

Jobmotor Kleinbetrieb – ein Trugschluss. Eine betriebsgrößenbezogene Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung

Elke Ahlers
Astrid Ziegler

Das größte und drängendste Problem in Deutschland ist die hohe Arbeitslosigkeit. Die aktuelle Beschäftigungsmisere soll u.a. über die Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen bewältigt werden, so ein Ziel der deutschen Wirtschaftspolitik. Sie geht davon aus, dass insbesondere in kleinen Unternehmen ein großes Beschäftigungspotenzial liegt. Stimmt diese Annahme? Welche Betriebsgrößenklassen haben in den letzten Jahren einen Beitrag zum Beschäftigungsaufbau geleistet? Welche Unterschiede traten zwischen kleinen, mittleren und größeren Betrieben auf?

1 Hintergrund der Untersuchung

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) spielen in der deutschen Wirtschafts- und Strukturpolitik eine große Rolle. Viele in den letzten Jahren eingeleitete wirtschaftspolitische Maßnahmen sind spezielle Hilfen für den Mittelstand. Eine der letzten großen Aktionen war die im Januar 2003 von der Bundesregierung ins Leben gerufene „Mittelstandsoffensive“. Hintergrund all dieser mittelstandsorientierten Maßnahmen ist die Annahme, dass in den kleinen Unternehmen ein großes Beschäftigungspotenzial liegt. Über eine Reihe von Einzelmaßnahmen will die Bundesregierung diese brachliegenden Beschäftigungspotenziale mobilisieren. Schwerpunkte setzt sie z.B. im Rahmen der Mittelstandsoffensive auf die Förderung von Existenzgründern und Kleinunternehmen, die Verbesserung der Mittelstandsfinanzierung, die Umsetzung des Masterplans Bürokratieabbau, die Innovationsförderung in mittelständischen Betrieben, die Modernisierung der Ausbildung sowie auf eine Außenwirtschaftsinitiative für Mittelständler (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2003).

Für Beschäftigte spielt es eine große Rolle, ob sie in großen oder kleineren Unternehmen arbeiten (Wassermann 1992). Die soziale Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben weist im Vergleich zu der in Groß-

betrieben einige Unterschiede auf. So weicht u.a. das Einkommensniveau zwischen großen und kleinen Unternehmen deutlich voneinander ab. In kleinen und mittleren Unternehmen wird i.d.R. weniger verdient. Großunternehmen verfügen über ein innerbetriebliches Sozialleistungssystem (z.B. betriebliche Altersversorgung) für ihre Beschäftigten, was in kleinen und mittleren Unternehmen eher die Ausnahme ist. Auch das Vorhandensein von unterschiedlichen Arbeitszeiten stellt unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitsflexibilität der Beschäftigten – i.d.R. ist Schichtarbeit ein Merkmal für Großbetriebe und weniger in kleinen und mittleren Unternehmen zu finden; dagegen ist Teilzeitarbeit (v.a. von Frauen) in KMU weit verbreitet. Andererseits ist der/die Einzelne auf Grund der organisatorisch-sozialen Arbeitsstruktur, des Fehlens von Hierarchien sowie der Anforderungen an Kreativität, Flexibilität und Qualifikation ganzheitlicher in kleineren Betrieben integriert.

Im Kontext der wirtschaftspolitischen Aktivitäten werden die Belange der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie ihre Interessenvertretungen so gut wie gar nicht berücksichtigt. Eher im Gegenteil: Arbeitnehmerrechte werden als ein Beschäftigungshindernis bei der Mobilisierung dieses Beschäftigungspotenzials angesehen. Dies zeigt u.a. die aktuelle Diskussion über den Kündigungsschutz und den beabsichtigten Abbau von betrieblichen Mitbestimmungsrechten vor allem in Kleinbetrieben (Pfarr/Ullmann 2003). Entspricht dies aber der Realität? Hinweise zum Ausmaß der betriebsgrößenbezoge-

nen Beschäftigungsdifferenzen aus Sicht der Betriebsräte kann die WSI-Betriebsrätebefragung geben. Ist der Mittelstand nach den Erfahrungen der Betriebsräte tatsächlich der Jobmotor der deutschen Wirtschaft? Oder geht die Bundesregierung von falschen Annahmen aus? Welche Unterschiede gibt es zwischen Betriebsräten in kleinen, mittleren und größeren Betrieben?

Um diese Fragen zu beantworten, sollen die betrieblichen Beschäftigungspotenziale und die betrieblichen Probleme von kleinen, mittleren und großen Unternehmen aus Sicht der Betriebs- und Personalräte analysiert werden. Dazu wurde die WSI-Betriebsrätebefragung nach betriebsgrößenbezogenen Aspekten ausgewertet. Der vorliegende Beitrag präsentiert die Ergebnisse und zieht daraus erste Schlüsse zur Mobilisierung der betrieblichen Beschäftigungspotenziale.

Astrid Ziegler, Dr., ist Referatsleiterin für Strukturpolitik im WSI in der Hans Böckler Stiftung.

e-mail: astrid-ziegler@boeckler.de

Elke Ahlers ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im WSI in der Hans Böckler Stiftung.

e-mail: elke-ahlers@boeckler.de

2

Eingrenzung der Auswertung

Wie kein anderer Teil der Wirtschaft sind in kleinen und mittleren Unternehmen viele unterschiedliche Merkmale subsumiert. KMU können mit folgenden Merkmalen beschrieben werden: Sie sind verschiedenartig, (sektoral und regional) ubiquitär, uneinheitlich sowie vielfältig. Kleine und mittlere Unternehmen finden sich in allen Branchen (im Produzierenden Gewerbe z.B. als Bäckerei, Tischlerei, Schlosserei, Malerei, im Handel sowie im Dienstleistungsbereich z.B. als Friseur, Steuerberatung, Softwareberatung) und in allen Regionen. So vielfältig, wie sich der Mittelstand in Deutschland präsentiert, so uneinheitlich ist seine Definition. In Politik und Wissenschaft existiert keine exakte und einheitliche Abgrenzung des Begriffs „kleine und mittlere Unternehmen“. Die wissenschaftliche und politische Abgrenzung erfolgt über quantitativ leicht nachprüfbar Kriterien, wie z.B. Beschäftigte, Jahresumsatz, Bilanzsumme, Anlagevermögen oder eine Kombination aus mehreren Kriterien. In den letzten Jahren ist allerdings zu beobachten, dass sich die Mittelstandsdefinition der Europäischen Kommission immer mehr durchsetzt. Auch der vorliegende Beitrag orientiert sich an der Definition der Europäischen Kommission.¹ Die nachfolgende Auswertung unterscheidet daher zwischen drei verschiedenen Betriebsgrößenklassen, die nach dem Beschäftigungskriterium in *Kleinbetriebe* mit bis zu 49 Beschäftigten, *Mittelbetriebe* mit 50 bis 249 Beschäftigte und *Großbetriebe* mit 250 und mehr Beschäftigten abgegrenzt sind.

Die Auswertung stützt sich auf die WSI-Betriebsrätebefragung von 2002. Sie deckt damit einen Zeitraum von 2000 bis 2002 ab. Das WSI befragt alle zwei/drei Jahre Betriebs- und Personalräte nach der Praxis der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland (Schäfer 2003). 1997 wurde die erste Befragung durchgeführt. Im Jahr 2002 fand die 3. Erhebung dieser Art statt. Die WSI-Betriebsrätebefragung gibt Auskunft über das betriebliche Geschehen in mitbestimmten Unternehmen (d.h. in Betrieben mit Betriebsrat). Über die WSI-Betriebsrätebefragung werden damit die mitbestimmungsfreien Betriebe (Betriebe

Tabelle 1: Die befragten Betriebsräte/Betriebe nach Betriebsgrößenklassen

	Insgesamt		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
bis 49 Beschäftigte	287	16,6	233	16,4	54	17,3
50 bis 249 Beschäftigte	772	44,6	612	43,2	160	51,3
250 und mehr Beschäftigte	671	38,8	573	40,4	98	31,4
Insgesamt	1.730	100,0	1.418	100,0	312	100,0

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2002

WSI Hans Böckler Stiftung

ohne Betriebsrat) nicht erfasst und es werden nur in einem relativ kleinen Umfang Kleinstunternehmen (Betriebe unter 20 Beschäftigten) aufgenommen, weil dort i.d.R. die Mitbestimmungsstrukturen wenig bis gar nicht ausgeprägt sind. Dieser Tatbestand macht sich auf die Repräsentanz der Betriebe in den Betriebsgrößen bemerkbar. Wie sich die in der WSI-Betriebsrätebefragung enthaltenen Betriebe auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen verteilen, hält *Tabelle 1* fest. Danach dominiert die mittlere Kategorie, aber auch Großunternehmen sind verhältnismäßig gut besetzt. Daneben ist die Gruppe der Kleinunternehmen etwas unterbesetzt.

Trotz dieser Einschränkung gibt die WSI-Betriebsrätebefragung Auskunft über die betriebliche Situation von 48 % der Beschäftigten in Deutschland (*Tabelle 2*). Denn wie nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels von 2002 ersichtlich, existiert in ca. jedem neunten betriebsratsfähigen Betrieb (ab 5 Beschäftigten) der Privatwirtschaft ein Betriebsrat. D.h. 11% aller Betriebe ab 5 Beschäftigten hatten im Jahr 2002 einen Betriebsrat. Dieser zunächst niedrig erscheinende Gesamtwert erklärt sich dadurch, dass gerade im zahlenmäßig dominierenden mittel- und vor allem kleinbetrieblichen Bereich Betriebsratsgremien tatsächlich eher wenig verbreitet sind. Der Anteil betriebsratsvertretener Betriebe wächst jedoch rapide mit steigender Betriebsgrößenklasse. Während nur 7 % aller Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern eine betriebliche Interessenvertretung aufweisen können, sind es in der Betriebsgrößenklasse von 50 bis 249 Beschäftigten schon 56 %. Unter den Großbetrieben ab 250 Mitarbeitern verfügen sogar 89 % über eine Betriebsratsvertretung. Grundsätzlich ist in Ostdeutschland der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat weitestgehend vergleichbar mit dem in Westdeutschland. Auf die Betriebsgrößen bezogen liegen allerdings die Ostwerte mit Ausnahme der kleinbetrieblichen Kategorie geringfügig unterhalb der Westwerte.

Aber auch wenn insgesamt nur 11 % aller Betriebe in Deutschland Betriebsräte haben, weil die Vielzahl der Kleinbetriebe den prozentualen Wert drückt, so sieht das Bild bezogen auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ganz anders aus. 48 % aller Beschäftigten in Deutschland arbeiten in Betrieben mit einer betrieblichen Interessenvertretung, d.h. jeder 2. Beschäftigte kommt in den „Genuss“ einer Betriebsratsvertretung. Jedoch treten in den Betriebsgrößenklassen Unterschiede auf. Diese können dadurch erklärt werden, dass das Gros aller Beschäftigten in Großbetrieben tätig ist (*Abbildung 1*) und die hohe Zahl von Kleinbetrieben bei dieser Betrachtung nicht mehr so stark ins Gewicht fällt. Während nämlich nur 12 % aller Beschäftigten aus Kleinbetrieben in Betrieben mit Betriebsratsgremium tätig sind, sind es in Betrieben ab 50 Mitarbeitern bereits 62 % und in Betrieben ab 250 Mitarbeitern sogar 93 % (*Tabelle 2*).

Das heißt zusammenfassend betrachtet, dass nur wenig Kleinbetriebe über ein Betriebsratsgremium verfügen – aber bereits 56 % aller mittelgroßen Betriebe ab 50 Beschäftigten ihre betrieblichen und

¹ Die Europäische Kommission hat Mitte 2003 ihre Definition von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen (KMU) aus dem Jahr 1996 angepasst. Die neue Definition behält die Schwellenwerte für die Zahl der Beschäftigten bei, die finanziellen Schwellenwerte wurden wegen der Inflation und der Produktivitätssteigerung angepasst. Nach der neuen EU-Definition sind KMU folgendermaßen definiert: „1. The category of micro, small and medium-sized enterprises (SMEs) is made up of enterprises which employ fewer than 250 persons and which have an annual turnover not exceeding EUR 50 million, and/or an annual balance sheet total not exceeding EUR 43 million. 2. Within the SME category, a small enterprise is defined as an enterprise which employs fewer than 50 persons and whose annual turnover and/or annual balance sheet total does not exceed EUR 10 million. 3. Within the SME category, a microenterprise is defined as an enterprise which employs fewer than 10 persons and whose annual turnover and/or annual balance sheet total does not exceed EUR 2 million.“ (Commission 2003, S. 39) Die Definition wird offiziell am 1. Januar 2005 in Kraft treten.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat in Deutschland nach Betriebsgröße 2002 (Anteil an allen Betrieben bzw. Beschäftigten in %)*

	Betriebsgrößenklassen			Insgesamt	nachrichtlich: Betriebe ab 50 Besch.
	5 bis 49 Besch.	50 bis 249 Besch.	250 u. m. Besch.		
Betriebe mit BR					
Gesamtdeutschland	7	56	89	11	60
Westdeutschland	7	56	90	11	61
Ostdeutschland	7	52	82	11	56
Beschäftigte in Betrieben mit BR					
Gesamtdeutschland	12	62	93	48	78
Westdeutschland	12	63	94	50	79
Ostdeutschland	13	59	85	40	69

* Basis: privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck
Quelle: IAB-Betriebspanel 10. Welle West, 7. Welle Ost

WSI Hans Böckler Stiftung

personalpolitischen Belange unter Mitwirkung eines Betriebsrats regeln. Ein Blick auf die Befunde der WSI-Betriebsrätebefragung bietet sich daher für eine nähere Analyse der Situation von Beschäftigten nach Betriebsgrößenaspekten an. Zuvor wird jedoch die generelle Beschäftigungsentwicklung in Deutschland beschrieben.²

3

Die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland von 2000 bis 2002

Die Beschäftigtenzahlen sind in Deutschland im Zeitraum von 2000 bis 2002 leicht

gesunken. Im Jahr 2000 waren nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit³ knapp 27,8 Mio. Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt – im Laufe der nächsten zwei Jahre sank die Zahl auf unter 27,6 Mio. Dieser Beschäftigungsrückgang ist eine Antwort auf den konjunkturellen Einbruch in diesem Zeitraum (Bartsch u.a. 2002), der dafür verantwortlich ist, dass Anfang des 21. Jahrhunderts unterm Strich mehr Arbeitsplätze abgebaut wurden als neue entstanden sind. Wie im Folgenden noch deutlich wird, wandelt sich dieser erste Eindruck des allgemeinen Beschäftigungsrückgangs, wenn West- und Ostdeutschland getrennt voneinander betrachtet werden bzw. wenn Entwicklungen in den einzel-

nen Betriebsgrößenklassen untersucht werden.

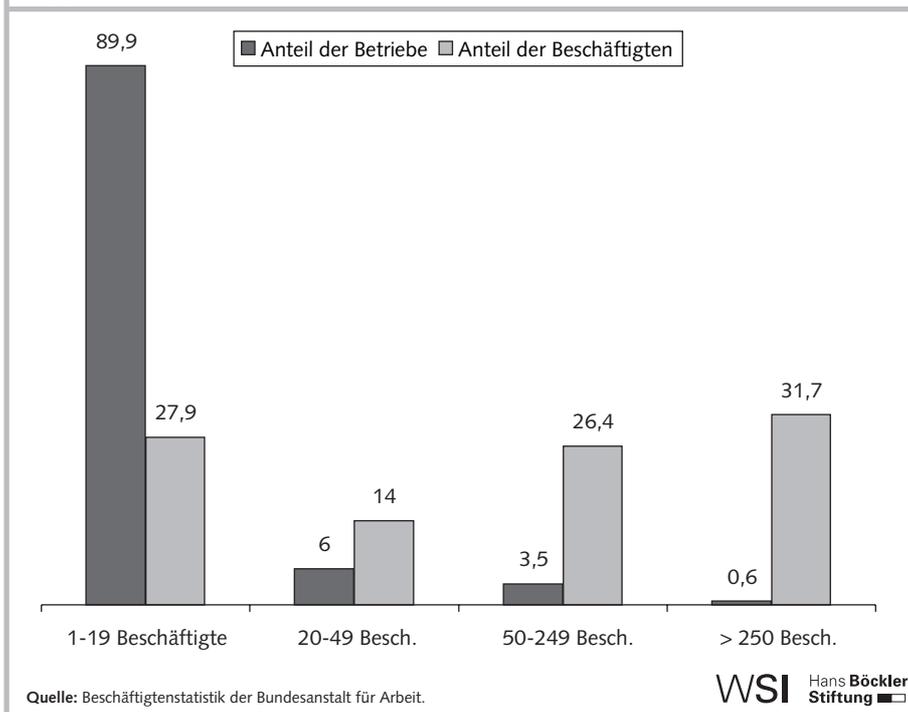
Für eine nähere Betrachtung von Beschäftigungspotenzialen erscheint es daher zunächst sinnvoll, sich einen Eindruck über die quantitative Verortung von Betrieben nach der Beschäftigtengröße in der Betriebslandschaft und das damit verbundene Beschäftigungsaufkommen zu verschaffen. *Abbildung 1* gibt einen Überblick darüber, wie verbreitet Betriebe in den einzelnen Größenklassen in Deutschland derzeit sind und wie sich die Beschäftigten auf diese Größenklassen verteilen.

Es wird deutlich, dass fast 90 % aller Betriebe in Deutschland Kleinbetriebe mit bis zu 19 Mitarbeitern sind. In diesen Kleinbetrieben sind aber nur 27,9 % der Beschäftigten tätig. Der größte Anteil der Beschäftigten (31,7 %) findet sich allerdings in Betrieben ab 250 Mitarbeitern, die aber für sich genommen nur 0,6 % der Betriebe darstellen. Ca. 26 % aller Beschäftigten arbeiten in mittelgroßen Betrieben (zwischen 50 und 249 Beschäftigten). D.h. im Resultat, dass die wenigen Großunternehmen die meisten Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, oder anders ausgedrückt: die vielen Kleinstunternehmen kommen nicht an das Beschäftigungspotenzial der Großen heran.

Wie schon angedeutet, entwickelte sich die Beschäftigung in Ost- und Westdeutschland sowie in den einzelnen Betriebsgrößenklassen nicht einheitlich. Auch zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungen muss erfahrungsgemäß unterschieden werden. Gleichwohl wird aus *Abbildung 2* rasch deutlich, dass in Westdeutschland im Zeitraum 2000–2002 in allen Betriebsgrößenklassen Beschäftigung aufgebaut werden konnte.

Am augenscheinlichsten sind Arbeitsplätze in den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten geschaffen worden. Die Beschäftigtenzahlen sind hier um über 65.800 Personen angestiegen. Diese Zunahme ist allerdings nicht in einer Größenordnung ausgefallen, die mit den Jahren 1998 und 1999 vergleichbar wäre (Ziegler

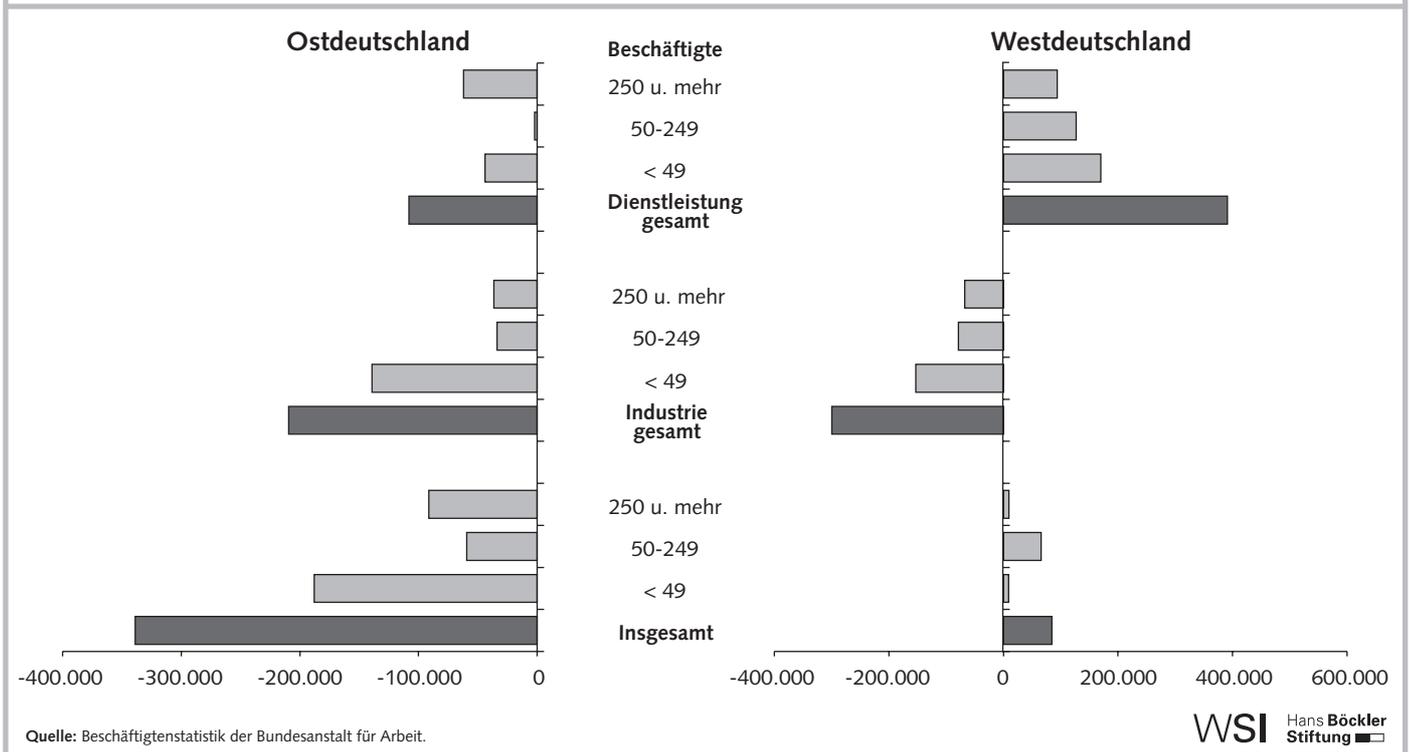
Abb. 1: Anteil der Betriebe und der Beschäftigten in Deutschland 2002 - in % -



² Da sich die 3. Welle der WSI-Betriebsrätebefragung auf den Zeitraum von 2000 bis 2002 bezieht, konzentriert sich die nachfolgende Analyse auch auf diese Zeit.

³ Die Beschäftigtenstatistik erfasst alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

Abb. 2: Beschäftigtenveränderung in Ost- und Westdeutschland zwischen 2000 bis 2002 in absoluten Zahlen



2000). Deutlich schwächer stellt sich der Beschäftigungsanstieg für Großbetriebe mit 250 und mehr Mitarbeitern dar, und auch Betriebe der kleinsten Kategorie (unter 50 Beschäftigte) waren vergleichsweise selten in der Lage, Personal einzustellen.

Der schon erwähnte Beschäftigungsabbau hat vornehmlich in Ostdeutschland stattgefunden, wie *Abbildung 2* zu entnehmen ist. Trotz der in Ostdeutschland durchgängig zu beobachtenden negativen Entwicklung zeichnen sich auch in den dortigen Betriebsgrößenklassen Unterschiede ab. Ostdeutsche Kleinbetriebe mussten sich besonders häufig von Personal trennen. In dieser Größenklasse hatte sich die Beschäftigtenzahl um 187.980 Personen reduziert. In der Betriebsgrößenklasse von 50 bis 249 jedoch ist der Beschäftigungsabbau vergleichsweise gering ausgefallen. Somit sticht diese Betriebsgrößenklasse sowohl in West- als auch in Ostdeutschland heraus. In Westdeutschland ist in diesen mittelgroßen Betrieben überdurchschnittlich viel Personal aufgebaut – in Ostdeutschland relativ wenig Personal abgebaut worden. Entsprechend dem allgemeinen Beschäftigungstrend haben auch ostdeutsche Großbetriebe in diesem Zeitraum unterm Strich Arbeitsplätze abgebaut. Allerdings reicht dieser Abbau bei weitem nicht an die Größenordnung der Kleinbetriebe heran.

Welche Wirtschaftszweige waren besonders vom Arbeitsplatzabbau betroffen? Und welche konnten auch in konjunkturell angeschlagenen Zeiten Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen? Es ist zu vermuten, dass prägnante Unterschiede zwischen dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor deutlich werden. Im Zuge der Diskussion um die Tertiärisierung und des „Beschäftigungswunders Dienstleistungen“ ist anzunehmen, dass im Dienstleistungssektor Arbeitsplätze geschaffen, während im produzierenden Gewerbe Arbeitsplätze abgebaut wurden. Diese Vermutung trifft für Westdeutschland zu, wie *Abbildung 2* zeigt. Der westdeutsche Dienstleistungsbereich trug massiv zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei. Dort ist die Beschäftigung in allen Betriebsgrößenklassen gewachsen, und zwar am stärksten in den Kleinbetrieben. Dieses positive Ergebnis ist sicherlich auf den immer noch wachsenden Teilzeitarbeitsmarkt zurückzuführen und die Tatsache, dass eine Teilzeitbeschäftigung für Frauen der häufig einzige Weg ist, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren (Engelbrech 1999). In Westdeutschland fielen die Beschäftigungsgewinne im Dienstleistungsbereich sogar so groß aus, dass die Beschäftigungsverluste in der Industrie mehr als aufgefangen werden konnten, was – wie oben bereits ausgeführt – im

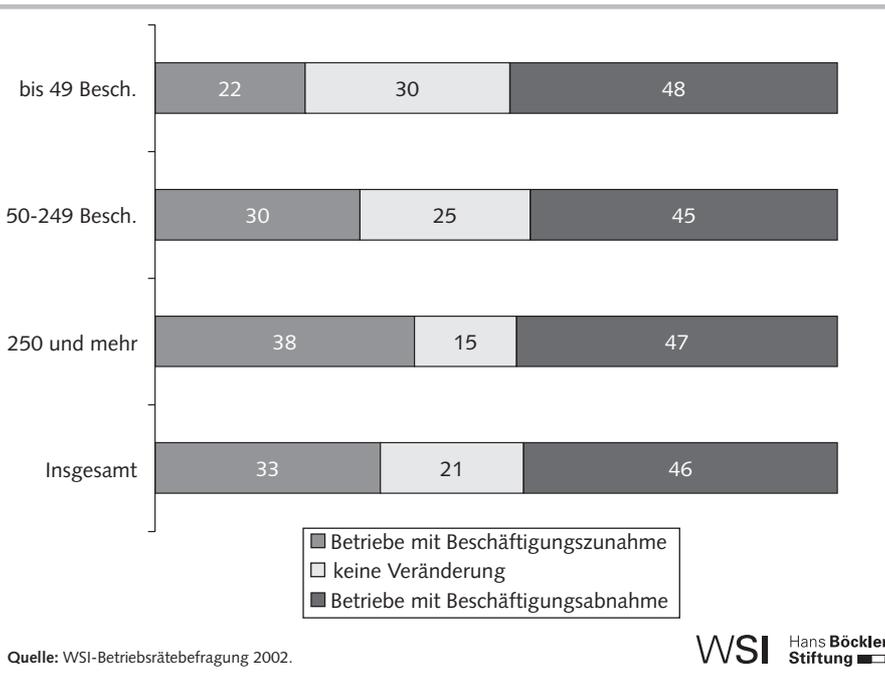
Ergebnis zu einem leichten Beschäftigungsaufbau führte.

Anders sieht die Situation in Ostdeutschland aus. In Ostdeutschland entstanden entgegen diesem Trend per Saldo keine Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor. Im Gegenteil, dort sind nach Datenlage der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit insgesamt betrachtet sogar Arbeitsplätze abgebaut worden – in Großunternehmen ab 250 Beschäftigte sogar 5,4% aller dort bestehenden Arbeitsplätze. Etwas erfreulicher sieht es in mittelgroßen Dienstleistungsbetrieben in Ostdeutschland aus, die vom generellen Beschäftigungsabbau kaum betroffen waren. Kleinbetriebe mit weniger als 49 Beschäftigten mussten ebenfalls Beschäftigungsvolumen einbüßen. Die größten Beschäftigungsverluste hat Ostdeutschland aber in der Industrie und dort vor allem im Baugewerbe zu verzeichnen. Auch hier sind es wieder die Kleinbetriebe bis 49 Mitarbeiter – und zwar in weitaus stärkerem Maße, als im Dienstleistungsbereich –, die Arbeitsplätze abbauen mussten.

Resümierend kann festgehalten werden, dass zwischen 2000 und 2002 die Beschäftigung in Deutschland sank, wobei allerdings Westdeutschland – insbesondere der Dienstleistungsbereich – Beschäftigungsgewinne verbuchen konnte, während

Abb. 3: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe 2000 bis 2002

- in %-



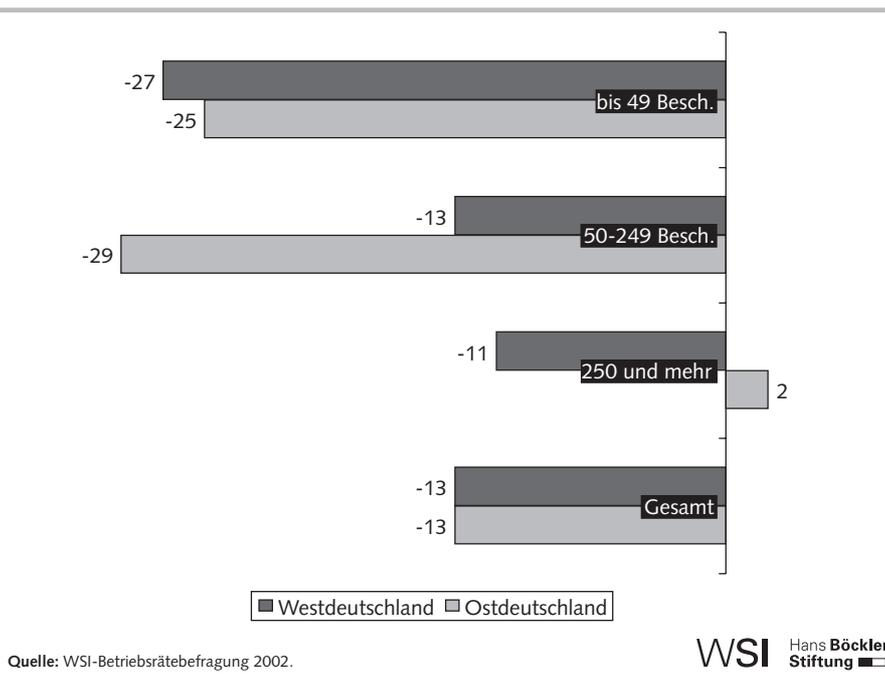
in Ostdeutschland weiterhin Arbeitsplätze in Industrie und Dienstleistungen abgebaut wurden. Nach betriebsgrößenbezogenen Aspekten fallen die mittelgroßen Betriebe (50–249 Beschäftigte) auf, in denen in Westdeutschland absolut gesehen die meisten Arbeitsplätze geschaffen wurden und in Ostdeutschland die geringsten Beschäftigungsverluste auftraten.

4

Entwicklung in den Betrieben – gezeichnet nach der WSI-Befragung

In dem vorhergehenden Abschnitt 3 wurden die generellen betriebsgrößenbezogenen

Abb. 4: Saldo aus Beschäftigungsaufbau und -abbau in den Betrieben 2000 bis 2002 - in %-



nen Beschäftigungstrends nach der amtlichen Statistik aufgezeigt. Nun soll der Blick gelenkt werden auf die Aussagen und Beobachtungen der Betriebsräte. Wie hat sich aus ihrer Sicht die Beschäftigung in den Betrieben im Zeitraum von 2000 bis 2002 entwickelt? Dabei ist im Gegensatz zur Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nicht nach der numerischen Anzahl von Einstellungen und Entlassungen gefragt worden, sondern lediglich danach, ob es im Befragungszeitraum eine Zu- oder Abnahme in der betrieblichen Beschäftigung gab.

Die Ergebnisse legen dar, dass in fast der Hälfte der Betriebe Personal abgebaut worden ist (46%). Gleichwohl ist aber auch in fast jedem 3. Betrieb Personal aufgestockt worden (33%), wie aus *Abbildung 3* zu sehen ist.

Die Entwicklung der Beschäftigung unterscheidet sich jedoch, wenn sie differenziert nach der Betriebsgrößenklasse betrachtet wird. So ist in Kleinbetrieben bis 49 Beschäftigte im Vergleich weitaus seltener Beschäftigung aufgebaut worden. Nur 22% der Kleinbetriebe (mit Betriebsratsvertretung) konnten ein Plus an Arbeitskräften verzeichnen. Dies steht in auffälligem Gegensatz zu Betrieben von 250 und mehr Beschäftigten, in denen 38% der Betriebsräte Personalaufbau konstatierten.

Betrachtet man die Differenz aus den Betrieben, die Beschäftigung abbauen mussten und denen, die Beschäftigung aufbauen konnten,⁴ wird deutlich, dass die meisten Betriebe unterm Strich Personal abgebaut haben (*Abbildung 4*). Dabei sind es in erster Linie Kleinbetriebe, die ihre Belegschaftsstärke reduzieren mussten. Aber vor allen Dingen fallen auch ostdeutsche Mittelbetriebe durch Personalabbau auf. Lediglich in ostdeutschen Großbetrieben übersteigt die Anzahl der Betriebe mit Beschäftigungszunahme die derer mit einer Abnahme.

Im Vergleich zur amtlichen Beschäftigtenstatistik kann über die WSI-Befragung die Ausnahmestellung der mittleren Betriebskategorie (50 bis 249 Beschäftigte) nicht bestätigt werden. Es dominieren in

⁴ Beispiel: Im WSI-Befragungszeitraum 2000 bis 2002 haben 46% der Betriebe Personal abgebaut, 33% der Betriebe haben ihr Personal aufstocken können. Der Saldo aus Betrieben mit Personalabbau und Personalaufbau beträgt also –13.

dieser Größenklasse Betriebe mit Personalabbau (45%). Nur unterdurchschnittlich viele Betriebe konnten hier Personal aufbauen (30% statt 33% Durchschnitt). Dagegen ist die Situation der Kleinbetriebe in beiden statistischen Quellen sehr gut nachvollziehbar. In dieser Gruppe fanden das geringste Beschäftigungswachstum (West) und der größte Personalabbau (Ost) statt. Die Angaben der WSI-Befragung bestätigen dies (Abbildung 4) mit den überdurchschnittlich hohen Salden aus Beschäftigungsaufbau und -abbau mit -27 bzw. -25.

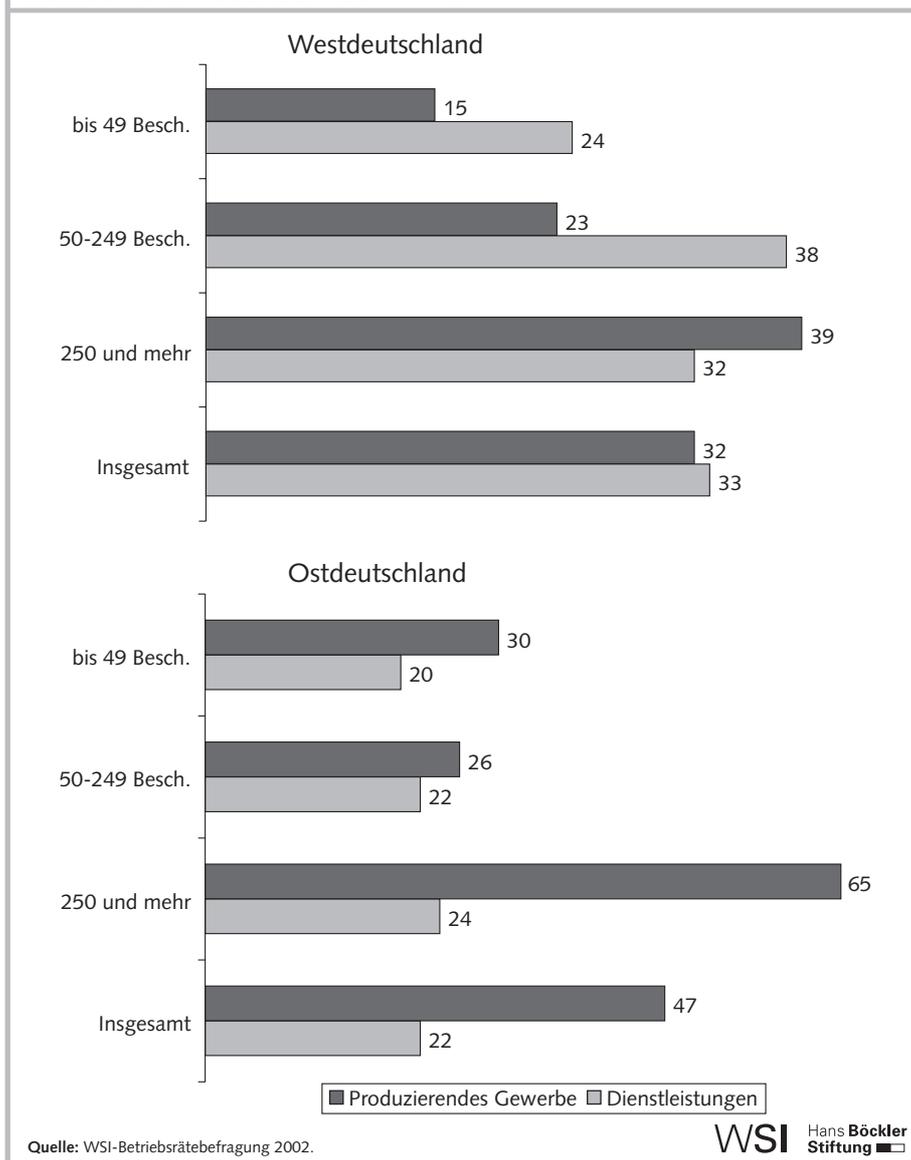
Wie hat sich nun im Zeitraum 2000–2002 die Beschäftigung im Dienstleistungssektor entwickelt – und wie im produzierenden Gewerbe? Im Dienstleistungssektor, der im Allgemeinen als Beschäftigungsmotor gesehen wird, könnte der Anteil personalaufbauender Betriebe höher ausgefallen sein als im produzierenden Gewerbe. Die Zahlen der Beschäftigtenstatistik zeigten bereits, dass dies für Westdeutschland zwischen 2000 und 2002 der Fall war. Wie lauten nun die Befunde der WSI-Befragung? Auch die Angaben der befragten Betriebsräte lassen sich nach Wirtschaftszweigen untergliedern. Auf Grund der divergierenden Wirtschaftsstrukturen in beiden Teilen Deutschlands werden west- bzw. ostdeutsche Betriebe getrennt betrachtet. Außerdem wird zwischen zwei Betriebsgruppen (Betriebe mit Personalzuwachs und Betriebe mit Personalrückgang) unterschieden. Auf diese Weise lassen sich detailliertere Aussagen zur Beschäftigungsentwicklung vornehmen.

4.1 BETRIEBE MIT PERSONALZUWACHS

In 33% aller befragten Betriebe der WSI-Betriebsrätebefragung von 2002 (Abbildung 3) wurden per Saldo Arbeitsplätze geschaffen. Wie Abbildung 5 darlegt, zeigen sich dabei erhebliche Unterschiede zwischen Wirtschaftszweig und -standort. In Westdeutschland konnten 33% der Dienstleistungsbetriebe und 32% der Betriebe des Produzierenden Gewerbes Personal aufbauen. Unabhängig vom Wirtschaftszweig waren Kleinbetriebe dazu vergleichsweise selten in der Lage. Im Produzierenden Gewerbe zeigt sich der Einfluss der Betriebsgrößenklasse stärker.

Je größer der Betrieb, desto eher war er in der Lage, zusätzliches Personal einzu-

Abb. 5: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau in West- und Ostdeutschland 2000 bis 2002 - in %-



stellen. Grosse Industriebetriebe konnten überdurchschnittlich häufig Arbeitsplätze schaffen (39%). Im Dienstleistungssektor waren besonders mittelgroße Betriebe in der Lage, zusätzliches Personal einzustellen.

Für Ostdeutschland ergibt sich ein gänzlich anderes Bild. Dort haben hauptsächlich Betriebe des Produzier-

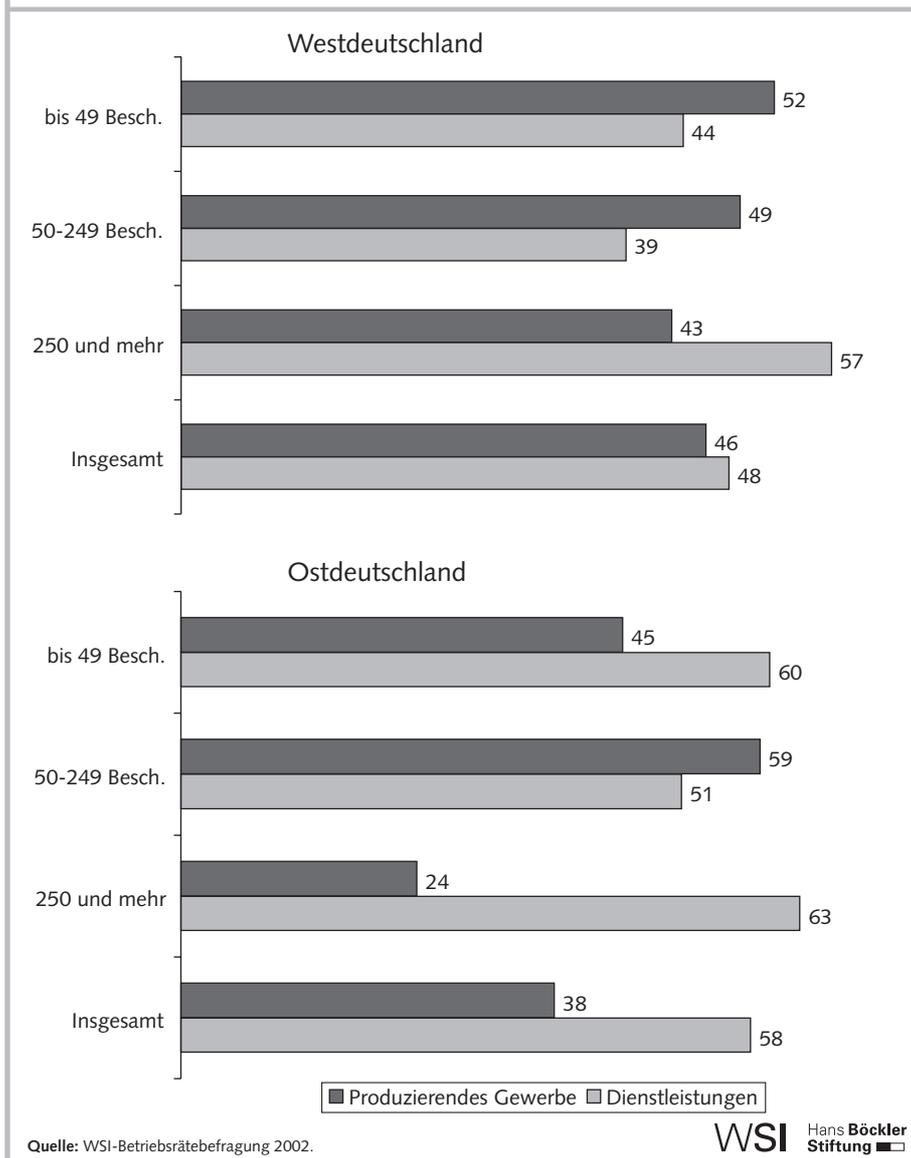
den Gewerbes (47%) zusätzliche Arbeitsplätze bereitstellen können, im Dienstleistungssektor waren dies nur 22%. Hier stellt sich die Frage, warum Betriebe aus dem ostdeutschen Dienstleistungssektor ihre Personalstärke nicht vergrößern konnten. Kann das Sample der WSI-Befragung überhaupt ein realistisches Bild der Situation widerspiegeln? Es handelt sich

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat 2002*

Anteile mit BR in %		Privatwirtschaft insgesamt	Prod. Gewerbe, Industrie, Handwerk	Dienstleistungen, Handel, Reparatur
Betriebe	Westdeutschland	11,3	12,7	10,7
	Ostdeutschland	10,9	8,6	12,1
Beschäftigte	Westdeutschland	49,8	63,1	40,6
	Ostdeutschland	40,4	39,3	41,1

* Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte
 Quelle: IAB-Betriebspanel, 10. Welle West, 7. Welle Ost
 WSI Hans Böckler Stiftung

Abb. 6: Betriebe mit Beschäftigungsabbau in West- und Ostdeutschland 2000 bis 2002 - in %-



schließlich bei der WSI-Betriebsrätebefragung um ein Sample mit einer besonderen Kategorie von Betrieben – nämlich solchen mit Betriebsratsvertretung. Man könnte sich fragen, ob Betriebsräte in ostdeutschen Dienstleistungsbetrieben möglicherweise unterrepräsentiert sind. Das würde bedeuten, dass die WSI-Betriebsrätebefragung die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung im ostdeutschen Dienstleistungssektor unterzeichnen würde. Wie nähere Berechnungen des IAB zeigen (Tabelle 3), trifft dies jedoch nicht zu. Betriebsräte sind im ostdeutschen Dienstleistungssektor (12,1 %) ebenso häufig, ja sogar häufiger vertreten als im westdeutschen Dienstleistungssektor (10,7 %). Von daher bleibt schlicht festzustellen, dass in ostdeutschen Dienstleis-

tungsbetrieben außerordentlich selten Beschäftigung geschaffen wurde.

4.2 BETRIEBE MIT PERSONALRÜCKGANG

46 % aller vom WSI befragten Betriebsräte gaben an, dass deren Betriebe im Zeitraum von 2000 bis 2002 per Saldo Personal abgebaut haben (Abbildung 3). Auch hier zeigen sich wieder gravierende Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland, wie der Abbildung 6 zu entnehmen ist.

In Westdeutschland waren Betriebe des Produzierenden Gewerbes ähnlich häufig von Personalabbau betroffen (46 %) wie Betriebe des Dienstleistungssektors (48 %). Dabei haben mittelgroße Dienstleistungsbetriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten noch

vergleichsweise selten Personal entlassen (39 %). Besonders oft traf es große Dienstleistungsbetriebe, von denen in dieser Zeit 57 % Personal reduziert haben. Im Produzierenden Gewerbe zeigt sich wieder stärker der Größeneinfluss, allerdings spiegelverkehrt zu den Betrieben mit Personalaufbau. Je kleiner der Betrieb, desto eher war er von Arbeitsplatzabbau betroffen. Jeder zweite Betriebsrat eines kleinen Industriebetriebes wurde mit Personalabbau konfrontiert.

In Ostdeutschland zeigen sich größere Unterschiede zwischen Produzierendem Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich. 58 % aller ostdeutschen Dienstleistungsbetriebe waren in der Zeit zwischen 2000 und 2002 von Personalabbau betroffen (Abbildung 6). Im Bereich des Produzierenden Gewerbes trifft dies nur auf 38 % der Betriebe zu. Eine sehr große Diskrepanz zwischen den Wirtschaftszweigen zeigte sich bei größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten: hier haben 63 % aller Dienstleistungsbetriebe – aber nur 24 % aller Betriebe des Produzierenden Gewerbes – Personal abbauen müssen. Überproportional häufig hatten ostdeutsche Betriebsräte in mittelgroßen Industriebetrieben (59 %) und in kleinen Dienstleistungsbetrieben (60 %) unter Beschäftigungsabbau zu leiden. Dies mag als Beleg dafür gelten, dass im Dienstleistungsbereich der Abbau von Überkapazitäten Anfang des 21. Jahrhunderts anstand und in der Industrie ein Stabilisierungsprozess auf niedrigem Niveau einsetzte.

Als Zwischenfazit zur Beschäftigtenentwicklung kann festgehalten werden, dass sich nach der amtlichen Beschäftigtenstatistik die Beschäftigung in Westdeutschland in den Jahren 2000 bis 2002 leicht positiv entwickelt hat, wobei die Beschäftigung in Kleinbetrieben jedoch nur unterdurchschnittlich gestiegen ist. In Ostdeutschland dagegen sind in diesem Zeitraum massiv Arbeitsplätze abgebaut worden, Kleinbetriebe traf es besonders stark. Auf betrieblicher Ebene zeigt sich ein ähnliches Bild, das jedoch differenziert betrachtet werden muss. Wird nicht mehr die quantitative Beschäftigungsentwicklung betrachtet, sondern die Zahl der Betriebe, die Personal auf- oder abbauen, dann zeigt sich, dass fast die Hälfte aller Betriebe in der Zeit von 2000 bis 2002 per Saldo Personal abbauen musste. Besonders häufig traf es Kleinbetriebe. Beschäftigungsaufbau hat es nur in jedem dritten Betrieb gegeben, wobei Großbetriebe ab 250 Mitarbeiter über-

durchschnittlich häufig in der Lage waren, ihr Personal aufzustocken. Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten waren dazu nur vergleichsweise selten in der Lage.

5

Schlussfolgerungen für die Mittelstandsoffensive in Deutschland

In der öffentlichen Diskussion gilt gemeinhin, dass der Mittelstand der Jobmotor unserer Wirtschaft ist. Dies wird i.d.R. damit begründet, dass kleine Unternehmen höhere Wachstumsraten bei der

Beschäftigung aufweisen als größere. Aber diese Annahme wird seit einiger Zeit vor allem von wissenschaftlicher Seite zunehmend hinterfragt. Denn KMU tragen zwar zur positiven Beschäftigungsentwicklung bei, kleinere Unternehmen haben aber auch geringere Überlebenswahrscheinlichkeiten. Den höheren Beschäftigungsgewinnen stehen daher auch höhere Beschäftigungsverluste gegenüber (Bellmann u.a. 2003). Und zudem ist nicht ganz klar, inwieweit das höhere Wachstum kleiner Unternehmen nicht auch ein Reflex veränderter Unternehmensorganisationen bei großen Unternehmen ist (outsourcing).

Auch die Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragungen zeigen, dass kleinere und

mittlere Betriebe (mit Interessenvertretung) seltener in der Lage waren, Personal aufzubauen – gleichwohl aber ebenso häufig Personal abgebaut hatten wie Großbetriebe. Per Saldo haben KMU-Betriebe in den Jahren 2000 bis 2002 überdurchschnittlich häufig Personal reduziert. Vor allem ostdeutsche KMU-Betriebe konnten ihren Beschäftigtenstand nicht halten. Häufiger waren Großbetriebe in der Lage, Arbeitsplätze zu schaffen. Die Hypothese kleiner Unternehmen als Jobmotoren ist heute also umstrittener denn je. Die „Mittelstandsoffensive“ der Bundesregierung wie auch die Mittelstandspolitik generell geht von einer Annahme aus, die wissenschaftlich immer schwieriger zu belegen ist.

LITERATUR

Bartsch, K./Hein, E./Mülhaupt, B./Scheremet, W./Truger, A. (2002): WSI Konjunkturbericht 2002: Makroökonomische Verantwortung wahrnehmen!, in: WSI-Mitteilungen 12, S. 691–705

Bellmann, L./Bernien, M./Kölling, A./Möller, I./Wahse, J. (2003): Arbeitsplatzdynamik in betrieblichen Neugründungen Ostdeutschlands, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 268, Nürnberg

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2003): Clement: Heute startet Offensive „pro mittelstand“, Pressemitteilung vom 15.01.

Commission (2003): Commission recommendation of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises, in: Official Journal of the European Union 2003/361/EU

Engelbrech, G. (1999): Folgen der Beschäftigungskrise. Zur aktuellen Beschäftigungsentwicklung bei ost- und westdeutschen Männern und Frauen, IAB-Werkstattbericht 3

Pfarr, H./Ullmann, K. (2003): Kündigungsschutz unter Reformdruck, in: WSI-Mitteilungen 4, S. 207–213

Schäfer, C. (2003): Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 – ein Überblick, in: WSI-Mitteilungen 3, S. 139–148.

Wassermann, W. (1992): Arbeiten im Kleinbetrieb: Interessenvertretung im deutschen Alltag, HBS-Praxis Band 4, Köln

Ziegler, A. (2000): Analyse und Handlungsbedarf für eine betriebliche, regionale und sektorale Frauen-Beschäftigungspolitik, Arbeitsheft Nr. 17 Otto-Brenner-Stiftung, Berlin