

Wagner, Joachim; Koller, Lena; Schnabel, Claus

Article — Published Version

Sind mittelständische Betriebe der Jobmotor der deutschen Wirtschaft?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Wagner, Joachim; Koller, Lena; Schnabel, Claus (2008) : Sind mittelständische Betriebe der Jobmotor der deutschen Wirtschaft?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 88, Iss. 2, pp. 130-135, <https://doi.org/10.1007/s10273-008-0765-y>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/43005>

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.

Joachim Wagner, Lena Koller, Claus Schnabel*

Sind mittelständische Betriebe der Jobmotor der deutschen Wirtschaft?

In der öffentlichen Diskussion wird oft die These vertreten, dass Arbeitsplätze vorwiegend in kleinen und mittleren Firmen geschaffen werden, während die großen Firmen vor allem Arbeitsplätze abbauen. Mittelständische Betriebe gelten als Jobmotor der deutschen Wirtschaft. Lassen sich für diese These empirische Belege finden? Wie sieht der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzdynamik und Betriebsgröße in der Industrie und im Dienstleistungssektor in West- und Ostdeutschland aus?

Wenn man „Jobmotor Mittelstand“ in die Suchmaschine Google eingibt, dann erhält man innerhalb von Sekundenbruchteilen tausende von Webseiten angezeigt – am 28. November 2007 waren es 38 800 Ergebnisse in 0,19 Sekunden. Dies zeigt eindrucksvoll, wie verbreitet die Einschätzung ist, dass es in erster Linie kleine und mittlere Firmen sind, die Arbeitsplätze schaffen, während schrumpfende Großunternehmen Arbeitsplätze abbauen. Keine Regierungserklärung kommt ohne entsprechende Hinweise hierauf und auf die deshalb durchgeführten oder geplanten wirtschaftspolitischen Maßnahmen zur Mittelstandsförderung aus.

Fragt man nach den empirischen Grundlagen dieser Aussagen, dann fragt man zumeist vergeblich – im Gegensatz zu Wissenschaftlern ist es für Politiker und Journalisten ja auch viel einfacher, sich auf gängige und breit akzeptierte Argumente zu beziehen, ohne den Nachweis führen zu müssen, dass diese stimmig und nach den Regeln wissenschaftlicher Sorgfalt erarbeitet sind. Gerade bei der Diskussion um den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzdynamik und Firmengröße wird aber seit vielen Jahren immer wieder in wissenschaftlichen Studien gezeigt, dass die Welt nicht so einfach ist, wie sie oft dargestellt wird. Auch für Deutschland liegen empirische Untersuchungen vor, die Zweifel an der These vom „Jobmotor Mittelstand“ begründen. Allerdings wird in diesen Studien entweder nur der Bereich der Industrie betrachtet, oder es wird nicht zwischen Industrie und Dienstleistungen unterschieden.¹ Mit der vorliegenden empirischen Untersuchung wollen

wir diese Lücke schließen und Befunde zum Arbeitsplatzaufbau und -abbau in Betrieben aus unterschiedlichen Größenklassen in West- und Ostdeutschland für die Sektoren Industrie und private Dienstleistungen vorlegen.

Ein Fallstrick für empirische Analysen

Empirische Untersuchungen, in denen die Arbeitsplatzentwicklung für Betriebe getrennt nach Größenklassen untersucht wird, müssen einen methodischen Fallstrick beachten, der – ebenso wie ein Lösungsweg – seit langer Zeit bekannt ist.² Untersucht man die Entwicklung der Beschäftigung in verschiedenen Betriebsgrößenklassen zwischen zwei Jahren t_0 und t_1 und greift man dafür auf publizierte Angaben aus der amtlichen Statistik zurück, dann werden die Betriebe hierbei nach ihrer Größe in der Basisperiode t_0 einer Größenklasse zugeordnet. Betrachtet man mehr als einen Zwei-Jahres-Zeitraum, also z.B. zusätzlich auch noch den Zeitraum t_1 bis t_2 , dann werden die Betriebe für die Untersuchung dieses weiteren Zeitraums neu

* Der Beitrag entstand im Rahmen des DFG-Projekts SCHN 730/3-2 bzw. WA 610/4-2 im Schwerpunktprogramm „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“. Wir danken der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die finanzielle Förderung. Alle Berechnungen mit den vertraulichen Betriebsdaten wurden im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durchgeführt, wobei wir Anja Spengler für die technische Unterstützung dankbar sind. Brigitte Scheiter danken wir für die sorgfältige Anfertigung der Tabellen.

¹ Eine aktuelle Untersuchung für westdeutsche Industriebetriebe mit Verweisen auf frühere Studien für Industriebetriebe aus einzelnen Bundesländern bietet J. Wagner: Jobmotor Mittelstand? Arbeitsplatzdynamik und Betriebsgröße in der westdeutschen Industrie, in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Band 76 (2007), S. 76-87. Vgl. für die gesamte west- und ostdeutsche Wirtschaft T. K. Bauer, A. Schmucker, M. Vorell: KMU und Arbeitsplatzdynamik: Eine Analyse auf der Basis der Beschäftigten-Historik-Daten, Manuskript, Essen 2007.

² Vgl. S. J. Davies, J. Haltiwanger, S. Schuh: Small business and job creation: Dissecting the myth and reassessing the facts, in: Small Business Economics, Vol. 8 (1996), S. 297-315. Das hier zur Illustration herangezogene Beispiel findet sich bei J. Wagner, a.a.O., S. 77 f.

Prof. Dr. Joachim Wagner, 53, ist Leiter des Instituts für Volkswirtschaftslehre an der Leuphana Universität Lüneburg; Prof. Dr. Claus Schnabel, 46, ist Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; Lena Koller, 29, Dipl.- Sozialwirtin, ist dort Mitarbeiterin.

nach ihrer Größe in t_1 sortiert. Und genau dies kann zu einer „zu guten“ Darstellung der Beschäftigungsentwicklung in kleinen Betrieben führen, wenn Veränderungen der Zahl der Arbeitsplätze lediglich vorübergehend sind und sich daher in der Folgeperiode umkehren. Um dies zu illustrieren betrachten wir eine Ökonomie, die nur aus zwei Betrieben A und B besteht, und wir nehmen an, dass folgende Beschäftigtenzahlen in den drei Jahren t_0 , t_1 und t_2 zu beobachten sind:

	t_0	t_1	t_2
Betrieb A	16	21	16
Betrieb B	24	16	24

Kleinbetriebe seien als Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten definiert, Großbetriebe als solche mit 20 und mehr Beschäftigten. Betrachtet man den ersten Zwei-Jahres-Zeitraum, dann ist Betrieb A ein Kleinbetrieb mit einer positiven Wachstumsrate von +31,25% und Betrieb B ein Großbetrieb mit einer negativen Wachstumsrate von -33,33%. Für den zweiten Zwei-Jahres-Zeitraum ist jetzt der Betrieb B ein Kleinbetrieb und hat eine Wachstumsrate von +50%, während Betrieb A nun als Großbetrieb zählt und eine Wachstumsrate von -23,81% aufweist. Für beide Zwei-Jahres-Zeiträume ergibt sich das gleiche Ergebnis: Kleinbetriebe wachsen und Großbetriebe schrumpfen – obwohl jeder Betrieb am Ende der Betrachtungsperiode in t_2 exakt so viele Personen beschäftigt wie zu Beginn in t_0 !

Natürlich ist dieses Beispiel drastisch, aber das soll es ja auch sein. Ob und wie stark dieser Effekt der „regression to the mean“ durchschlägt, hängt von der relativen Bedeutung transitorischer Beschäftigungsänderungen verglichen mit allen anderen Beschäftigungsänderungen und von der Abgrenzung der Größenklassen ab. Alternativ könnte man Betriebe auch nach ihrer Durchschnittsgröße im jeweiligen Untersuchungszeitraum in Größenklassen einsortieren – in unserem Beispiel gilt dann der Betrieb A immer als Kleinbetrieb und der Betrieb B immer als Großbetrieb, und wir erhalten ein ganz anderes Bild: Kleinbetriebe schneiden nicht mehr systematisch besser ab als Großbetriebe.

Datenbasis und Analyseansatz

Inwieweit transitorische Beschäftigungsveränderungen und Betriebsgrößenklassenwechsel für den Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Beschäftigungswachstum von Bedeutung sind, lässt sich nur überprüfen, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind:

³ Vgl. zum Betriebs-Historik-Panel A. Spengler: The Establishment History Panel, in: Schmollers Jahrbuch, Band 128 (2008), im Druck. Die Daten sind für Wissenschaftler im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zugänglich (http://doku.iab.de/fdz/reporte/2007/DR_04-07.pdf).

man muss auf Einzeldaten für die Betriebe in der Form eines Panels zurückgreifen und alternativ die Betriebe nach der Größe im Basisjahr und nach ihrer Durchschnittsgröße zuordnen können. Seit Anfang 2007 ist mit dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) erstmals ein solcher Datensatz verfügbar, der Informationen für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus allen Bereichen der Wirtschaft in Deutschland enthält.³

In der vorliegenden Studie wird dieser neu verfügbare Paneldatensatz genutzt. Hierbei werden Informationen aus den Jahren 1999 (dem ersten Jahr, in dem auch geringfügig Beschäftigte in den Daten erfasst sind) bis 2005 (dem letzten Jahr, für das die Informationen im Herbst 2007 verfügbar waren) herangezogen. Alle Analysen werden getrennt nach West- und Ostdeutschland und nach den Wirtschaftssektoren Industrie und private Dienstleistungen durchgeführt.⁴

Die Betriebe werden nach der Anzahl der in ihnen im Durchschnitt der beiden jeweils betrachteten Jahre tätigen Personen in sechs Größenklassen eingeteilt: Größenklasse 1 mit weniger als 20 Personen; Größenklasse 2 mit 20 bis 49 Personen, Größenklasse 3 mit 50 bis 99 Personen, Größenklasse 4 mit 100 bis 249 Personen, Größenklasse 5 mit 250 bis 499 Personen und Größenklasse 6 mit 500 und mehr Personen. Nach einer gängigen Abgrenzung umfassen damit die Größenklassen 1 bis 4 den Mittelstand (wobei die Betriebe aus Größenklasse 1 und 2 als Kleinbetriebe und die aus Größenklasse 3 und 4 als Mittelbetriebe gelten) und die Größenklassen 5 und 6 die Großbetriebe.⁵

Für die Betriebe jeder Größenklasse wird für einen Zeitraum von zwei aufeinander folgenden Jahren t_0 und t_1 (z.B. 1999 und 2000) ermittelt, ob ein Betrieb gewachsen ist (also in t_1 mehr tätige Personen gemeldet hat als in t_0) oder geschrumpft ist. Neue Betriebe, die in t_1 , aber nicht in t_0 im Datensatz enthalten sind, zählen zur ersten Gruppe. Da wir nicht unterscheiden können,

⁴ Die (wenigen) Betriebe, die im Untersuchungszeitraum zwischen West- und Ostdeutschland verlagert wurden, werden nicht in die Analyse einbezogen. Zur Industrie zählen das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe (die Wirtschaftszweige 150-372 bzw. 450-455 in der Klassifikation von 1993; die Wirtschaftszweige 150-373 und 450-499 in der Klassifikation von 2003), zu den Dienstleistungen nur die privaten (und nicht die öffentlichen) Dienstleistungen (die Wirtschaftszweige 500-748 in der Klassifikation von 1993 bzw. 500-749 in der Klassifikation von 2003). Wir beziehen gegebenenfalls alle Beschäftigungsverhältnisse eines Arbeitnehmers in die Analyse ein und beschränken uns nicht nur auf dessen Haupterwerbstätigkeit.

⁵ Die Abgrenzung mittelständischer Firmen ist nicht unstrittig, denn neben der Anzahl der Beschäftigten werden oft auch noch der Umsatz oder die Bilanzsumme pro Jahr sowie die Besitzverhältnisse (vom Eigentümer geführtes Unternehmen) herangezogen; vgl. H.-J. Wolter, H.-E. Hauser: Die Bedeutung des Eigentümerunternehmens in Deutschland – Eine Auseinandersetzung mit der qualitativen und quantitativen Definition des Mittelstands, in: Jahrbuch für Mittelstandsforschung 1/2001, S. 25-77.

ob es sich hierbei um Verlagerungen aus anderen Teilen der Wirtschaft (wie etwa der Landwirtschaft) oder aus dem Ausland, um Ausgründungen oder um echte Gründungen handelt, werden diese im Datensatz neuen Betriebe pauschal als Zugänge bezeichnet. Ebenso kann es sich bei den Abgängen, die in t_0 , aber nicht in t_1 im Datensatz enthalten sind, sowohl um Schließungen als auch um Verlagerungen in andere Teile der Wirtschaft oder in das Ausland handeln. Aggregiert man die Zuwächse an tätigen Personen in den gewachsenen Betrieben und den neuen Betrieben (Zugängen) und setzt man diese in Beziehung zur Anzahl der tätigen Personen im Anfangsjahr, dann erhält man die Bruttowachstumsrate der Beschäftigung. Aggregiert man die Arbeitsplatzverluste in geschrumpften Betrieben und in den Abgängen und teilt diese durch die Anzahl tätiger Personen im Anfangsjahr, dann erhält man die Bruttoabbaurate der Beschäftigung. Die Differenz beider Raten ist dann die (positive oder negative) Nettowachstumsrate der Beschäftigung in allen Betrieben aus einer Größenklasse.

Aus den Publikationen der amtlichen Statistik lassen sich die gegenläufigen positiven bzw. negativen Bruttoveränderungen, die hinter den Nettoveränderungen stehen, nicht entnehmen. In dieser Untersuchung soll gezeigt werden, welche weitergehenden Erkenntnisse zum Zusammenhang von Arbeitsplatzdynamik und Betriebsgröße sich aus einer Betrachtung dieser Bruttoströme gewinnen lassen, wenn man die Betriebe in Größenklassen nach der Durchschnittszahl der Arbeitsplätze sortiert und damit die oben dargestellte „regression to the mean fallacy“ vermeidet.⁶

Empirische Ergebnisse

Wie groß war der Anteil der Betriebe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen an den insgesamt in einer Periode geschaffenen Arbeitsplätzen bzw. an den im jeweils betrachteten Zeitraum abgebauten Arbeitsplätzen? Wie sehen diese Anteilswerte am Arbeitsplatzaufbau und Arbeitsplatzabbau verglichen mit den Anteilen an allen Beschäftigten aus? Antworten auf diese Fragen geben die Tabellen 1 bis 4. In diesen Tabellen werden für den Zeitraum 2003/2004 zwei Ergebnisse ausgewiesen. Das erste beruht auf einer Zuordnung der Betriebe zu den Wirtschaftsbereichen Industrie bzw. private Dienstleistungen nach der Wirtschaftszweigklassifikation von 1993, das zweite auf der neu-

en Wirtschaftszweigklassifikation von 2003. Die Unterschiede sind jeweils vernachlässigbar gering.

Westdeutschland

Die Anteile der Arbeitsplätze in Betrieben aus den sechs Größenklassen an allen sozialversicherungspflichtig in der westdeutschen Industrie beschäftigten Personen ist, wie Tabelle 1 zeigt, im Zeitraum von 1999 bis 2005 bemerkenswert konstant geblieben. So finden sich z.B. durchweg rund 22% aller Arbeitsplätze in den kleinsten Betrieben und rund 29% aller Arbeitsplätze in Betrieben der größten Klasse. Dies ist ein erstes Indiz gegen eine Sichtweise, die Arbeitsplatzaufbau eher in kleineren und Arbeitsplatzabbau eher in größeren Betrieben vermutet. Arbeitsplätze sind in jedem betrachteten Zeitraum in Betrieben aus allen Größenklassen in jeweils erheblichem Umfang entstanden. Die „kleinen Mittelständler“ aus den Größenklassen 1 und 2 haben dabei verglichen mit ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung in allen betrachteten Zwei-Jahres-Zeiträumen überproportional viele Arbeitsplätze geschaffen – gleichzeitig waren sie aber auch überproportional am Abbau von Arbeitsplätzen beteiligt. Bei den „großen Mittelständlern“ aus den Größenklassen 3 und 4 entsprechen die Anteile am Arbeitsplatzaufbau und -abbau in etwa den Anteilen an der Gesamtbeschäftigung. Die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten weisen sowohl bei der Arbeitsplatzschaffung als auch beim Arbeitsplatzabbau verglichen mit ihrem Anteil an allen Arbeitsplätzen unterproportionale Werte auf. Hier, wo rund 40% aller sozialversicherungspflichtigen Industriearbeitsplätze in Westdeutschland zu finden sind, entstand rund ein Fünftel aller neuen Industriearbeitsplätze. Zwar nahm im Zeitablauf die relative Bedeutung der kleinsten Betriebe (Größenklasse 1) am Arbeitsplatzaufbau tendenziell zu, während der entsprechende Anteil der größten Betriebe (Größenklasse 6) rückläufig war. Dennoch kann insgesamt gesehen nicht davon gesprochen werden, dass der Mittelstand der alleinige Jobmotor sei.

Die Konstanz der Beschäftigtenanteile in den Größenklassen findet sich nach den in Tabelle 2 ausgewiesenen Ergebnissen auch im Bereich der privaten Dienstleistungen in Westdeutschland. Der Dienstleistungssektor ist kleinbetrieblicher strukturiert als die Industrie – hier sind gut die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betrieben der Größenklassen 1 und 2 zu finden, während dies in der Industrie nur für rund ein Drittel der Fall ist. Wie in der Industrie entstanden auch im Dienstleistungsbereich neue Arbeitsplätze in Betrieben aus allen Größenklassen in jeweils erheblichem Umfang. Der Anteil der Betriebe aus der kleinsten Größenklasse an der Schaffung von

⁶ Aus Platzgründen sind hier nur die zentralen Ergebnisse für die Zuordnung der Betriebe nach der Anzahl der Personen im Durchschnitt von Basis- und Endjahr abgedruckt; die Diskussionspapier-Version dieses Beitrags enthält einen umfangreichen Tabellenanhang, der sämtliche Ergebnisse – einschließlich einer Zuordnung der Betriebe nach der Anzahl der in ihnen tätigen Personen im ersten von jeweils zwei betrachteten Jahren – dokumentiert (<http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/pdf/Diskussionspapiere/DP54.pdf>).

Tabelle 1
Arbeitsplatz-Anteile nach Betriebsgrößenklassen
in westdeutschen Industriebetrieben
1999-2005
(in %)

Zeitraum	Größenklassen nach Beschäftigten					
	1 <20	2 20-49	3 50-99	4 100-249	5 250-499	6 >500
1999/2000						
Arbeitsplatzaufbau	36,86	13,06	8,95	11,25	7,57	22,30
Arbeitsplatzabbau	42,16	14,46	10,03	11,60	8,03	13,71
Alle Arbeitsplätze	21,74	13,30	10,44	14,91	11,75	27,85
2000/2001						
Arbeitsplatzaufbau	38,78	14,12	10,26	12,20	8,61	16,04
Arbeitsplatzabbau	44,17	15,59	9,93	11,51	6,84	11,96
Alle Arbeitsplätze	21,64	13,13	10,33	14,83	11,40	28,68
2001/2002						
Arbeitsplatzaufbau	40,85	13,50	9,80	12,46	7,93	15,47
Arbeitsplatzabbau	38,34	14,18	10,51	12,23	8,27	16,17
Alle Arbeitsplätze	21,52	12,92	10,33	14,85	11,57	28,82
2002/2003						
Arbeitsplatzaufbau	52,49	13,30	9,13	9,48	6,03	9,57
Arbeitsplatzabbau	42,09	15,25	11,03	12,59	7,81	11,23
Alle Arbeitsplätze	21,55	12,79	10,26	14,93	11,60	28,87
2003/2004 a						
Arbeitsplatzaufbau	46,73	14,97	9,35	10,55	7,00	11,40
Arbeitsplatzabbau	42,85	14,35	9,76	11,50	7,12	14,41
Alle Arbeitsplätze	21,59	12,73	10,10	14,83	11,58	29,17
2003/2004 b						
Arbeitsplatzaufbau	46,55	14,93	9,32	10,50	6,96	11,75
Arbeitsplatzabbau	40,94	14,67	10,14	11,93	7,39	14,94
Alle Arbeitsplätze	21,35	12,76	10,14	14,89	11,60	29,26
2004/2005						
Arbeitsplatzaufbau	47,44	14,60	10,01	10,44	6,60	10,91
Arbeitsplatzabbau	42,99	15,18	10,40	12,17	7,56	11,70
Alle Arbeitsplätze	22,10	12,84	10,10	14,84	11,52	28,60

Tabelle 2
Arbeitsplatz-Anteile nach Betriebsgrößenklassen
in westdeutschen privaten Dienstleistungsbetrieben
1999-2005
(in %)

Zeitraum	Größenklassen nach Beschäftigten					
	1 <20	2 20-49	3 50-99	4 100-249	5 250-499	6 >500
1999/2000						
Arbeitsplatzaufbau	52,35	15,53	9,97	10,12	5,32	6,71
Arbeitsplatzabbau	58,35	14,20	8,81	8,76	4,71	5,17
Alle Arbeitsplätze	37,70	16,23	11,72	13,56	8,12	12,67
2000/2001						
Arbeitsplatzaufbau	53,69	16,13	9,77	9,18	5,39	5,84
Arbeitsplatzabbau	55,85	14,66	9,79	9,34	5,06	5,30
Alle Arbeitsplätze	37,18	16,37	11,88	13,60	8,22	12,74
2001/2002						
Arbeitsplatzaufbau	56,51	15,79	9,49	9,06	4,25	4,89
Arbeitsplatzabbau	54,62	15,35	9,68	5,24	5,44	5,44
Alle Arbeitsplätze	37,04	16,57	11,88	13,65	8,09	12,77
2002/2003						
Arbeitsplatzaufbau	58,49	14,54	8,48	8,98	4,35	5,16
Arbeitsplatzabbau	56,23	14,79	8,83	9,76	5,26	5,13
Alle Arbeitsplätze	37,17	16,59	11,82	13,71	8,10	12,61
2003/2004 a						
Arbeitsplatzaufbau	57,06	15,19	9,29	9,38	3,83	5,25
Arbeitsplatzabbau	57,80	14,81	8,90	8,56	4,45	5,47
Alle Arbeitsplätze	36,91	16,69	11,86	13,69	8,04	12,80
2003/2004 b						
Arbeitsplatzaufbau	56,85	15,15	9,29	9,35	3,84	5,52
Arbeitsplatzabbau	57,46	14,93	8,96	8,64	4,49	5,53
Alle Arbeitsplätze	36,84	16,71	11,88	13,71	8,07	12,80
2004/2005						
Arbeitsplatzaufbau	57,83	15,19	9,29	9,35	4,14	4,07
Arbeitsplatzabbau	56,25	14,45	9,16	8,64	4,75	6,21
Alle Arbeitsplätze	37,66	16,62	11,76	13,77	7,93	12,25

Anmerkungen: Größenklassenzuordnung nach durchschnittlicher Anzahl von Arbeitsplätzen im Anfangs- und Endjahr; Zuordnung der Betriebe zu den Sektoren bis 2003/04 a bzw. ab 2003/04 b nach der Wirtschaftszweigklassifikation von 1993 bzw. 2003.

Quelle: Betriebs-Historik-Panel; eigene Berechnungen.

Arbeitsplätzen lag dabei in jedem betrachteten Zeitraum über 50% (und damit deutlich über dem Anteil an allen Arbeitsplätzen) – aber dies trifft auch für den Anteil am Arbeitsplatzabbau zu. Arbeitsplatzaufbau und Arbeitsplatzabbau waren in allen Größenklassen jeweils etwa gleich bedeutend, wobei diese Komponenten der Arbeitsplatzdynamik in der Größenklasse 2 ungefähr dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung entsprechen, während sie bei den „großen Mittelständlern“ vergleichsweise knapp und in den Großbetrieben deutlich darunter liegen. Bei einem Beschäftigtenanteil in Großbetrieben von rund einem Fünftel liegt der Anteil an den neu geschaffenen Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor dort bei rund einem Zehntel. Auch für die privaten Dienstleistungen in Westdeutschland ist damit die These vom Mittelstand als alleinigem Jobmotor nicht empirisch belegt.

Ostdeutschland

Für die ostdeutschen Industriebetriebe gilt ebenfalls, dass sich die Verteilung der Beschäftigten über die Größenklassen hinweg im Untersuchungszeitraum nicht wesentlich verändert hat. In Tabelle 3 werden lediglich kleinere Anteilsgewinne der beiden oberen Klassen zu Lasten der beiden unteren (bei Konstanz der Anteile der mittleren) Größenklassen ausgewiesen. Das Grundmuster der Arbeitsplatzdynamik, das für Westdeutschland ermittelt wurde, zeigt sich auch hier: Arbeitsplätze entstehen in allen Betriebsgrößenklassen in jeweils erheblichem Umfang, wobei gleichzeitig auch in allen Klassen in ähnlichem Umfang Arbeitsplätze abgebaut werden. Der Anteil der Kleinbetriebe mit weniger als 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsplatzumschlag ist dabei deutlich höher als der Anteil dieser Größenklasse an

Tabelle 3
Arbeitsplatz-Anteile nach Betriebsgrößenklassen
in ostdeutschen Industriebetrieben
1999-2005
(in %)

Zeitraum	Größenklassen nach Beschäftigten					
	1	2	3	4	5	6
	<20	20-49	50-99	100-249	250-499	>500
1999/2000						
Arbeitsplatzaufbau	52,16	16,73	10,75	9,87	4,39	6,09
Arbeitsplatzabbau	54,75	19,48	9,33	8,86	4,28	3,31
Alle Arbeitsplätze	34,13	20,21	13,76	15,16	7,27	9,47
2000/2001						
Arbeitsplatzaufbau	48,44	16,58	10,90	10,14	4,63	9,32
Arbeitsplatzabbau	55,91	18,51	10,16	8,11	2,57	4,74
Alle Arbeitsplätze	34,06	19,52	13,68	15,07	7,25	10,43
2001/2002						
Arbeitsplatzaufbau	54,71	16,06	11,73	9,67	4,92	2,92
Arbeitsplatzabbau	53,20	17,34	11,22	8,88	4,29	5,05
Alle Arbeitsplätze	33,33	18,68	13,83	15,29	7,85	11,02
2002/2003						
Arbeitsplatzaufbau	56,61	15,49	9,80	9,42	5,23	3,45
Arbeitsplatzabbau	54,66	18,00	10,59	8,46	4,61	3,68
Alle Arbeitsplätze	32,92	18,40	13,57	15,91	7,95	11,25
2003/2004 a						
Arbeitsplatzaufbau	55,14	17,12	9,35	8,63	3,51	6,26
Arbeitsplatzabbau	56,26	17,52	9,63	7,47	2,97	6,16
Alle Arbeitsplätze	32,88	18,08	13,51	15,86	8,30	11,37
2003/2004 b						
Arbeitsplatzaufbau	54,98	17,07	9,38	8,77	3,56	6,24
Arbeitsplatzabbau	55,12	17,95	9,80	7,73	3,07	6,34
Alle Arbeitsplätze	32,62	18,14	13,56	15,92	8,36	11,39
2004/2005						
Arbeitsplatzaufbau	53,28	16,30	11,55	10,47	4,79	3,60
Arbeitsplatzabbau	57,02	17,52	10,17	8,07	4,56	2,67
Alle Arbeitsplätze	33,02	17,90	13,44	15,72	8,59	11,34

Tabelle 4
Arbeitsplatz-Anteile nach Betriebsgrößenklassen
in ostdeutschen privaten Dienstleistungsbetrieben
1999-2005
(in %)

Zeitraum	Größenklassen nach Beschäftigten					
	1	2	3	4	5	6
	<20	20-49	50-99	100-249	250-499	>500
1999/2000						
Arbeitsplatzaufbau	58,75	14,87	8,96	10,00	4,20	3,23
Arbeitsplatzabbau	64,30	13,12	6,99	6,82	4,30	4,48
Alle Arbeitsplätze	42,48	16,35	11,38	12,87	7,26	9,66
2000/2001						
Arbeitsplatzaufbau	57,05	14,76	9,63	9,60	5,82	3,14
Arbeitsplatzabbau	60,40	13,95	8,98	7,51	3,54	5,62
Alle Arbeitsplätze	41,78	16,61	11,64	13,19	7,27	9,51
2001/2002						
Arbeitsplatzaufbau	60,85	15,82	9,09	8,27	3,28	2,70
Arbeitsplatzabbau	58,84	14,77	8,20	9,20	5,06	3,93
Alle Arbeitsplätze	41,37	16,78	11,54	13,51	7,65	9,14
2002/2003						
Arbeitsplatzaufbau	58,61	14,12	9,47	9,53	4,20	4,07
Arbeitsplatzabbau	58,89	13,79	7,75	9,62	5,88	4,07
Alle Arbeitsplätze	41,36	16,72	11,87	13,98	7,65	8,41
2003/2004 a						
Arbeitsplatzaufbau	58,35	15,47	10,46	9,30	3,50	2,91
Arbeitsplatzabbau	60,44	13,90	9,08	8,19	3,18	5,21
Alle Arbeitsplätze	41,01	16,63	12,12	14,15	7,26	8,83
2003/2004 b						
Arbeitsplatzaufbau	58,32	15,47	10,48	9,30	3,52	2,91
Arbeitsplatzabbau	60,00	13,95	9,21	8,27	3,30	5,27
Alle Arbeitsplätze	40,92	16,64	12,15	14,14	7,32	8,84
2004/2005						
Arbeitsplatzaufbau	60,72	13,91	10,28	8,21	3,96	2,91
Arbeitsplatzabbau	60,06	13,91	9,40	8,73	4,48	3,42
Alle Arbeitsplätze	41,52	16,42	12,20	14,44	7,30	8,13

Anmerkungen: Größenklassenzuordnung nach durchschnittlicher Anzahl von Arbeitsplätzen im Anfangs- und Endjahr; Zuordnung der Betriebe zu den Sektoren bis 2003/04 a bzw. ab 2003/04 b nach der Wirtschaftszweigklassifikation von 1993 bzw. 2003.

Quelle: Betriebs-Historik-Panel; eigene Berechnungen.

der Gesamtbeschäftigung, während dies bei den Betrieben aus den übrigen Größenklassen tendenziell umgekehrt ist. Verglichen mit Westdeutschland ist in der ostdeutschen Industrie die relative Bedeutung der Großbetriebe als Arbeitgeber geringer (der Anteil an allen Industriebeschäftigten ist hier mit etwa 20% nur halb so hoch wie in Westdeutschland), aber auch diese großen Betriebe sind mit fast 10% aller neu geschaffenen Arbeitsplätze ein nicht zu vernachlässigender Faktor der Arbeitsplatzdynamik.

Für die privaten Dienstleistungen in Ostdeutschland zeigt die Tabelle 4 das bereits aus der Analyse des westdeutschen Dienstleistungssektors und der ostdeutschen Industrie vertraute Bild: Weitgehende Konstanz der Größenklassenverteilung über den Untersuchungszeitraum; Schaffung und Vernichtung von Arbeitsplätzen in allen Zeiträumen und in allen Größenklassen in erheblichem Umfang; verglichen mit

dem Anteil an allen Arbeitsplätzen überproportional hohe Bedeutung der Kleinstbetriebe für den Aufbau und zugleich für den Abbau von Arbeitsplätzen; ein zwar unterproportional kleiner, aber nicht zu vernachlässigender Anteil der Großbetriebe an der Schaffung neuer Arbeitsplätze. Auch hier sind also die mittelständischen Betriebe keineswegs der einzige Jobmotor.

Folgerungen

Die hier vorgelegten empirischen Befunde für die Sektoren Industrie und private Dienstleistungen in West- und Ostdeutschland belegen einmal mehr, dass die These vom „Jobmotor Mittelstand“ viel zu undifferenziert ist. In mittelständischen Betrieben entstehen in der Tat viele Arbeitsplätze, aber es werden auch viele abgebaut, und dasselbe gilt für Großbetriebe. Diese Erkenntnisse zeigen in dieselbe Richtung wie die Ergebnisse von Überprüfungen der Gültigkeit des Gi-

brat-Gesetzes für Deutschland, wonach Firmengröße und Firmenwachstum unabhängig voneinander sind.⁷

Wirtschaftspolitische Maßnahmen, die sich an Schwellenwerten wie der Zuordnung eines Betriebes zu einer Größenklasse orientieren, lassen sich daher nicht mit einem besonders ausgeprägten Beitrag der Betriebe einer Größenklasse zur Beschäftigungsdynamik rechtfertigen. Hinzu kommt, dass von jeder Fördermaßnahme, die an einen solchen Schwellenwert (wie z.B. kleiner als 250 Beschäftigte) gebunden ist, Anreize ausgehen können, diese Förderschwelle nicht durch einen zu starken Arbeitsplatzaufbau zu überschreiten.

Generell gilt, dass Betriebe auch innerhalb eng abgegrenzter Gruppen wie z.B. Beschäftigtengrößenklassen sehr heterogen sind. Sie einfach nach Größe in Kästchen zu sortieren und zu Zielgruppen wirtschaftspolitischer Eingriffe zu machen, stellt eine empirisch wenig fundierte und wachstumspolitisch spekulative Vorgehensweise dar. Deshalb sollte auf entsprechende Maßnahmen und Programme, die sich an Kriterien wie Größe oder Industriezweig orientieren, verzichtet werden.

Die hier von uns vorgelegte empirische Untersuchung ist nicht die erste, deren Ergebnisse die Tragfähigkeit der These vom „Jobmotor Mittelstand“ für Deutschland in Frage stellten, und sie wird nicht die letzte sein. Obwohl die Analyse sehr breit angelegt ist, bleibt offen, ob unsere Befunde von den politisch verantwortlichen Entscheidungsträgern zur Kenntnis genommen und geglaubt werden. Beides – und insbesondere Letzteres – ist nach unserer Erfahrung allerdings eher nicht zu erwarten, denn diese Befunde widersprechen ja einer weit verbreiteten Alltagsmeinung. Psychologen kennen diese Situation gut: So wurde z.B. kürzlich in Experimenten nachgewiesen, dass eine beliebige Aussage als umso glaubwürdiger gilt, je häufiger sie wiederholt wird, wobei es weder auf den Inhalt ankommt noch darauf, ob sie nur von einer einzigen Person oder von vielen verbreitet wird.⁸ Angesichts der eingangs angeführten 38 800 Google-Treffer zur These vom „Jobmotor Mittelstand“ kann man sich hier als empirischer Wirtschaftsforscher nur Aldous Huxley anschließen, der feststellte: „Tatsachen schafft man nicht dadurch aus der Welt, dass man sie ignoriert.“

⁷ Vgl. J. Wagner: Firm size, firm growth, and persistence of chance: Testing Gibrat's law with establishment-level panel data from Lower Saxony, 1978-1989, in: *Small Business Economics*, Vol. 4 (1992), S. 125-131; E.-M. Schmidt: Betriebsgröße, Beschäftigtenentwicklung und Entlohnung, Frankfurt am Main und New York 1995; H. Strotmann: Arbeitsplatzdynamik in der baden-württembergischen Industrie, Frankfurt am Main u.a. 2002.

⁸ Vgl. K. Weaver, S. M. Garcia, N. Schwarz, D. T. Miller: Inferring the popularity of an opinion from its familiarity: A repetitive voice can sound like a chorus, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 92 (2007), S. 821-833.