

Moog, Petra

**Article**

## Humankapital des Gründers und Erfolg der Unternehmensgründung

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

**Provided in Cooperation with:**

Rainer Hampp Verlag

*Suggested Citation:* Moog, Petra (2005) : Humankapital des Gründers und Erfolg der Unternehmensgründung, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 19, Iss. 4, pp. 426-428

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/105226>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

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

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

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

**Terms of use:**

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

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

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

Petra Moog

## **Humankapital des Gründers und Erfolg der Unternehmensgründung\***

Betreuerin: Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Universität Zürich

### **1. Fragestellung und Motivation**

Unternehmensgründungen stellen oftmals die Hoffnungsträger der wirtschaftlichen Entwicklung dar. Sie werden daher in vielen Ländern durch vielfältige wirtschaftspolitische Maßnahmen gefördert, obwohl bekannt ist, dass nicht alle Unternehmensgründungen gleichermaßen erfolgreich sind: Ein großer Anteil überlebt die ersten Jahre nicht, und unter den überlebenden Unternehmen sind deutliche und nachhaltige Unterschiede im Erfolg zu verzeichnen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, was wesentliche Einflussfaktoren für den Erfolg von Unternehmensgründungen sind. Eine nahe liegende Vermutung ist, dass die Qualifikation des Gründers einen entscheidenden Einfluss haben könnte, da sie dadurch in die Lage versetzt werden, die anstehenden Probleme und Entscheidungen einer Unternehmensgründung besser, schneller oder zuverlässiger zu bewältigen. Eine Vielzahl von Studien hat sich deshalb auch mit dieser Frage beschäftigt. Allerdings sind die empirischen Befunde bisher eher uneindeutig und oft theoretisch schwach fundiert oder eklektisch argumentierend.

Vor diesem Hintergrund ist in dieser Arbeit das Ziel, nicht nur eine weitere empirische Erhebung zur Diskussion beizusteuern, sondern auch den Versuch zu unternehmen, sich auf einen theoretischen Erklärungsansatz, nämlich die Humankapitaltheorie, zu konzentrieren und konsequent deren Erklärungsgehalt für den Erfolg von Unternehmensgründungen herauszuarbeiten. Entsprechend wird in der Arbeit untersucht, welche Einflussfaktoren für den Erfolg einer Unternehmensgründung entscheidend sind. Dabei wird der Erklärungsgehalt der Humankapitaltheorie für den Erfolg von Unternehmensgründungen herausgearbeitet und empirisch nachgewiesen, dass Start-ups von gut ausgebildeten Gründern höhere Wachstumsraten in Umsatz, allgemeiner und hoch qualifizierter Beschäftigung erzielen. Letztlich wird so ein Erklärungsbeitrag zur Erklärung des Phänomens unterschiedlichen Gründungserfolgs von Start-ups geleistet.

### **2. Theoretische Basis**

Zur Erklärung des Zusammenhangs zwischen Gründungserfolg und verschiedenartigen Qualifikationen bzw. Qualifikationsbündeln des Gründers wird die klassische

---

\* Petra Moog: Humankapital des Gründers und Erfolg der Unternehmensgründung. ISBN 3-8244-8246-0. DUV, Gabler Edition Wissenschaft, Wiesbaden 2004, 154 S., € 45.90.

humankapitaltheoretische Analyse auf selbständig Erwerbstätige übertragen und genutzt. Hierzu wird systematisch nach partiellen und komplementären Effekten verschiedenartiger Qualifikationselemente differenziert. Während also in bisherigen Untersuchungen analysiert wurde, inwiefern eine bestimmte Art von Qualifizierung einen eigenständigen Einfluss auf den Gründungserfolg hat – und dabei oft sehr uneinheitliche oder nicht signifikante Ergebnisse gefunden wurden – beschäftigt sich diese Arbeit darüber hinaus mit dem Phänomen, dass gerade für Unternehmensgründer möglicherweise nicht einzelne Qualifikationen entscheidend sind für den Erfolg, sondern gerade erst die Kombination unterschiedlicher Qualifikationen substantielle Erfolgsunterschiede hervorruft. Während außerdem bisherige Gründungsstudien implizit generell einen linearen Zusammenhang zwischen der Humankapitalausstattung des Gründers und seinem Gründungserfolg unterstellt haben, werden in dieser Analyse – in Übereinstimmung mit gängigen theoretischen Modellierungen und empirischen Befunden aus dem Bereich abhängig Beschäftigter – abnehmende Grenzerträge zur Modellierung des Bildungseinflusses in die Diskussion einbezogen. Konsequenterweise wird in der Arbeit versucht, zudem auch Desinvestitionseffekte, z.B. aus längerfristiger Nichtnutzung erworbener Qualifikationen, zu modellieren. Darüber hinaus ist es ein Vorteil dieser Arbeit, dass mittels der selbst erstellten Datenbasis erstmals sehr detailliert in unterschiedliche Arten von Humankapital unterschieden und zusätzlich für einen großen Teil der Qualifikationsarten auch die Ausbildungsdauer berücksichtigt werden kann.

In der Arbeit von Petra Moog fließen also in die Analyse drei wesentliche, humankapitaltheoretisch fundierte Neuerungen zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Gründerqualifikationen und Gründungserfolg ein. Somit kann begründet vermutet werden, dass die in bisherigen Untersuchungen übliche Vernachlässigung der genannten Aspekte erklären, warum die bisher existierenden Befunde oft keine signifikanten oder sogar widersprüchliche Ergebnisse im Hinblick auf das Humankapital des Gründer und den Gründungserfolg erbrachten.

### **3. Empirie**

Einen weiteren eigenständigen Beitrag zur empirischen Gründungsforschung stellt der im Rahmen eines von der DFG geförderten Forschungsprojektes in Zusammenarbeit mit dem Seminar für Personalwirtschaftslehre und dem Wirtschafts- und Sozialgeographischen Institut der Universität zu Köln erhobene Datensatz dar, der mehr als 900 neu gegründete Unternehmen in der Raumordnungsregion Köln aus dem Zeitraum von 1992 bis 1998 erfasst. Zur Analyse der aufgestellten Hypothesen über den Zusammenhang vom Humankapital des Gründers und dem Gründungserfolg werden in einem ersten Schritt die notwendigen und aus der Theorie abgeleiteten Variablen operationalisiert. In einem zweiten Schritt werden die deskriptiven Ergebnisse aufgezeigt, erläutert und in den Kontext bisheriger Studien eingereiht. In einem dritten Schritt werden drei mehrstufige OLS-Regressionen zum Zusammenhang von Umsatz, generellem und qualifiziertem Beschäftigungswachstum geschätzt.

#### **4. Ergebnisse zum Zusammenhang von Humankapital und Gründungserfolg**

Als Ergebnis der Analysen zeigt sich, dass insbesondere die Berücksichtigung von abnehmenden Grenzerträgen und Komplementaritätseffekten zwischen unterschiedlichen Arten von Gründerqualifikationen einen wesentlichen Beitrag zur Erklärung des Gründungserfolgs leisten. Auf Basis der Befunde lassen sich erste, vorsichtige Implikationen für die Gründungsförderung und die persönliche Gründungsentscheidung ableiten: Politiker, die erfolgreiche Gründungen fördern wollen, sollten entsprechend differenzierte Bildungsangebote vorhalten und zur Kombination bestimmter Qualifizierungsmaßnahmen ermuntern; potentielle Gründer sollten prüfen, ob einzelne Bestandteile ihrer Qualifikationen für eine Gründung ausreichen und ob das von ihnen realisierte Bündel an Qualifikationen hinreichend ist, um den Erfolg einer Unternehmensgründung bestmöglich zu unterstützen.