als Kohorte bezeichnet man dabei eine Gruppe von Unternehmen, die ein gemeinsames demographisches Merkmal – in der vorliegende Studie das Gründungsjahr – haben. In der Gründungsforschung werden Kohortenanalysen beispielsweise verwendet, um das Wachstum oder das Überleben einzelner Gründungsjahrgänge darzustellen und zu analysieren (vgl. z. B. Brixty/Grotz, 2004, Hopenhayn, 1992 oder Schindele/Weyh, 2008). Somit kann die Entwicklung der zu einem bestimmten Zeitpunkt gegründeten Betriebe im Zeitverlauf beobachtet und untersucht werden; beispielsweise lässt sich ersehen, wie viele Einheiten nach einer gewissen Anzahl von Jahren noch bestehen oder wie sich die überlebenden Betriebe entwickelt haben.

Die folgenden Analysen untersuchen die Gründungsjahrgänge (=Kohorten) 1999, 2000 und 2001 des BHP in den ersten fünf Jahren ihres Bestehens (also bis maximal 2006). Wir untersuchen den Durchschnitt von drei Kohorten, um konjunkturelle Effekte möglichst gering zu halten; wir beschränken uns auf die ersten fünf Jahre der Entwicklung der Betriebe, weil in dieser Zeit die größten Veränderungen und Selektionsprozesse stattfinden. Schließlich un-

tersuchen wir den angegebenen Zeitraum, um möglichst nah am aktuellen Rand zu sein. Es sei noch darauf hingewiesen, dass sich die folgenden Analysen (naturgemäß) auf überlebende Betriebe beschränken und nur relative Zahlen für die betrachteten Einheiten enthalten.

Bevor wir aber uns der Frage nach der Entwicklung der einzelnen Anteile von Beschäftigten zuwenden sei zunächst das Augenmerk auf die Tabelle 6.1 gelenkt, die die direkten Beschäftigungseffekte von Gründungen in Baden-Württemberg angibt, also die Verläufe der Beschäftigtenzahlen in den Gründungen selbst, in Abhängigkeit von deren Alter.

**Tabelle 6.1.: Direkte Beschäftigungseffekte von Gründungen (alle Beschäftigten). Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, Baden-Württemberg**

	GJ	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
<b>Verarbeitendes Gewerbe</b>						
Anzahl Gründungen	2.217	1.803	1.581	1.395	1.217	1.128
Beschäftigte je Betrieb	4,08	6,43	8,39	9,07	9,36	10,02
Beschäftigte (Summe)	9.046	11.599	13.271	12.650	11.397	11.305
<b>private Dienstleistungen</b>						
Anzahl Gründungen	24.421	18.638	15.274	12.755	9.461	8.489
Beschäftigte je Betrieb	2,86	3,95	4,56	5,18	6,24	6,84
Beschäftigte (Summe)	69.729	73.681	69.647	66.117	58.995	58.082

GJ = Gründungsjahr

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

**Tabelle 6.2.: Direkte Beschäftigungseffekte von Gründungen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte). Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, Baden-Württemberg**

	GJ	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
<b>Verarbeitendes Gewerbe</b>						
Anzahl Gründungen	2.217	1.803	1.581	1.395	1.217	1.128
sv-Beschäftigte je Betrieb	3,07	5,05	6,81	7,21	6,93	7,23
sv-Beschäftigte (Summe)	6.801	9.111	10.772	10.054	8.437	8.155
<b>private Dienstleistungen</b>						
Anzahl Gründungen	24.421	18.638	15.274	12.755	9.461	8.489
sv-Beschäftigte je Betrieb	2,05	2,82	3,19	3,54	4,01	4,36
sv-Beschäftigte (Summe)	50.020	52.609	48.797	45.112	37.965	36.978

GJ = Gründungsjahr

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Dienstleistungssektor ergibt sich bezüglich der Zahl der in den Gründungen Beschäftigten ein konvexer Verlauf: Nach einem anfänglichen Anstieg beginnen die Beschäftigtenzahlen wieder zu sinken im Verarbeitenden Gewerbe ab dem dritten Jahr nach der Gründung, im Dienstleistungssektor bereits ab dem zweiten Jahr nach der Gründung. Während fernerhin im Verarbeitenden Gewerbe die Zahl der in den Gründungen beschäftigten Arbeitnehmer fünf Jahre nach der Gründung trotz sinkender

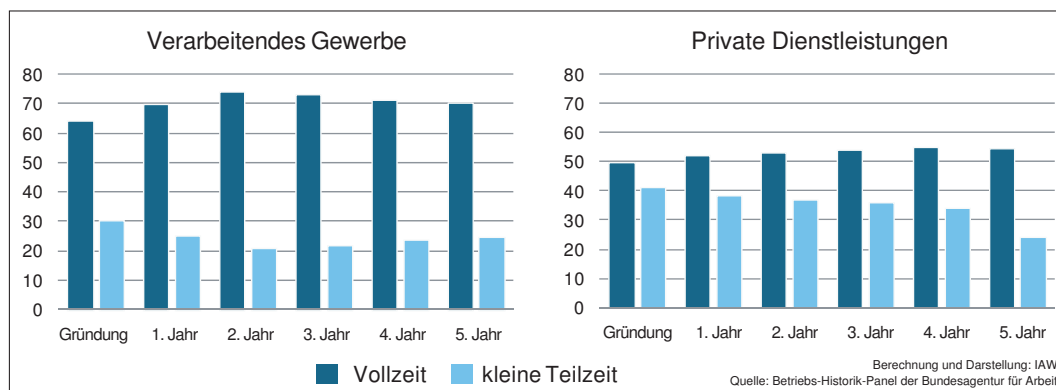
Tendenz immer noch höher ausfällt als zum Zeitpunkt der Gründung selbst, sinken die Beschäftigungszahlen im Dienstleistungssektor bereits ab dem zweiten Jahr nach der Gründung unter das ursprüngliche Niveau.

Neben der Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in allen Gründungen kann den Tabellen auch die Entwicklung der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl je Betrieb entnommen werden. Wie wegen der höheren Marktzutrittsbarrieren im Verarbeitenden Gewerbe zu erwarten war, beschäftigten Gründungen zum Zeitpunkt der Gründung in diesem Sektor knapp 1,4 mal so viele Arbeitnehmer wie Gründungen im Dienstleistungsbereich. Was das Wachstum der durchschnittlichen Zahl Beschäftigter je Betrieb angeht, ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen: Fünf Jahre nach der Gründung ist sie sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Dienstleistungssektor etwa 2,4 mal so hoch wie es zum Zeitpunkt der Gründung der Fall war. Tabelle 6.2 sind die entsprechenden Zahlen für die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer in den Gründungen zu entnehmen. Die oben gemachten Ausführungen zum Verlauf der Zahl der insgesamt Beschäftigten in den Gründungen gilt hierfür analog.

Abbildung 6.1 zeigt nun die Entwicklung des Anteils von Beschäftigten mit verschiedenen Arbeitsvolumina (Vollzeit- vs. Teilzeitbeschäftigte) im Verarbeitenden Gewerbe und im privaten Dienstleistungsbereich in Baden-Württemberg. Die Abbildung zeigt nicht nur, wie deutlich sich die Anteile der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor unterscheiden, sondern sie offenbart auch Unterschiede in der Entwicklung der Anteile beider Beschäftigungsarten in den ersten Jahren junger Betriebe. Insgesamt steigt in beiden Branchen der Anteil der Vollzeitbeschäftigung in den ersten fünf Jahren leicht an, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (unter 18 h wöchentliche Arbeitszeit) im gleichen Zeitraum absinkt – im Dienstleistungsbereich deutlicher als im Verarbeitenden Gewerbe. Bezüglich der Vollzeitbeschäftigung scheint zudem bereits in den ersten Jahren ein gewisser Konsolidierungseffekt einzutreten: Im Vergleich nimmt ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung bereits ab dem dritten Jahr wieder leicht ab und im fünften Jahr ist fast wieder das Niveau des ersten Jahres erreicht; im Dienstleistungsbereich bleibt ihr Anteil ab dem zweiten Jahr relativ konstant zwischen 53% und 55%. Vergleichszahlen für Westdeutschland zeigen hier einen ganz ähnlichen Trend – obgleich sich die Vollzeitbeschäftigung auf etwas höherem und die Teilzeitbeschäftigung auf etwas niedrigerem Niveau bewegt.

In Abbildung 6.2 ist dargestellt, wie sich die Anteile von Beschäftigten verschiedener Qualifikationsgruppen in den Gründungskohorten 1999 bis 2001 im Verlauf der ersten fünf Jahre entwickeln. Für die beiden betrachteten Wirtschaftssektoren gilt gleichermaßen, dass grundsätzlich der Anteil hoch Qualifizierter ansteigt, während der Anteil gering Qualifizierter mehr oder weniger deutlich abnimmt – nicht ohne allerdings im Verarbeitenden Gewerbe im ersten Jahr nach der Gründung recht deutlich von 21,1% auf 24,0% zu steigen. Insgesamt ist die Entwicklung im Dienstleistungsgewerbe wiederum deutlich schwächer akzentuiert und vor al-

**Abbildung 6.1.: Entwicklung der Anteile Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigter in Gründungen im Zeitverlauf. Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, Baden-Württemberg, in Prozent**



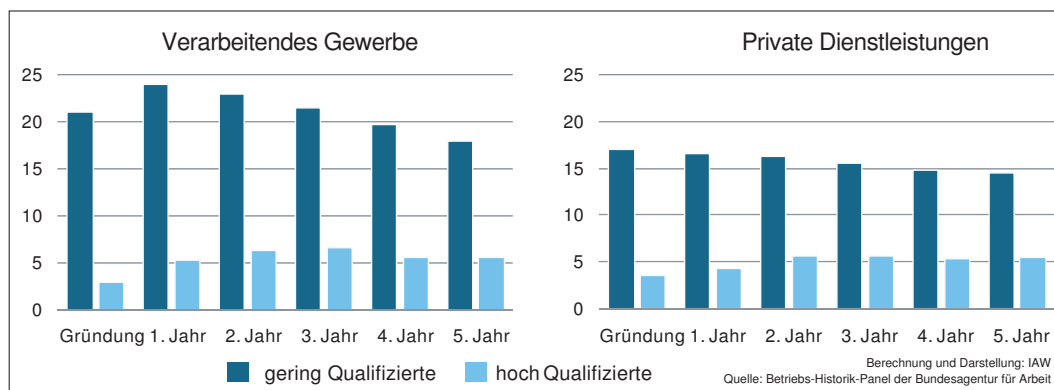
lem in den frühen Jahren stärker von den Beschäftigten mit mittleren Qualifikationen (nicht dargestellt) getragen.

Interessant ist noch, dass der anfängliche Anstieg des Anteils hochqualifizierter Beschäftigter im Verarbeitenden Gewerbe (von anfänglich 3,0 auf 6,7% im dritten Jahr) sich in den Folgejahren nicht fortzusetzen scheint. Auch hier scheint nach dem dritten Jahr wiederum eine gewisse Konsolidierung einzutreten – möglicherweise ist hier bereits der Übergang aus einer forschungsintensiven Startphase in eine Wachstumsphase angedeutet, in der eher mittlere Qualifikationen gefragt sind. Ähnlich wie für die Entwicklung der Arbeitsvolumina gilt auch für die Entwicklung der Qualifikationsstrukturen, dass der Verlauf der Entwicklung im westdeutschen Durchschnitt weitgehend dem baden-württembergischen Muster gleicht; bezüglich gering Qualifizierter ist das Niveau insgesamt etwas tiefer, die Anteile hoch Qualifizierter sind in beiden Branchen sehr nahe an den baden-württembergischen Zahlen.

Kaum Veränderungen gibt es hinsichtlich der Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter (ohne Abbildung). Die Anteile der über 50-jährigen steigen zwar sowohl in Baden-Württemberg als auch im westdeutschen Durchschnitt in den ersten fünf Jahren des Entwicklungsverlaufs der betrachteten Kohorten leicht an – so etwa im Verarbeitenden Gewerbe im Südwesten von 20,1% im Gründungsjahr auf 21,5% im fünften Jahr – dies dürfte allerdings kaum darauf zurückzuführen sein, dass junge Betriebe bevorzugt ältere Beschäftigte einstellen. Vielmehr dürfte es sich dabei um eine Abbildung der normalen Alterungsprozesse der Belegschaft der Betriebe handeln.

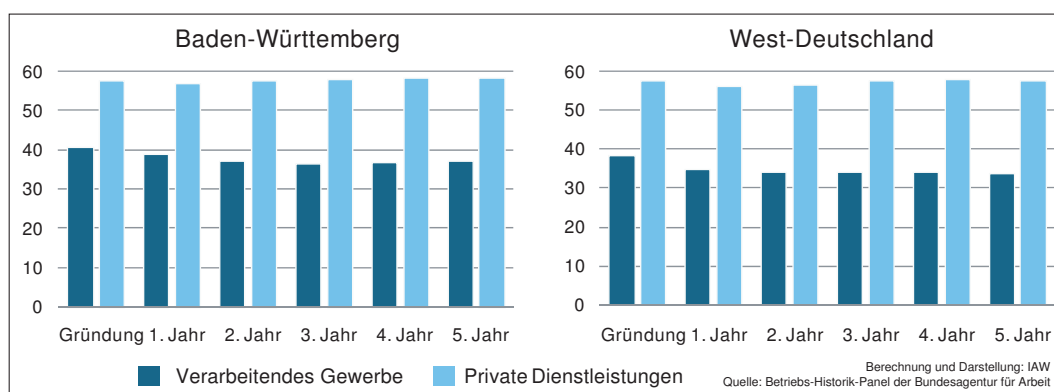
Ebenso wenig ist ein eindeutiges Muster hinsichtlich des Frauenanteils neugegründeter Betriebe zu beobachten. Abbildung 6.3 zeigt zwar, dass im Dienstleistungsbereich der Frauenanteil unter den Beschäftigten signifikant höher ist als im Verarbeitenden Gewerbe. Dass die Entwicklung von Neugründungen aber irgendetwas mit der Entwicklung des Anteils weiblicher

**Abbildung 6.2.: Entwicklung der Anteile gering- und hochqualifizierter Beschäftigter in Gründungen im Zeitverlauf. Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, Baden-Württemberg, in Prozent**



Beschäftigter zu tun hätte, ist nicht zu sehen. Allenfalls kann man ein leichtes kontinuierliches Absinken des Frauenanteils in den Gründungen des Verarbeitenden Gewerbes konstatieren, das aber wiederum auf demographische Prozesse in der Belegschaft dieser Betriebe zurückzuführen sein könnte. Auch die Unterschiede zwischen Baden-Württemberg und dem westdeutschen Durchschnitt sind eher gering – lediglich im Verarbeitenden Gewerbe haben Betriebe im Südwesten Frauenanteile, die um einige Prozentpunkte über den westdeutschen liegen.

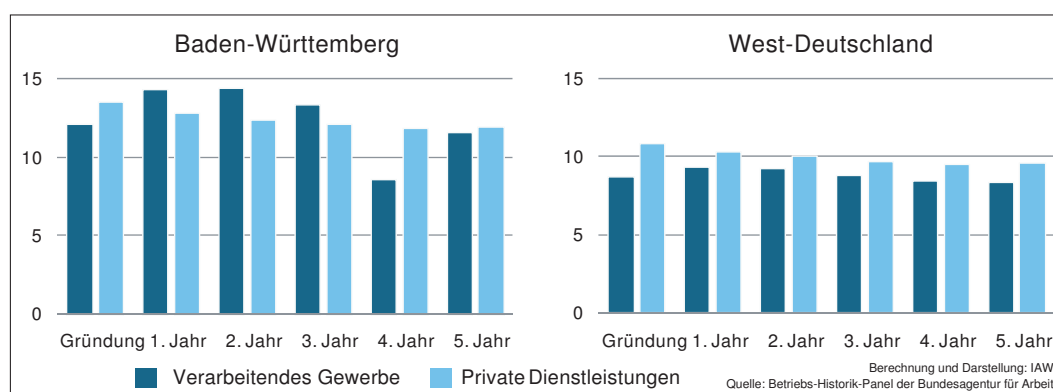
**Abbildung 6.3.: Entwicklung der Anteile weiblicher Beschäftigter in Gründungen im Zeitverlauf. Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, in Prozent**



Hinsichtlich des Ausländeranteils fällt auf, dass die bezüglich der anderen Merkmale deutlichen Unterschiede zwischen Verarbeitendem Gewerbe und Dienstleistungssektor hier eher schwach ausgeprägt sind. Andererseits gibt es recht deutliche Unterschiede zwischen Baden-Württemberg und dem westdeutschen Durchschnitt (vgl. Abbildung 6.4). Allerdings fällt auch eine sehr uneinheitliche Entwicklung im Südwesten, besonders im Verarbeitenden Gewerbe, auf, sodass eine klare Tendenz nur schwer erkennbar ist. Zumindest im Dienstleistungsbereich

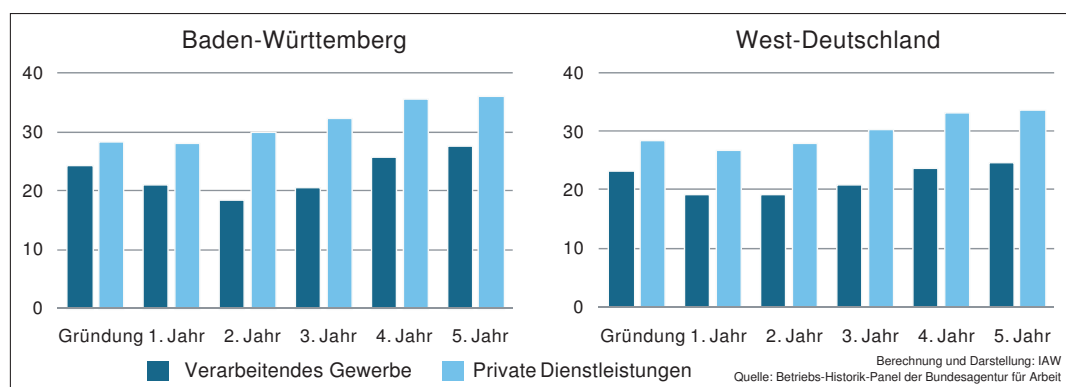
nehmen die Anteile von Beschäftigten mit ausländischer Nationalität im Verlauf der ersten fünf Jahre kontinuierlich ab – in Westdeutschland auf einem Niveau, das durchweg etwa 2,5 Prozentpunkte unter dem baden-württembergischen liegt.

**Abbildung 6.4.: Entwicklung der Anteile ausländischer Beschäftigter in Gründungen im Zeitverlauf. Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, in Prozent**



Schließlich sei noch auf die Frage der geringfügigen Beschäftigung eingegangen: Fraglich ist, ob in Neugründungen tatsächlich dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse entstehen bzw. ob so genannte atypische Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Kapitel 2) in Normalarbeitsverhältnisse umgewandelt werden oder ob es sich bei den in jungen Unternehmen entstehenden Arbeitsplätzen eher um flexible Beschäftigungsverhältnisse handelt, die möglicherweise nach wenigen Jahren oder gar Monaten wieder abgebaut werden.<sup>1</sup>

**Abbildung 6.5.: Entwicklung der Anteile geringfügig Beschäftigter in Gründungen im Zeitverlauf. Durchschnitt der Gründungskohorten 1999-2001, in Prozent**



<sup>1</sup> Eine genaue Antwort auf diese Frage kann streng genommen nur die Untersuchung der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse bzw. der Beschäftigungsverläufe der Individuen geben. Nur so könnte festgestellt werden, ob ein Beschäftigter, der eine neue Stelle in einem neuen Betrieb annimmt, diesen Arbeitsplatz auch längerfristig behalten kann bzw. ob ein anfänglich atypisches Beschäftigungsverhältnis in ein „normales“ umgewandelt wird (vgl. z. B. Brixy et al., 2008). Das betriebsbezogene BHP erlaubt allerdings keine derartigen Analysen.



Hierzu zeigt Abbildung 6.5, dass der Anteil geringfügig Beschäftigter in den ersten Jahren der Entwicklung junger Betriebe teils deutlich ansteigt. Auffällig ist dabei zumindest zweierlei: Zum einen zeigt sich in beiden betrachteten Branchen und Regionen jeweils ein U-förmiger Verlauf der Anteile geringfügig Beschäftigter mit einem leichten Rückgang in den ersten zwei bis drei Jahren und danach einem kontinuierlichen Anwachsen dieser Beschäftigungsform. Möglicherweise wird hier – nach einer anfänglich relativ stabilen Situation – nach einigen Jahren die Unsicherheit und damit das Flexibilitätsbedürfnis wieder größer. Zum zweiten zeigt sich, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungsbereich deutlich wichtiger sind als im industriellen Sektor. Die Unterschiede zwischen Baden-Württemberg und Westdeutschland betreffen eher das Niveau – das im Südwesten etwas höher liegt – denn die Entwicklungstendenz.

Insgesamt haben die Ausführungen dieses Kapitels bezüglich verschiedener Aspekte der Beschäftigungsqualität in Neugründungen ein teils ambivalentes Bild gezeichnet. Während der Anstieg der Vollzeitbeschäftigung bei gleichzeitigem Rückgang der Teilzeitbeschäftigung sowie der Anstieg des Anteils hochqualifizierter Beschäftigter bei gleichzeitigem Rückgang des Anteils gering qualifizierter ein positives Signal in Richtung Standfestigkeit, Nachhaltigkeit und Innovationsfähigkeit bedeuten, scheinen Neugründungen für Frauen, Ausländer und ältere Beschäftigte keine eindeutig ablesbaren Potenziale zu bieten. Die Anteile dieser drei Beschäftigtengruppen bleiben im Entwicklungsverlauf – zumindest der hier betrachteten Kohorten 1999, 2000 und 2001 – weitgehend unverändert. Der recht deutliche Anstieg der Anteile geringfügig Beschäftigter schließlich deutet eher auf eine wachsende Flexibilisierung denn auf stabile Beschäftigungsverhältnisse in jungen Betrieben hin.



## 7. Beschäftigungsqualität und der Erfolg von Betriebsgründungen

Aus theoretischer Perspektive gibt es einige Argumente für einen Zusammenhang zwischen qualitativen Aspekten der Beschäftigung und dem Erfolg junger Unternehmen. So haben viele Studien die Zusammenhänge zwischen den Qualifikationen und Erfahrungen von Unternehmensgründer/innen und der Entwicklung ihrer Unternehmen herausgearbeitet. Auf die Bedeutung qualitativer Merkmale der Beschäftigung ist hingegen bislang eher unter allgemeinen Aspekten wie dem Humankapital eingegangen worden – spezifischere Studien sind in diesem Bereich eher selten; ein ausführlicher Überblick über diese Zusammenhänge wurde bereits in Kapitel 2 gegeben.

Im Folgenden sollen diese Zusammenhänge zwischen der Qualität der Beschäftigung und dem Erfolg neuer Unternehmen auf der Basis der Daten des BHP untersucht werden. Dabei werden wir uns der Frage zuwenden, inwiefern sich zwischen „erfolgreichen“ und „weniger erfolgreichen“ Betrieben Unterschiede bezüglich ihrer „Anfangsausstattung“ mit den Merkmalen der Beschäftigungsqualität ergeben. Das Wachstum von Betrieben wird allerdings nicht ausschließlich von unterschiedlichen Ausgestaltungen der Beschäftigungsqualität bestimmt, sondern noch von vielen weiteren Faktoren. Diesem Umstand versuchen wir in der deskriptiven Analyse Rechnung zu tragen, indem wir zusätzlich nach zwei der wichtigsten betrieblichen Determinanten des Wachstums differenzieren. Diese sind das Alter und die Größe der Betriebe (vgl. hierzu auch Kapitel 2).

„Erfolg“ ist ein relatives Maß. Für den einen Unternehmensgründer mag es schon ein Erfolg sein, wenn sein Unternehmen überlebt, während für den anderen auch das Erreichen seiner Ziele noch nicht als „Erfolg“ zählen mag. Ohne die reichhaltige, vor allem betriebswirtschaftliche Literatur zu diesem Thema hier aufarbeiten zu wollen, soll doch auch auf die zwei Grundkonzeptionen des „Erfolgs einer Neugründung“ eingegangen werden, die sich in der Literatur finden.

- Erfolgsmaße auf Basis des *Überlebens* definieren eine Gründung als „erfolgreich“, wenn sie es schafft, die ersten Jahre am Markt zu überleben; dieses Erfolgsmaß ist gleichsam ein „Minimalkriterium“ (Brüderl et al., 1996). Zu beachten ist hierbei, dass das Überleben aus betriebswirtschaftlicher Sicht nicht zwingend als „Erfolg“ zu interpretieren ist: So kann ein Betrieb zwar überleben, aber gleichzeitig ein hohes (und möglicherweise steigendes) Verschuldungsniveau haben. Aber auch der umgekehrte Fall ist denkbar, wenn eine Gründung nach dem Überleben der ersten Jahre mit Gewinn verkauft

wird (vgl. Cochran, 1981 oder Carrol, 1987, S.44.).<sup>1</sup> Als Maß für den betrieblichen Erfolg kennt das Überleben nur die beiden Ausprägungen „Überleben“ oder „Nicht-Überleben“. Dadurch kann etwaigen Unterschieden bezüglich des Erfolgs der Betriebe keine Rechnung getragen werden. Allenfalls über die Betrachtung der Überlebensdauer kann dieser Nachteil ein Stück weit ausgeglichen werden, obgleich auch dann Teile der Heterogenität der Betriebe unberücksichtigt blieben.

- Eine zweite Möglichkeit, den Erfolg einer Neugründung zu definieren, ist deren *Wachstum*. Als Maßzahlen oder Indikatoren für das Wachstum werden meist Beschäftigtenzahlen oder Umsätze herangezogen (für einen Überblick über verschiedene Wachstumsmaße vgl. Brüderl et al., 1998) – vor allem deshalb, da sie relativ breit verfügbar sind, aber auch weil sie anderen, komplexeren Maßzahlen des Wachstumserfolges insofern kaum nachstehen, als sie mit ihnen in hohem Maße korreliert sind (vgl. Albach et al, 1985, S.123 ff.). Sowohl die Beschäftigtenzahlen als auch die Umsätze sind natürlich nur Indikatoren für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens, die mit verschiedenen Unschärfen behaftet sind – beispielsweise muss nicht jedes Wachstum auch mit einer Erreichung der gesetzten Ziele einhergehen. Ebenso wenig kann Stagnation oder negatives Wachstum stets mit Misserfolg gleichgesetzt werden – zahlreiche junge Unternehmen wollen nämlich gar nicht wachsen.

Beachtet werden muss, dass sich das vorgestellte und in dieser Studie verwendete Wachstumsmaß immer auf die *überlebenden* Betriebe bezieht (zur genauen Definition des Wachstumsmaßes vgl. Übersicht 7). Überleben und Sterben eines Betriebes sind aber Teile des Marktselektionsmechanismus (siehe z. B. Hopenhayn, 1992, oder Jovanovic, 1982), d. h. es ist davon auszugehen, dass die überlebenden Betriebe bereits in gewisser Weise die „erfolgreichen“ Betriebe sind. Dies stellt eine mögliche Positivselektion dar (so genannter „survivor bias“), und eine mögliche Beeinflussung der Ergebnisse hiervon ist nicht gänzlich auszuschließen. Für die ausschließliche Anwendung des Wachstumsmaßes auf die überlebenden Betriebe jedoch spricht, dass die aus dem Markt ausscheidenden Betriebe die Wachstumsraten nicht nach unten verzerren und die Berechnungsgrundlage gewissermaßen eindeutig definiert ist.

Im Folgenden wird auf der Basis dieser Wachstumsraten dargestellt, wie sich die „erfolgreichsten“ von den „am wenigsten erfolgreichen“ Betrieben hinsichtlich ihrer Beschäftigungsqualität unterscheiden. Die Gruppe der erfolgreichsten Betriebe setzt sich dabei aus den Betrieben im obersten Dezil der Verteilung der Wachstumsraten der Beschäftigten zusammen, diejenige der am wenigsten erfolgreichen wird hingegen vom untersten Dezil gebildet. In anderen Worten: Die 10% der wachstumsstärksten Betriebe in einem Jahr werden unter der Kategorie „erfolgreich“ subsummiert, die 10% mit den niedrigsten Wachstumsraten hingegen unter der Kategorie „nicht erfolgreich“. Hierbei ist anzumerken, dass es sich um eine „dynamische“ Ein-

<sup>1</sup> In diesem Fall würde im BHP wegen des Inhaber- und/oder Namenswechsels die alte Betriebsnummer gelöscht und eine neue vergeben (vgl. dazu die Ausführungen in Abschnitt 3) und der Betrieb würde als ausgeschieden gewertet, obwohl dies dann nicht auf unzulängliches Wirtschaften oder dergleichen zurückgeführt werden kann. Diese Probleme dürften aber in ihrer Größenordnung eher gering sein

## Übersicht 7: Definition der Wachstumsraten

Das einfachste relative Maß für das Wachstum von Betrieben stellen so genannte *diskrete relative Wachstumsraten* dar. Man erhält sie, indem man von der Beschäftigten- (oder Umsatz-)zahl ( $x$ ) eines Jahres  $t$  diejenige des Vorjahres ( $t - 1$ ) abzieht und die Differenz durch die Zahl aus der Vorperiode dividiert:

$$WR^{diskret} = \frac{x_t - x_{t-1}}{x_{t-1}} \quad (7.1)$$

Problematisch an dieser Berechnungsmethode ist, dass Wachstumsraten nicht definiert sind, wenn  $x_{t-1} = 0$  ist. In den von uns genutzten Daten kann dies der Fall sein, wenn Betriebe in einzelnen Jahren nicht im Datensatz auftauchen (perforierte Betriebsnummernverläufe, vgl. Übersicht 2). Da es in der Realität durchaus plausibel ist, dass junge Betriebe in einzelnen Jahren keine (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten oder keine (steuerpflichtigen) Umsätze haben, würden die Wachstumsraten durch die Verwendung der obigen Methode systematisch nach unten verzerrt.

Eine geeignetere Methode ist daher die Anwendung des von Davis et al. (2008) verwendeten Wachstumsmaßes:

$$WR_t^D := \frac{x_t - x_{t-1}}{0,5(x_t + x_{t-1})} \quad (7.2)$$

Die Berechnung der Wachstumsrate basiert dabei nicht mehr auf dem Verhältnis der Differenzen aus  $x_t$  und  $x_{t-1}$  zu  $x_t$ , sondern zum Durchschnittswert von  $x$  aus den Jahren  $t$  und  $t - 1$ . Dadurch sind auch Fälle definiert, in welchen  $x$  in einzelnen Jahren auf 0 absinkt. Um auch dem (im BHP möglichen) Fall Rechnung zu tragen, dass ein Betrieb in zwei aufeinanderfolgenden Jahren jeweils 0 Beschäftigte hat, wird das obige Wachstumsmaß ergänzt, indem es für die fraglichen Beobachtungen auf 0 gesetzt wird:

$$WR_t^d := 0 \text{ für } x_t = 0 \text{ und } x_{t-1} = 0 \quad (7.3)$$

Dieses Vorgehen ermöglicht eine verzerrungsfreie Erfassung des Wachstums auch bei mehrjährigen Unterbrechungen im Betriebsnummernverlauf.

ordnung handelt, da ein Betrieb in einem Jahr zu den weniger erfolgreichen, in einem anderen aber zu den erfolgreicherer Betrieben zählen kann. Diese Art der Berechnung soll etwaigen Veränderungsprozessen innerhalb der Betriebe sowie konjunkturellen Einflüssen Rechnung tragen.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> In den verwendeten Daten weisen einzelne Betriebe in einzelnen Jahren Wachstumsraten in nicht plausibler Höhe auf (beispielsweise von 2 Beschäftigten im Jahr  $t - 1$  auf über 3.000 Beschäftigte im Jahr  $t$ ). Dies kann daran liegen, dass Neugründungen nach einer Perforation des Betriebsnummernverlaufes nicht als solche erkannt werden; es kann sich aber auch um Fehler in den Originaldaten handeln – wenn beispielsweise die 3.000 Beschäftigten de facto zu einem anderen Betrieb gehören als die 2 Beschäftigten des Vorjahres. Um solche fehlerhaften Wachstumsraten zu umgehen, wurden in der vorliegenden Studie jeweils jene beiden Beobachtungen verworfen, die für die unplausibel hohen Wachstumsraten verantwortlich zeichneten. Als „unplausibel“ galten dabei Wachstumsraten, die sich unterhalb des 5- bzw. oberhalb des 95%-Quantils der Verteilung der Wachstumsraten befanden. Die restlichen Beobachtungen dieser Betriebe dagegen wurden weiterverwendet, und den auf diese Weise abgeschnittenen Betrieben wurde ein neues Geburts- und Sterbejahr zugewiesen. Mit dieser Methode folgen wir der gängigen Praxis in der Wissenschaft. Nichtsdestoweniger sei darauf hingewiesen, dass das etwaige Verbleiben von unverhältnismäßig hohen Wachstumsraten

Wie ist es nun um den Zusammenhang zwischen Wachstum und Beschäftigungsqualität bestellt? Abbildung 7.1 stellt für die private Wirtschaft in Baden-Württemberg erfolgreiche und weniger erfolgreiche Gründungen einander gegenüber. Die Balken in der Grafik stellen jeweils dar, wie es sich *im Jahr der Gründung* der betreffenden Betriebe mit deren Ausstattung mit den verschiedenen Merkmalen der Beschäftigungsqualität verhielt. Sie zeigt, dass die erfolgreicherer Gründungen über einen deutlich höheren Anteil Vollzeitbeschäftigter im Jahr der Gründung verfügten als die weniger erfolgreichen Gründungen: Während er sich in den Gründungen im oberen Wachstumsdezil auf etwa 61% beläuft, sind es im unteren Wachstumsdezil lediglich 52%. Dies entspricht einem relativen Unterschied von 15%.

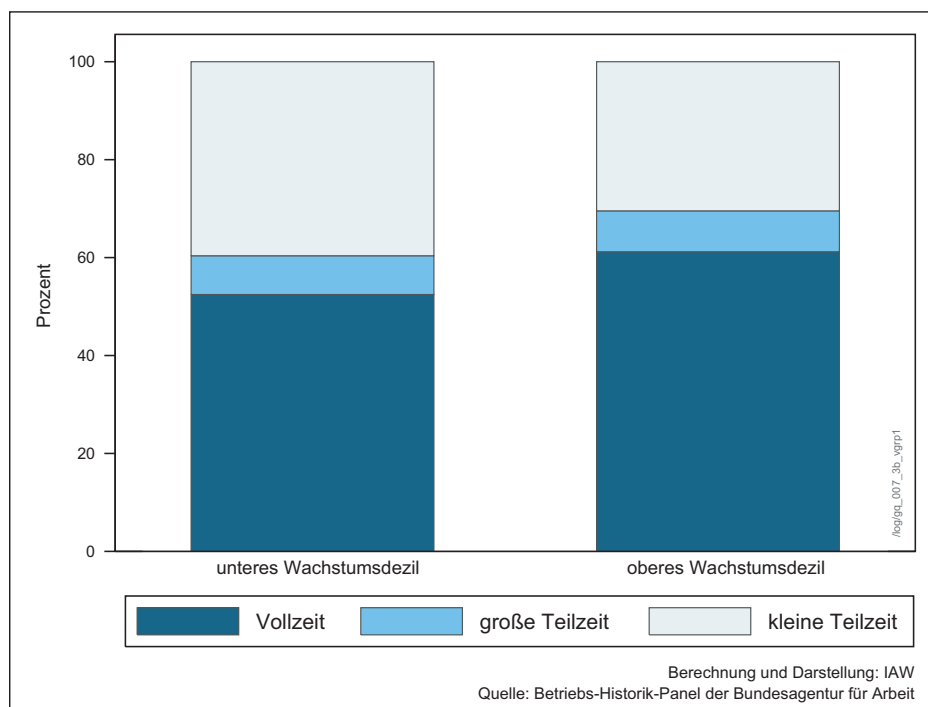
Im Gegenzug besitzen die weniger erfolgreichen Gründungen einen Anteil Beschäftigter in kleiner Teilzeit der gegenüber dem der erfolgreicherer Gründungen entsprechend größer ausfällt. Dies könnte bedeuten, dass Gründungen, die in der Anfangsphase allzu risikoavers agieren und nur darauf bedacht sind, sich flexibel zu halten, um externe Schocks beispielsweise auf der Nachfrageseite ausgleichen zu können, darüber vergessen, dass sich zwischen dem „Wachstum“ einerseits und der Flexibilität ein Trade-Off ergibt: Ein Vollzeitbeschäftigter kann und wird sich bei der Arbeit mehr einsetzen, als ein Beschäftigter in kleiner Teilzeit. Der Anteil der Beschäftigten in großer Teilzeit hingegen ist in den beiden Klassen von Betrieben annähernd gleich und scheint somit nicht als „Steuervariable“ in Frage zu kommen – zumindest nicht nach dieser aggregierten Betrachtung zu urteilen. Ähnliches lässt sich auch in Westdeutschland beobachten: Neben einem etwas höheren Niveau des Anteils Vollzeitbeschäftigter als in Baden-Württemberg (oberes Wachstumsdezil: 68 vs. 61%; unteres Wachstumsdezil: 58 vs. 52%) fällt dort der Unterschied zwischen dem oberen und dem unteren Wachstumsdezil mit etwa 10 PP oder 17% ähnlich stark aus wie in Baden-Württemberg.

Wachstumsraten von Betrieben hängen – wie in Kapitel 2 geschildert – u. a. auch von betriebspezifischen Gegebenheiten ab. Als besonders wichtige betriebsbezogene Determinanten des Wachstums haben sich die Größe und das Alter der Betriebe herausgestellt. Diese Effekte gilt es nun bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen. Daher sei unser Blick auf Abbildung 7.2 gelenkt, die neben der Unterscheidung von erfolgreichen und weniger erfolgreichen Betrieben auch das Alter der Betriebe in die Betrachtung miteinbezieht. Sie hilft uns zu erkennen, ob es sich bei dem vorher beobachteten höheren Wert des Anteils Vollzeitbeschäftigter in den Gründungen des oberen Wachstumsdezils eventuell um ein statistisches Artefakt handelt, das daher rührt, dass das Durchschnittsalter in den beiden Gruppen unterschiedlich hoch ist. Sie zeigt jedoch, dass eben dies nicht der Fall zu sein scheint, denn der Anteil Vollzeitbeschäftigter zum Zeitpunkt der Gründung fällt über alle Altersklassen hinweg stets höher aus in den weniger erfolgreichen Gründungen. Natürlich ergeben sich hierbei einige Unterschiede zwischen den Altersklassen, aber das Grundresultat wird dadurch nicht beeinflusst. Besonders stark gestaltet sich der Unterschied zwischen dem oberen und dem unterem Wachstumsdezil in der Gruppe der Betriebe, die seit mindestens 5 Jahren bestehen (oberes Dezil: +19% gegenüber dem unteren Dezil), gefolgt von den 2-jährigen (+17%) und den 4-

---

im Datensatz nicht gänzlich ausgeschlossen werden kann.

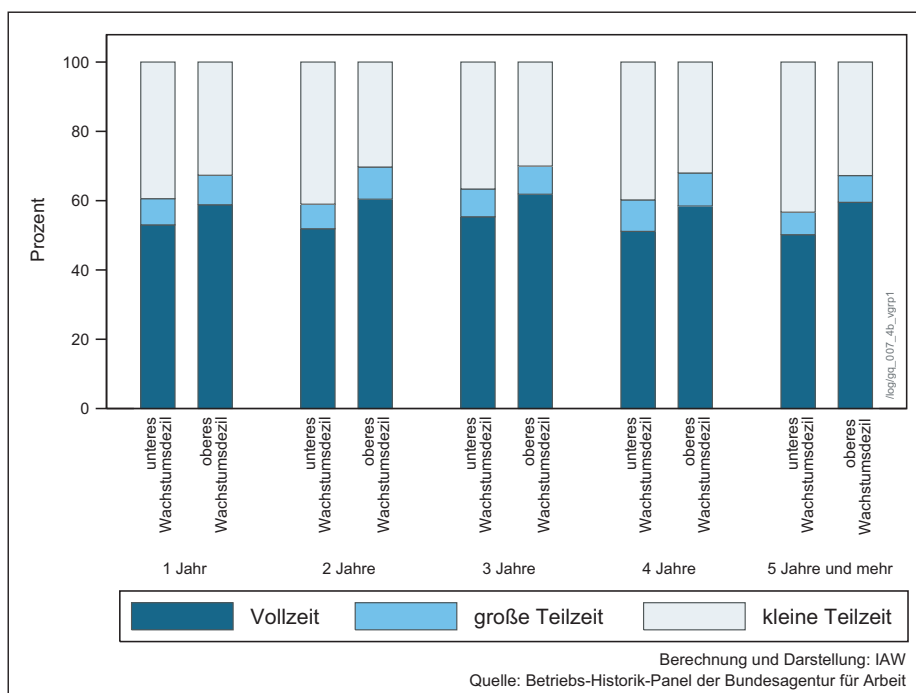
**Abbildung 7.1.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen, private Wirtschaft, Baden-Württemberg**



jährigen (+14%). Das Schlusslicht bilden mit einem Unterschied von +11% die 1-jährigen Betriebe, eine eindeutige Tendenz lässt sich nicht ableiten. Für Westdeutschland lässt sich ein ähnliches Bild beobachten, wengleich die Unterschiede zwischen dem oberen und dem unteren Wachstumsdezil teilweise etwas weniger ausgeprägt sind (vgl. auch Abbildung C.2 im Anhang, Seite 146).

In Abbildung 7.3 wird für Baden-Württemberg nun neben der Klassifikation der Betriebe in wachstumsstarke und -schwache Betriebe zusätzlich noch nach ihrer Größe, gemessen anhand der Beschäftigtenzahlen, unterschieden. Sie bestätigt das Ergebnis der vorangegangenen Betrachtungen – ein höherer Anteil Vollzeitbeschäftigter im Jahr der Gründung geht mit einem höheren Wachstum einher, und das in allen Größenklassen. Wie zuvor bei Betrachtung der einzelnen Altersgruppen fallen die Unterschiede zwischen den wachstumsstarken und -schwachen Betrieben verschieden hoch aus. So beläuft sich der Anteil Vollzeitbeschäftigter im oberen Wachstumsdezil der Gruppe der Betriebe mit einem Beschäftigten mit 72,9% auf etwa das 1,2-fache des Wertes im unteren Wachstumsdezil, in den Gruppe der Betriebe mit drei Beschäftigten jedoch ist er nur 10% größer. Bei den Betrieben mit fünf und sechs Beschäftigten beläuft er sich nur noch auf +7 bzw. +6%. Tendenziell also – so scheint es – nimmt die Bedeutung des Anteils Vollzeitbeschäftigter im Jahr der Gründung umso mehr ab, je größer ein Betrieb ist. Zwar kommt dem Anteil der Vollzeitbeschäftigten in der letzten Gruppe – also derjenigen der Betriebe mit 15 und mehr Beschäftigten – wieder ein größerer Stellenwert zu (er ist dort in den wachstumsstarken Betrieben etwa um 28% höher als in den

**Abbildung 7.2.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Alter, private Wirtschaft, Baden-Württemberg**



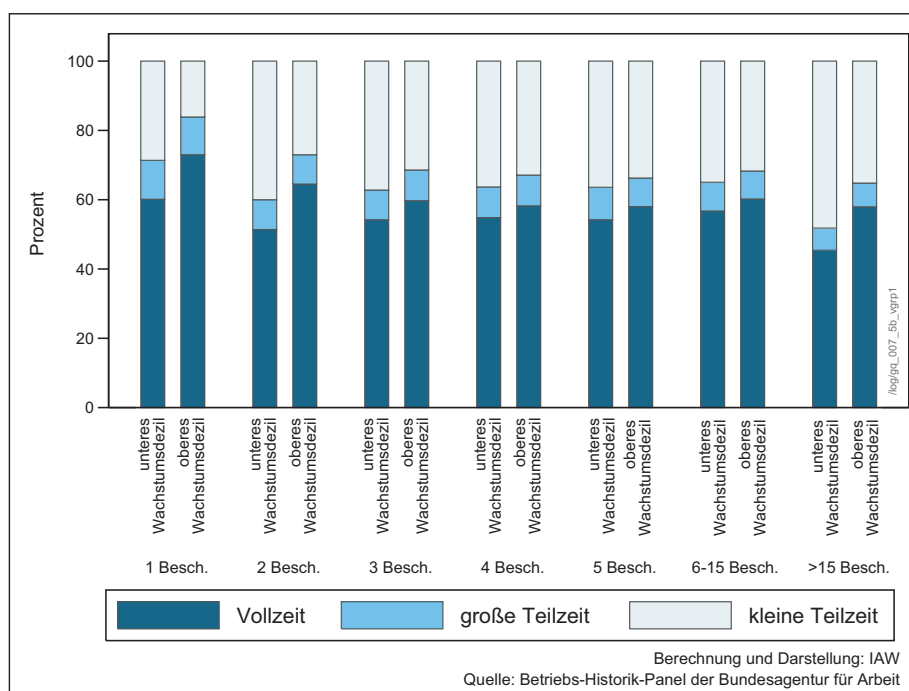
wachstumsschwachen), jedoch kann dies auch an einer möglichen Verzerrung dieser Gruppe liegen, insofern, als dort aus Gründen der Geheimhaltung Betriebe mit sehr unterschiedlichen Beschäftigtenzahlen zusammengefasst werden mussten.

Als interessant erweist sich auch eine tiefergehende Betrachtung der Branchen. So zeigt sich beispielsweise bei Betrachtung des Verarbeitenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors, die für Baden-Württemberg der Abbildung 7.4 entnommen werden kann, dass – neben dem aus Kapitel 5 bekannten Niveauunterschied des Anteils der Vollzeitbeschäftigten in diesen Sektoren – unterschiedliche Anteile von Arbeitsvolumina im Jahr der Gründung im Verarbeitenden Gewerbe keinerlei Einfluss auf das spätere Wachstum der Betriebe zu haben scheinen, während der Unterschied zwischen dem unteren und dem oberen Wachstumsdezil im Dienstleistungssektor deutlicher kaum sein kann. So beträgt der Anteil Vollzeitbeschäftigter im Jahr der Gründung in den erfolgreicherer Betrieben Baden-Württembergs durchschnittlich etwa 62% und liegt damit sogar 2 PP oder 3% *unter* dem Wert der weniger erfolgreichen Betriebe. Im Dienstleistungssektor ergibt sich dagegen mit 58,5% im oberen Wachstumsdezil ein um 23% höherer Wert als im unteren Wachstumsdezil.

Widersprüchlich gestalten sich hingegen die Resultate für die Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (vgl. Abbildung 7.5 sowie Abbildung C.5 im Anhang auf Seite 147). Denn: Nur das Textil- und Bekleidungs-gewerbe in Westdeutschland zeigt einen erkennbar höheren Wert des Anteils Vollzeitbeschäftigter in den wachstumsstarken Betrieben. Im Maschinenbau



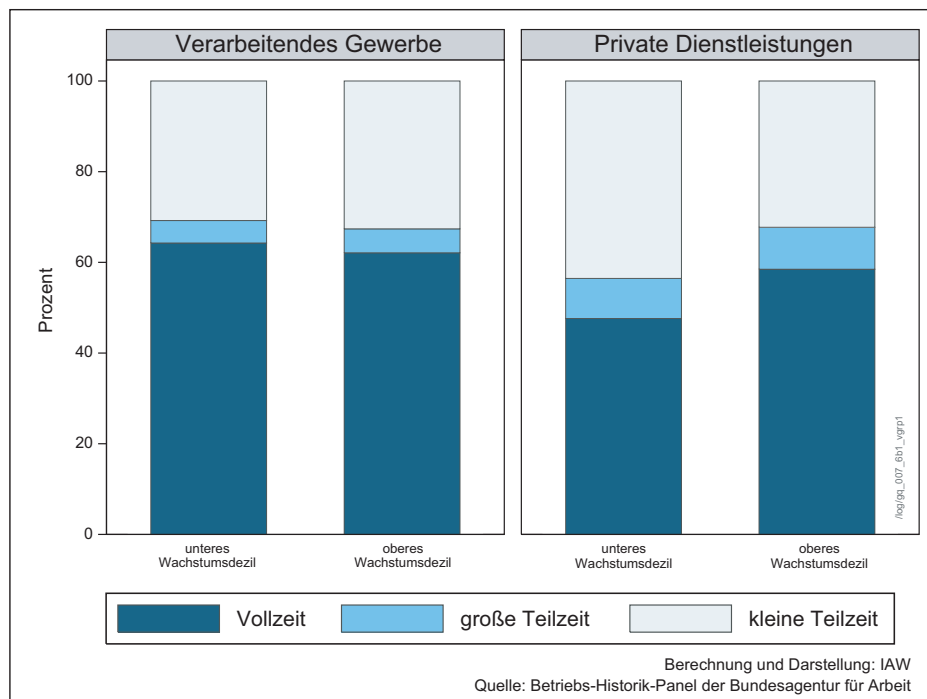
**Abbildung 7.3.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Beschäftigtenzahl, private Wirtschaft, Baden-Württemberg**



ist der bekannte Überhang schon kaum noch vorhanden, und im Sektor Datenverarbeitung, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik verhält es sich gar exakt umgekehrt als in den bisherigen Betrachtung festgestellt werden konnte: Dort blicken die wachstumsstärkeren Betriebe auf einen niedrigeren Anteil Vollzeitbeschäftigter im Jahr der Gründung zurück, allerdings fällt der Unterschied mit -3 PP oder -4% nicht allzu stark aus. Besonders hervorstechend ist dagegen die Situation im Textil- und Bekleidungs-gewerbe in Baden-Württemberg: Dort fällt bei den wachstumsstarken Betrieben der Anteil Vollzeitbeschäftigter im Jahr der Gründung mit 42,1% sogar 20,5 PP oder 33% niedriger aus als in den weniger wachstumsstarken Betrieben. Somit üben unterschiedliche regionale und sektorale Gegebenheiten einen nicht unerheblichen Einfluss darauf aus, wie sich der Anteil Vollzeitbeschäftigter im Jahr der Gründung zwischen den erfolgreichen und den weniger erfolgreichen Betrieben gestaltet.

Deutliche Unterschiede lassen sich auch bei einer differenzierteren Betrachtung des Dienstleistungssektors in Baden-Württemberg feststellen. Wie Abbildung 7.6 entnommen werden kann, ergibt sich im Bereich der nicht wissensintensiven Dienstleistungen das gewohnte Bild mit einem höheren Anteil Vollzeitbeschäftigter im oberen Wachstumsdezil. Bei den T-KIBS zeigt sich schon das umgekehrte Bild, wenngleich in einer Größenordnung, die eher gering zu nennen ist. Bei den P-KIBS allerdings ergeben sich große Unterschiede zwischen dem oberen und dem unteren Wachstumsdezil. Hier ist der Anteil Vollzeitbeschäftigter zur Zeit der Gründung in den wachstumsstarken Betrieben um 38 PP bzw. 136% größer als in den wachstumsschwachen. Dies deckt sich mit der Situation in Westdeutschland, wo der Anteil

**Abbildung 7.4.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg**

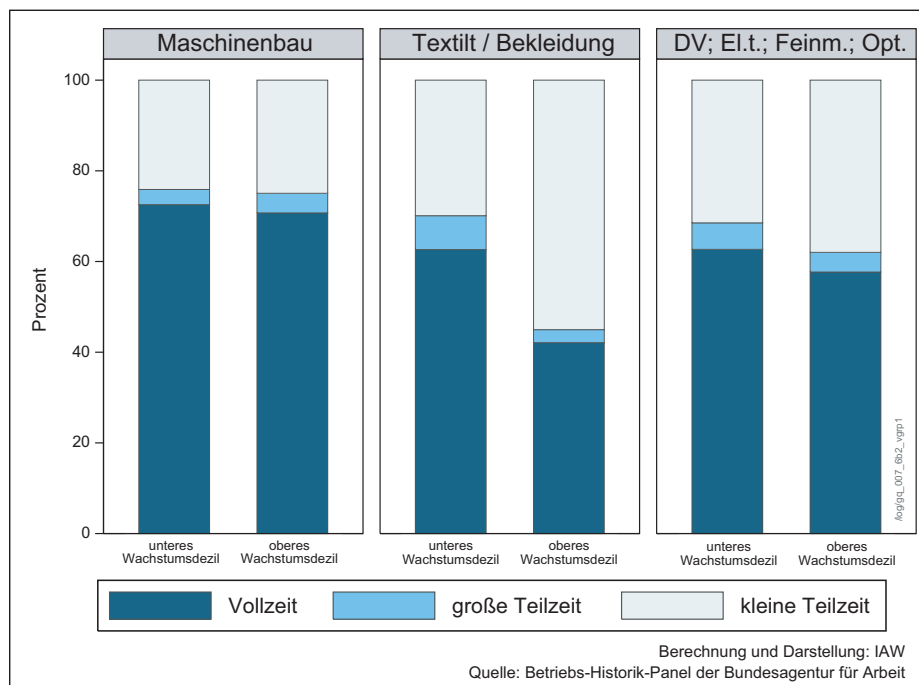


Vollzeitbeschäftigter im oberen Wachstumsdezil der P-KIBS etwa 232% des Wertes im unteren Dezil beträgt.

Ein Blick auf die Qualifikationsstruktur in den wachstumsstarken und wachstumsschwachen Betrieben Baden-Württembergs in den folgenden Abschnitten wird geworfen. Da sich hier allerdings einmal mehr der Anteil unbekannt Qualifizierter als Erschwernis bei der Interpretation dieser deskriptiven Statistiken erweist, sei an dieser Stelle das Augenmerk nur noch auf eine weitere Abbildung gelenkt, bei der das Niveau der unbekannt Qualifizierten im unteren und oberen Wachstumsdezil annähernd gleich hoch ausfällt. Dies ist Abbildung 7.7. Sie zeigt anhand des Textil- und Bekleidungsgebietes in Baden-Württemberg, dass nicht nur der Anteil hochqualifizierter Beschäftigter ausschlaggebend sein kann für den späteren Erfolg einer Gründung, auch der Anteil Geringqualifizierter kann dabei eine Rolle spielen. So fällt dieser in den Betrieben im oberen Wachstumsdezil etwa 19,5 PP oder 62% höher aus als in denen im unteren Dezil. Wenngleich dies kein allgemein gültiges Resultat darstellen dürfte, erinnert es doch einmal mehr daran, dass sektorspezifische Gegebenheiten eine besondere Rolle in der Erklärung des betrieblichen Wachstums spielen.

Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität können Tabelle 7.1 entnommen werden. Sie zeigt für die wachstumsstarken und wachstumsschwachen Betriebe die Mittelwerte der bekannten Qualitätsmerkmale zum Zeitpunkt der Gründung.

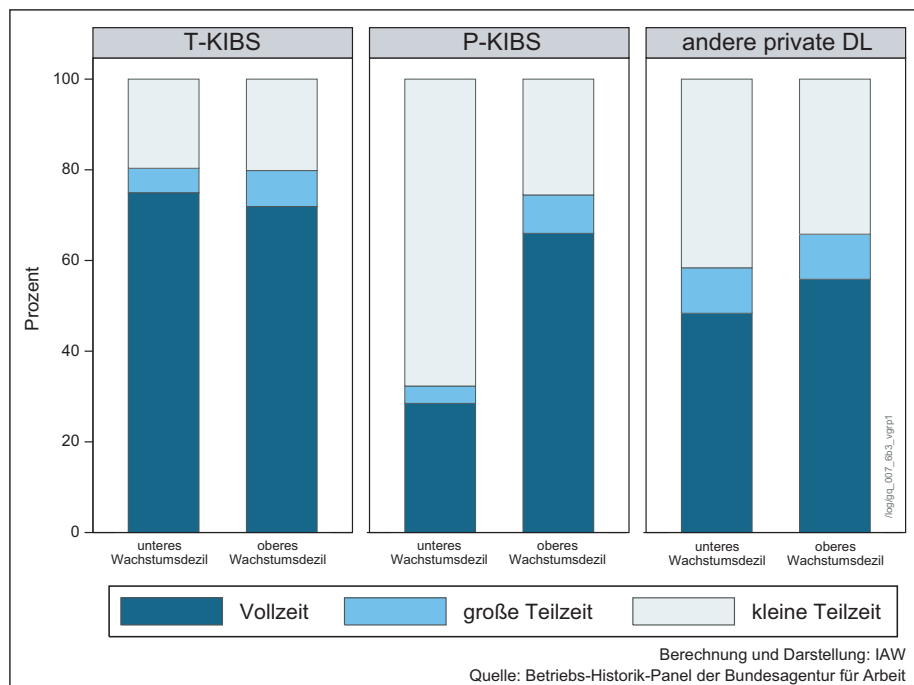
**Abbildung 7.5.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Baden-Württemberg**



Ihr können wir die folgenden Resultate entnehmen:

- Was die Unterschiede zwischen dem unteren und dem oberen Wachstumsdezil betrifft, so wiederholt sich bei den geringfügig Beschäftigten das Bild, das wir schon von der Betrachtung des Arbeitsvolumens her kennen: Der Anteil geringfügig Beschäftigter fällt in den weniger erfolgreichen Gründungen Baden-Württembergs mit 35,3% um 10 PP höher aus als in den erfolgreicherer Betrieben. Dies entspricht einem um etwa 40% höheren Wert. In Westdeutschland liegt der Anteil geringfügig Beschäftigter in den weniger erfolgreichen Betrieben sogar um 59% höher als in den erfolgreicherer.
- Der Anteil älterer Beschäftigter fällt in den Betrieben im unteren Wachstumsdezil in Baden-Württemberg etwa 16% höher aus als in denen im oberen Wachstumsdezil. Verglichen mit Westdeutschland, wo der Anteil älterer Beschäftigter in den wachstumsschwachen Betrieben etwa 21% höher ausfällt als in den wachstumsstarken, fällt dieser Wert etwas geringer aus.
- Deutliche Unterschiede zwischen erfolgreicherer und weniger erfolgreicherer Betrieben ergeben sich bezüglich des Anteils weiblicher Beschäftigter: Beläuft sich dieser in Baden-Württemberg im unteren Wachstumsdezil auf 54,3%, fällt er dagegen im oberen Wachstumsdezil mit 49,3% knapp 10% geringer aus. In Baden-Württemberg verhält es sich mit einer relativen Differenz von -11% ähnlich.

**Abbildung 7.6.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg**

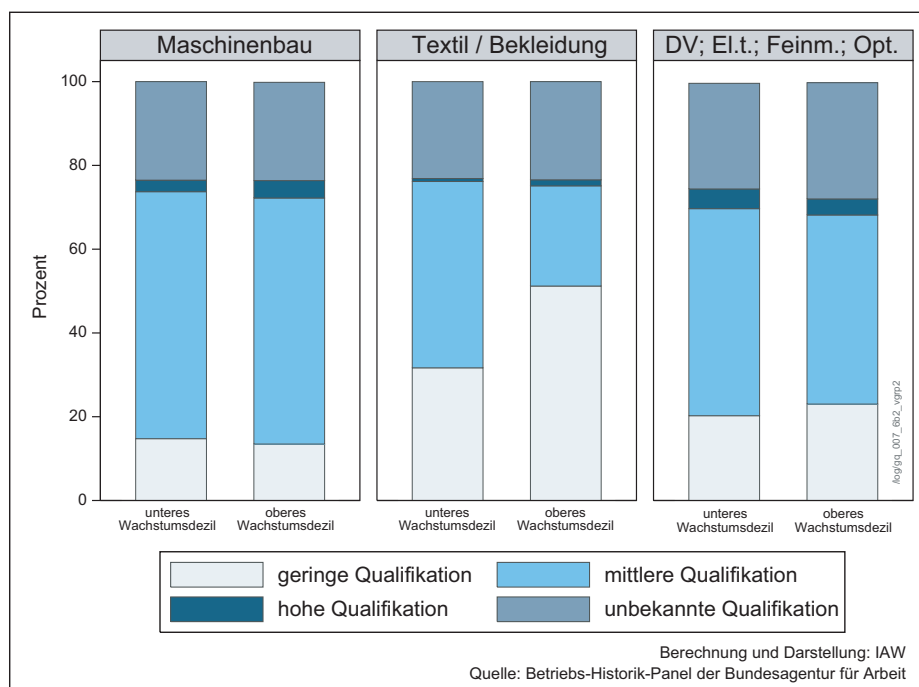


- Die erfolgreicheren Betriebe in Baden-Württemberg beschäftigten im Jahr der Gründung etwa 4% mehr Ausländer als die weniger erfolgreichen Betriebe. Damit weist Baden-Württemberg einen kleinen Unterschied zum Westen der Republik auf, wo der Unterschied 0,7 PP bzw. 6% beträgt.
- Überraschend erscheint das Ergebnis hinsichtlich des mittleren Lohnes: Belief sich dieser in den wachstumsschwachen Betrieben Baden-Württembergs im Jahr der Betriebsgründung auf 58,80 €, waren es in den wachstumsstarken Betrieben mit 58,20 € dagegen *weniger*. Dies entspricht einem Lohnmittel, das im Jahr der Gründung in den wachstumsstarken Betrieben ca. 2% unter demjenigen der wachstumsschwachen Betriebe lag. In Westdeutschland fällt dieser Unterschied mit 1% leicht geringer aus.

Wie oben am Beispiel des Anteil der Vollzeitbeschäftigten gesehen, können sektorale und/oder regionale Gegebenheiten das Ergebnis der Analyse in besonderem Maße beeinflussen. Daher soll nun im Folgenden ein Blick auf das Verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich geworfen werden (vgl. Tabelle 7.2).

Bei den geringfügig Beschäftigten in Baden-Württemberg ist zunächst wieder zu beobachten, dass die erfolgreicheren Betriebe im Jahr der Gründung über einen geringeren Anteil verfügten als die weniger erfolgreichen. Während dieser Unterschied im Verarbeitenden Gewerbe mit -0,2 PP oder -1% eher gering erscheint, sind es in den Dienstleistungen -12 PP oder

**Abbildung 7.7.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Baden-Württemberg**



**Tabelle 7.1.: Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Betrieben, private Wirtschaft, Vergleich Baden-Württemberg und Westdeutschland**

	Baden-Württemberg		Westdeutschland	
	oberes Dezil	unteres Dezil	oberes Dezil	unteres Dezil
ger.fülig Beschäftigte	25,3	35,3	20,6	32,8
Beschäftigte ab 50 J.	13,4	15,6	13,3	16,1
weibl. Beschäftigte	49,3	54,3	46,4	52,1
ausl. Beschäftigte	14,7	14,2	11,9	11,2
Mittlerer Lohn	58,2	58,8	56,8	57,6
IQR mittlerer Lohn	9,6	16,4	7,0	15,6

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

-31%. Somit scheint in Baden-Württemberg dem Anteil geringfügig Beschäftigter im Dienstleistungssektor, was das Wachstum der Betriebe betrifft, eine wesentlich wichtigere Rolle zuzukommen als es im Verarbeitenden Gewerbe der Fall ist. Im Vergleich mit Westdeutschland ergibt sich im Verarbeitenden Gewerbe noch ein deutlicher Unterschied: Dort fällt der Anteil geringfügig Beschäftigter in den wachstumsstarken Betrieben um 18% geringer aus als in den wachstumsschwachen Betrieben. Dennoch bleibt festzuhalten, dass dieser Faktor auch

dort im Dienstleistungssektor eine wichtigere Rolle zu spielen scheint als im Verarbeitenden Gewerbe.

Für den Anteil der älteren Beschäftigten gilt im Verarbeitenden Gewerbe wie im Dienstleistungssektor das zuvor gefundene Resultat, dass dieser im unteren Wachstumsdezil höher ausfällt als im oberen. Größere Unterschiede hinsichtlich des Effekts ergeben sich nicht. Ähnlich gilt für die in den Betrieben beschäftigten Frauen, dass sie in den erfolgreicheren Betrieben einen niedrigeren Wert annehmen als in den weniger erfolgreichen. Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Wert etwa 5% niedriger, im Dienstleistungsbereich sind es 9% (Westdeutschland: -15 bzw. -11%). Beim Vergleich des oberen und des unteren Wachstumsdezils ergeben sich zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor unterschiedliche Vorzeichen: Während dieser im Dienstleistungssektor wie in der Betrachtung ohne sektorale Disaggregation geringer ausfällt als in den erfolgreichen Betrieben (-5%), ist er im verarbeitenden Gewerbe um 6% *höher* als in den weniger erfolgreichen Betrieben. Bezüglich des mittleren Lohnes und dessen Interquartilsabstand ergeben sich keine weiteren Erkenntnisse aus der getrennten Betrachtung der beiden Wirtschaftszweige.

**Tabelle 7.2.: Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Betrieben, Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftliche Dienstleistungen, Baden-Württemberg**

	Verarbeitendes Gewerbe		priv. Dienstleistungen	
	oberes Dezil	unteres Dezil	oberes Dezil	unteres Dezil
ger.fügig Beschäftigte	27,7	27,9	26,9	38,8
Beschäftigte ab 50 J.	16,9	19,7	13,0	14,7
weibl.Beschäftigte	39,9	41,8	54,4	59,9
ausl.Beschäftigte	12,1	12,8	14,6	13,8
Mittlerer Lohn	64,9	65,2	56,6	56,4
IQR mittlerer Lohn	11,5	19,3	9,7	15,9

VG= Verarbeitendes Gewerbe; priv. DL= privatwirtschaftliche Dienstleistungen

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Wie zuvor bereits kurz beschrieben, ist es sinnvoll, die Qualitätsmerkmale unterschiedlich erfolgreicher Betriebe nach weiteren wichtigen Determinanten des betrieblichen Wachstums zu differenzieren. Tabelle C.1 nimmt eine solche Differenzierung vor und zeigt uns die Qualitätsmerkmale der erfolgreichen und weniger erfolgreichen Betriebe in Baden-Württemberg für verschiedene Altersgruppen. Aus ihr ist ersichtlich, dass der Anteil geringfügig Beschäftigter in allen Altersklassen im unteren Wachstumsdezil stets höher ist. Das Ausmaß dieses Unterschiedes scheint dabei umso größer zu werden, je älter die Betriebe sind: Beläuft er sich bei den einjährigen Betrieben noch auf -7,1 PP bzw. -20%, sind es bei den 3-jährigen bereits -7,9 PP bzw. -25%, in der Klasse der 4-jährigen sind es -9,8 PP bzw. -28%. Offenbar handelt es sich beim Anteil geringfügig Beschäftigter um eine Größe, die das Wachstum von Betrieben v. a. in mittlerer Frist beeinflusst und ihre Wirkung innerhalb der ersten Lebensjahre

eines Betriebes stetig vergrößert. Inhaltlich könnte dies bedeuten, dass es in der vielzitierten „Durststrecke“ – bei allem Risiko, das einer Gründung in so jungen Jahren widerfährt – weniger darauf ankommt, möglichst flexibel zu sein, um auf die sich stetig ändernden Marktgegebenheiten reagieren zu können, sondern vielmehr darauf, sich bei gegebenem Risiko auf die Erbringung der notwendigen Leistung zu konzentrieren. Die mit dem Betriebsalter fallende Tendenz deutet darauf hin, dass sich ein guter Grundstock an Einsatz und erbrachter Leistung im Jahr der Gründung auch in späteren Jahren noch bezahlt macht – und dort sein Potenzial sogar noch vergrößert.

Auch bei den älteren Beschäftigten ergibt sich mit durchweg höheren Anteilen im unteren Wachstumsdezil ein klares Bild beim Vergleich der einzelnen Altersklassen. Dabei scheinen sich die Unterschiede genau umgekehrt zu verhalten wie der Anteil der geringfügig Beschäftigten: sie *sinken* mit zunehmendem Alter der Betriebe und stellen daher eher einen kurzfristigen Wachstumsfaktor dar. Inhaltlich gesehen weist diese Beobachtung in dieselbe Richtung wie die bzgl. der Vollzeitbeschäftigten bzw. der geringfügig Beschäftigten. In der frühen Phase hat ein Unternehmen mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen. Um diesen Schwierigkeiten begegnen zu können, kommt es augenscheinlich nicht so sehr auf den Grad an Flexibilität an, sondern vielmehr auf die erbrachte Leistung. Ohne die Arbeitsleistung der älteren Beschäftigten schmälern zu wollen, setzt dies doch in gewissem Maße ein außergewöhnliches Engagement voraus, das weit über einen geregelten 8-Stunden-Tag hinausgeht. Möglicherweise gestaltet sich die Bereitschaft des Einzelnen dazu unterschiedlich in Abhängigkeit von seinem Lebensalter.

Eher indifferent gestaltet sich einmal mehr der Anteil ausländischer Beschäftigter: Ist er bei den einjährigen Betrieben noch höher in der Gruppe der weniger wachstumsstarken Betriebe, kehrt sich schon bei den Betrieben im Alter von 2 Jahren das Vorzeichen um. Weiterhin lässt sich in der Tendenz beobachten, dass die Spanne zwischen dem oberen und dem unteren Wachstumsdezil immer weiter auseinander geht, je älter die Betriebe sind. Für den mittleren Lohn gilt, dass er in allen Altersklassen im unteren Wachstumsdezil einen höheren Wert aufweist.

Aus Tabelle C.2 (vgl. Anhang) können wir nun die Betrachtung unserer Qualitätsmerkmale für verschiedene Größenklassen der Betriebe entnehmen. Dort wird Folgendes ersichtlich:

- Der Anteil geringfügig Beschäftigter fällt im unteren Wachstumsdezil höher aus, und das in fast allen Größenklassen. Eine Ausnahme hiervon stellen lediglich die Betriebe mit einem Beschäftigten dar.
- Wachstumsschwache Betriebe verfügen über einen höheren Anteil älterer Beschäftigter. Mit ansteigender Betriebsgröße lässt sich ferner ein abnehmender Verlauf feststellen, bis sich schließlich bei den Betrieben mit 16 und mehr Beschäftigten das Vorzeichen umdreht und der Anteil in den wachstumsstarken Betrieben höher ausfällt.

- Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist stets größer im unteren Wachstumsdezil – eine eindeutige Tendenz zur Verschärfung oder Abschwächung dieses Effektes mit zunehmender Betriebsgröße ist nicht erkennbar.
- Der Anteil ausländischer Beschäftigter gestaltet sich indifferent: Bei den Betrieben mit ein bis zwei Beschäftigten und bei denen mit 16 oder mehr Beschäftigten ist er im oberen Wachstumsdezil größer, in den verbleibenden Klassen ist es umgekehrt. Eine eindeutige Tendenz ist nicht erkennbar.
- Sowohl der mittlere Lohn als auch dessen Interquartilsabstand fallen in den weniger erfolgreichen Betrieben geringer aus als in den erfolgreichen. Mit steigender Betriebsgröße lässt sich ferner eine Tendenz zur Angleichung der beiden Wachstumsgruppen beobachten.



## 8. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen, Ausblick

Auf der Grundlage des Betriebs-Historik-Panels der Bundesagentur für Arbeit wurden im vorliegenden Forschungsprojekt die Zusammenhänge zwischen der Gründung neuer Betriebe und qualitativen Merkmalen der Beschäftigung untersucht. Die zentralen Ziele der Studie waren dabei,

- mögliche Unterschiede in der Art der Beschäftigungsverhältnisse zwischen neugegründeten und etablierten Betrieben aufzudecken,
- zu untersuchen, wie und in welche Richtung sich Anteile der einzelnen Beschäftigten-  
gruppen in Neugründungen im Zeitverlauf entwickeln, sowie
- Zusammenhänge zwischen der Bedeutung verschiedener Beschäftigungsqualitäten und dem Wachstum neugegründeter Betriebe zu beleuchten.

In den folgenden Abschnitten werden nicht nur die wichtigsten Ergebnisse unserer Studie zusammengefasst, sondern es werden auch Schlussfolgerungen gezogen: für die Politik, insbesondere die Gründungsförderung, für die Wissenschaft und – soweit die abstrakten Ergebnisse dieser quantitativen Studie dies erlauben – auch für die jungen Betriebe selbst und damit für die Unternehmerschaft. Darüber hinaus wird auch die genutzte Datenquelle hinsichtlich ihrer Eignung für diese Studie und hinsichtlich ihrer zukünftigen Potenziale kritisch beurteilt. Am Schluss werden offene Fragen und mögliche zukünftige Forschungslinien im Kontext der hier untersuchten Themen skizziert. Letztlich soll damit auch eine differenzierte Antwort auf die Grundfrage der Studie ermöglicht werden – nämlich welche Bedeutung Unternehmensgründungen für die Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen in Baden-Württemberg haben.

1. Ein zentrales – obgleich auf den ersten Blick wenig überraschendes – Ergebnis ist: **Neugegründete und junge Betriebe unterscheiden sich hinsichtlich zahlreicher Merkmale der Beschäftigungsqualität von etablierten Betrieben:** Dabei sind besonders die tendenziell flexibleren Beschäftigungsformen (Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Hochqualifizierte<sup>1</sup>) in Gründungen zu nennen, aber auch die geringeren Anteile älterer Beschäftigter oder die höheren Ausländeranteile. Dieser Umstand kann auf ein höheres Flexibilitätsbedürfnis neugegründeter Betriebe zurückgeführt werden, das als Strategie gegen das in zahlreichen Studien nachgewiesene erhöhte Risiko des

---

<sup>1</sup> Flexibilität wird in dieser Studie nicht nur im numerischen, sondern auch im funktionalen Sinne verstanden.

Scheiterns interpretiert werden kann. Vor dem Hintergrund der sozialen Sicherungssysteme, die stark auf dem Normalarbeitsverhältnis aufbauen, mag dies auf den ersten Blick ein bedenkliches Resultat sein, da befürchtet werden muss, dass im Zuge der Gründung neuer Betriebe eine Verschiebung der Arbeitsplatzqualität hin zu flexiblen und damit tendenziell unsicheren Arbeitsplätzen stattfindet. Zahlreiche weitere Befunde der vorliegenden Studie zeigen aber, dass diese Schlussfolgerung zu kurz greift.

2. So ist im Entwicklungsverlauf junger Unternehmen grundsätzlich ein **„Reifungsprozess“** bezüglich vieler Qualitätsmerkmale festzustellen. So steigt beispielsweise der Anteil Vollzeitbeschäftigter mit dem Alter der Betriebe, während der Anteil Teilzeitbeschäftigter sinkt. Gleiches gilt für die Anteile hochqualifizierter (steigt mit dem Betriebsalter) und geringqualifizierter Beschäftigter (sinkt). Diese Befunde können als positive Signale in Richtung Standfestigkeit, Nachhaltigkeit und Innovationsfähigkeit der Gründungen angesehen werden.<sup>2</sup> Junge Betriebe reifen im Laufe der Zeit und dabei ändert sich auch ihr Bedürfnis nach Flexibilität. Für die Politik der Gründungsförderung heißt dies nicht nur, dass die veränderten Bedürfnisse von Betrieben im Zuge ihrer Reifung berücksichtigt werden sollten, sondern auch, dass die Förderung junger Unternehmen grundsätzlich sinnvoll ist, da aus diesen langfristig nicht nur vorübergehende oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse hervorgehen, sondern auch Vollzeitbeschäftigung.
3. Hinsichtlich der **Zusammenhänge zwischen Qualitätsmerkmalen und betrieblichem Erfolg** zeigt der vorliegende Forschungsbericht, dass und wie sich wachstumsstarke von wachstumsschwachen Betrieben unterscheiden: So gehören tendenziell Neugründungen mit höheren Anteilen von Vollzeitbeschäftigten und niedrigeren Anteilen geringfügig Beschäftigter im Gründungsjahr zur Gruppe der wachstumsstarken Betriebe. Diese Resultate gelten für alle Alters- und für fast alle Größenklassen der Betriebe. Dies kann als Anzeichen dafür gesehen werden, dass es – mit Blick auf den Erfolg des einzelnen Betriebes – in den frühen Jahren gar nicht so sehr auf Flexibilität ankommt; vielmehr erscheint es angebracht, sich auf das Erbringen der vom Markt geforderten Leistung zu konzentrieren. Wie sich herausstellt, weiten sich die Unterschiede zwischen wachstumsstarken und wachstumsschwachen Betrieben mit steigendem Alter der Betriebe aus. Somit kann der Anteil geringfügig Beschäftigter als ein Erfolgsfaktor verstanden werden, dessen Wirkung sich erst in mittlerer bis längerer Frist entfaltet.
4. Aus den beiden vorgenannten Punkten ergibt sich, **dass junge Unternehmen bezüglich flexibler Beschäftigung gleichsam abwägen müssen**: Einerseits sind sie einem größeren Risiko des Scheiterns ausgesetzt, indem sie sich beispielsweise gegen bereits etablierte Anbieter behaupten müssen, oftmals Finanzierungsschwierigkeiten haben oder sich möglicherweise erst noch einen eigenen Markt „erschaffen“ müssen. In

---

<sup>2</sup> Es sei darauf hingewiesen, dass im Rahmen dieser Analysen naturgemäß nur überlebende Gründungen berücksichtigt werden konnten. Eine mögliche Selektion ist daher nicht auszuschließen.

Reaktion auf dieses hohe Risiko des Scheiterns entwickeln sie ein recht hohes Bedürfnis an Flexibilität, das sich unter anderem in einer entsprechenden Art der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse äußert. Andererseits jedoch scheint ein hoher Anteil flexibler Beschäftigungsverhältnisse den Wachstumsperspektiven der Betriebe eher abträglich: Betriebe, die zum Zeitpunkt der Gründung mehr Vollzeit-Beschäftigte haben, haben nach den Ergebnissen der vorliegenden Studie höhere Wachstumsraten. Offenbar kommt es auf die richtige „Mischung“ an. Wie diese aber genau aussieht, muss in dieser Studie offen bleiben und gibt somit Raum für zukünftige Forschungsmöglichkeiten. Dabei wäre insbesondere auf verschiedene Führungsstile der Gründer zu achten, um den Effekt der flexiblen Beschäftigungsverhältnisse auf das Wachstum isolieren zu können: So haben zahlreiche Studien darauf hingewiesen, dass Frauen aus anderen Motiven heraus gründen als Männer, mit der Folge, dass ihr primäres Interesse – im Gegensatz zu den männlichen Gründern – nicht so stark im Wachstum des Unternehmens liegt, sondern eher auf Aspekten wie der beruflichen Selbstbestimmung und der Selbstverwirklichung im Allgemeinen.

5. In **sektoraler Differenzierung** zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich – aber auch in Teilbranchen innerhalb dieser Sektoren: So spielen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Beschäftigung in kleiner Teilzeit (18-30 Wochenstunden) im Dienstleistungsbereich eine gewichtigere Rolle als im Verarbeitenden Gewerbe. In einer Betrachtung einzelner Gründungsjahrgänge (Kohorten) zeigt sich hinsichtlich des Anteils Vollzeitbeschäftigter im Verarbeitenden Gewerbe eine gewisse Konsolidierung – nach einer anfänglichen Steigerung sinkt er wieder auf seinen ursprünglichen Wert zurück –, im Dienstleistungsbereich hingegen zeigt er zuerst einen leicht steigenden Verlauf, und pendelt sich dann auf einen stabilen Wert ein. Insgesamt bestätigt dies die laufende Praxis, dass eine sinnvolle Gründungsförderpolitik nicht alle Neugründungen pauschal „über einen Kamm scheren“ darf, sondern dass in einzelnen Sektoren, aber auch in einzelnen Unternehmenstypen, ganz spezifische Bedürfnisse und Anforderungen vorliegen.
6. Die **Struktur und Dynamik in Baden Württemberg** ähnelt in vielerlei Hinsicht derjenigen Westdeutschlands. Auffällig ist jedoch, dass das Niveau vieler Maßzahlen (z. B. Gründungsrate, Qualifikationsniveaus) stets ein wenig unterhalb des westdeutschen Durchschnittes liegt. Hierzu ist aber zu sagen, dass beispielsweise niedrigere Gründungsrate im Südwesten auch mit niedrigeren Schließungsrate einhergehen und damit insgesamt von einer höheren Stabilität auszugehen ist; ferner zeigt sich besonders am aktuellen Rand eine fortschreitende Konvergenz einiger betrachteter Indikatoren.
7. Schließlich seien noch einige auch kritische Worte zur verwendeten Datenquelle – dem Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit – erlaubt. Die Analysen in dem vorliegenden Forschungsprojekt gaben bereits einen Einblick in die Bandbreite der Möglichkeiten dieses Datensatzes. Nicht nur liegen hier verlässliche Informationen zu allen

deutschen Betrieben für einen langen Zeitraum in großer sektoraler und regionaler Differenzierung vor, sondern auch die Fülle an Informationen zur Beschäftigung in den Betrieben ist insgesamt überzeugend. Ein Nachteil des Datensatzes, der besonders auch für die Gründungsforschung relevant ist, liegt in der Beschränkung auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – dadurch kann eine Fülle von Beschäftigungsverhältnissen, allen voran natürlich die Tätigkeiten von Unternehmensgründern, nicht berücksichtigt werden.

8. Neben dieser und weiteren kleineren Schwächen, die ihre Ursache in der Qualität der Ausgangsdaten – der Beschäftigtenstatistik – haben und damit kaum behoben werden können, bestehen andere Probleme aber hauptsächlich in der verwendeten (und für die Forschung ausschließlich zugänglichen) Betriebsdatei. So wäre beispielsweise die Identifikation von Betriebsschließungen mit gewissen Einschränkungen möglich und ein Teil der Unsicherheiten bei der Identifikation von Betriebsgründungen könnte behoben werden, wenn Informationen aus der Beschäftigtenstatistik direkt verwendet werden könnten. Beispielsweise könnten Umgründungen von echten Neugründungen besser unterschieden werden, wenn bekannt wäre, ob eine Gruppe Beschäftigter in einem Jahr gemeinsam die Betriebsnummer wechselt. Auch wäre es dann möglich zu untersuchen, wie stabil die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse in Neugründungen sind. Damit könnten die bestehenden Untersuchungen auf der Basis des recht kleinen Samples des LIAB (vgl. Brixy et al., 2008) auf eine wesentlich breitere Basis gestellt werden.

Natürlich würde auch die vorhandene Datenlage eine ganze Reihe weiterer Analysen erlauben, die hier bei weitem nicht alle dargestellt werden können. Beispielsweise könnte die Betrachtung der indirekten Beschäftigungseffekte von Gründungen, also denjenigen, die auf Seiten der etablierten Anbieter durch das Auftreten der Gründungen als Herausforderer entstehen und die in letzter Zeit immer stärker in den Fokus der Gründungsforschung gerückt sind, hinsichtlich der Qualität der dort entstehenden (oder wegfallenden) Beschäftigungsverhältnisse erweitert werden. Dadurch bekäme man ein sehr viel genaueres Bild von der Rolle der Unternehmensgründungen für die Struktur der Beschäftigung in einer Volkswirtschaft.

## Literaturverzeichnis

- Acs, Z. J./D. B. Audretsch (2005): Entrepreneurship and Innovation, Discussion Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy 2105, Max Planck Institute for Research into Economic Systems, Group Entrepreneurship, Growth and Public Policy, Jena.
- Acs, Z. J./D. J. Storey (2004): Introduction: Entrepreneurship and Economic Development, in: *Regional Studies*, 38(8), S. 871–877.
- Agarwal, R./M. Gort (1996): The Evolution of Markets and Entry, Exit and Survival of Firms, in: *Review of Economics and Statistics*, 78(3), S. 489–498.
- Albach, H./K. Bock/T. Warnke (1985): *Kritische Wachstumsschwellen in der Unternehmensentwicklung*, Poeschel, Stuttgart.
- Alda, H./S. Bender/H. Gartner (2005): The Linked Employer-Employee Dataset Created from the IAB Establishment Panel and the Process-Produced Data of the IAB (LIAB), in: *Schmollers Jahrbuch*, 125(2), S. 327–336.
- Angele, J. (2007): Gewerbeanzeigen 2006 – Gründungen und Schließungen, in: *Wirtschaft und Statistik*, 2007(6), S. 567–576.
- Askenazy, P./E. Moreno Galbis (2007): The Impact of Technological and Organizational Changes on Labor Flows—Evidence on French Establishments, in: *Labour*, 21(2), S. 265–301.
- Audretsch, D. B. (2003): Entrepreneurship: A Survey of the Literature, Enterprise Papers 14, Enterprise Directorate General, European Commission, Brussels.
- Audretsch, D. B./M. Fritsch (2002): Growth Regimes over Time and Space, in: *Regional Studies*, 36(2), S. 113–124.
- Audretsch, D. B./M. Fritsch (2003): Linking Entrepreneurship to Growth: The Case of West Germany, in: *Industry and Innovation*, 10(1), S. 65–73.
- Audretsch, D. B./T. Mahmood (1995): New Firm Survival: New Results Using a Hazard Function, in: *Review of Economics and Statistics*, 77(1), S. 97–103.

- Audretsch, D. B./E. Santarelli/M. Vivarelli (1999): Start-Up Size and Industrial Dynamics: Some Evidence from Italian Manufacturing, in: *International Journal of Industrial Organization*, 17(7), S. 965–983.
- Auer, P./S. Cazes (2003): The Resilience of the Long-Term Employment Relationship, in: Auer, P./S. Cazes, (Hrsg.), *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, International Labour Organization, Geneva, S. 22–58.
- Baptista, R./M. Karaöz/J. Mendonca (2007): Entrepreneurial Backgrounds, Human Capital and Start-Up Success, Jena Economic Research Papers 2007-045, Friedrich Schiller University and Max Planck Institute of Economics, Jena.
- Bates, T. (1990): Entrepreneur Human Capital Inputs and Small Business Longevity, in: *Review of Economics and Statistics*, 72(4), S. 551–559.
- Bauer, T./S. Bender (2004): Technological Change, Organizational Change, and Job Turnover, in: *Labour Economics*, 11(3), S. 265–291.
- Bender, S./A. Haas/C. Klose (1999): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1995, in: *ZA-Information*, 45, S. 104–115.
- Böheim, R./A. Stiglbauer/R. Winter-Ebmer (2009): On the Persistence of Job Creation in Old and New Firms, in: *Economics Letters*, 105(1), S. 17–19.
- Bresnahan, T./E. Brynjolfsson/L. Hitt (2002): Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence, in: *Quarterly Journal of Economics*, 117(1), S. 339–376.
- Brixy, U./M. Fritsch (2002): Die Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, in: Fritsch, M./R. Grotz, (Hrsg.), *Das Gründungsgeschehen in Deutschland – Darstellung und Vergleich der Datenquellen*, Physica-Verlag, Heidelberg, S. 55–77.
- Brixy, U./R. Grotz (2004): Gründungsraten, Anteil überlebender Betriebe und Beschäftigungsentwicklung im Ost-West-Vergleich, in: Fritsch, M./R. Grotz, (Hrsg.), *Empirische Analysen zum Gründungsgeschehen in Deutschland*, Physica-Verlag, Heidelberg, S. 187–197.
- Brixy, U./S. Kohaut/C. Schnabel (2007): Do Newly Founded Firms Pay Lower Wages? First Evidence from Germany, in: *Small Business Economics*, 29(1), S. 161–171.
- Brixy, U./S. Kohaut/C. Schnabel (2008): Employment Stability of Entrants in Newly Founded Firms: A Matching Approach Using Linked Employer-Employee Data from Germany, IZA Discussion Paper 3353, Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn.

- 
- Brüderl, J./P. Preisendörfer/R. Ziegler (1996): *Der Erfolg neugegründeter Betriebe: Eine empirische Studie zu den Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen*, Duncker & Humblot, Berlin.
- Card, D./E. DiNardo (2002): Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles, in: *Journal of Labor Economics*, 20(4), S. 733–783.
- Caroli, E./J. van Reenen (2001): Skill-Biased Organizational Change? Evidence from a Panel of British and French Establishments, in: *Quarterly Journal of Economics*, 116(4), S. 1449–1492.
- Carrol, R., G. (1987): *Publish and Perish*, Greenwich: JAI Press.
- Carroll, N. (1999): Non-Standard Employment: A Note on Levels, Trends, and Some Implications, in: *Labour Market Bulletin*, 1999, S. 101–121.
- Coad, A. (2007): Firm Growth: A Survey, Papers on Economics and Evolution 0703, Max Planck Institute of Economics, Evolutionary Economics Group, Jena.
- Cochran, A. (1981): Small Business Mortality Rates: A Review of the Literature, in: *Journal of Small Business Management*, 19(4), S. 50–59.
- Colombo, M. G./L. Grilli (2005): Founders' Human Capital and the Growth of New Technology-Based Firms: A Competence-Based View, in: *Research Policy*, 34(6), S. 795–816.
- Cooper, A. C./F. J. Gimeno-Gason/C. Woo (1994): Initial Human and Financial Capital as Predictors of New Venture Performance, in: *Journal of Business Venturing*, 9(5), S. 371–395.
- Davis, S. J./R. J. Faberman/J. Haltiwanger/R. Jarmin/J. Miranda (2008): Business Volatility, Job Destruction and Unemployment, NBER Working Paper 14300, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge (MA).
- Dispan, J./A. Koch/R. Krumm/B. Seibold (2007): *Strukturbericht Region Stuttgart 2007*, IHK Region Stuttgart, Verband Region Stuttgart, WRS GmbH und IG Metall Region Stuttgart, Stuttgart und Tübingen.
- Erlinghagen, M./M. Knuth (2002): Auf der Suche nach dem "Turbo-Arbeitsmarkt", Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 3, Institut für Arbeit und Technik (IAT). Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt 'Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe'.

- Felstead, A./N. Jewson (1999): Flexible Labour and Non-Standard Employment: An Agenda of Issues, in: Felstead, A./N. Jewson, (Hrsg.), *Global Trends in Flexible Labour (Critical Perspectives on Work & Organization)*, Palgrave Macmillan, Hampshire, S. 1–20.
- Fitzenberger, B./A. Osikominu/R. Völter (2005): Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample, FDZ Methodenreport 3/2005, Institute for Employment Research (IAB), Nürnberg.
- Freeman, J./G. R. Carrol/M. T. Hannan (1983): The Liability of Newness: Age Dependence in Organizational Death Rates, in: *American Sociological Review*, 48(5), S. 692–710.
- Fritsch, M. (2007): Die Arbeitsplatzeffekte von Gründungen – Ein Überblick über den Stand der Forschung, Jenaer Schriften zur Wirtschaftswissenschaft 25/2007, Friedrich-Schiller Universität, Jena.
- Fritsch, M./R. Grotz, (Hrsg.) (2002): *Das Gründungsgeschehen in Deutschland. Darstellung und Vergleich der Datenquellen*, Physica-Verlag, Heidelberg.
- Fritsch, M./P. Müller (2004): Effects of New Business Formation on Regional Development over Time, in: *Regional Studies*, 38(8), S. 961–975.
- Fritsch, M./M. Niese (2004): Alternative Indikatoren des Gründungsgeschehens, in: Fritsch, M./R. Grotz, (Hrsg.), *Empirische Analysen zum Gründungsgeschehen in Deutschland*, Physica-Verlag, Heidelberg, S. 5–17.
- Fritsch, M./A. Weyh (2006): How Large are the Direct Employment Effects of New Businesses? An Empirical Investigation for West Germany, in: *Small Business Economics*, 27(2-3), S. 245–260.
- Garnsey, E. (1998): A Theory of the Early Growth of the Firm, in: *Industrial and Corporate Change*, 7(3), S. 523–556.
- Geroski, P. A. (1995): What Do We Know about Entry?, in: *International Journal of Industrial Organization*, 13(4), S. 421–440.
- Geroski, P. A./J. Mata/P. Portugal (2007): Founding Conditions and the Survival of New Firms, DRUID Working Paper 07-11, Danish Research Unit for Industrial Dynamics (DRUID), Aalborg.
- Giuri, P./S. Torrisci/N. Zinovyeva (2008): ICT, Skills, and Organizational Change: Evidence from Italian Manufacturing Firms, in: *Industrial and Corporate Change*, 17(1), S. 29–64.
- Grund, C./N. Westergård-Nielsen (2005): Age Structure of the Workforce and Firm Performance, IZA Discussion Paper 1816, Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn.



- 
- Günterberg, B. (2008): Gründungen und Liquidationen im Jahr 2007 in Deutschland, Working Paper 3/08, Institut für Mittelstandsforschung (IfM), Bonn.
- Honjo, Y. (2000): Business Failure of New Firms: An Empirical Analysis Using a Multiplicative Hazards Model, in: *International Journal of Industrial Organization*, 18(4), S. 557–574.
- Hopenhayn, H. A. (1992): Entry, Exit, and Firm Dynamics in Long Run Equilibrium, in: *Econometrica*, 60(5), S. 1127–1150.
- Jacobebbinghaus, P. (2008): LIAB-Datenhandbuch Version 3.0, FDZ Datenreport 3/2008, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Jovanovic, B. (1982): Selection and the Evolution of Industry, in: *Econometrica*, 50(3), S. 649–670.
- Kaack, I. (2006): Gründungen und Schließungen in Deutschland – Ein Konzept zur demografischen Auswertung des Unternehmensregisters, in: *Statistische Analysen und Studien NRW*, 28, S. 3–12.
- Keller, B./H. Seifert (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Keller, B./H. Seifert, (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, edition sigma, Berlin, S. 11–25.
- Koch, A./F. Migalk (2007): Neue Datenquelle Unternehmensregister. Mehr Informationen über den Mittelstand ohne neue Bürokratie, Forschungsbericht, Mannheim, Tübingen.
- Koch, A./H. Strotmann (2006): The Impact of Functional Integration and Spatial Proximity on the Post-Entry Performance of Knowledge Intensive Business Service Firms, in: *International Small Business Journal*, 24(6), S. 610–632.
- Kohaut, S./P. Ellguth (2008): Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden, IAB-Kurzbericht 16, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Kölling, A./C. Schnabel/J. Wagner (2002): Establishment Age and Wages: Evidence from German Linked Employer-Employee Data, IZA Discussion Paper 679, Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn.
- Kössler, R. (2009): WZ 2008: Die neue Ordnung der wirtschaftsstatistischen Welt. Folgen der Wirtschaftszweigumstellung, in: *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, 2009(8), S. 23–32.
- Lepak, D. P./R. Takeuchi/S. A. Snell (2003): Employment Flexibility and Firm Performance:

- Examining the Interaction Effects of Employment Mode, Environmental Dynamism, and Technological Intensity, in: *Journal of Management*, 29(5), S. 681–703.
- Lynskey, M. J. (2004): Determinants of Innovative Activity in Japanese Technology-Based Start-Up Firms, in: *International Small Business Journal*, 22(2), S. 159–196.
- Mamede, R. (2008): Toward an Integrated Approach to Industry Dynamics and Labor Mobility, in: *Industrial and Corporate Change*, 18(1), S. 139–163.
- Mangan, J. (2000): *Workers without Traditional Employment: An International Study of Non-Standard Work*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton.
- Miles, I./N. Kastrinos/K. Flanagan/R. Bilderbeek/P. den Hertog/W. Huntink/M. Bouman (1995): Knowledge-Intensive Business Services: Users, Carriers and Sources of Innovation, A report to dg13 sprint-eims, The University of Manchester, Manchester.
- Mödinger, P./K. Philipp (2007): Erweiterte Auswertungen mit dem Unternehmensregister, in: *Wirtschaft und Statistik*, 2007(4), S. 352–351.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, 31(7), S. 415–434.
- Müller, P. (2006): *Entrepreneurship and economic performance - The impact of new firm formation on regional development and individual behavior*, Dissertation, Freiberg.
- Otto, A. (2004): Regionale Struktur von Gründungen und Stilllegungen in Deutschland, in: Fritsch, M./R. Grotz, (Hrsg.), *Empirische Analysen zum Gründungsgeschehen in Deutschland*, Physica-Verlag, Heidelberg, S. 59–84.
- Penrose, E. T. (1959): *The Theory of the Growth of the Firm*, New York: Oxford University Press.
- Rauch, A./M. Frese/A. Utsch (2005): Effects of Human Capital and Long-Term Human Resources Development and Utilization on Employment Growth of Small-Scale Businesses: A Causal Analysis, in: *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(6), S. 681–698.
- Reynolds, P. D./D. J. Storey/P. Westhead (1994): Cross-National Comparison of the Variation in New Firm Formation Rates, in: *Regional Studies*, 28(4), S. 443–456.
- Santarelli, E./M. Vivarelli (2007): Entrepreneurship and the Process of Firms Entry, Survival and Growth, in: *Industrial and Corporate Change*, 16(3), S. 455–488.
- Schindele, Y./A. Weyh (2008): The Direct Employment Effects of New Businesses in Germany

- 
- Revisited – An Empirical Investigation for 1976-2004, Jena Economic Research Papers 2008-076, Friedrich Schiller University and Max Planck Institute of Economics, Jena.
- Schutjens, V./E. Wever (2000): Determinants of New Firm Success, in: *Papers in Regional Science*, 79(1), S. 135–153.
- Shane, S. (2003): *A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, Northampton.
- Siegfried, J. J./L. B. Evans (1994): Empirical Studies of Entry and Exit: A Survey of the Evidence, in: *Review of Industrial Organization*, 9(2), S. 121–155.
- Spengler, A. (2007): The Establishment History Panel, FDZ Methodenreport 8/2007, Institute for Employment Research (IAB), Nürnberg.
- Spengler, A. (2009): Das Betriebs-Historik-Panel 1975-2006. Handbuch-Version 2.0.1, FDZ Datenreport 2/2009, Institute for Employment Research (IAB), Nürnberg.
- Stam, E./V. Schutjens (2005): The Fragile Success of Team Start-Ups, Discussion Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy 1705, Max Planck Institute for Research into Economic Systems, Group Entrepreneurship, Growth and Public Policy, Jena.
- Strambach, S. (1997): *Die Rolle wissensintensiver unternehmensorientierter Dienstleistungen im Strukturwandel der Region Stuttgart*, Ulmer, Stuttgart.
- Strotmann, H. (2007): Entrepreneurial Survival, in: *Small Business Economics*, 28(1), S. 87–104.
- Teece, D. J./G. Pisano (1994): The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction, in: *Industrial and Corporate Change*, 3(3), S. 537–556.
- Toivonen, M. (2004): *Expertise as Business: Long-Term Development and Future Prospects of Knowledge-Intensive Business Services (KIBS)*, Dissertation, Helsinki University of Technology, Espoo.
- Valverde, M./O. Tregaskis/C. Brewster (2000): Labor Flexibility and Firm Performance, in: *International Advances in Economic Research*, 6(4), S. 649–661.
- Vosko, L./N. Zukewich/C. Cranford (2003): Precarious Jobs: A New Typology of Employment, in: *Perspectives on Labour and Income*, 15(4), S. 39–49.
- Wagner, J. (1994): Small Firm Entry in Manufacturing Industries: Lower Saxony, 1979–1989, in: *Small Business Economics*, 6(3), S. 211–223.

Witt, P. (2005): Stand und offene Fragen der Gründungsforschung, Studie für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Förderkreis Gründungsforschung e.V. (FGF), Bonn.

# Anhang



## Verzeichnis der Anhänge

<b>A. Tabellen und Abbildungen zu Kapitel 4</b>	<b>99</b>
A.1. Auf höherer räumlicher Ebene . . . . .	99
A.1.1. Zu den Eintrittsraten . . . . .	99
A.1.2. Zu den Eintrittsintensitäten . . . . .	103
A.2. Für Baden-Württemberg . . . . .	107
A.2.1. Zu den Eintrittsraten . . . . .	107
A.2.2. Zu den Eintrittsintensitäten . . . . .	109
<b>B. Tabellen und Abbildungen zu Kapitel 5</b>	<b>111</b>
B.1. Auf höherer räumlicher Ebene . . . . .	111
B.1.1. Zum Arbeitsvolumen . . . . .	111
B.1.2. Zur Qualifikation . . . . .	114
B.2. Für Baden-Württemberg . . . . .	118
B.2.1. Auf Ebene der Stadt- und Landkreise . . . . .	118
B.2.2. Auf Ebene der Raumordnungsregionen . . . . .	131
<b>C. Tabellen und Abbildungen zu Kapitel 7</b>	<b>145</b>
C.1. Auf höherer räumlicher Ebene . . . . .	145
C.1.1. Zum Arbeitsvolumen . . . . .	145
C.1.2. Zur Qualifikation . . . . .	149





## Abbildungsverzeichnis der Anhänge

A.1. Eintrittsraten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftliche Dienstleistungen, Westdeutschland. . . . .	99
A.2. Eintrittsraten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftliche Dienstleistungen, Nordrhein-Westfalen. . . . .	100
A.3. Eintrittsraten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftliche Dienstleistungen, Bayern. . . . .	100
A.4. Eintrittsraten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Nordrhein-Westfalen. . . . .	101
A.5. Eintrittsraten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Bayern. . .	101
A.6. Eintrittsraten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Nordrhein-Westfalen. . . . .	102
A.7. Eintrittsraten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Bayern. . . . .	102
A.8. Eintrittsintensitäten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Nordrhein-Westfalen. . . . .	103
A.9. Eintrittsintensitäten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Bayern. . . . .	103
A.10. Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Nordrhein-Westfalen. . . . .	104
A.11. Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Bayern. . .	104
A.12. Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland. . . . .	105
A.13. Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Nordrhein-Westfalen. . . . .	105
A.14. Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Bayern. . . . .	106
A.15. Eintrittsraten (%), private Wirtschaft, 2006, Kreise Baden-Württembergs. . .	107
A.16. Veränderung der Eintrittsraten 2006 zu 2000 (%), private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs . . . . .	108
A.17. Eintrittsintensitäten, priv. Wirtschaft, 2000, Kreise Baden-Württembergs . . .	109
A.18. Veränderung der Eintrittsintensitäten 2006 zu 2000 (%), private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs . . . . .	110

---

B.1. Arbeitsvolumina in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg. . . . .	111
B.2. Arbeitsvolumina in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland. . . . .	112
B.3. Arbeitsvolumina in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Vergleich ausgewählter Bundesländer. . . . .	112
B.4. Arbeitsvolumina in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg. . . . .	113
B.5. Arbeitsvolumina in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland. . . . .	113
B.6. Arbeitsvolumina in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Vergleich ausgewählter Bundesländer. . . . .	114
B.7. Qualifikationen in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland. . . . .	114
B.8. Qualifikationen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg. . . . .	115
B.9. Qualifikationen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland. . . . .	115
B.10. Qualifikationen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Vergleich ausgewählter Bundesländer. . . . .	116
B.11. Qualifikationen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg. . . . .	116
B.12. Qualifikationen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland. . . . .	117
B.13. Qualifikationen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Vergleich ausgewählter Bundesländer. . . . .	117
B.14. Anteil Vollzeitbesch., 2006, priv. Wirtsch., Kreise Baden-Württembergs . . . . .	118
B.15. Anteil Beschäftigter in großer Teilzeit, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs. . . . .	119
B.16. Anteil Beschäftigter in kleiner Teilzeit, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs. . . . .	120
B.17. Geringqualifizierte 2006 . . . . .	121
B.18. Anteil mittelqualifizierter Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs. . . . .	122
B.19. Anteil hochqualifizierter Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs. . . . .	123
B.20. Anteil unbekannt qualifizierter Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs. . . . .	124
B.21. Anteil Beschäftigter ab 50 Jahren, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs. . . . .	125
B.22. Anteil ausländischer Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs. . . . .	126

---

B.23. Anteil weiblicher Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise BadenWürttembergs. . . . .	127
B.24. Anteil geringfügig Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise BadenWürttembergs. . . . .	128
B.25. Mittlerer Lohn, 2006, private Wirtschaft, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs. . . . .	129
B.26. Interquartilsabstand des mittleren Lohnes, 2006, private Wirtschaft, Kreise BadenWürttembergs. . . . .	130
B.27. Anteil Vollzeitbeschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und priv. Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs . . . . .	131
B.28. Anteil Beschäftigter in großer Teilzeit in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen BadenWürttembergs. . . . .	132
B.29. Anteil Beschäftigter in kleiner Teilzeit in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen BadenWürttembergs. . . . .	133
B.30. Anteil geringqualifizierter Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen BadenWürttembergs. . . . .	134
B.31. Anteil mittelqualifizierter Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen BadenWürttembergs. . . . .	135
B.32. Anteil hochqualifizierter Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen BadenWürttembergs. . . . .	136
B.33. Anteil unbekannt qualifizierter Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen BadenWürttembergs. . . . .	137
B.34. Anteil Beschäftigter ab 50 Jahren in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen BadenWürttembergs. . . . .	138
B.35. Anteil ausländischer Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen BadenWürttembergs. . . . .	139
B.36. Anteil weiblicher Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen BadenWürttembergs. . . . .	140
B.37. Anteil geringfügig Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen BadenWürttembergs. . . . .	141
B.38. Mittlerer Lohn in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs. . . . .	142

---

B.39. Interquartilsabstand des mittleren Lohnes in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs. . . . .	143
C.1. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen, private Wirtschaft, Westdeutschland . . . . .	145
C.2. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Alter, private Wirtschaft, Westdeutschland . . . . .	146
C.3. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Beschäftigtenzahl, private Wirtschaft, Westdeutschland. . . . .	146
C.4. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland. . . . .	147
C.5. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Westdeutschland . . . . .	147
C.6. Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland. . . . .	148
C.7. Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen, private Wirtschaft, Baden-Württemberg . . . . .	149
C.8. Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen, private Wirtschaft, Westdeutschland. . . . .	149
C.9. Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Alter, private Wirtschaft, Baden-Württemberg . . . . .	150
C.10. Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Alter, private Wirtschaft, Westdeutschland. . . . .	150
C.11. Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Beschäftigtenzahl, private Wirtschaft, Baden-Württemberg . . . . .	151
C.12. Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Beschäftigtenzahl, private Wirtschaft, Westdeutschland. . . . .	151
C.13. Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland. . . . .	152
C.14. Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg . . . . .	152
C.15. Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Westdeutschland. . . . .	153
C.16. Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg . . . . .	153

C.17. Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutsch- land. . . . .	154
---	-----



## Tabellenverzeichnis der Anhänge

C.1. Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Betrieben nach Alter der Betriebe, Baden-Württemberg . . .	154
C.2. Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Betrieben nach Größe der Betriebe, Baden-Württemberg . . .	155





## A. Tabellen und Abbildungen zu Kapitel 4

### A.1. Auf höherer räumlicher Ebene

#### A.1.1. Zu den Eintrittsraten

Abbildung A.1.: Eintrittsraten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftliche Dienstleistungen, Westdeutschland.

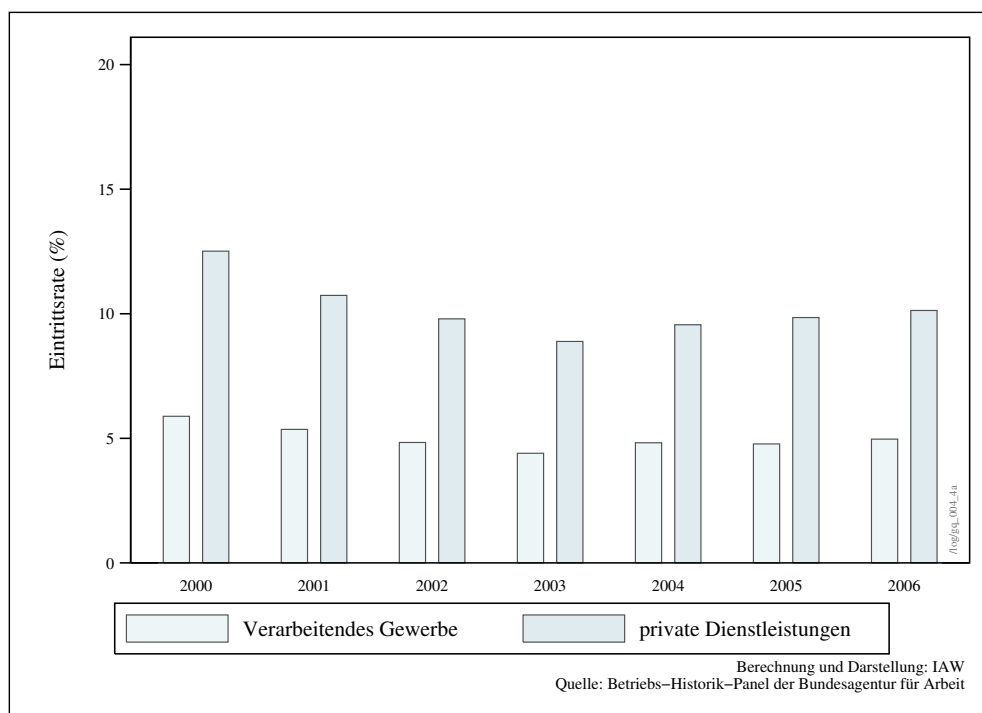


Abbildung A.2.: Eintrittsraten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftliche Dienstleistungen, Nordrhein-Westfalen.

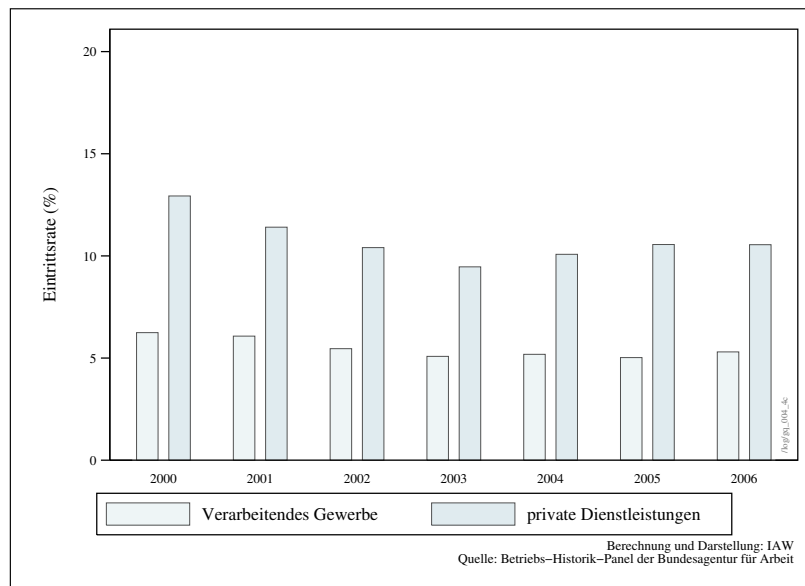


Abbildung A.3.: Eintrittsraten für Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftliche Dienstleistungen, Bayern.

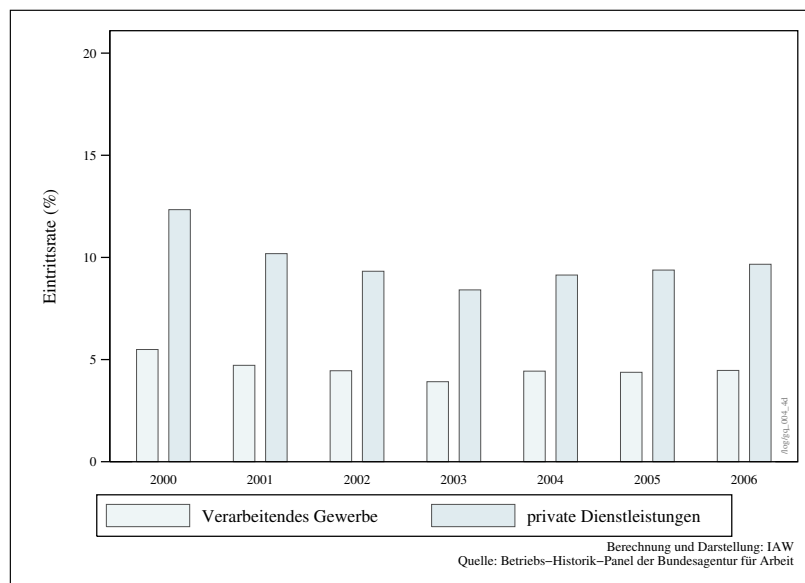


Abbildung A.4.: Eintrittsraten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Nordrhein-Westfalen.

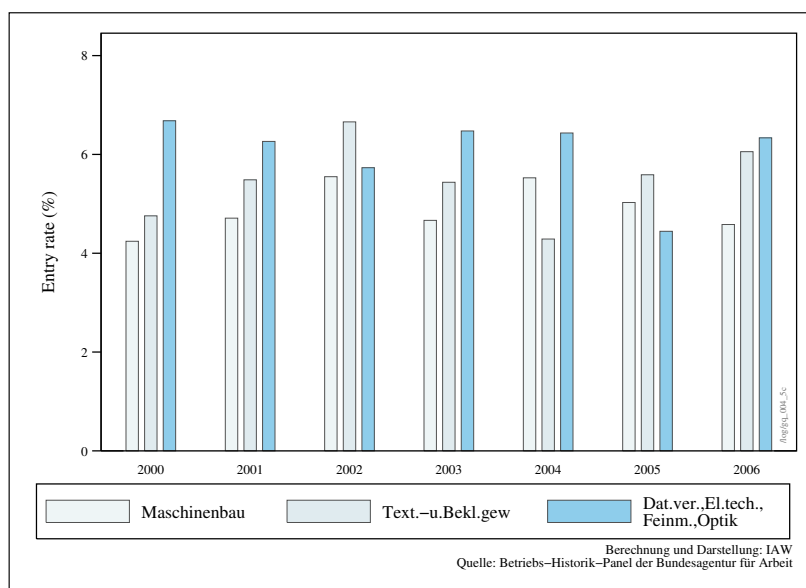


Abbildung A.5.: Eintrittsraten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Bayern.

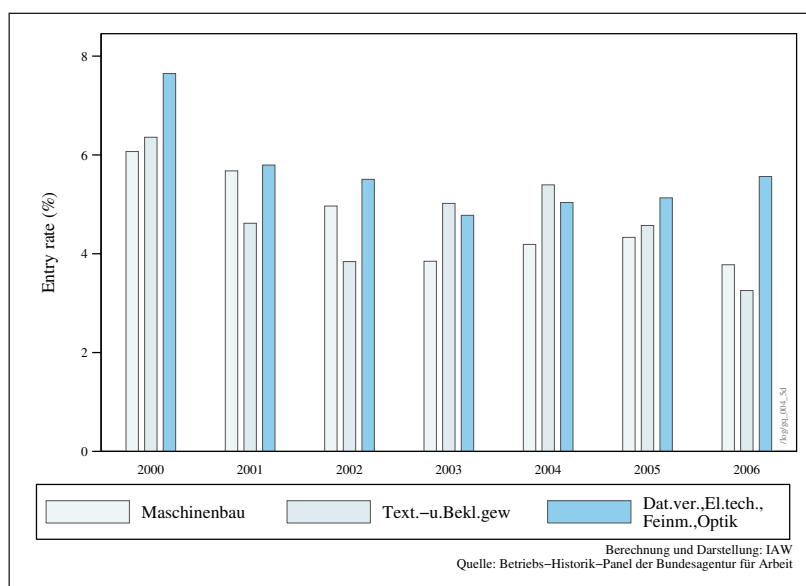


Abbildung A.6.: Eintrittsraten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Nordrhein-Westfalen.

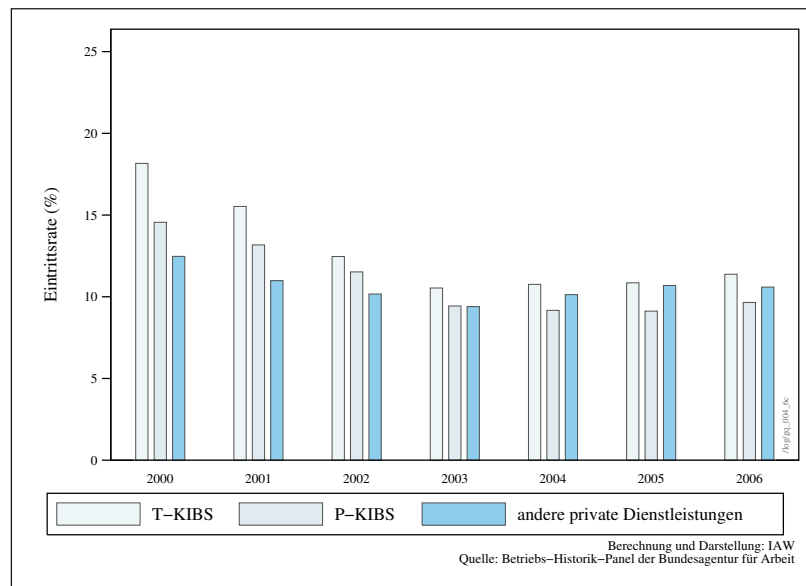
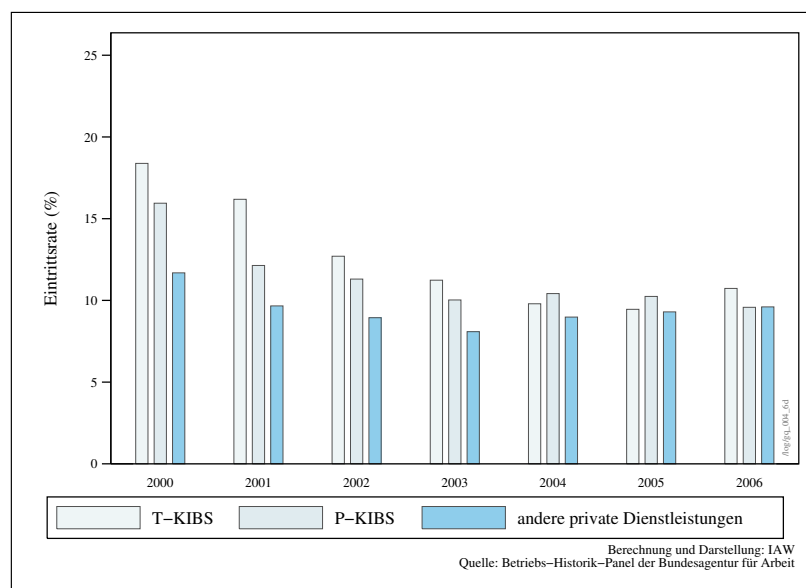


Abbildung A.7.: Eintrittsraten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Bayern.



## A.1.2. Zu den Eintrittsintensitäten

Abbildung A.8.: Eintrittsintensitäten für Verarbeitendes Gewerbe und privaten Dienstleistungen, Nordrhein-Westfalen.

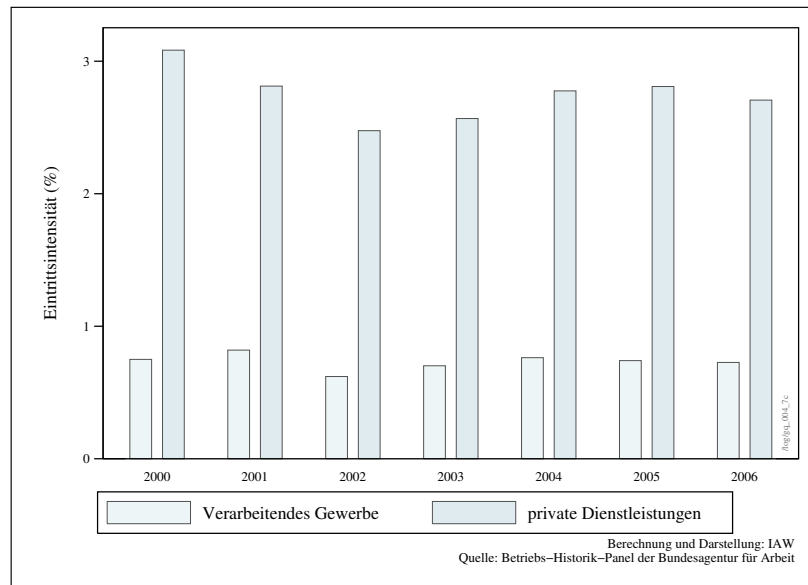


Abbildung A.9.: Eintrittsintensitäten für Verarbeitendes Gewerbe und privaten Dienstleistungen, Bayern.

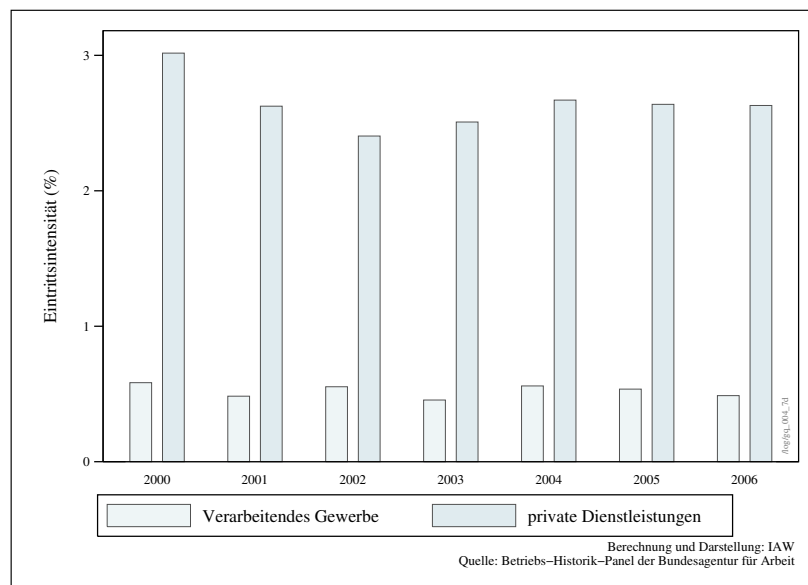


Abbildung A.10.: Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Nordrhein-Westfalen.

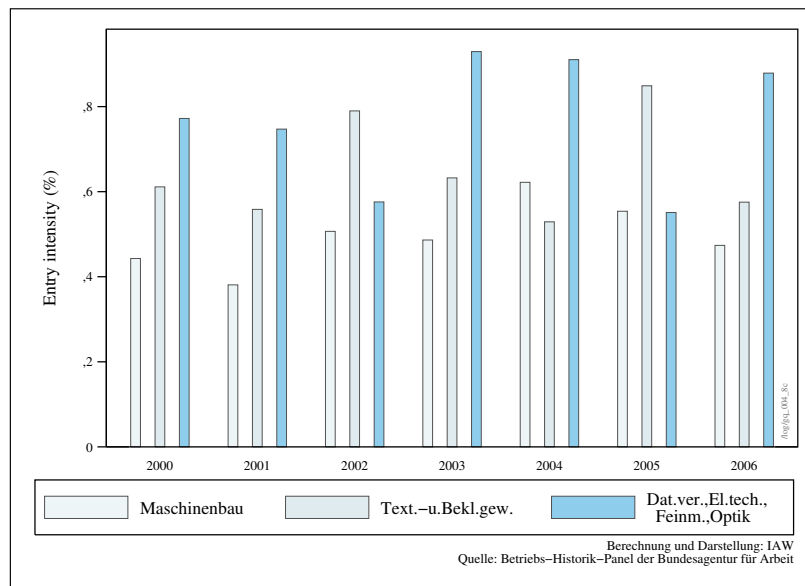


Abbildung A.11.: Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Bayern.

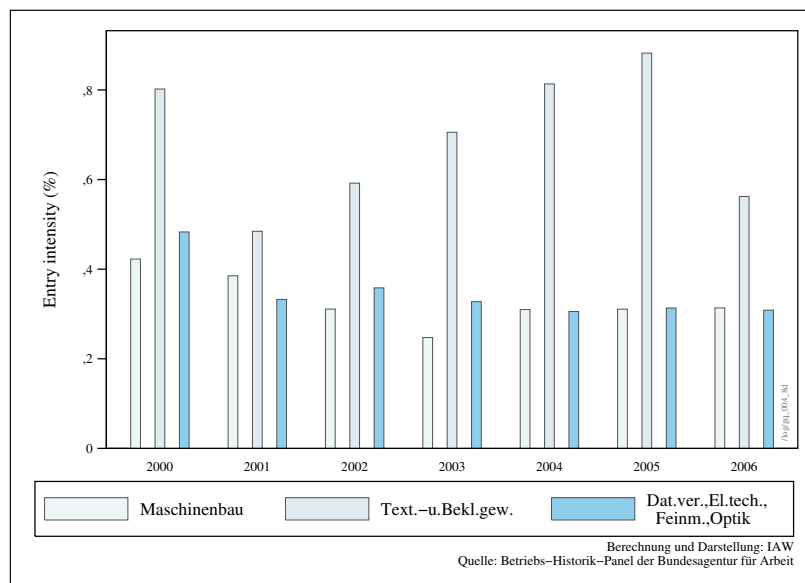


Abbildung A.12.: Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland.

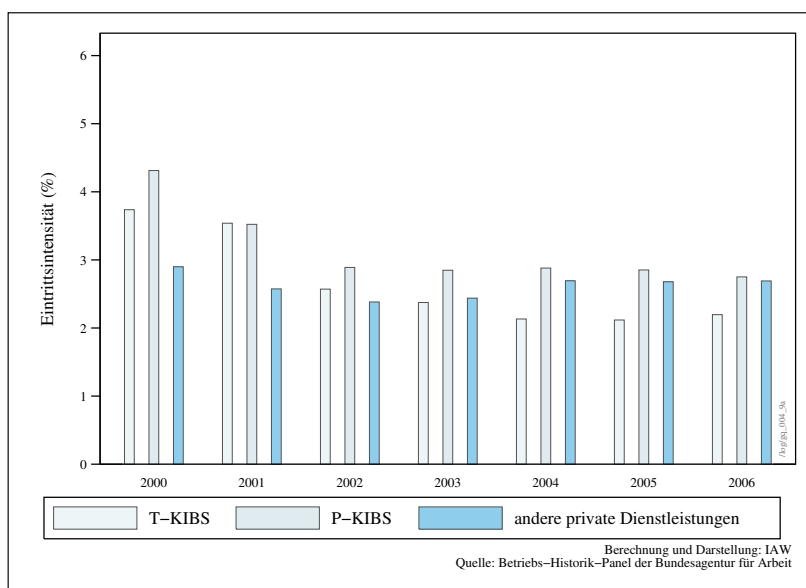


Abbildung A.13.: Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Nordrhein-Westfalen.

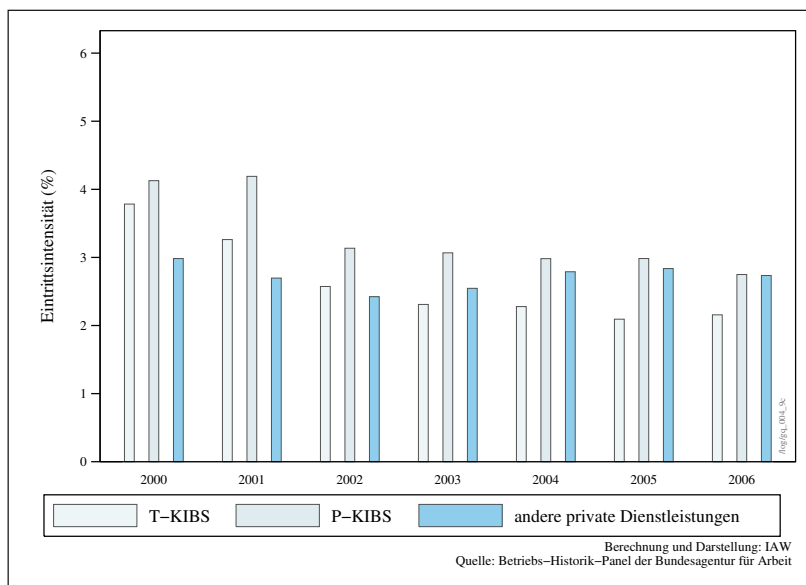
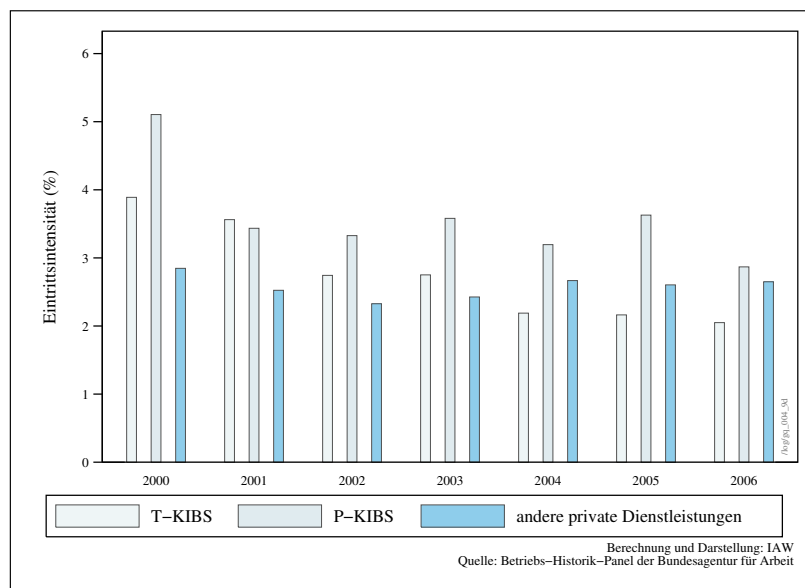


Abbildung A.14.: Eintrittsintensitäten für Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Bayern.

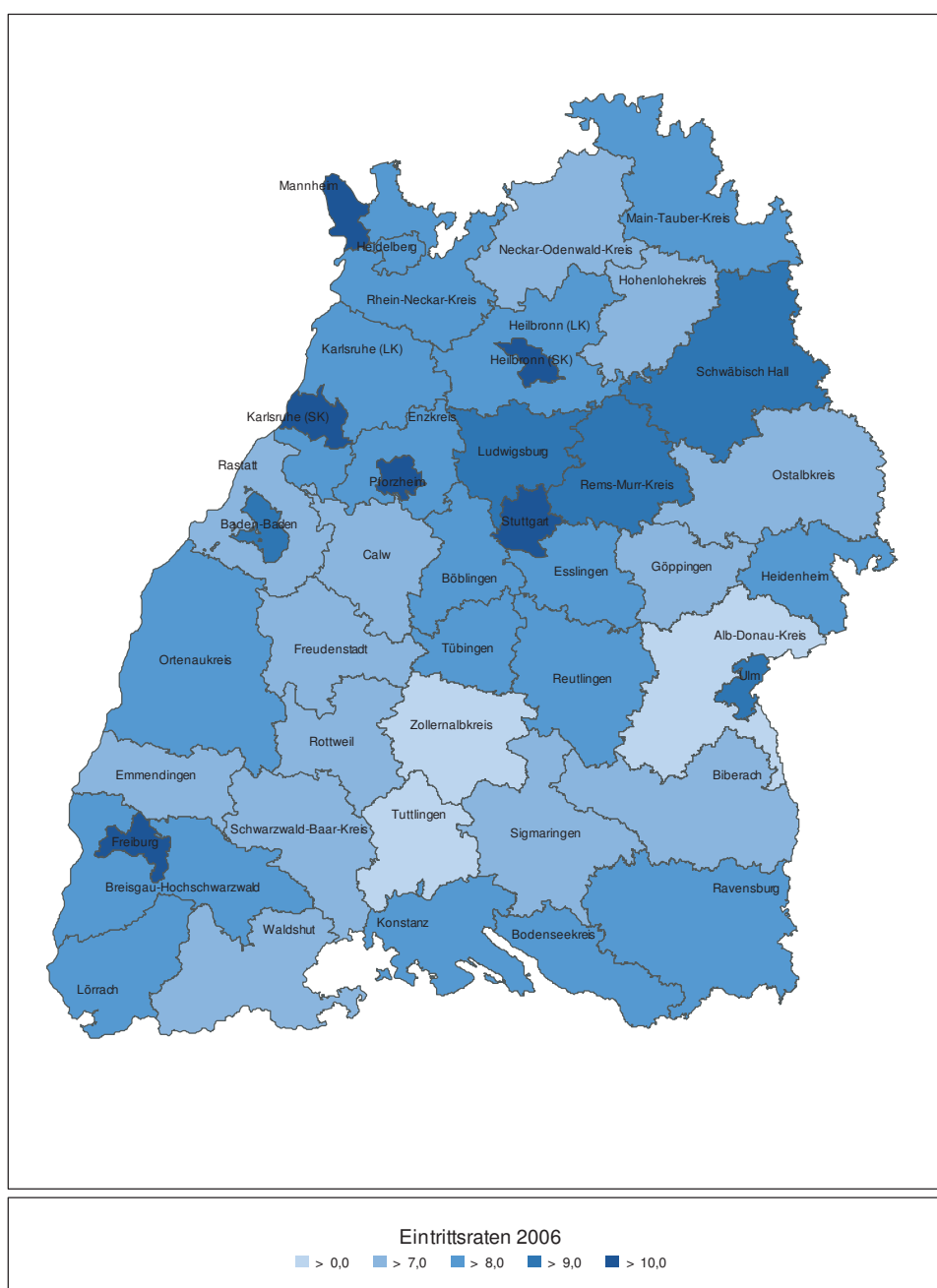




## A.2. Für Baden-Württemberg

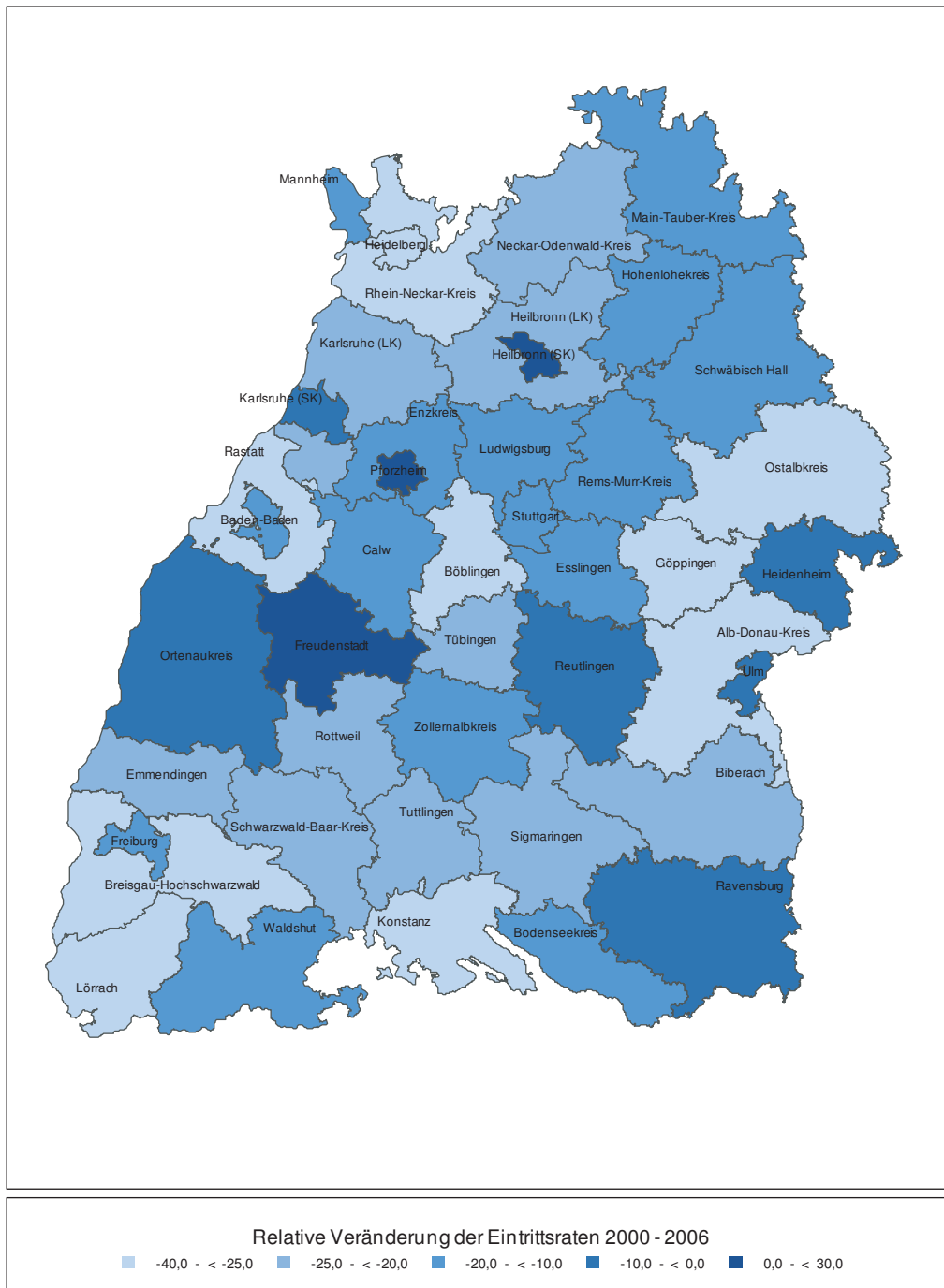
### A.2.1. Zu den Eintrittsraten

Abbildung A.15.: Eintrittsraten (%), private Wirtschaft, 2006, Kreise Baden-Württembergs.



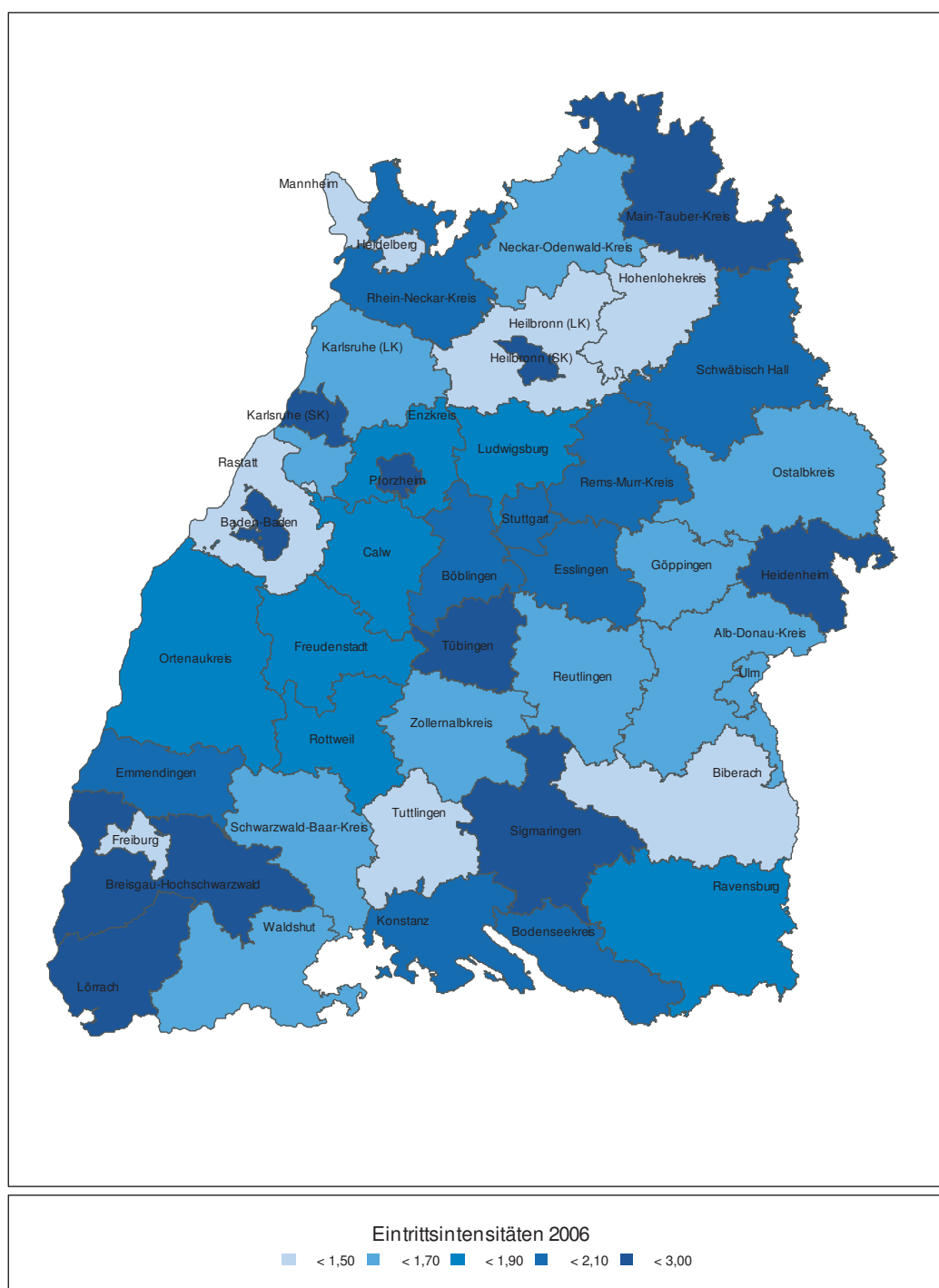
Berechnung & Darstellung: IAW  
Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung A.16.: Veränderung der Eintrittsraten 2006 zu 2000 (%), private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs



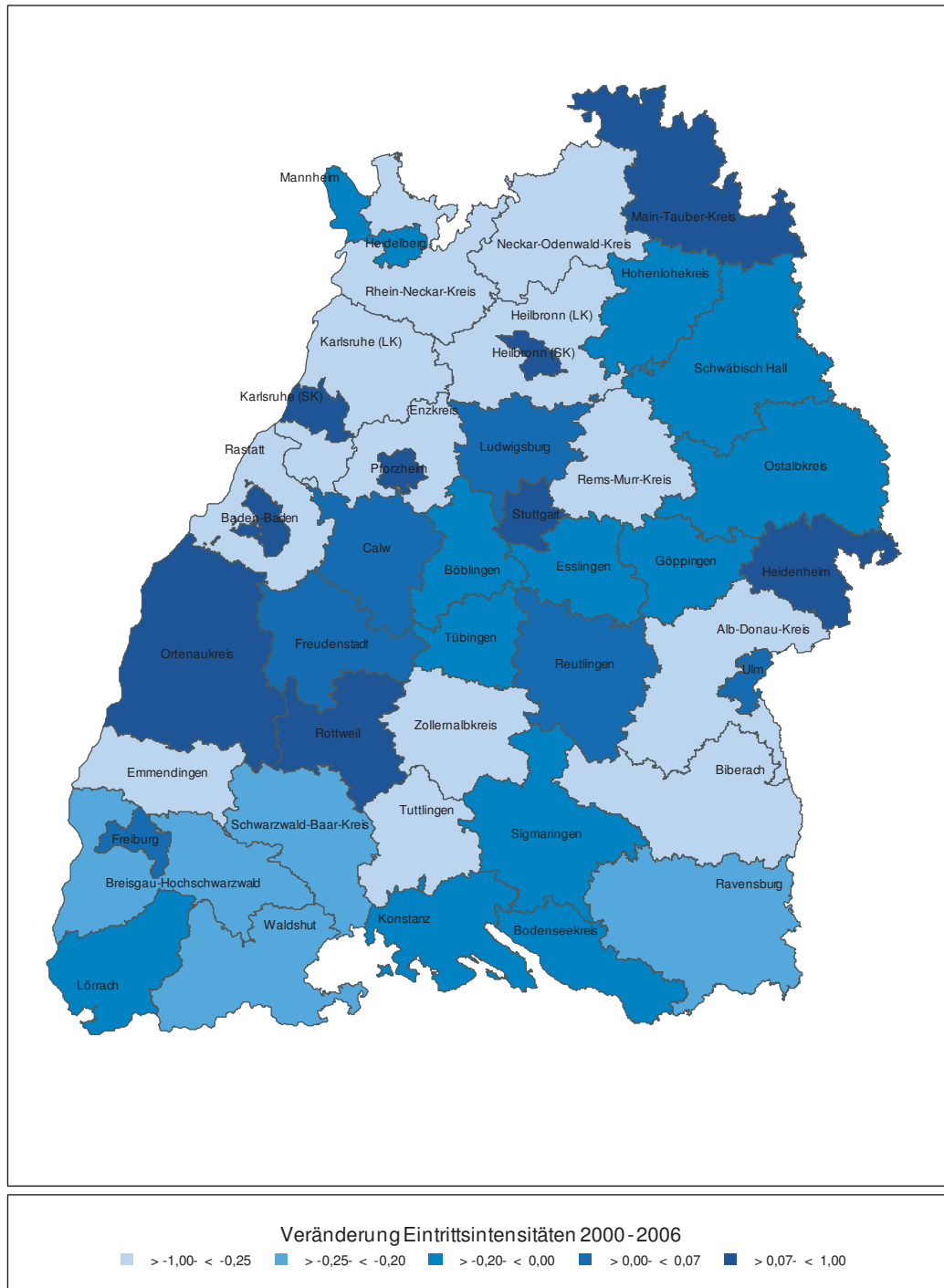
## A.2.2. Zu den Eintrittsintensitäten

Abbildung A.17.: Eintrittsintensitäten (%), private Wirtschaft, 2000, Kreise Baden-Württembergs



Berechnung & Darstellung: IAW  
Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung A.18.: Veränderung der Eintrittsintensitäten 2006 zu 2000 (%), private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs



Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

## B. Tabellen und Abbildungen zu Kapitel 5

### B.1. Auf höherer räumlicher Ebene

#### B.1.1. Zum Arbeitsvolumen

Abbildung B.1.: Arbeitsvolumina in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg.

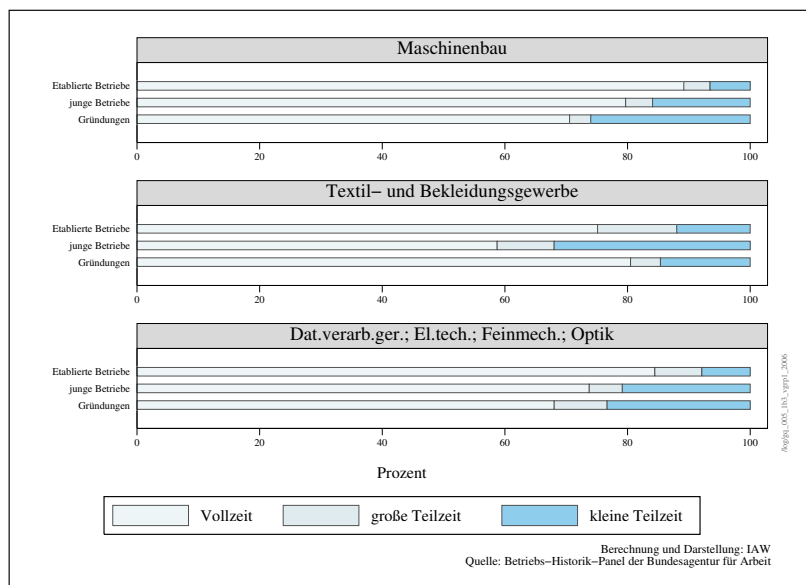


Abbildung B.2.: Arbeitsvolumina in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland.

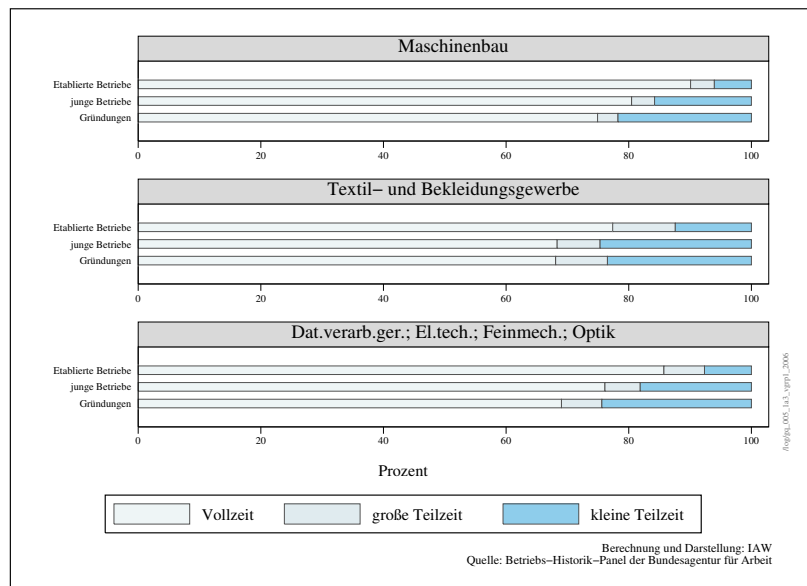


Abbildung B.3.: Arbeitsvolumina in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Vergleich ausgewählter Bundesländer.

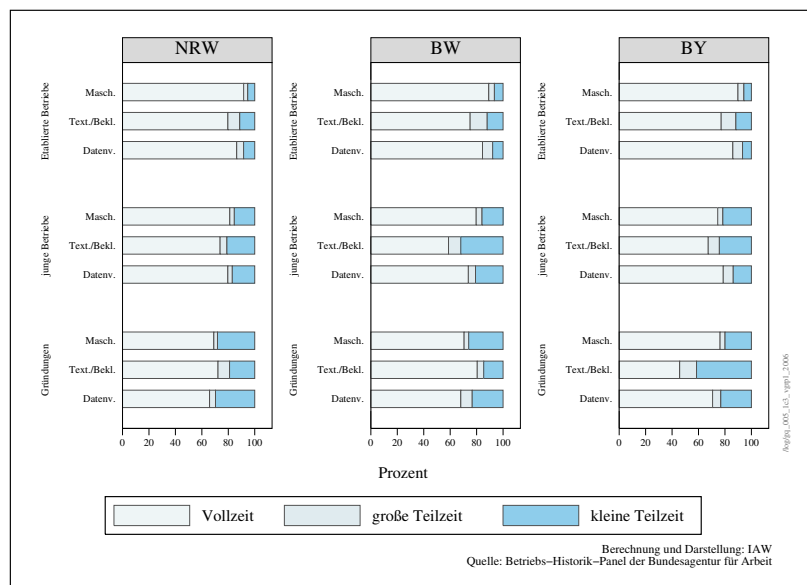


Abbildung B.4.: Arbeitsvolumina in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg.

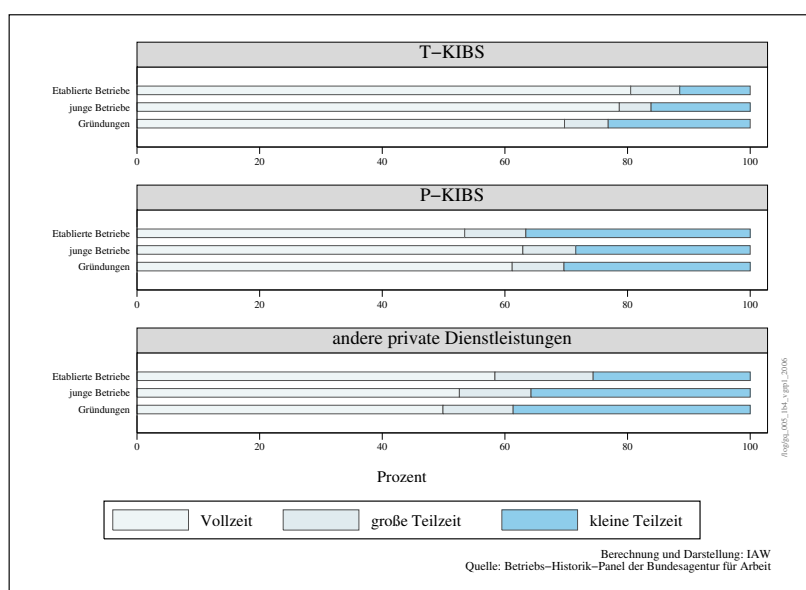


Abbildung B.5.: Arbeitsvolumina in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland.

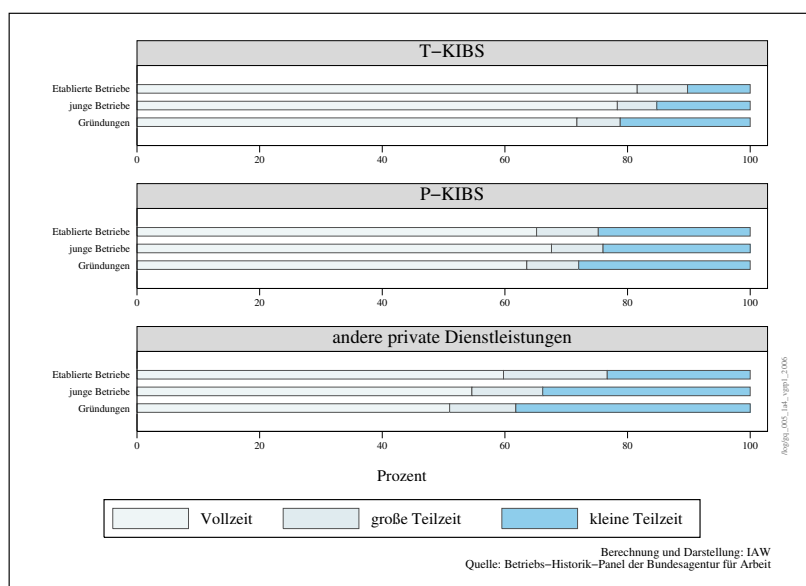
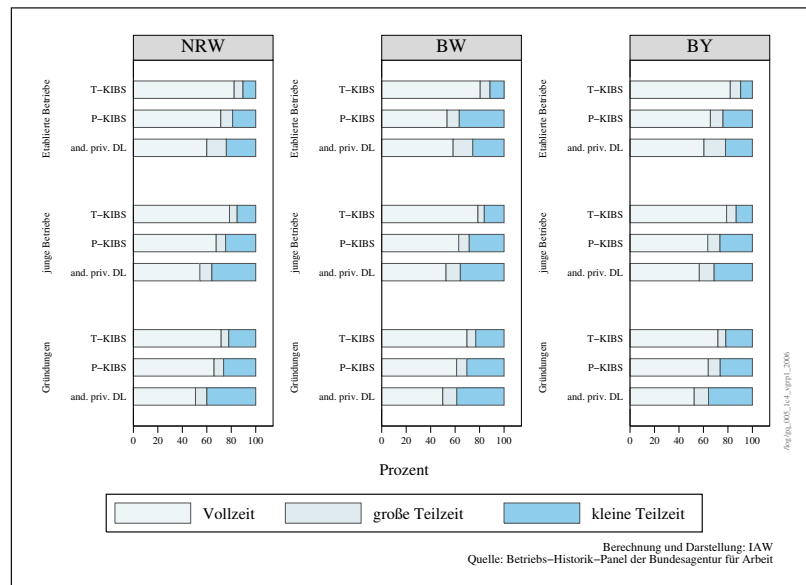


Abbildung B.6.: Arbeitsvolumina in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Vergleich ausgewählter Bundesländer.



## B.1.2. Zur Qualifikation

Abbildung B.7.: Qualifikationen in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland.

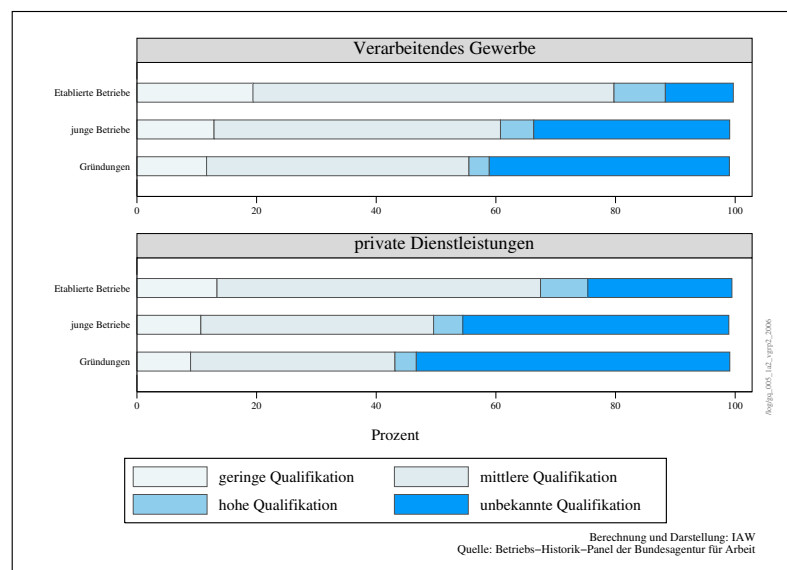




Abbildung B.8.: Qualifikationen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg.

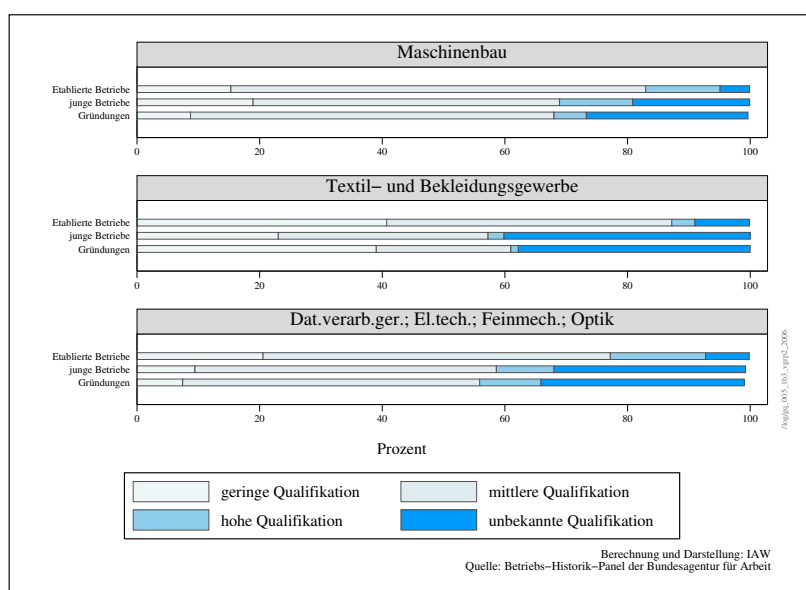


Abbildung B.9.: Qualifikationen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland.

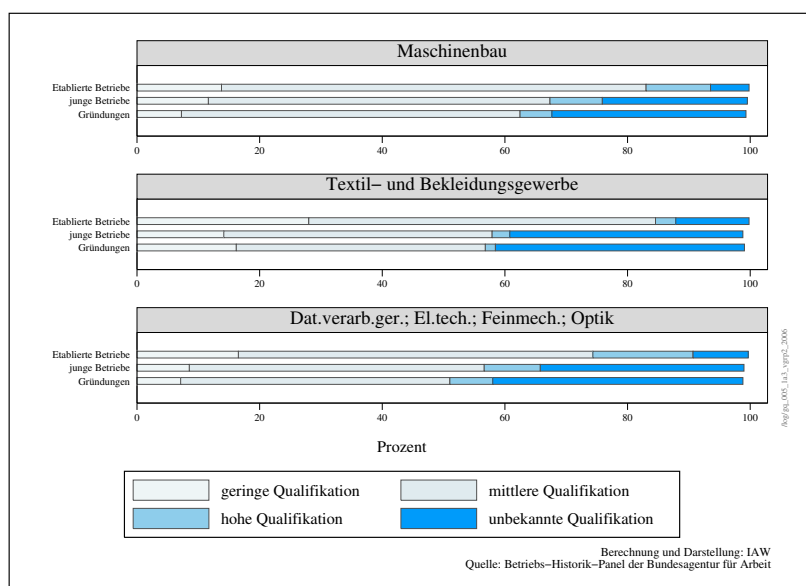


Abbildung B.10.: Qualifikationen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes nach Art der Betriebe, 2006, Vergleich ausgewählter Bundesländer.

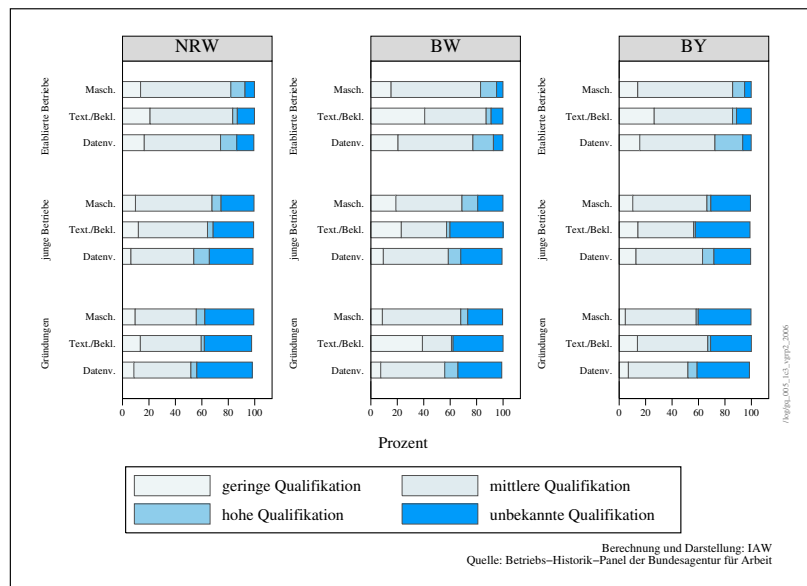


Abbildung B.11.: Qualifikationen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Baden-Württemberg.

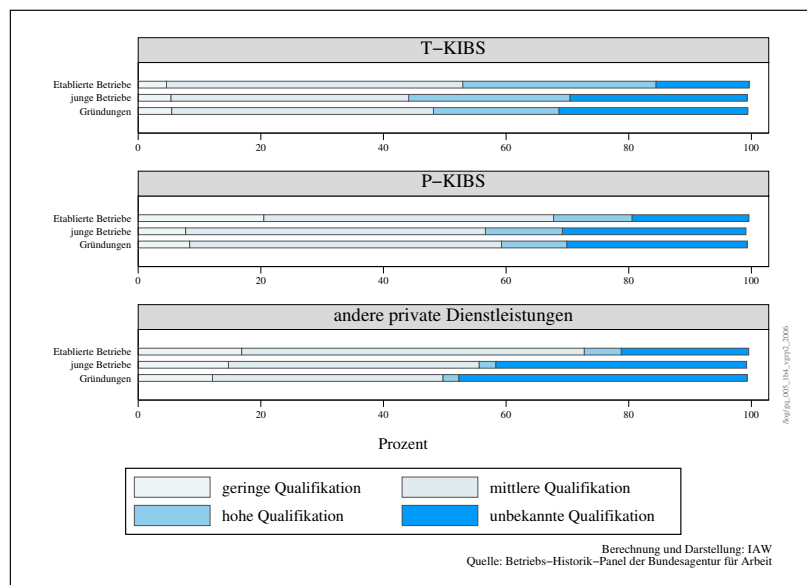


Abbildung B.12.: Qualifikationen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Westdeutschland.

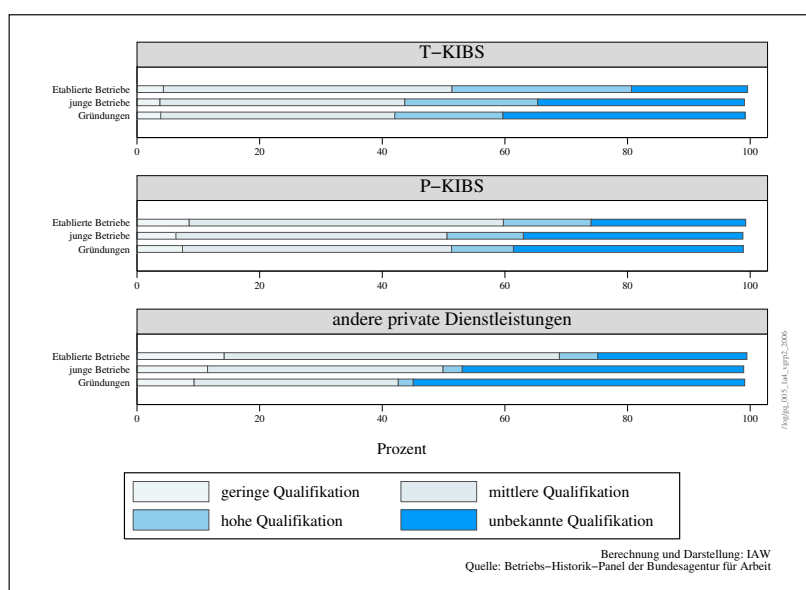
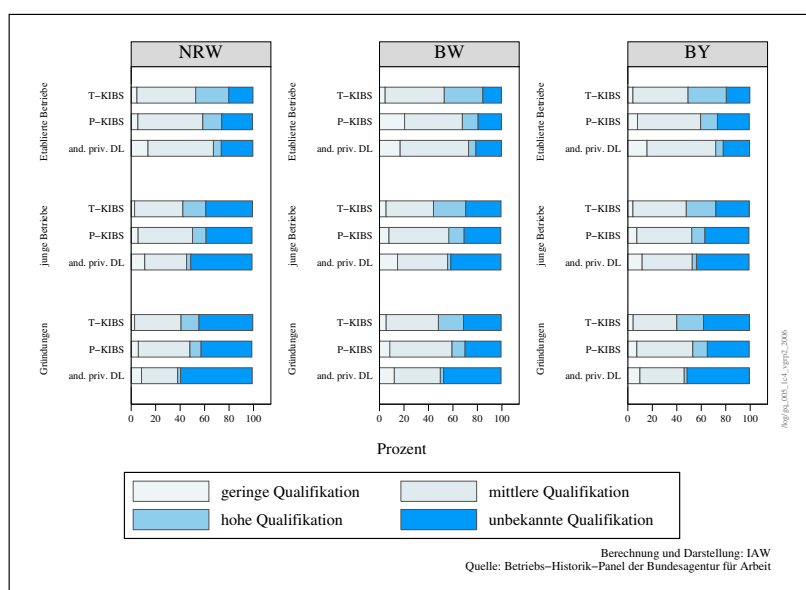


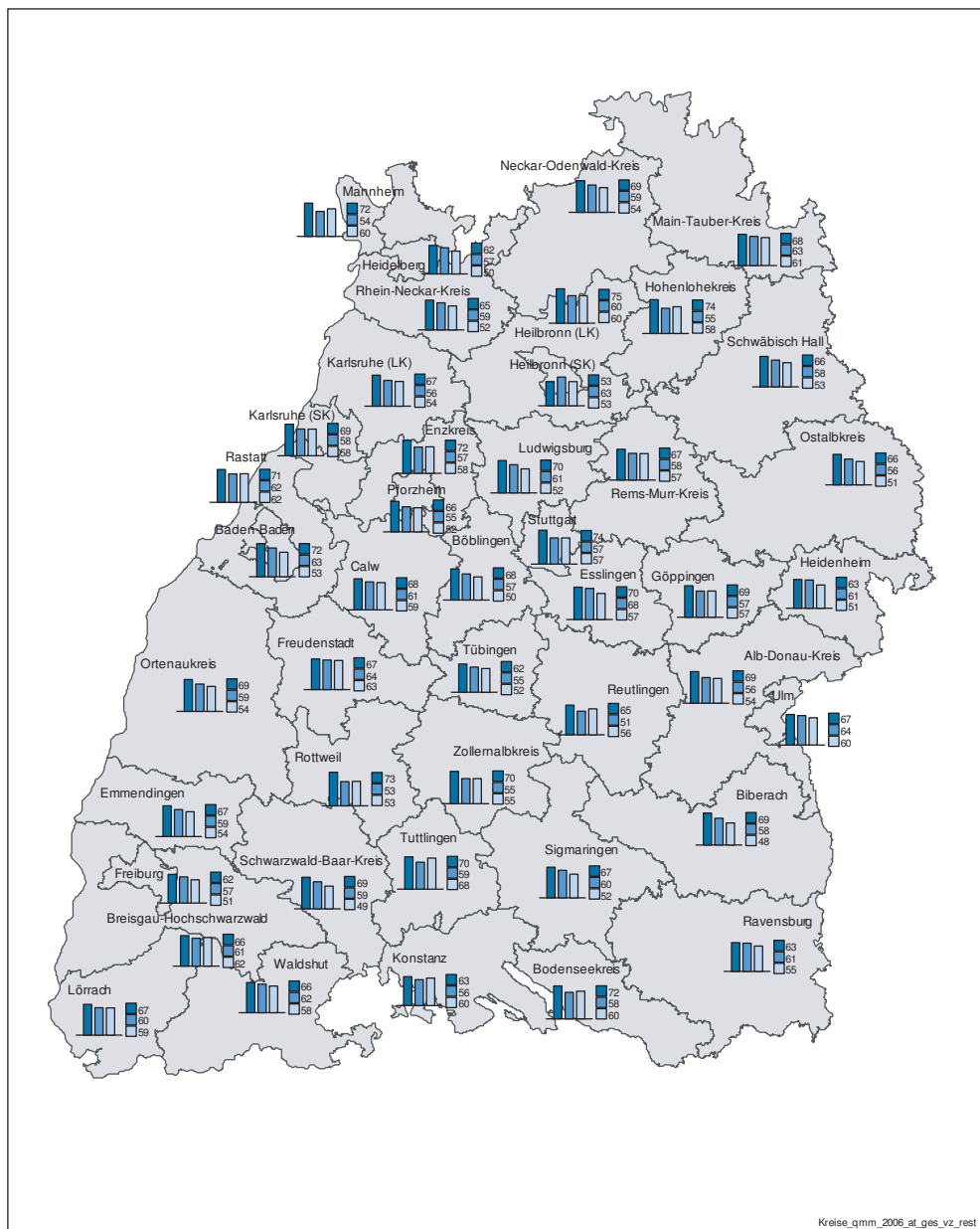
Abbildung B.13.: Qualifikationen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen nach Art der Betriebe, 2006, Vergleich ausgewählter Bundesländer.



## B.2. Für Baden-Württemberg

### B.2.1. Auf Ebene der Stadt- und Landkreise

Abbildung B.14.: Anteil Vollzeitbeschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs



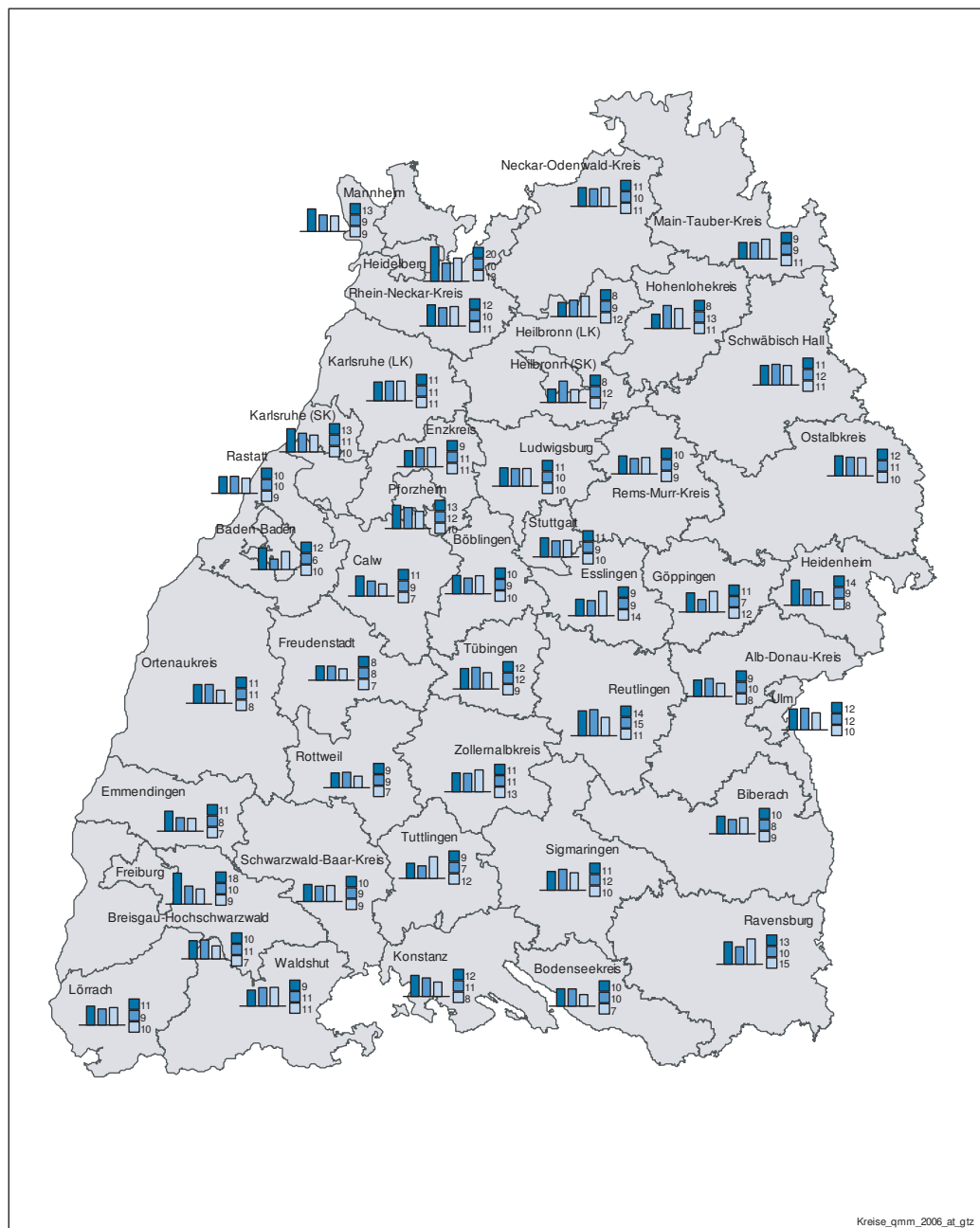
Kreise\_qmm\_2006\_at\_ges\_vz\_rest

Anteil Vollzeitbeschäftigte (%)

- Etablierte Betriebe
- Junge Betriebe
- Gründungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.15.: Anteil Beschäftigter in großer Teilzeit, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs.



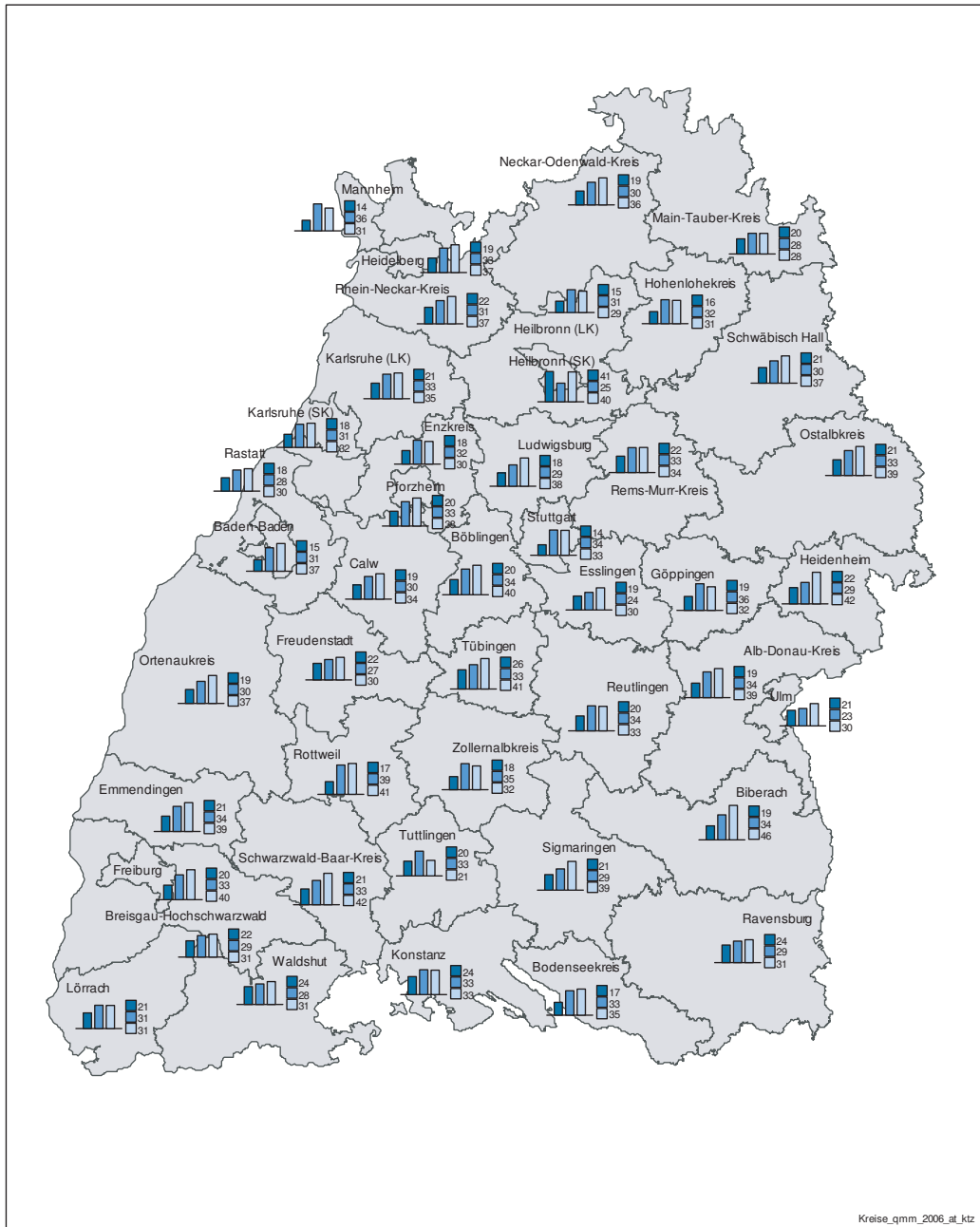
Kreise\_qmm\_2006\_at\_gtz

#### Anteil Beschäftigte in großer Teilzeit (%)

- Etablierte Betriebe
- Junge Betriebe
- Gründungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.16.: Anteil Beschäftigter in kleiner Teilzeit, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs.



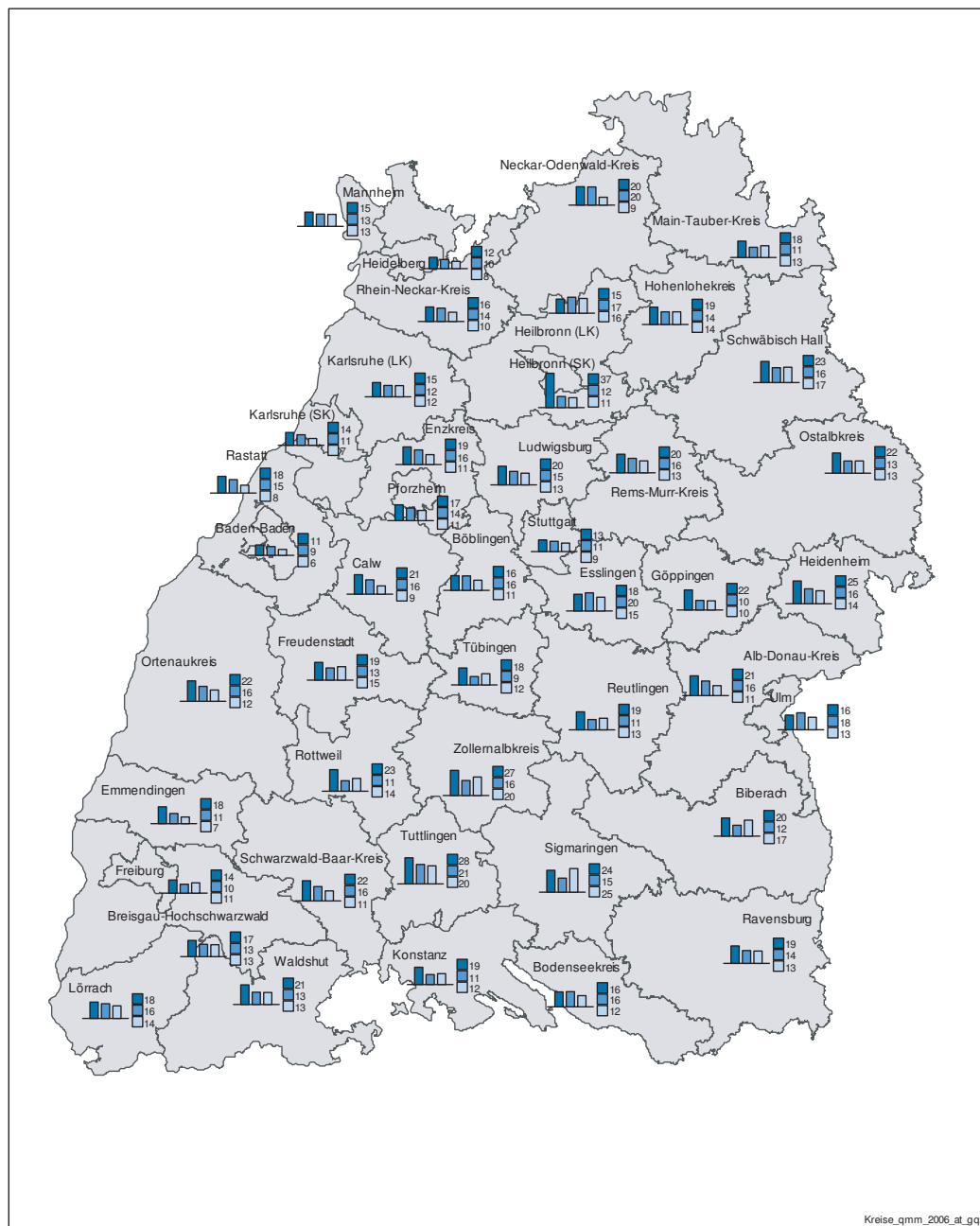
Kreise\_qmm\_2006\_at\_ktz

Anteil Beschäftigte in kleiner Teilzeit (%)

- Etablierte Betriebe
- Junge Betriebe
- Gründungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.17.: Anteil geringqualifizierter Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs.

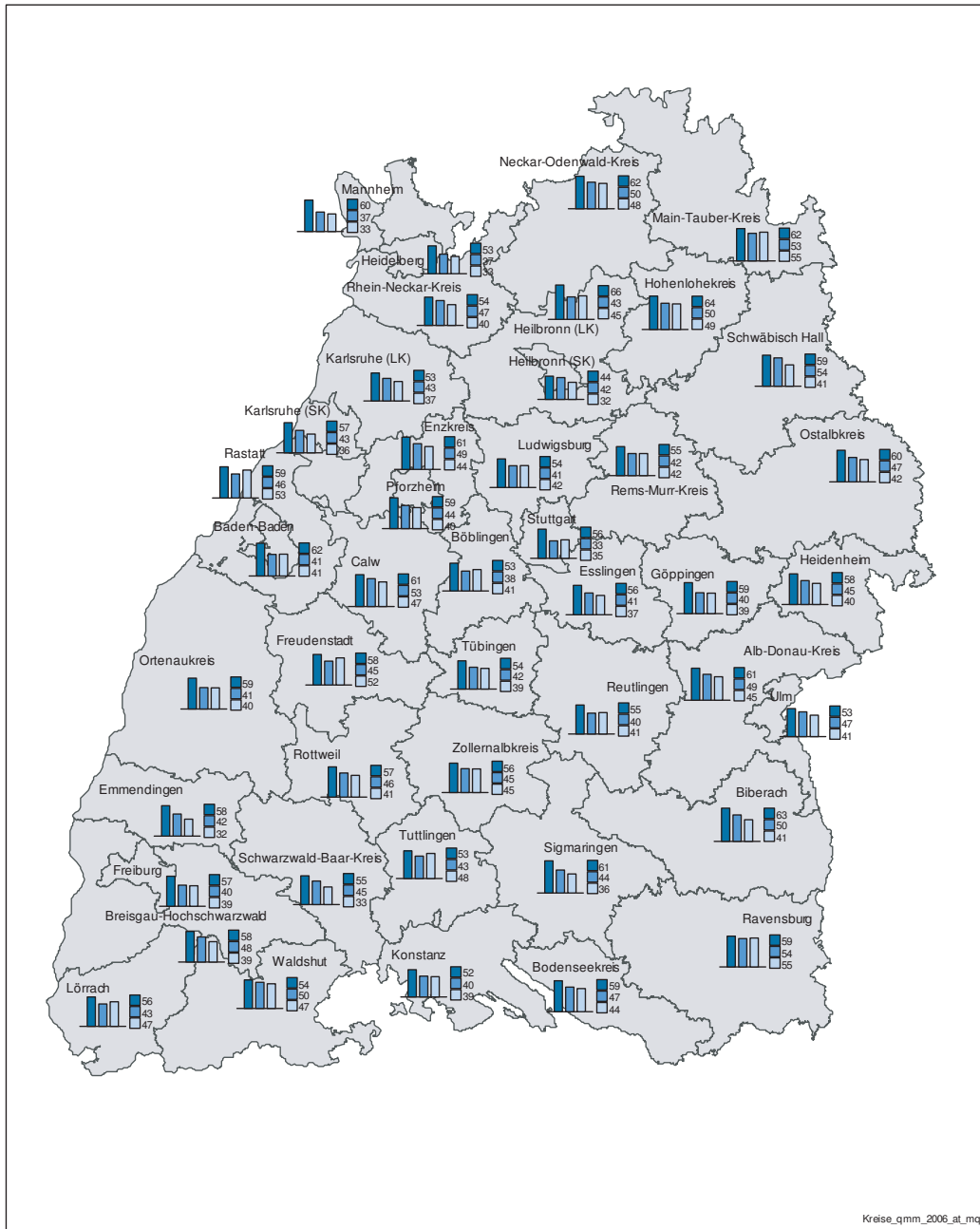


Anteil Beschäftigte mit geringer Qualifikation (%)

- Etablierte Betriebe
- Junge Betriebe
- Gründungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.18.: Anteil mittelqualifizierter Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs.



Kreise\_qmm\_2006\_at\_mq

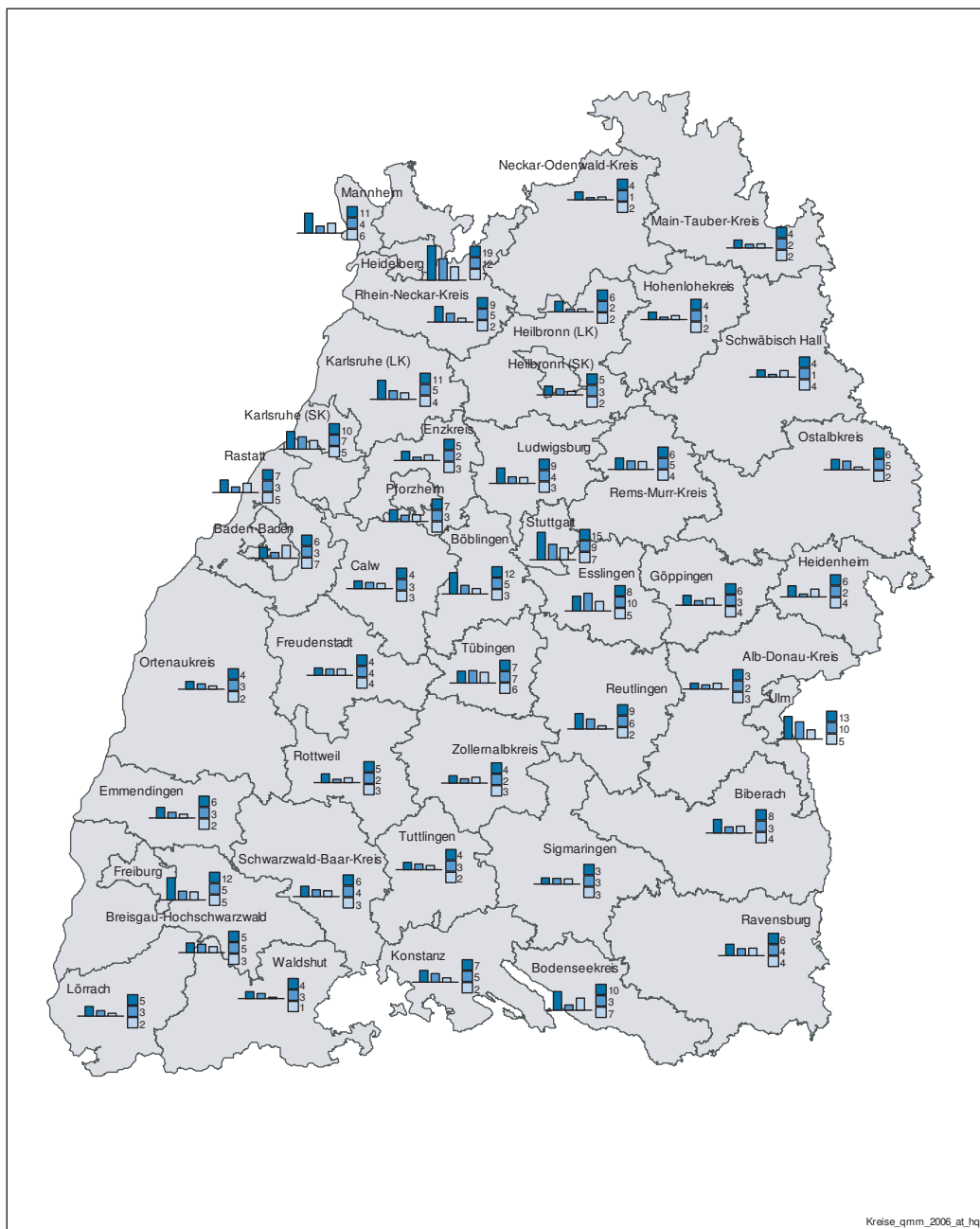
**Anteil Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation (%)**

- Etablierte Betriebe
- Junge Betriebe
- Gründungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit



Abbildung B.19.: Anteil hochqualifizierter Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs.



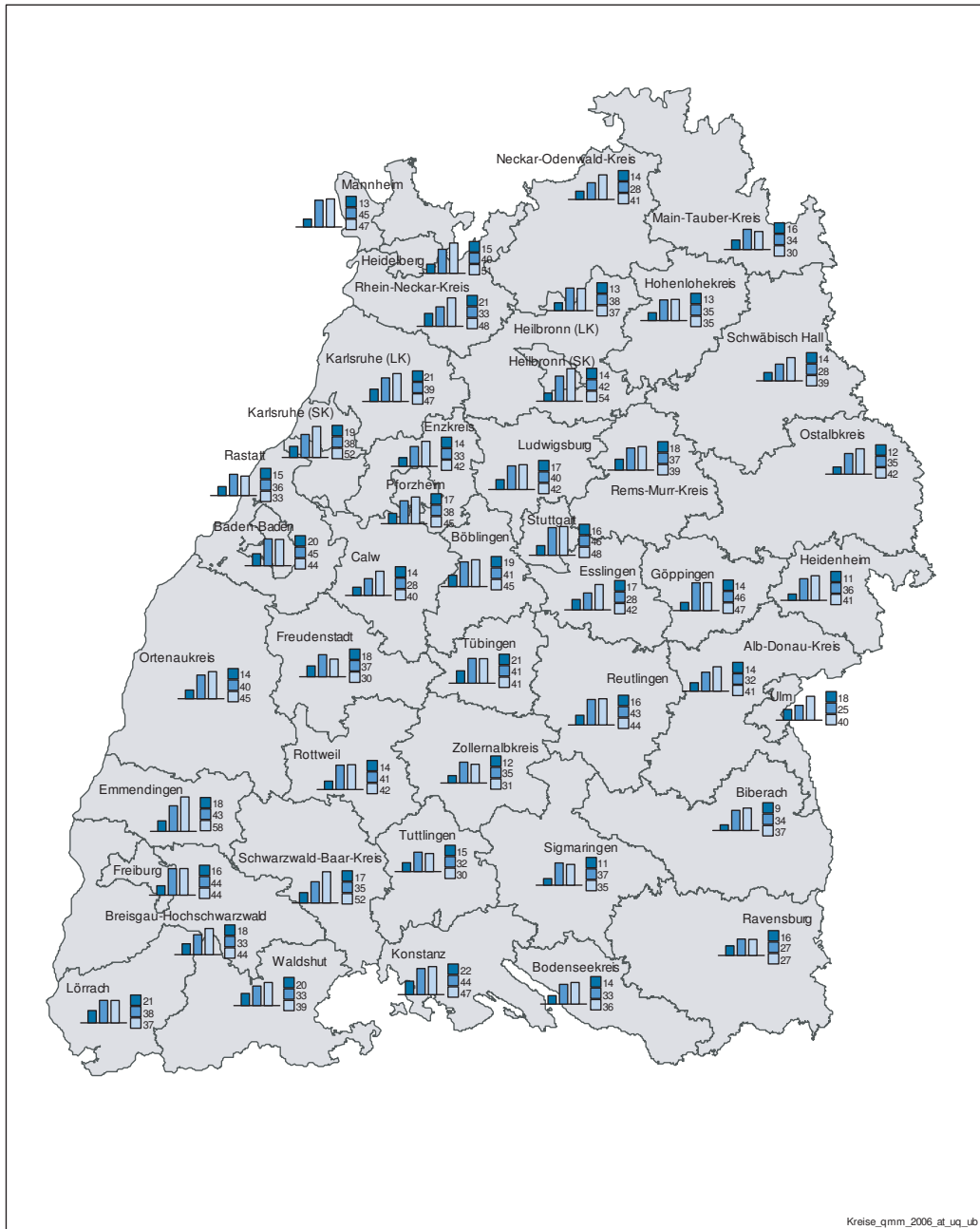
Kreise\_gmm\_2006\_at\_hq

**Anteil Beschäftigte mit hoher Qualifikation (%)**

- Etablierte Betriebe
- Junge Betriebe
- Gründungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.20.: Anteil unbekannt qualifizierter Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs.



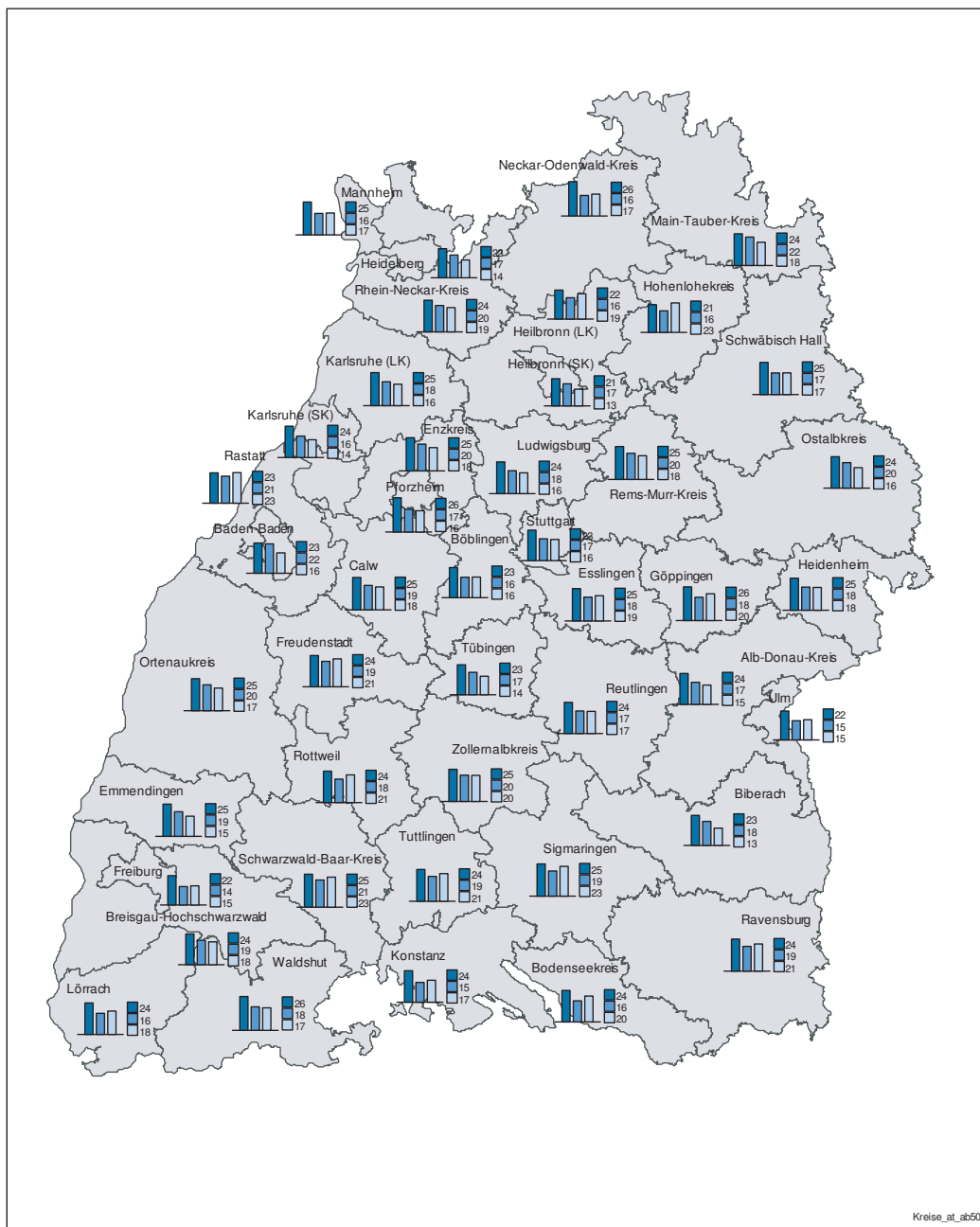
Kreise\_gmm\_2006\_at\_uq\_ub

Anteil Beschäftigte mit unbekannter Qualifikation (ohne Auszubildende) (%)

- Etablierte Betriebe
- Junge Betriebe
- Gründungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.21.: Anteil Beschäftigter ab 50 Jahren, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs.



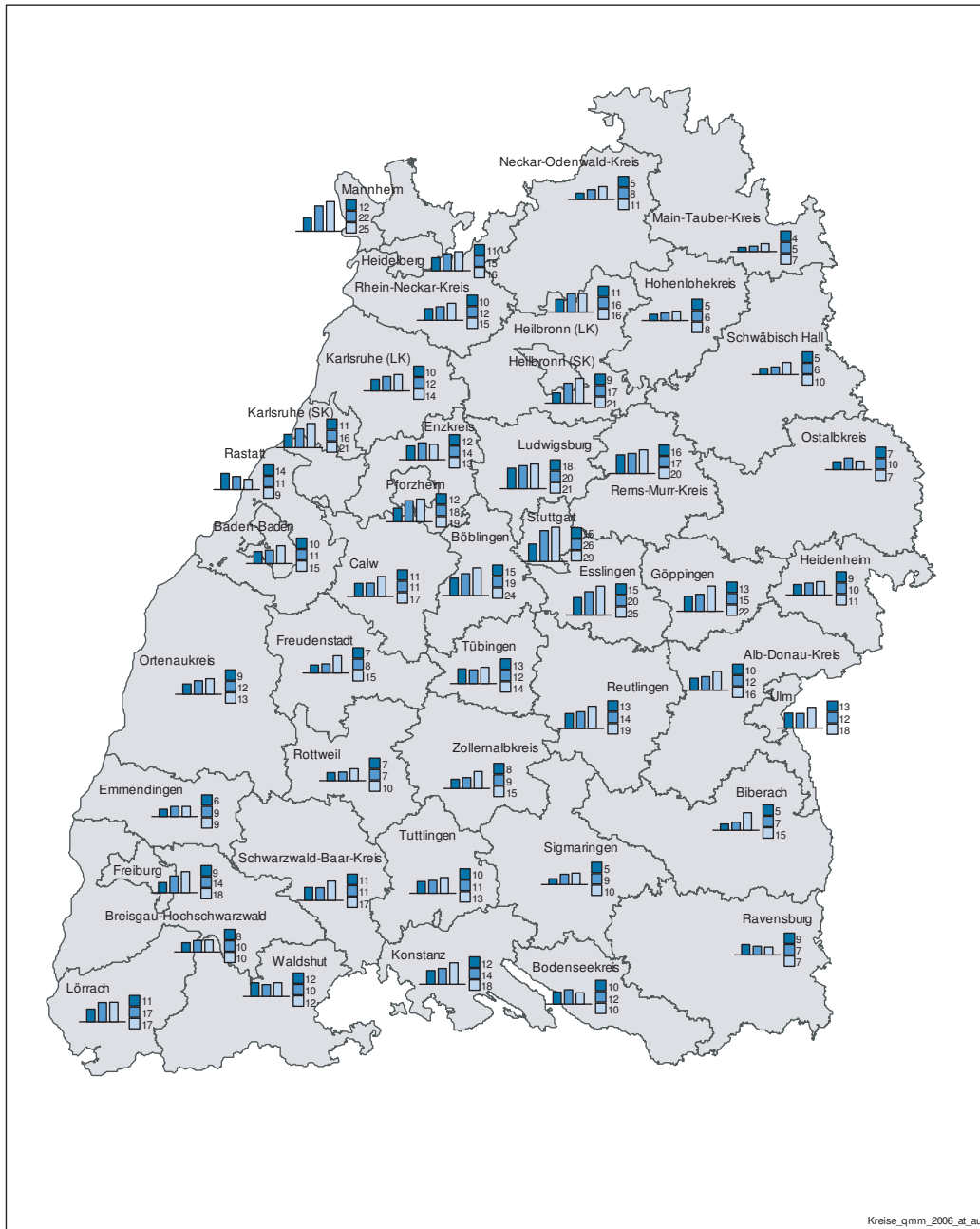
Kreise\_at\_ab50

Anteil Beschäftigte ab 50 Jahre (%)

- Etablierte Unternehmen
- Junge Unternehmen
- Gründungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.22.: Anteil ausländischer Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs.



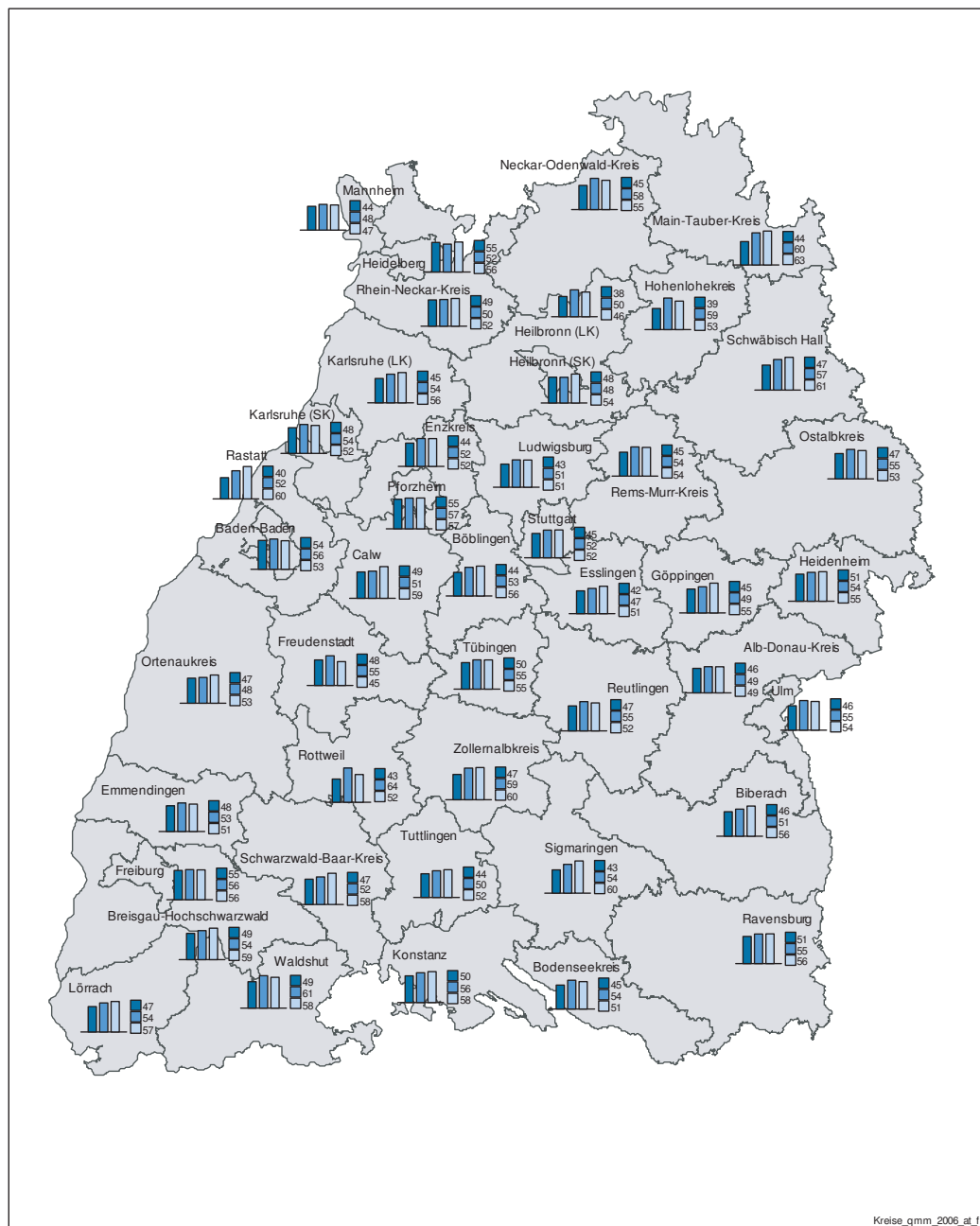
Kreise\_qmm\_2006\_at\_aus

Anteil ausländische Beschäftigte (%)

- Etablierte Betriebe
- Junge Betriebe
- Gründungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.23.: Anteil weiblicher Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs.



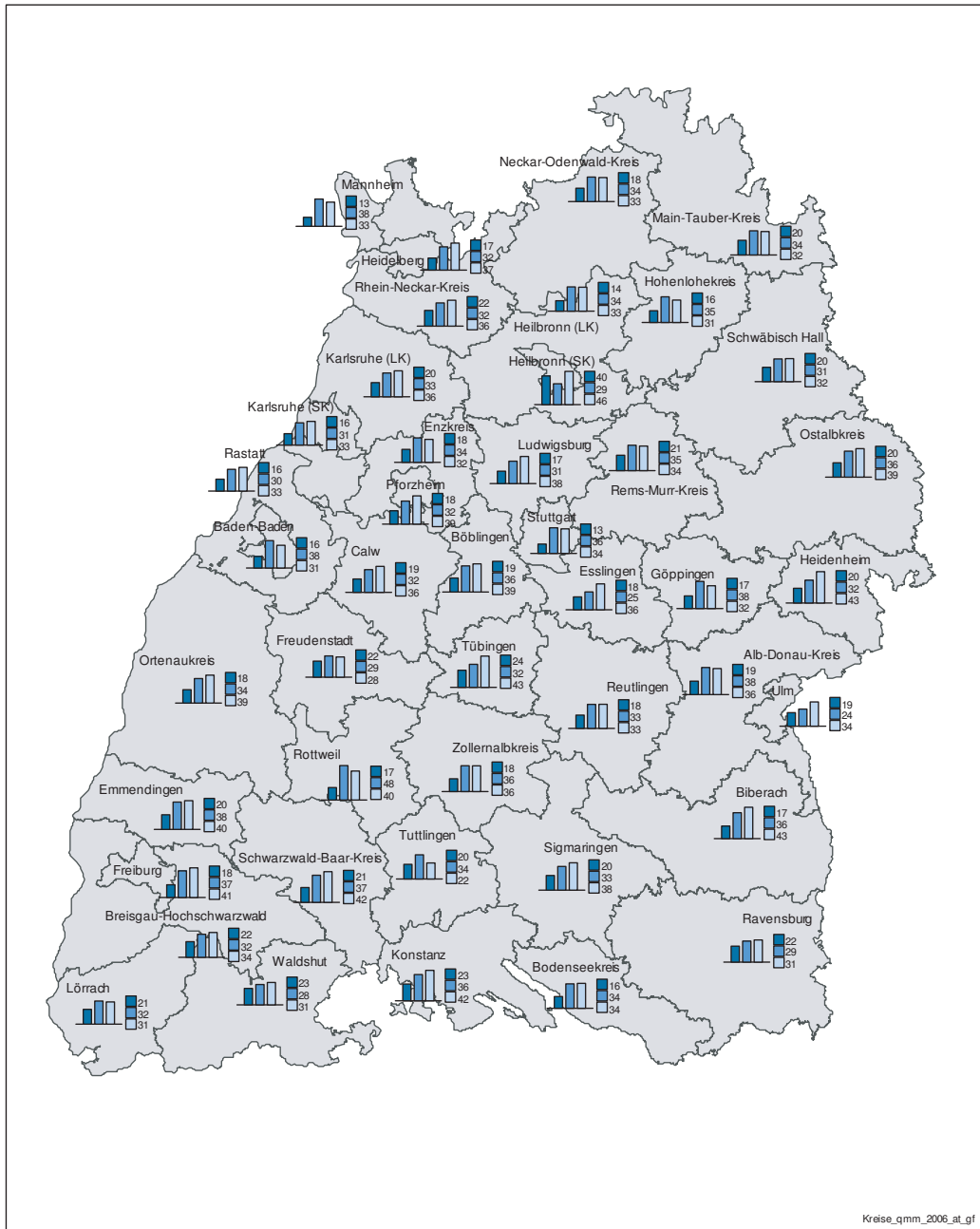
Kreise\_qmm\_2006\_at\_1

#### Anteil weibliche Beschäftigte (%)

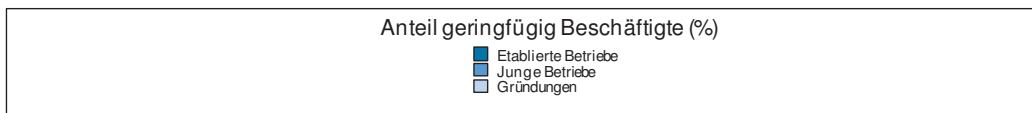
- Etablierte Betriebe
- Junge Betriebe
- Gründungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.24.: Anteil geringfügig Beschäftigter, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs.

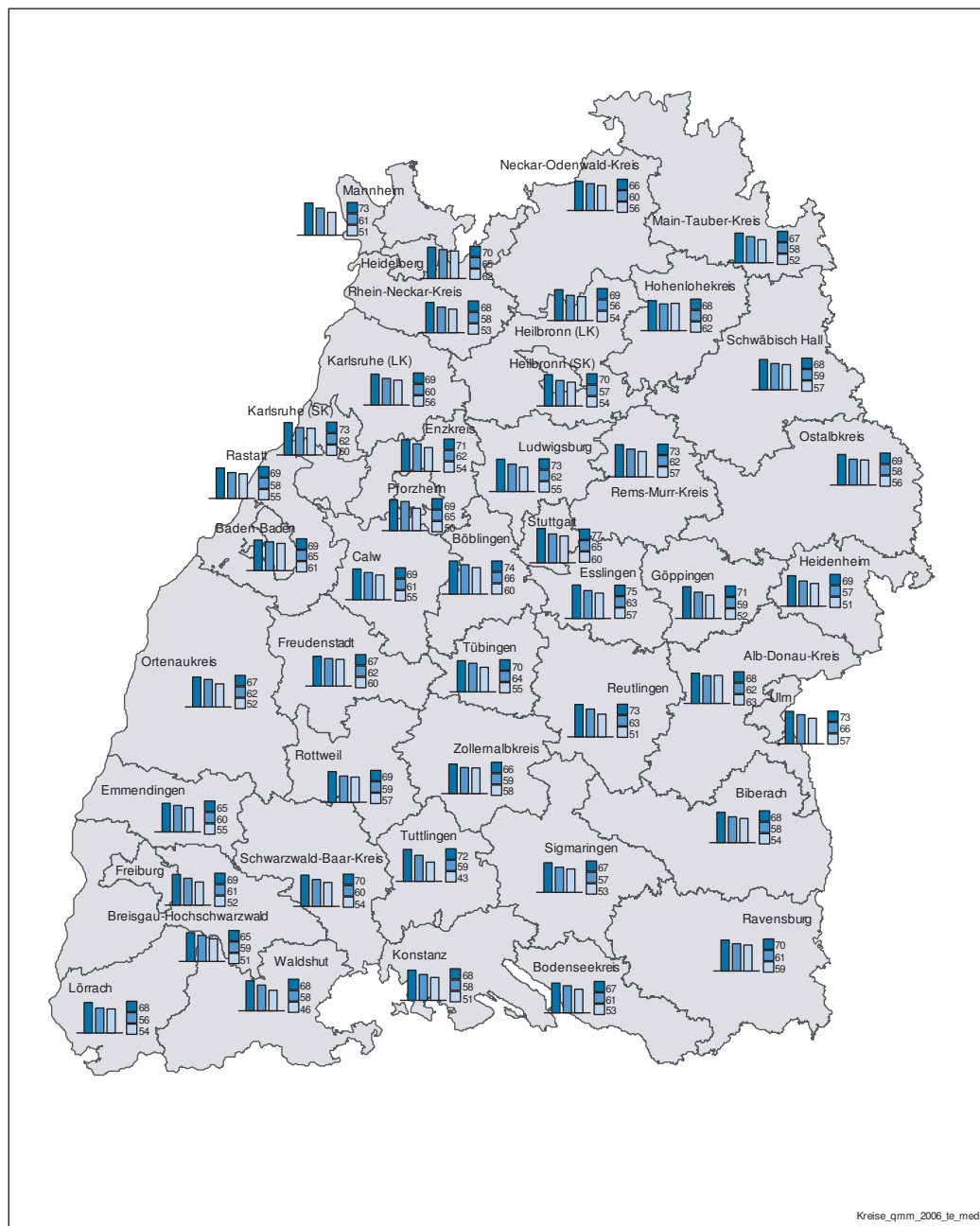


Kreise\_qmm\_2006\_at



Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.25.: Mittlerer Lohn, 2006, private Wirtschaft, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.

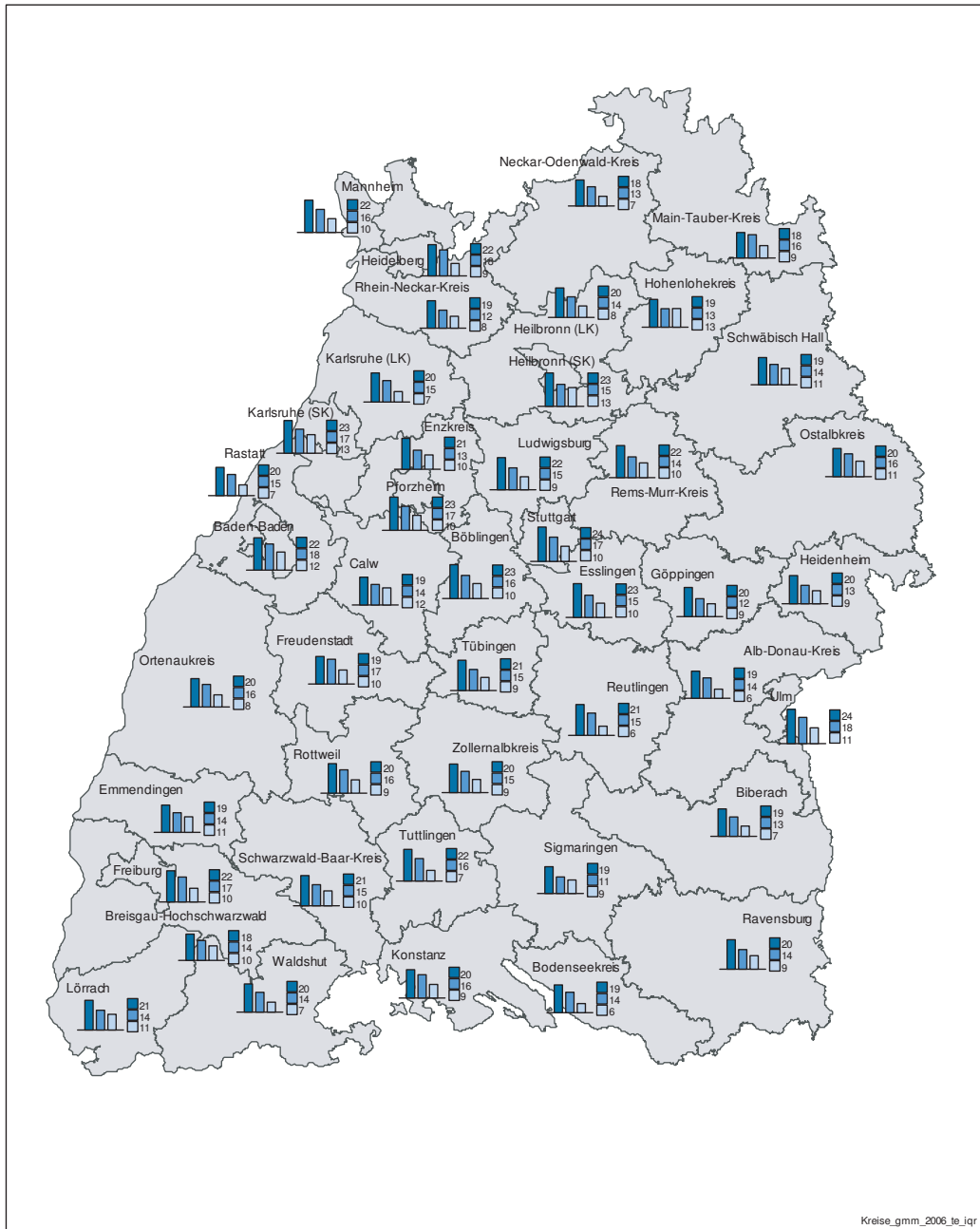


#### Mittlerer Lohn

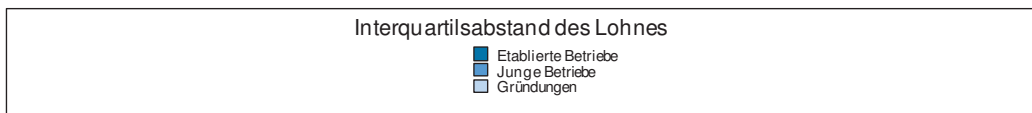
- Etablierte Betriebe
- Junge Betriebe
- Gründungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.26.: Interquartilsabstand des mittleren Lohnes, 2006, private Wirtschaft, Kreise Baden-Württembergs.



Kreise\_gmm\_2006\_te\_iqr

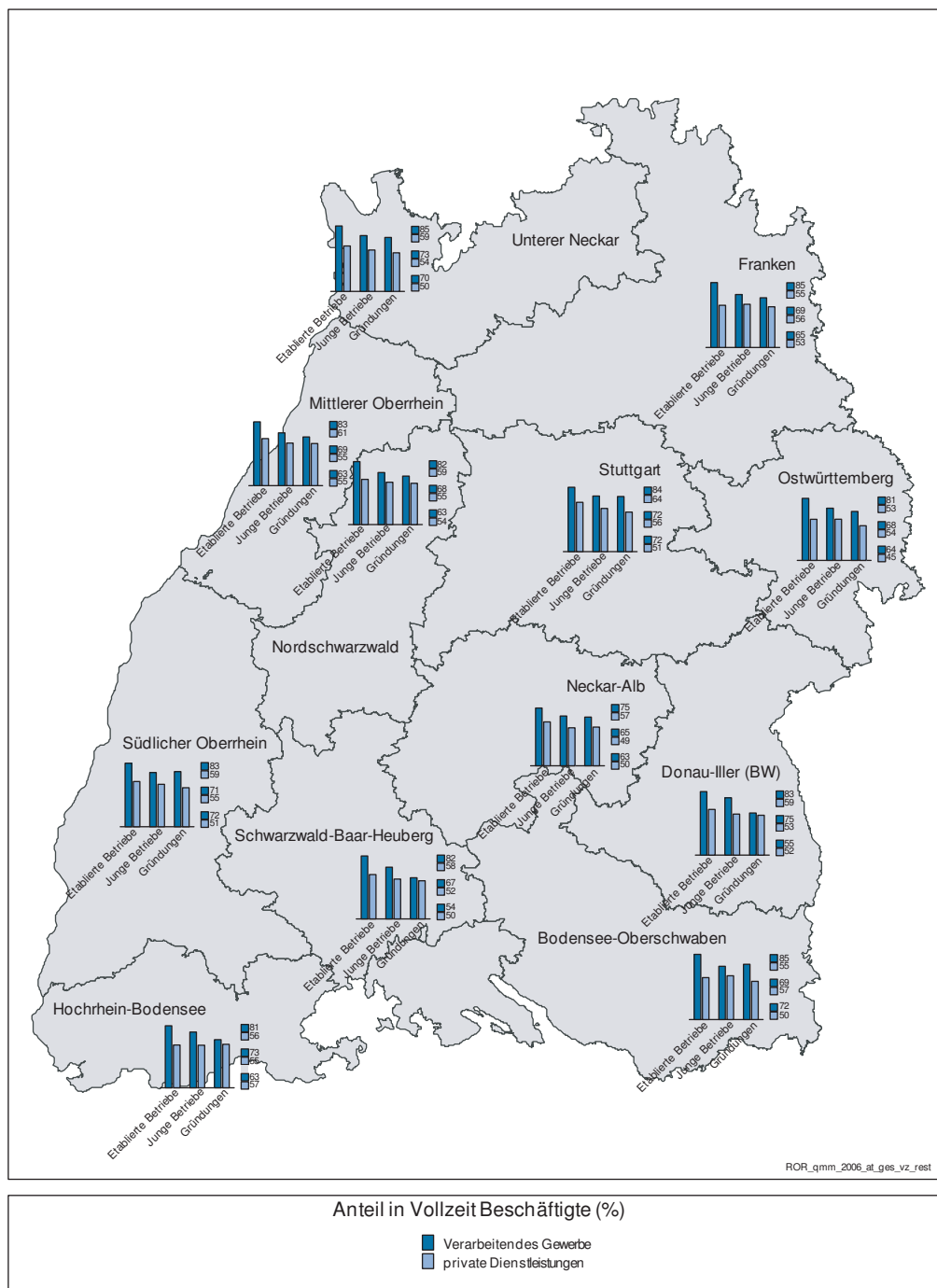


Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit



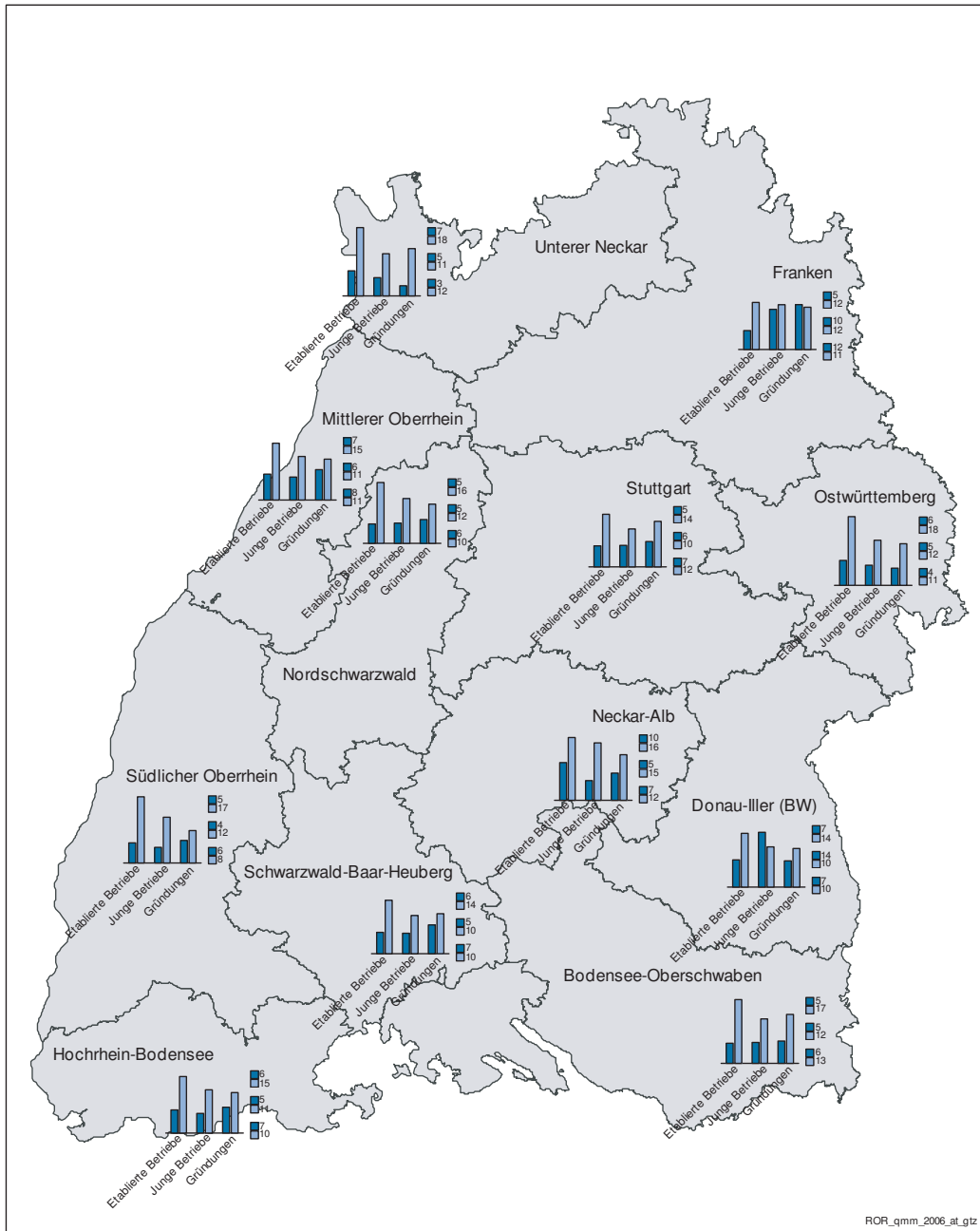
## B.2.2. Auf Ebene der Raumordnungsregionen

Abbildung B.27.: Anteil Vollzeitbeschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs

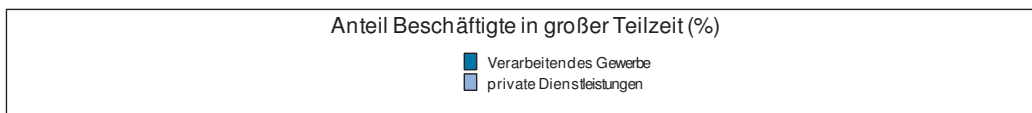


Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.28.: Anteil Beschäftigter in großer Teilzeit in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.

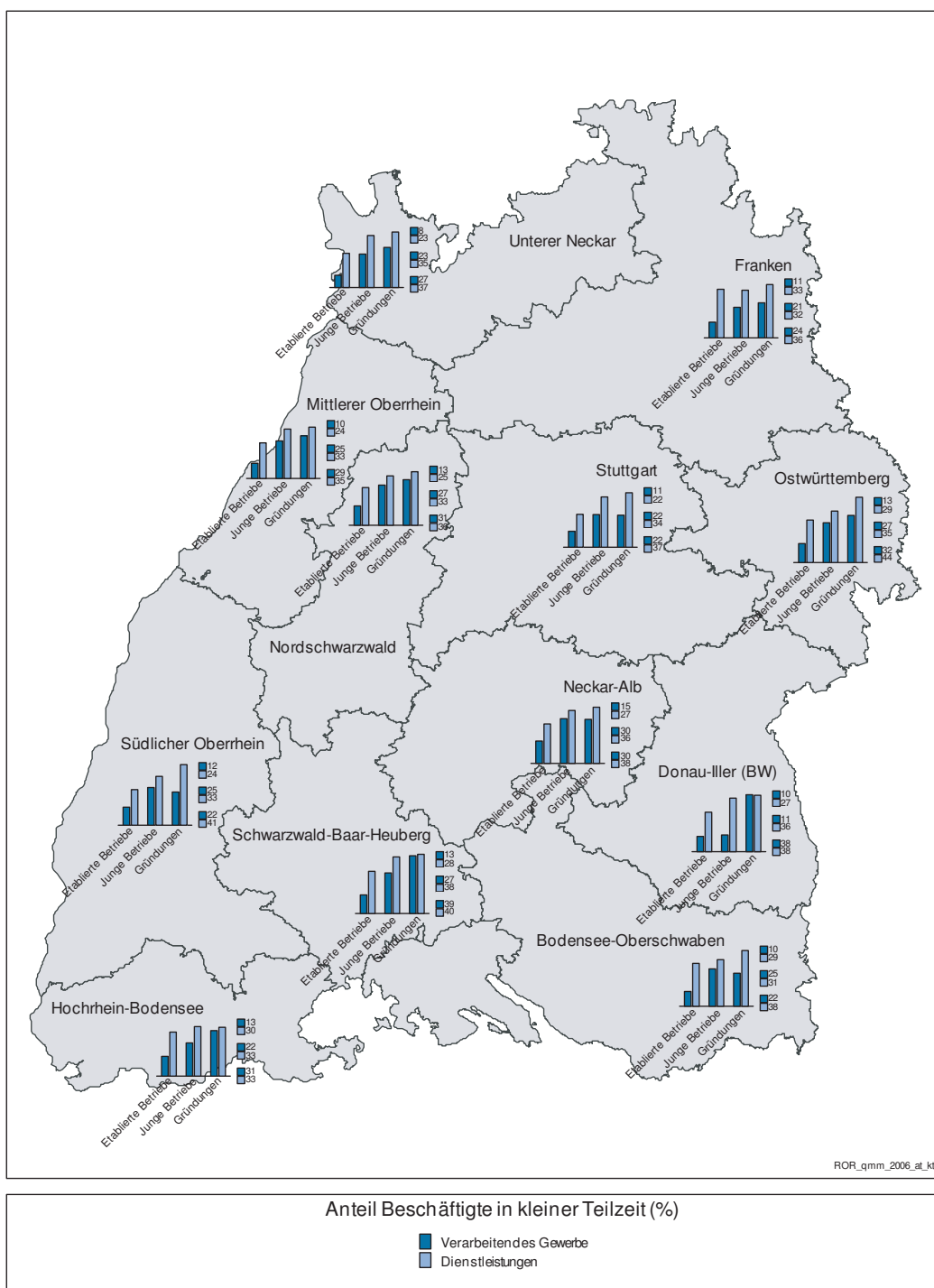


ROR\_qmm\_2006\_at\_gtz



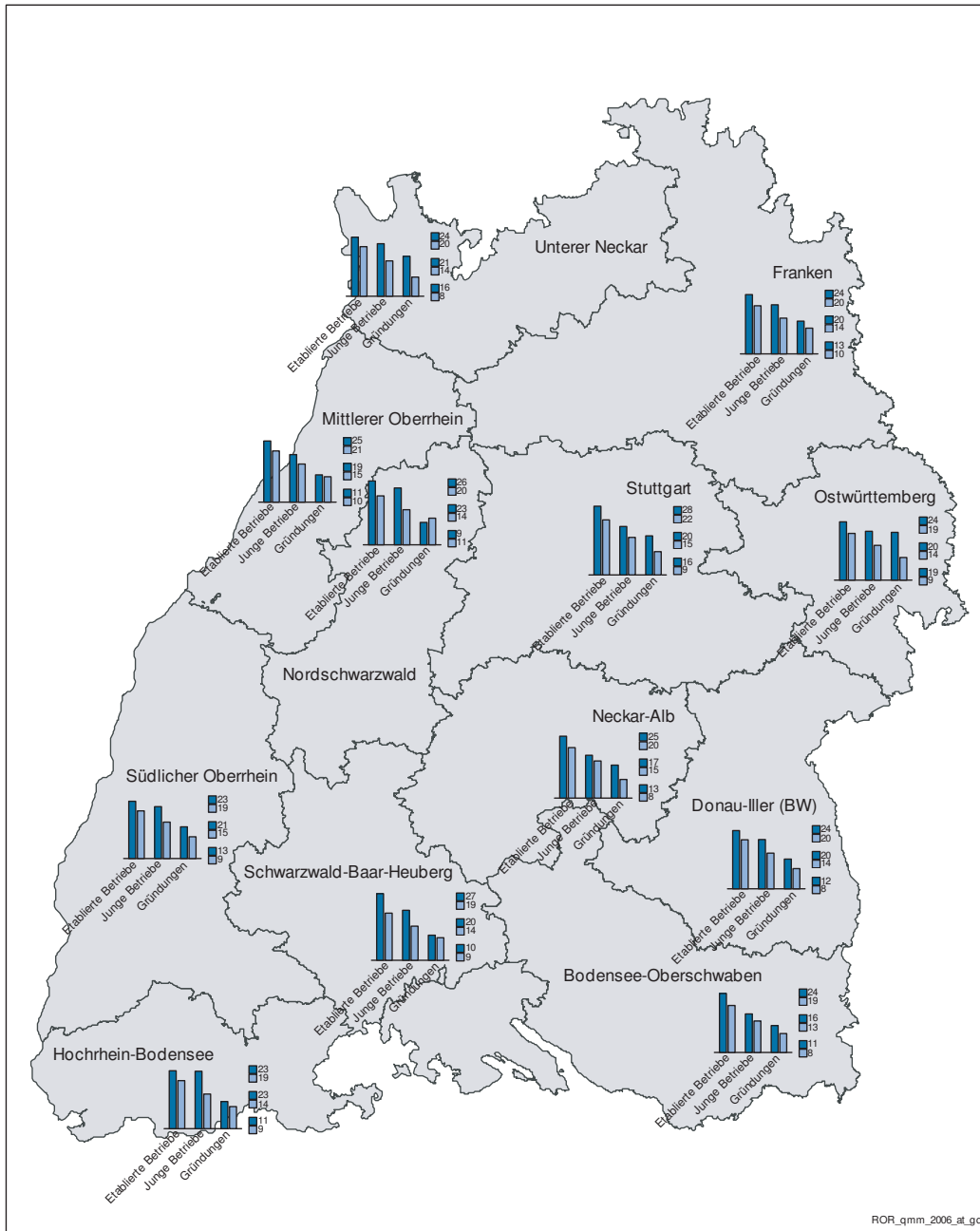
Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.29.: Anteil Beschäftigter in kleiner Teilzeit in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.

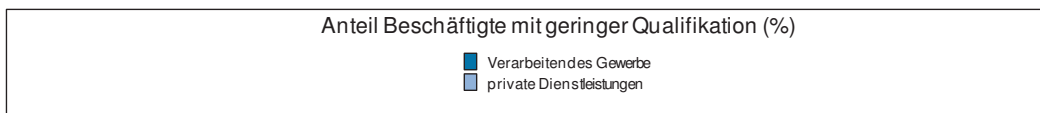


Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.30.: Anteil geringqualifizierter Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.

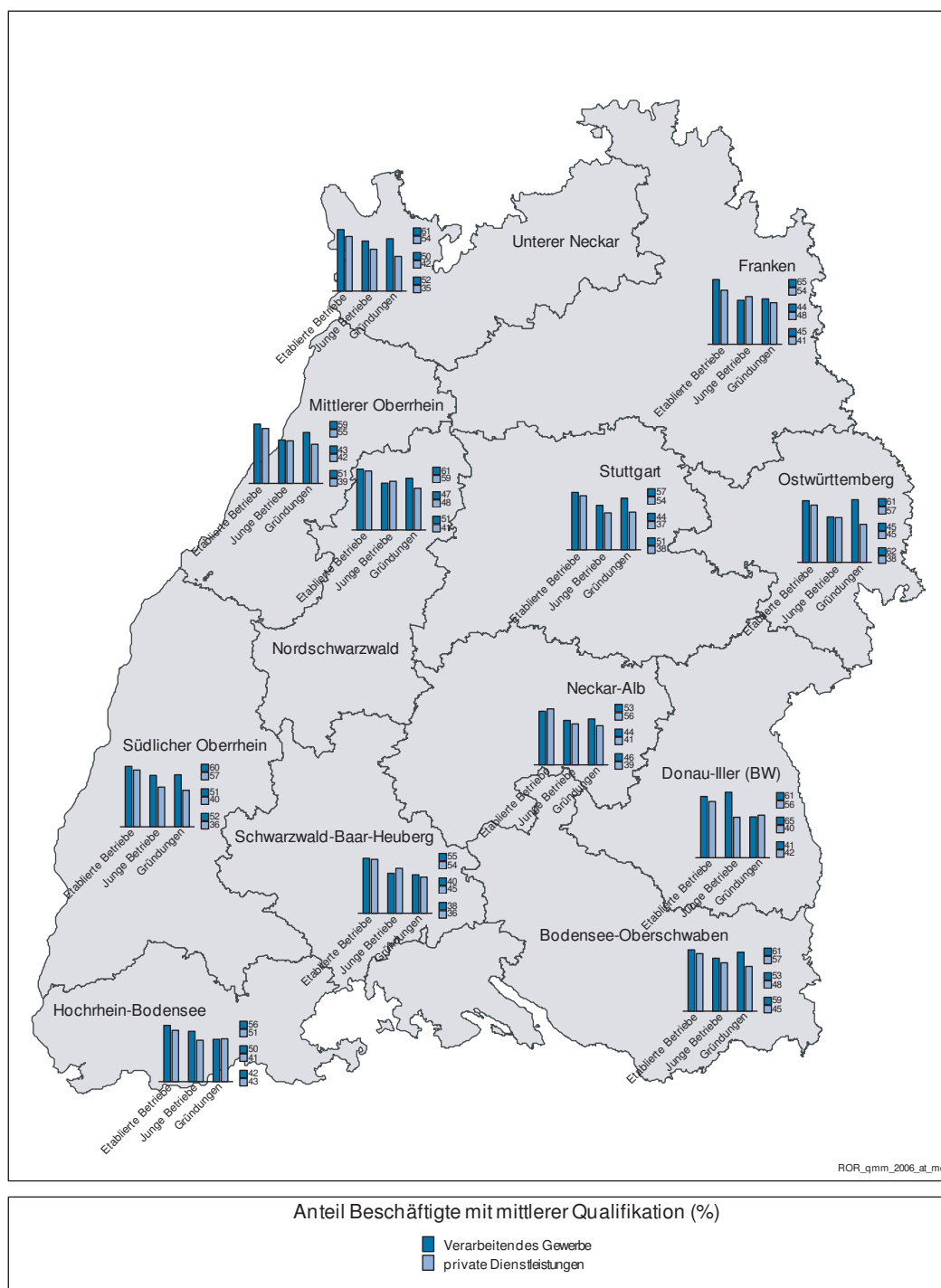


ROF\_qmm\_2006\_at\_gq



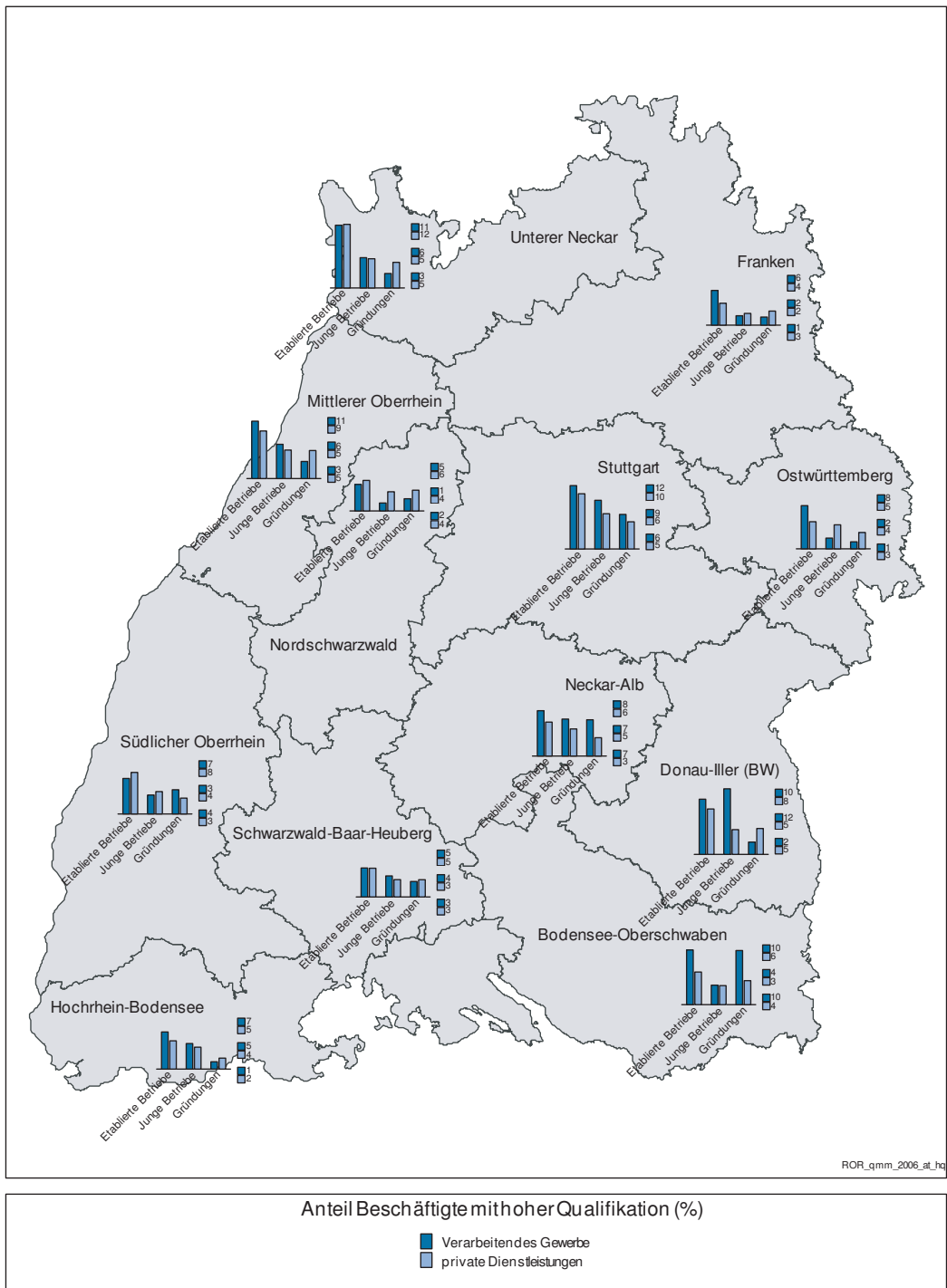
Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.31.: Anteil mittelqualifizierter Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.



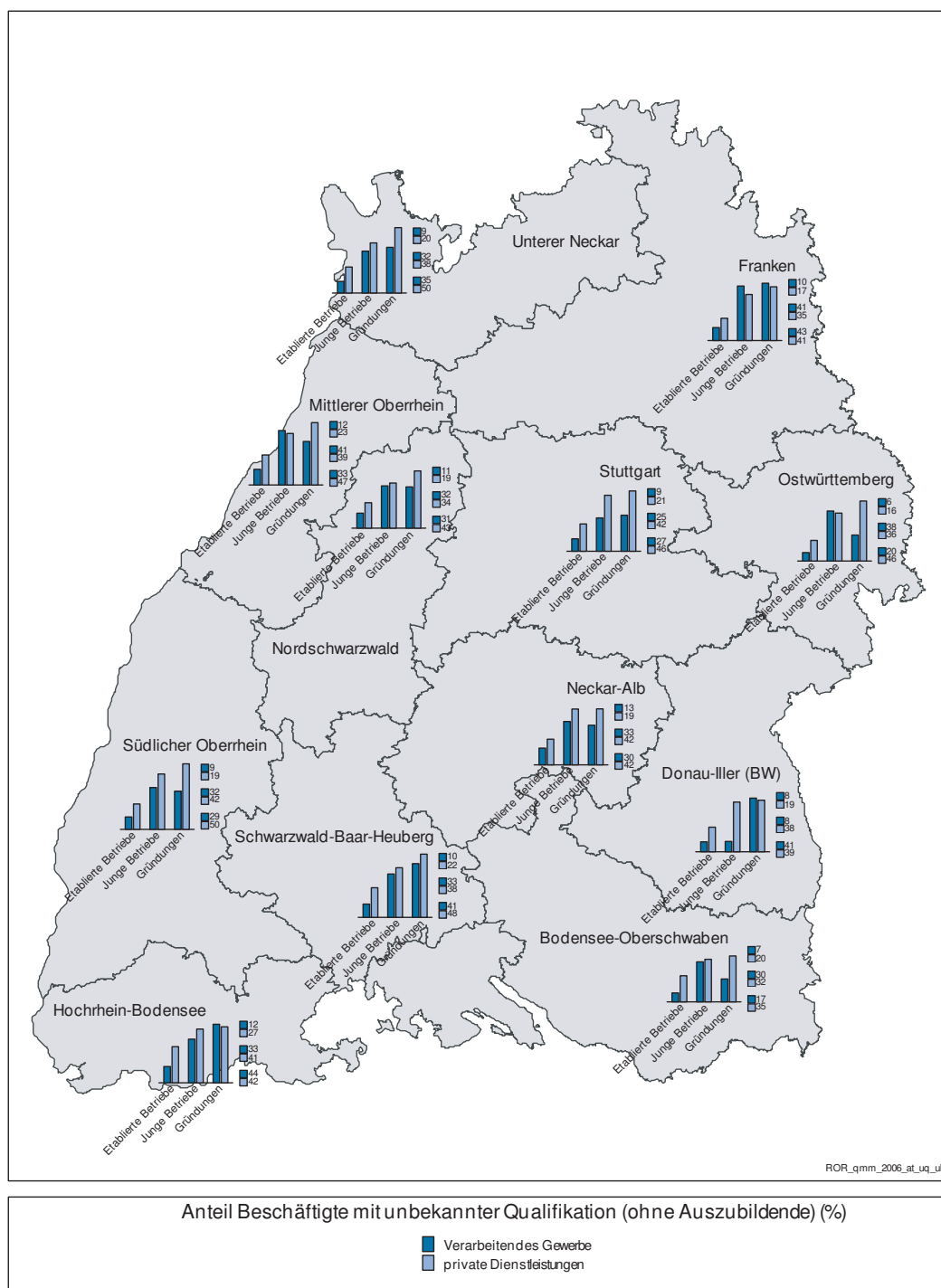
Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.32.: Anteil hochqualifizierter Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.



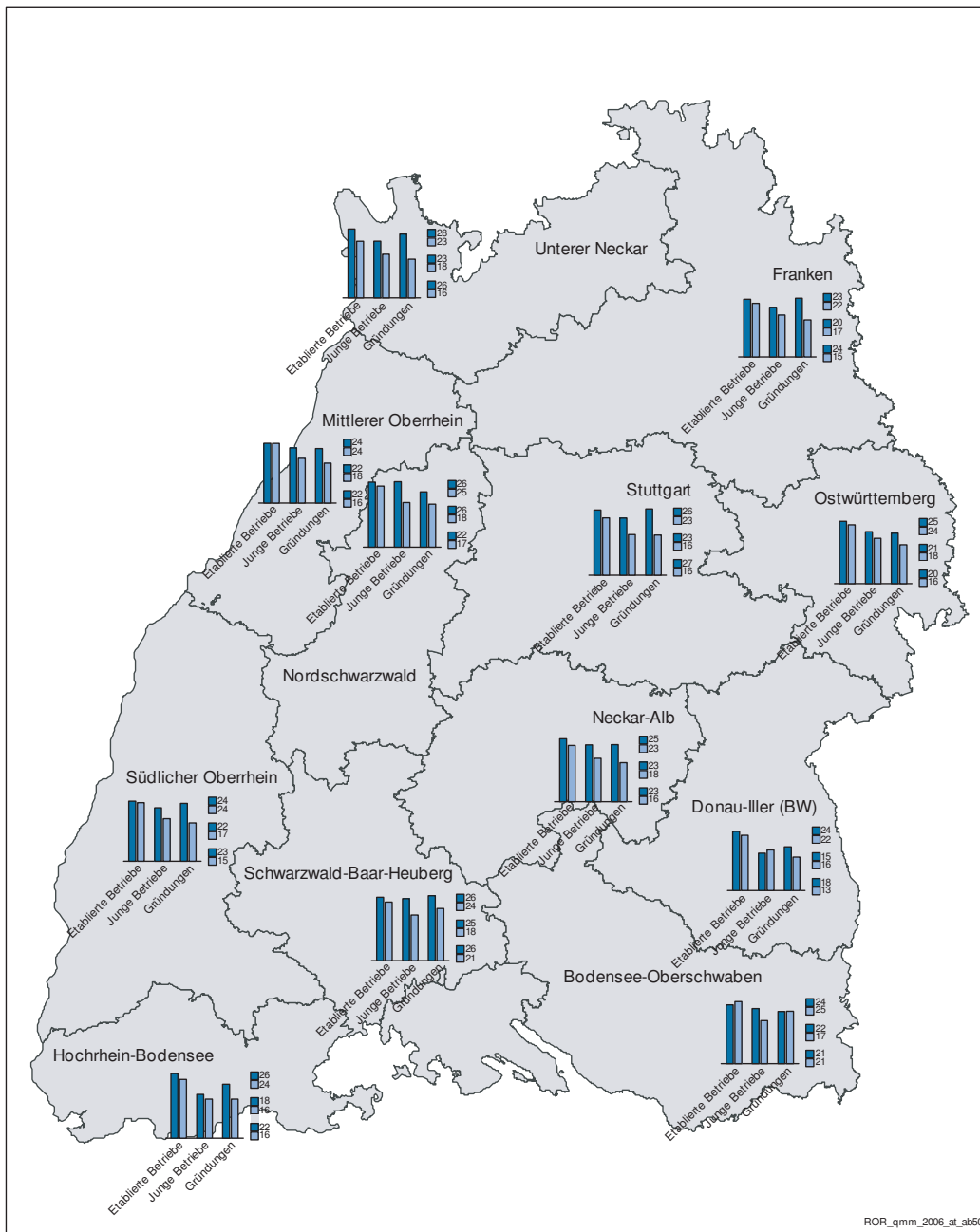
Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.33.: Anteil unbekannt qualifizierter Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.



Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.34.: Anteil Beschäftigter ab 50 Jahren in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.



ROR\_qmm\_2006\_at\_ab50

**Anteil Beschäftigte ab 50 Jahre (%)**

Verarbeitendes Gewerbeprivate Dienstleistungen

Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit



Abbildung B.35.: Anteil ausländischer Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.

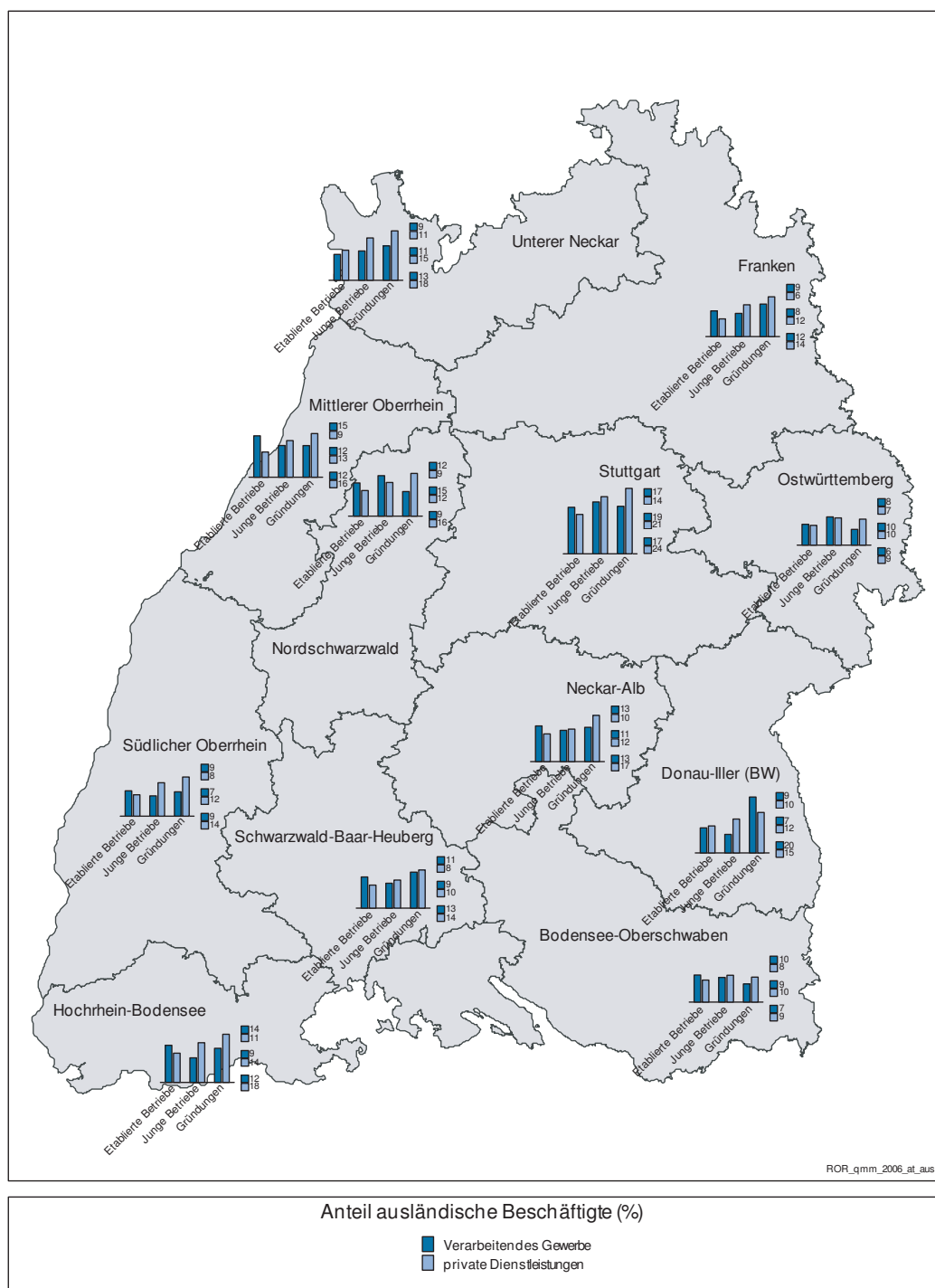


Abbildung B.36.: Anteil weiblicher Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.

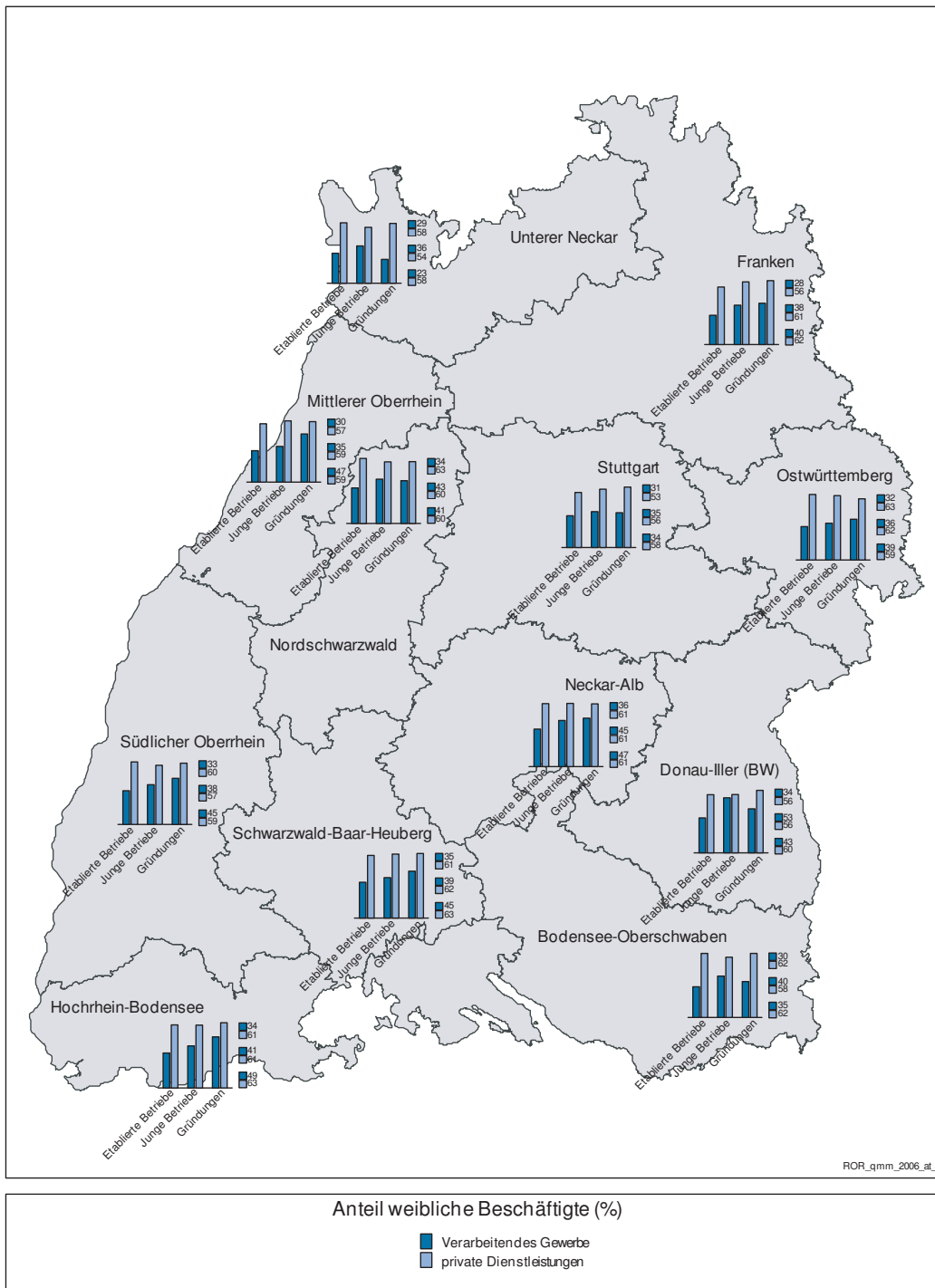
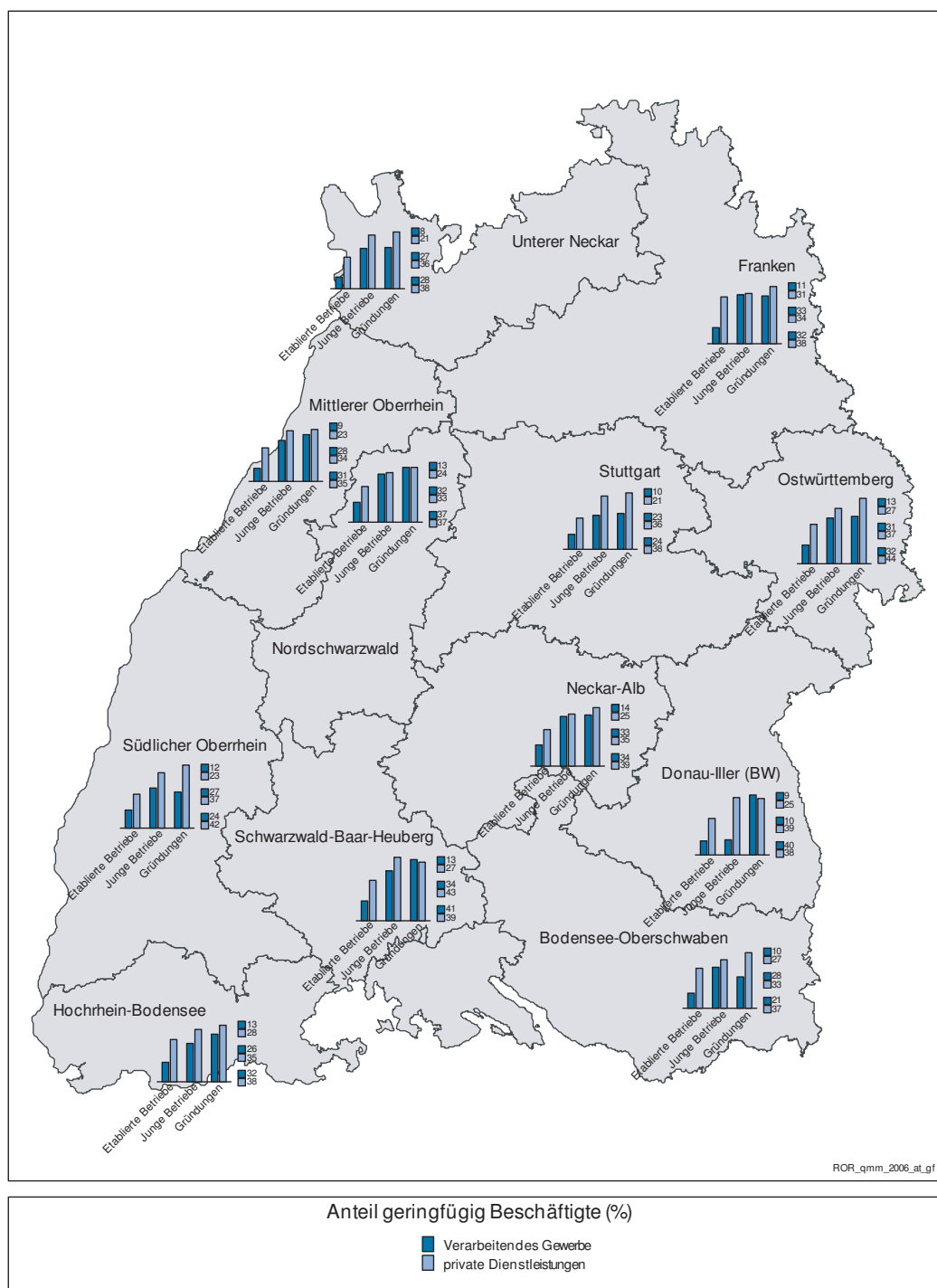
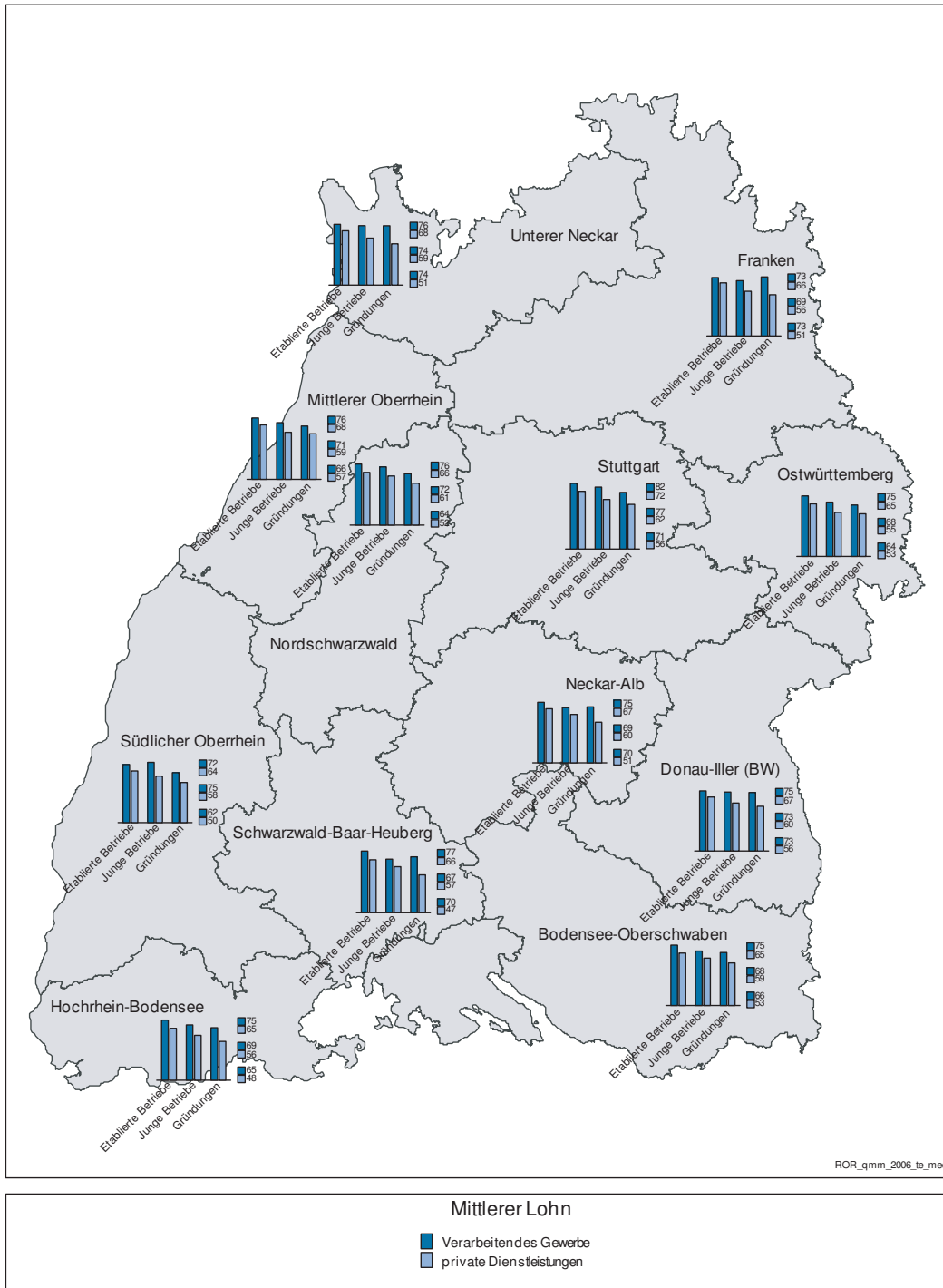


Abbildung B.37.: Anteil geringfügig Beschäftigter in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.



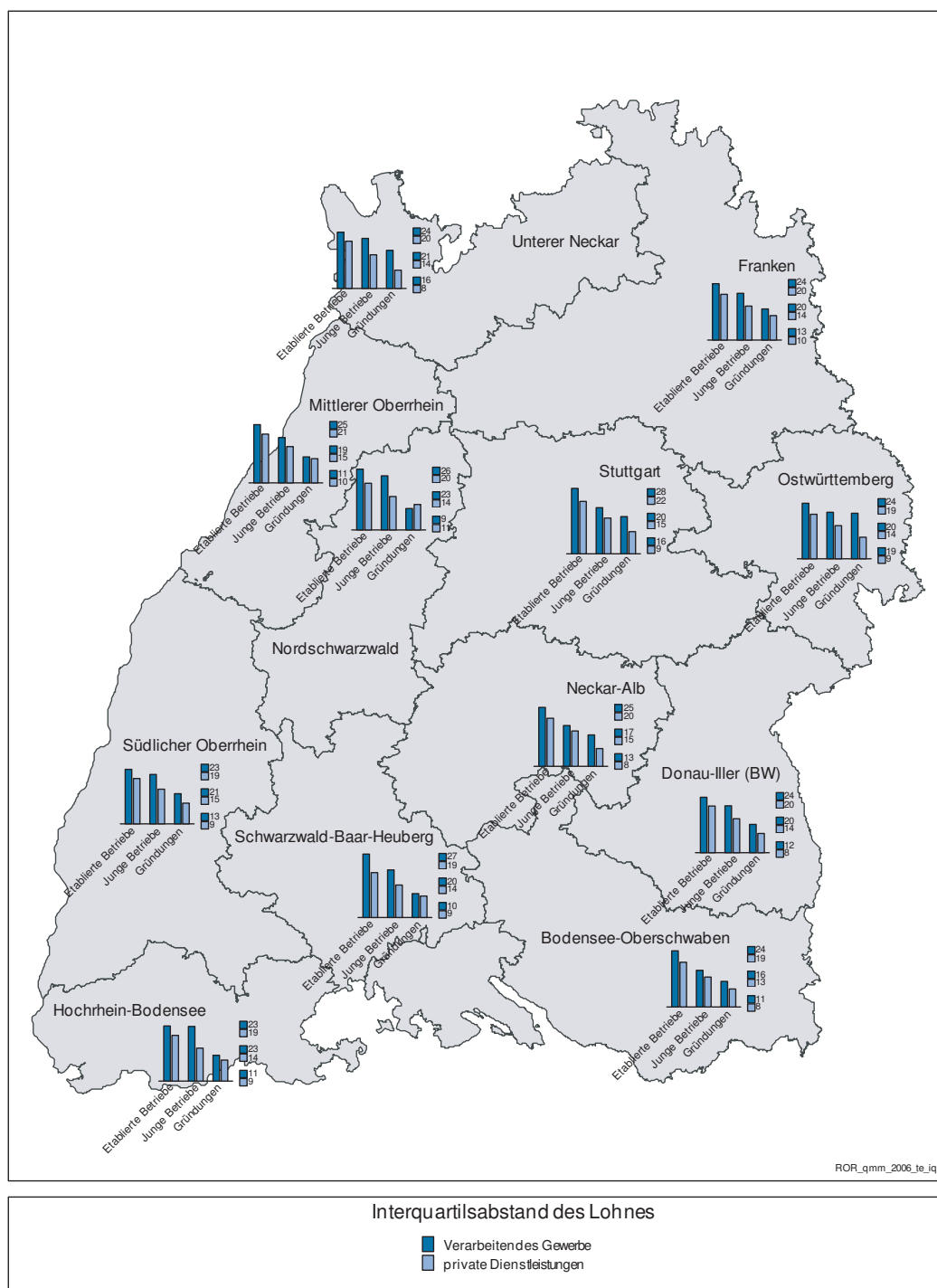
Berechnung & Darstellung: IAW  
Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.38.: Mittlerer Lohn in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.



Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung B.39.: Interquartilsabstand des mittleren Lohnes in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, 2006, Raumordnungsregionen Baden-Württembergs.



Berechnung & Darstellung: IAW  
 Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit



## C. Tabellen und Abbildungen zu Kapitel 7

### C.1. Auf höherer räumlicher Ebene

#### C.1.1. Zum Arbeitsvolumen

Abbildung C.1.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen, private Wirtschaft, Westdeutschland

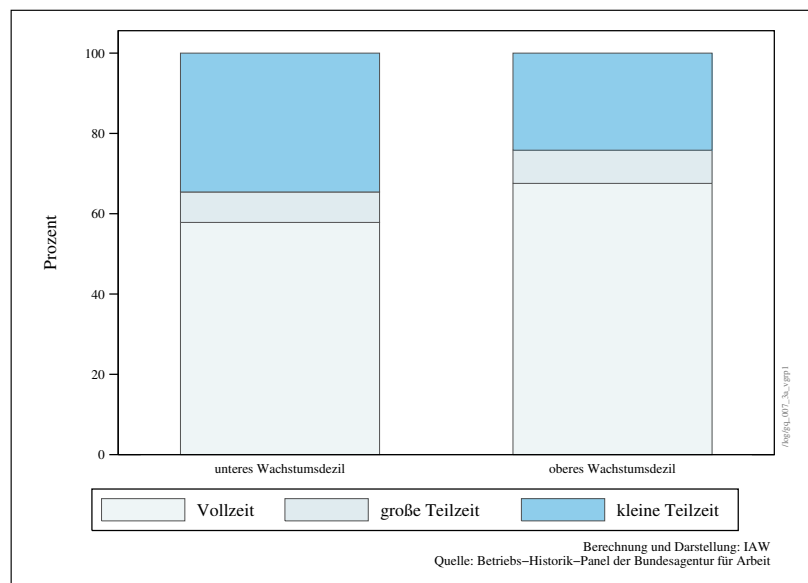


Abbildung C.2.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Alter, private Wirtschaft, Westdeutschland

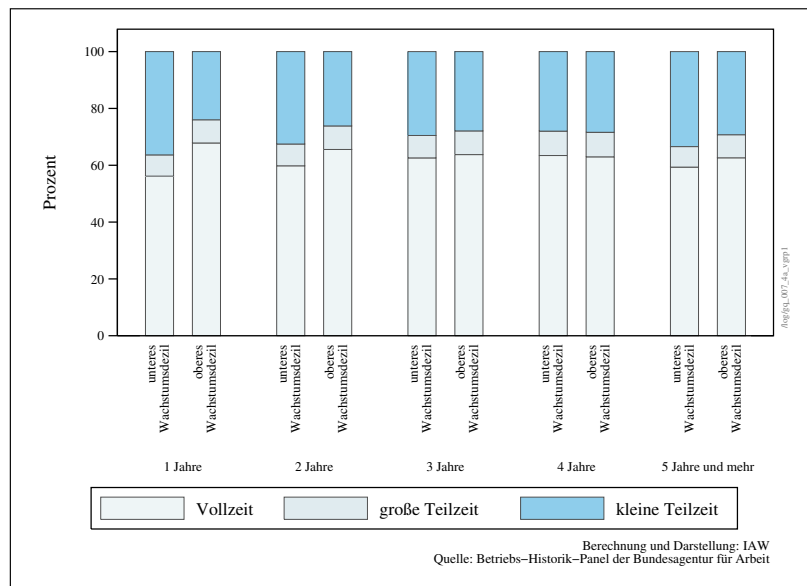


Abbildung C.3.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Beschäftigtenzahl, private Wirtschaft, Westdeutschland.

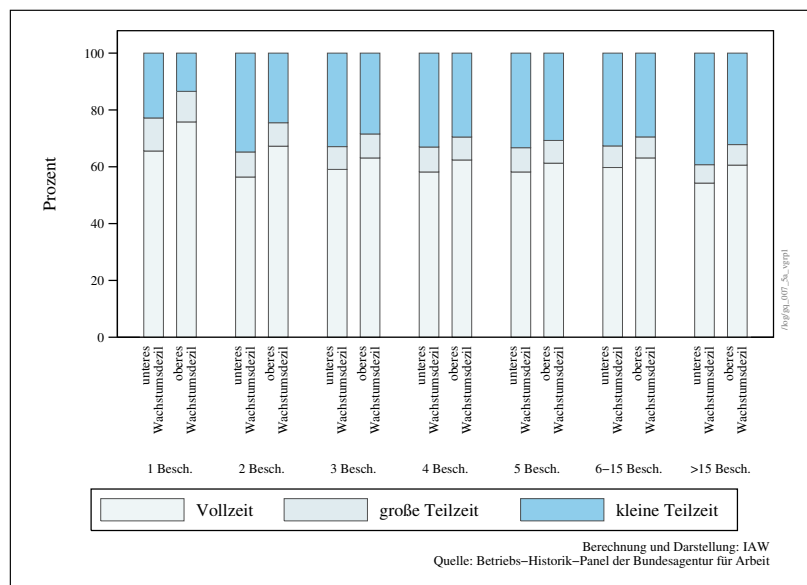




Abbildung C.4.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Verarbeitendes Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland.

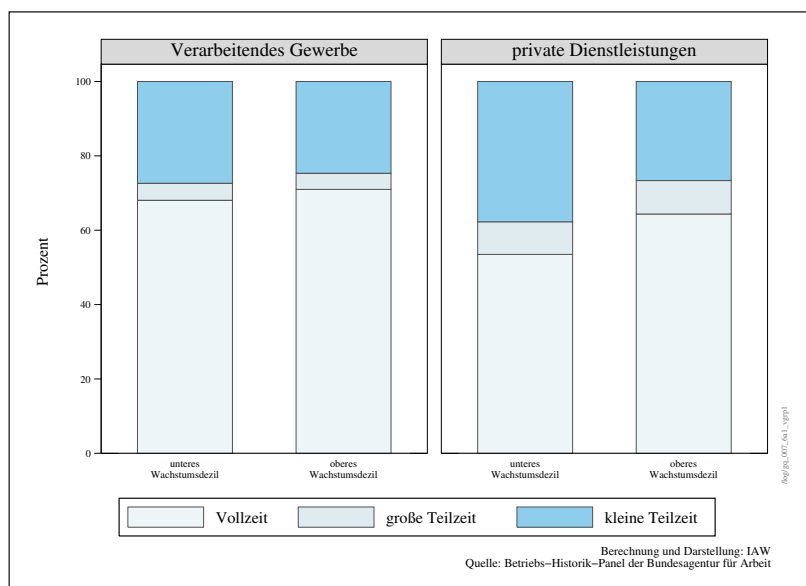


Abbildung C.5.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Westdeutschland

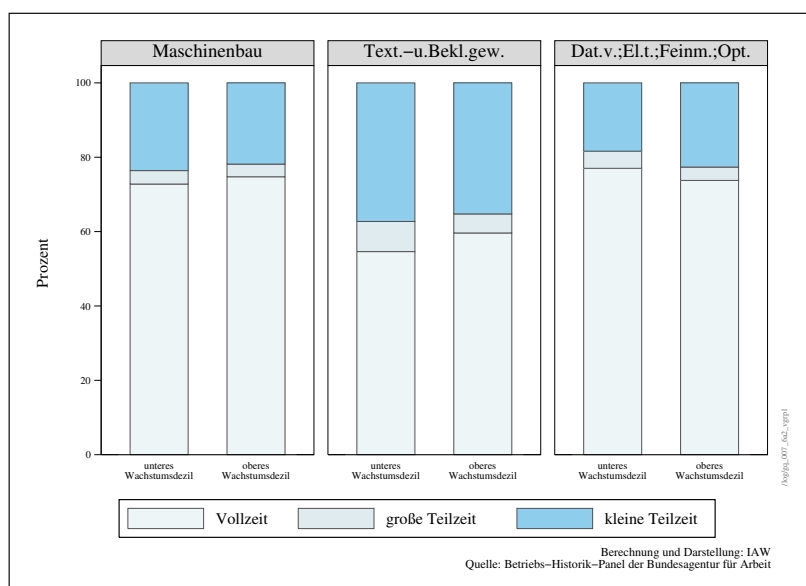
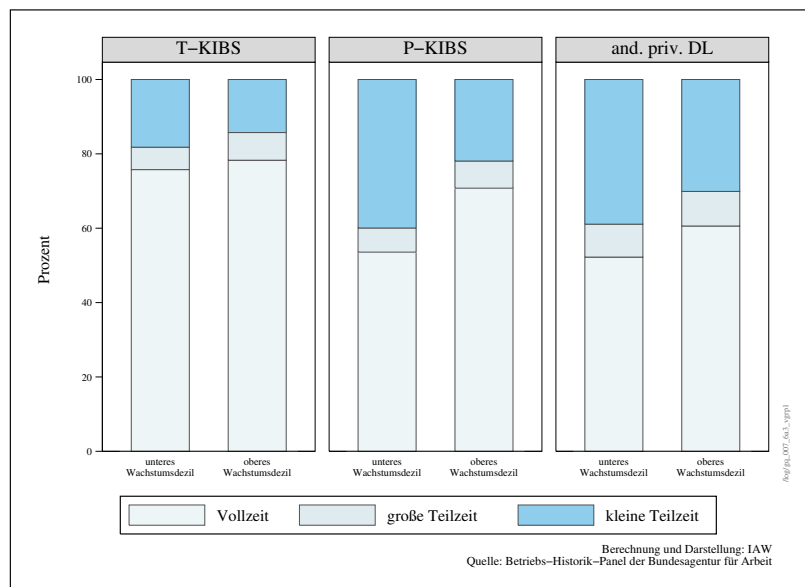


Abbildung C.6.: Arbeitsvolumina in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland.



## C.1.2. Zur Qualifikation

Abbildung C.7.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen, private Wirtschaft, Baden-Württemberg

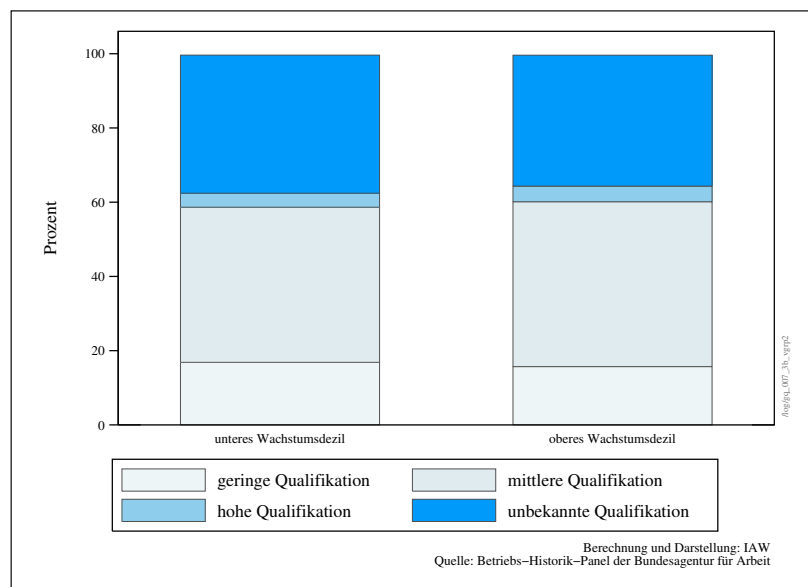


Abbildung C.8.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen, private Wirtschaft, Westdeutschland.

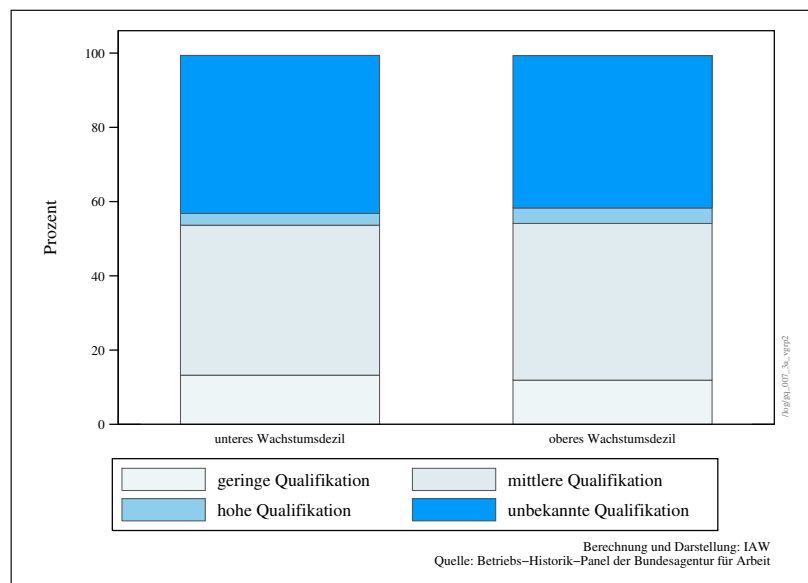


Abbildung C.9.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Alter, private Wirtschaft, Baden-Württemberg

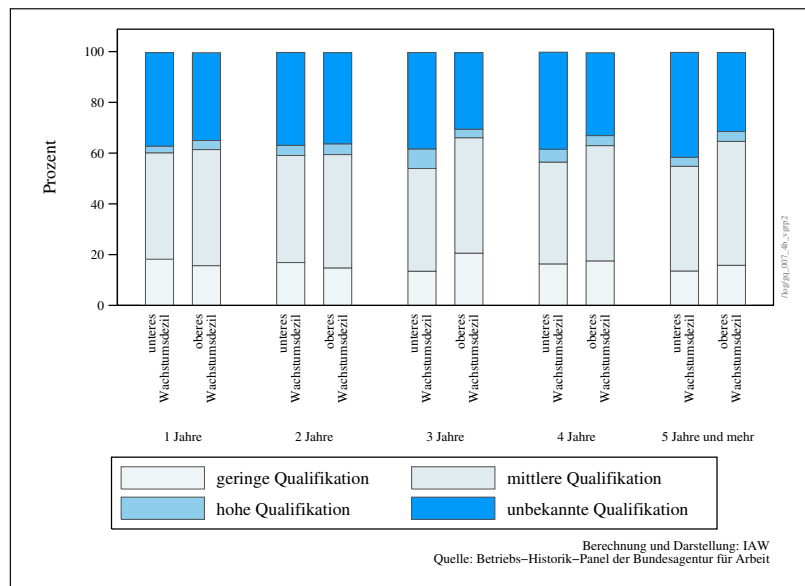


Abbildung C.10.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Alter, private Wirtschaft, Westdeutschland.

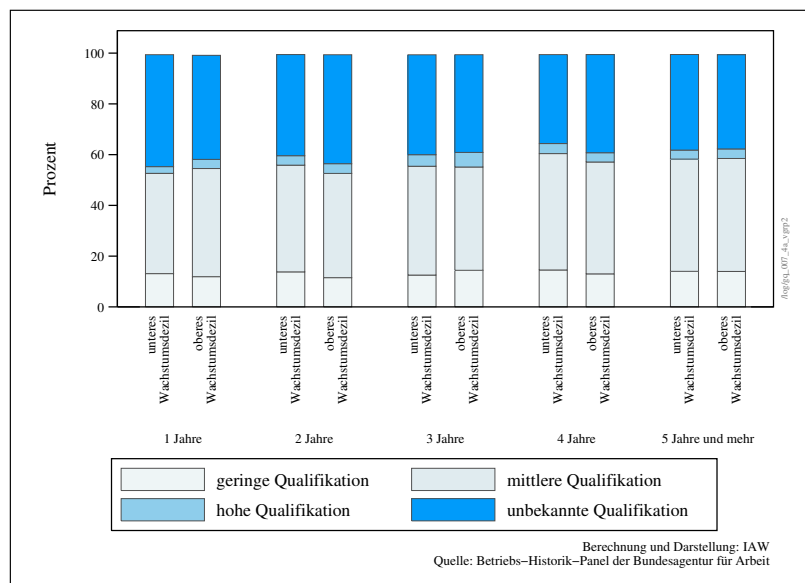


Abbildung C.11.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Beschäftigtenzahl, private Wirtschaft, Baden-Württemberg

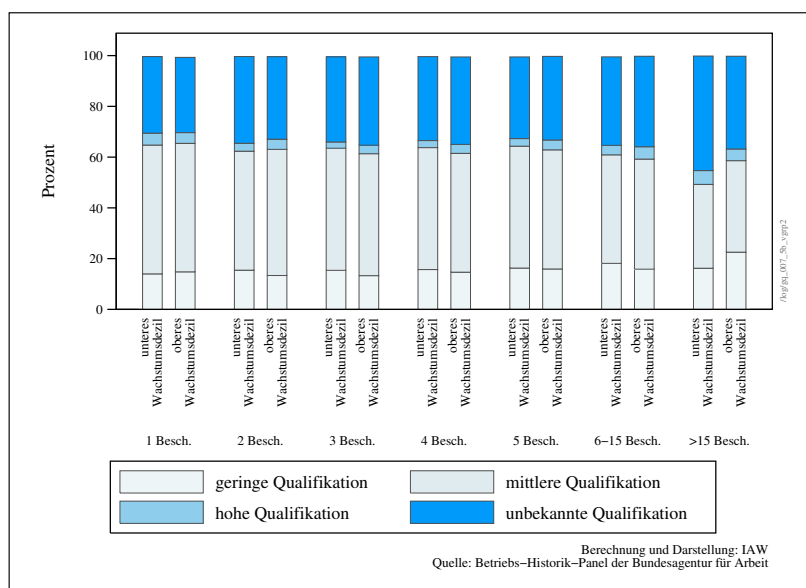


Abbildung C.12.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen nach Beschäftigtenzahl, private Wirtschaft, Westdeutschland.

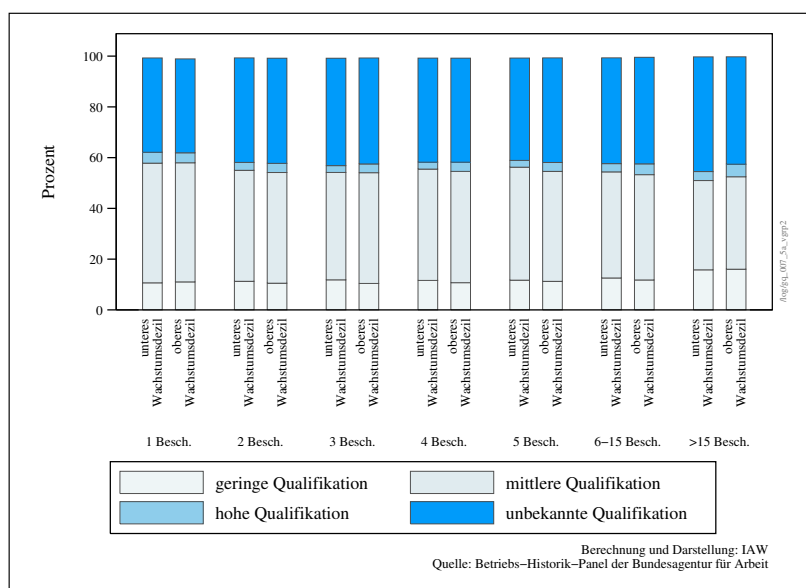


Abbildung C.13.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland.

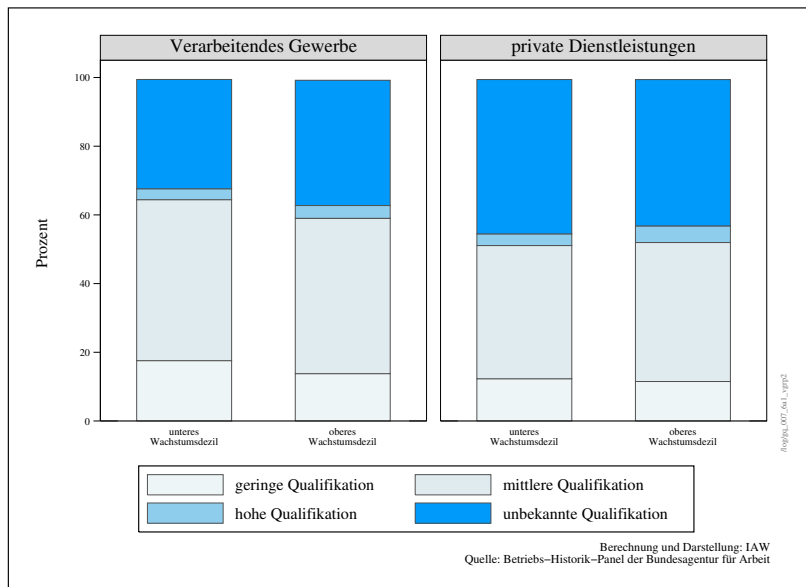


Abbildung C.14.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Verarbeitendem Gewerbe und privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg

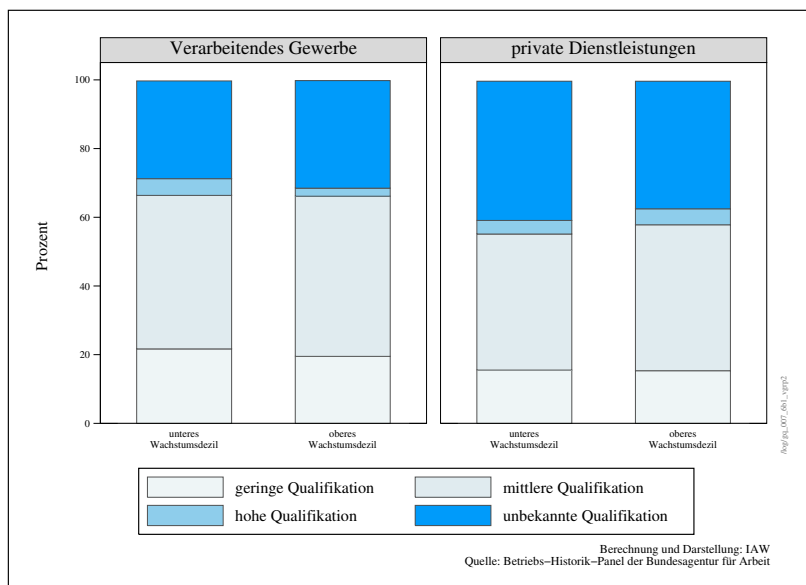


Abbildung C.15.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, Westdeutschland.

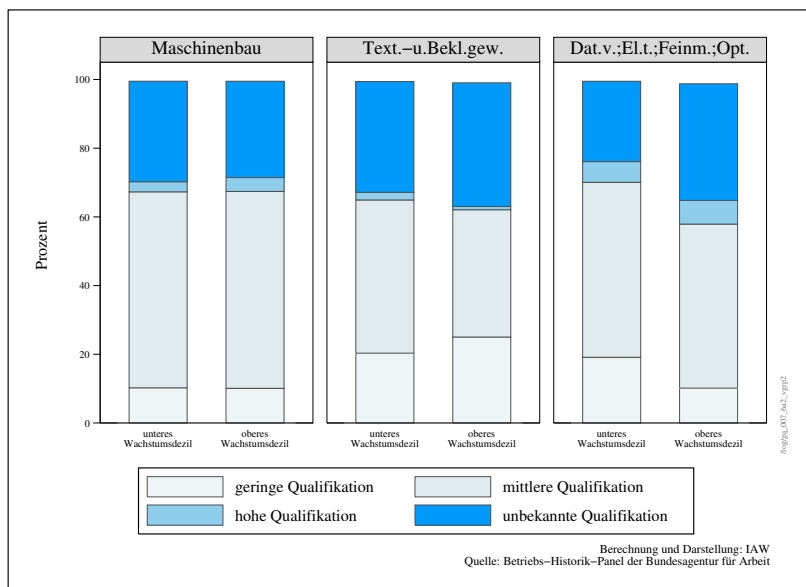


Abbildung C.16.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Baden-Württemberg

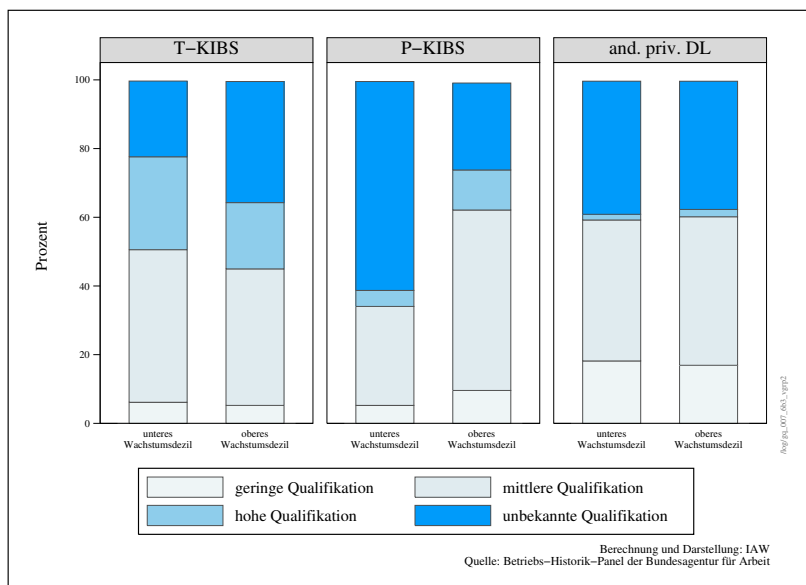


Abbildung C.17.: Qualifikationen in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Gründungen in Beispielbranchen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, Westdeutschland.

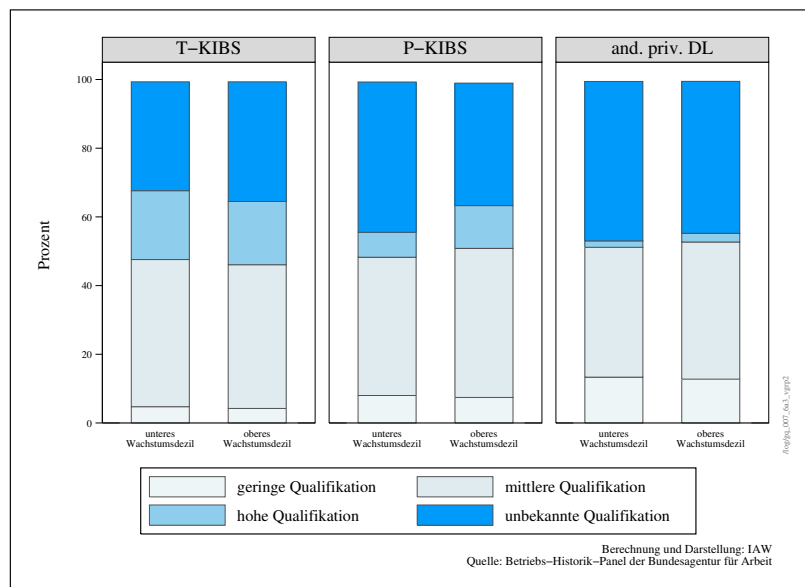


Tabelle C.1.: Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Betrieben nach Alter der Betriebe, Baden-Württemberg

		ger.füdig Besch.	Besch. ab 50 Jahren	weibl. Besch.	ausl. Besch.	Mittl. Lohn	IQR Lohn
1 Jahr	unteres Dezil	35,0	16,3	55,5	14,8	58,6	16,7
	oberes Dezil	27,9	14,0	52,3	13,5	58,4	9,4
2 Jahre	unteres Dezil	35,6	15,6	52,5	12,9	59,5	16,1
	oberes Dezil	25,4	13,8	52,7	13,4	58,1	10,1
3 Jahre	unteres Dezil	32,2	13,8	51,4	12,9	59,7	16,5
	oberes Dezil	24,3	13,3	49,8	13,9	57,6	9,9
4 Jahre	unteres Dezil	34,5	14,7	53,1	12,0	61,5	14,2
	oberes Dezil	24,7	13,8	50,7	14,4	57,6	10,1
≥ 5 Jahre	unteres Dezil	36,8	15,0	52,4	12,1	59,4	15,0
	oberes Dezil	23,9	15,0	47,6	13,9	54,6	10,5

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit



**Tabelle C.2.: Weitere Merkmale der Beschäftigungsqualität in wachstumsstarken und wachstumsschwachen Betrieben nach Größe der Betriebe, Baden-Württemberg**

		ger.füdig Besch.	Besch. ab 50 Jahren	weibl. Besch.	ausl. Besch.	Mittl. Lohn	IQR Lohn
1 Besch.	unteres Dezil	1,6	19,1	53,4	12,3	45,4	0,3
	oberes Dezil	2,5	12,7	47,9	14,3	51,9	0,4
2 Besch.	unteres Dezil	23,8	20,2	55,1	12,3	52,6	6,2
	oberes Dezil	20,7	12,8	49,9	13,9	59,1	8,5
3 Besch.	unteres Dezil	29,3	17,8	53,8	15,5	53,9	11,6
	oberes Dezil	27,0	13,7	53,4	13,3	61,0	14,7
4 Besch.	unteres Dezil	30,6	17,5	58,0	13,5	57,4	14,7
	oberes Dezil	29,3	14,9	54,9	13,9	62,3	17,2
5 Besch.	unteres Dezil	31,8	17,3	59,8	13,4	58,7	15,8
	oberes Dezil	29,4	14,1	53,8	12,3	64,0	17,6
6-15 Besch.	unteres Dezil	31,0	15,3	55,1	14,2	61,2	19,8
	oberes Dezil	28,5	13,6	49,7	14,2	67,2	21,0
> 16 Besch.	unteres Dezil	45,4	13,2	49,5	13,6	63,2	21,2
	oberes Dezil	34,6	14,0	46,9	17,0	64,1	22,8

Berechnung und Darstellung: IAW

Quelle: Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit