

# Beschäftigungseffekte von Unternehmensgründungen

Ein Beitrag zur Erklärung des Zusammenhangs zwischen  
der Unternehmens- und Beschäftigungsfluktuation

Von

Frieder Schmitz



Duncker & Humblot • Berlin

# Inhaltsverzeichnis

<b>A. Einleitung</b> .....	<b>13</b>
<b>B. Gründungen und Arbeitsplätze: Empirische Ansätze und Ergebnisse</b> .....	<b>16</b>
<b>I. Unternehmens- und Arbeitsplatzfluktuation: Begriffe und Konzepte</b> .....	<b>17</b>
1. Ansatz des Job-Turnover als Rahmenkonzept.....	17
2. Gründungen in einem erweiterten Kontext.....	22
3. Datenbasis und Analysemethoden.....	22
a) Das Problem der Abgrenzung einer geeigneten Erhebungseinheit.....	23
b) Unternehmensfluktuation: Statistische Erfassung vs. reale Bestands- änderung.....	24
4. Methode erzeugt Ergebnis: Statistische Artefakte.....	24
<b>II. Empirische Untersuchungen im Überblick</b> .....	<b>26</b>
1. Gegenüberstellung und Vergleichbarkeit verschiedener Untersuchungen. . . .	27
2. Die typische erfolgreiche Gründung? Empirie der Gründungen und Beschäftigung in der Bundesrepublik.....	30
a) Gründungen nach Betriebsgrößenklassen.....	30
b) Die Bedeutung der ersten Jahre nach der Gründung.....	34
c) Gründungen nach Organisationsform und Anbindung an Bestands- unternehmen.....	34
d) Gründungen nach Branchen.....	35
e) Gründungen im Konjunkturverlauf.....	38
3. Gründungen im Verarbeitenden Gewerbe.....	38
<b>III. Statistik der Monopolkommission über Zu- und Abgänge von Unternehmen</b> ...	<b>41</b>
1. Die Datenbasis.....	42
a) Erhebungsmethoden und Abgrenzung der Erhebungsgegenstände.....	42
b) Die Beschäftigungs- und Unternehmensentwicklung der betrachteten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes.....	46
2. Die Unternehmensfluktuation im Verarbeitenden Gewerbe.....	54
3. Unternehmens- und Beschäftigungsfluktuation.....	61

IV. Beschäftigungseffekte von Unternehmensgründungen: Stilisierte Fakten.....	67
<b>C. Neugründungen: Markteintritt- Überleben -Marktaustritt.....</b>	<b>70</b>
I. Startnachteile potentieller Konkurrenz: Mobilitätsbarrieren des Kapitals.....	71
1. Etablierte vs. Neugründung: Ursachen der Ungleichheit.....	72
2. Startvorteile der Etablierten und deren Ausbeutung: Die Nutzung von Irreversibilitäten.....	75
a) Revisionskosten spezifischer Investitionen.....	75
b) Informationsasymmetrien und Verbindlichkeit.....	81
II. Der Einfluß Etablierter auf die Chancen von Neugründungen.....	84
1. Akkommodation oder Abschreckung potentieller Konkurrentinnen?.....	85
a) Die von den Etablierten beeinflusste Gewinnschwelle: Ein allgemeines Modell.....	86
b) Die durch F&E beeinflusste Gewinnschwelle.....	92
2. Mitteleinsatz zur Verfolgung des strategischen Zieles.....	99
a) Bestimmungsgründe des Einsatzes versunkener Kosten.....	101
b) Ein Raster zur Einordnung strategischer Optionen.....	105
III. Der Vorteil etablierter Unternehmen im Zeitablauf.....	109
1. Der Rahmen der Analyse.....	110
2. Irreversibilitätsgrad und Investitionsdynamik.....	111
3. Investitionsdynamik und Marktstruktur.....	116
IV. Markteintritt - Überleben - Marktaustritt: Der Weg von der Gründung zum Etablierten.....	120
<b>D. Neugründungen und Kosten von Personalanpassungen.....</b>	<b>124</b>
<b>I. Zum Zusammenhang zwischen Produkt- und Arbeitsmarkt.....</b>	<b>125</b>
II. Barrieren der Beschäftigungsanpassung.....	128
1. Investitionen in Arbeitsbeziehungen.....	128
2. Die Rendite von Investitionen in Arbeitsbeziehungen.....	130
a) Die Gefahr einer Enteignung der Rendite: Das Problem des Hold-Up...	130
b) Kontraktformen zur Lösung des Hold-Up-Problems.....	132
c) Informationsasymmetrien zwischen Kontraktparteien: Das Problem des Moral-Hazard.....	134
3. Zu den Kosten beziehungspezifischer Investitionen.....	137
<b>III. Die strategische Ausrichtung einer Personalpolitik.....</b>	<b>141</b>

1. Lohnreizsysteme und strategischer Produktmarkt Wettbewerb.....	143
a) Quasirenten in Anreizlohnsystemen.....	143
b) Strategischer Einsatz von Anreizlohnsystemen.....	146
2. Die Auflösung bilateraler Hold-Up-Probleme in Arbeitsorganisationen und strategischer Produktmarkt Wettbewerb.....	150
a) Ein Rahmenmodell zur Vorteilhaftigkeit alternativer Personalstrategien	151
b) Produktmarktposition und Personalstrategie.....	154
IV. Anpassungsbedarf der Personalstrategie.....	158
1. Die Vorteilhaftigkeit einer Personalstrategie in dynamischer Perspektive ..	159
a) Die Durchsetzbarkeit von Verfügungsrechten.....	159
b) Reputationskapital und Unsicherheit.....	161
2. Die Reaktion der Arbeitsnachfrage auf exogene Schocks.....	162
a) Dynamische Modelle der Arbeitsnachfrage.....	162
b) Vor- und Nachteile einer strategisch ausgerichteten Personalpolitik . . .	166
V. Erfolgspotentiale für Neugründungen.....	167
1. These: Erfolgreiche Gründungen sind Agenten eines Double-Loop Learning.....	168
a) Nutzen von Marktsegmenten mit geringer Bedeutung von Bindungs- kapital.....	168
b) Nutzen von Flexibilitätsnischen in Märkten mit hoher Bedeutung von Bindungskapital.....	169
2. These: Erfolgreiche Neugründungen müssen kurzfristig auf eine flexible Personalpolitik bauen.....	170
<b>E. Das Beschäftigungspotential von Unternehmensgründungen:</b>	
<b>Fazit und Ansätze einer arbeitsmarktorientierten Gründungsforderung.....</b>	<b>174</b>
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>180</b>
<b>Stichwortregister.....</b>	<b>195</b>