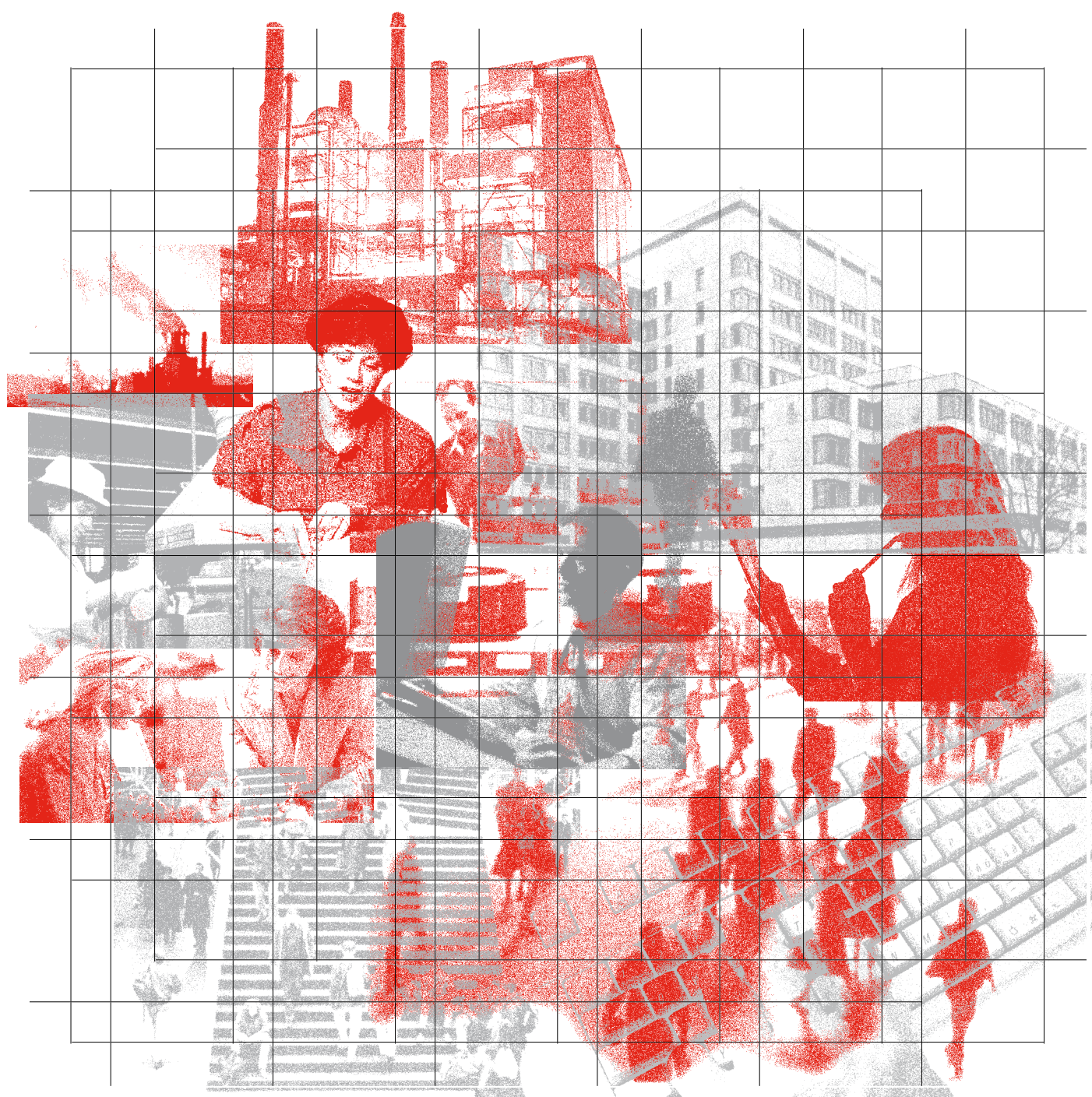


Analysen zur Betriebszählung 2005

KMU-Landschaft im Wandel



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Statistik BFS



Universität St.Gallen

Neuchâtel, 2008

Die vom Bundesamt für Statistik (BFS)
herausgegebene Reihe «Statistik der Schweiz»
gliedert sich in folgende Fachbereiche:

- 0** Statistische Grundlagen und Übersichten
- 1** Bevölkerung
- 2** Raum und Umwelt
- 3** Arbeit und Erwerb
- 4** Volkswirtschaft
- 5** Preise
- 6** Industrie und Dienstleistungen
- 7** Land- und Forstwirtschaft
- 8** Energie
- 9** Bau- und Wohnungswesen
- 10** Tourismus
- 11** Verkehr und Nachrichtenwesen
- 12** Geld, Banken, Versicherungen
- 13** Soziale Sicherheit
- 14** Gesundheit
- 15** Bildung und Wissenschaft
- 16** Kultur, Informationsgesellschaft, Sport
- 17** Politik
- 18** Öffentliche Verwaltung und Finanzen
- 19** Kriminalität und Strafrecht
- 20** Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung
- 21** Nachhaltige Entwicklung und Disparitäten auf regionaler und internationaler Ebene

KMU-Landschaft im Wandel

Eine Studie anhand der Betriebszählungen 1998, 2001 und 2005, durchgeführt durch das Forschungsinstitut für Empirische Ökonomie und Wirtschaftspolitik (FEW-HSG)

Projektleitung Prof. Dr. Franz Jaeger (Gesamtleitung)
Dr. Christian Thöni

Projektbearbeitung Jan Koller
PD Dr. Urs Bernegger
M.A. HSG Dario Fauceglia
lic. rer. publ. HSG Beat Bechtold

Herausgeber Bundesamt für Statistik (BFS)

Herausgeber: Bundesamt für Statistik (BFS)

Auskunft: Auskunftsdienst Betriebszählung
Tel. 032 713 62 66 / E-Mail: bzinfo@bfs.admin.ch

Autoren: Forschungsinstitut für Empirische Ökonomie und Wirtschaftspolitik (FEW-HSG)
Prof. Dr. Franz Jaeger, Dr. Christian Thöni, PD Dr. Urs Bernegger,
M.A. HSG Dario Fauceglia, lic. rer. publ. HSG Beat Bechtold, Jan Koller

Realisierung: BFS, Sektion Unternehmensstruktur (UNS)

Vertrieb: Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel
Tel. 032 713 60 60 / Fax 032 713 60 61 / E-Mail: order@bfs.admin.ch

Bestellnummer: 935-0800

Preis: Fr. 17.– (exkl. MWST)

Reihe: Statistik der Schweiz

Fachbereich: 6 Industrie und Dienstleistungen

Originaltext: Deutsch

Titelgrafik: Roland Hirter, Bern

Grafik/Layout: BFS

Copyright: BFS, Neuchâtel 2008
Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Angabe der Quelle gestattet

ISBN: 978-3-303-06288-3

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	1
Résumé	5
1 Einleitung	9
1.1 Auftrag und Aufbau der Studie	9
1.2 Zu den Betriebszählungsdaten und deren Analyse	10
2 Struktur und Strukturwandel der Unternehmen	13
2.1 Einleitung	13
2.1.1 Dimensionen der Struktur und des Strukturwandels	13
2.1.2 Daten und Indikatoren	14
2.2 Einflüsse von nachfrage- und angebotsseitigen Veränderungen auf die Grössenstruktur	14
2.2.1 Zu den angebotsseitigen Einflüssen auf die Grössenstruktur	14
2.2.2 Zu den nachfrageseitigen Einflüssen auf die Grössenstruktur	15
2.2.3 Wandel der Grössenstruktur	16
2.2.4 Strukturwandel und konjunkturelles Umfeld	18
2.3 Gesamtwirtschaftliche Bedeutung der KMU und Vergleich mit der EU	20
2.3.1 Unternehmen und deren Beschäftigte in der Schweiz . . .	20
2.3.2 Zur Unternehmensgrösse im internationalen Vergleich . . .	22
2.4 Auswertung standardisierter Strukturmerkmale	23
2.4.1 Sektoranalyse	23
2.4.2 Branchenanalyse: Ein Überblick	28
2.4.3 Zusammenhang zwischen Kapitalintensität bzw. geographischer Marktnähe und Grössenstruktur . . .	30
2.5 Fazit	39

3	Zur Beschäftigung im KMU-Bereich	41
3.1	Einleitung	41
3.2	Gesamtbeschäftigung im KMU-Bereich	42
3.2.1	Einleitung	42
3.2.2	Geschlechtsspezifische Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in den KMU	42
3.3	Teilzeitbeschäftigung	43
3.3.1	Teilzeitbeschäftigung und Unternehmensgrösse	43
3.3.2	Struktur der Teilzeitbeschäftigung in den KMU	45
3.3.3	Teilzeitbeschäftigung in den KMU nach Branchen	47
3.4	Zur Beschäftigung von Schweizern und Ausländern	48
3.4.1	Zur Beschäftigung von Schweizern und Ausländern im Vergleich KMU-Grossunternehmen	48
3.4.2	Beschäftigung von Schweizern und Ausländern im KMU-Bereich	49
3.5	Lehrlingsbeschäftigung in den KMU	53
3.5.1	Bedeutung der Lehrlinge im KMU-Bereich	53
3.5.2	Nutzen und Kosten eines Lehrlings	53
3.5.3	Lehrlingsbeschäftigung im Vergleich KMU-GU	54
3.5.4	Lehrlinge nach Wirtschaftsbereichen	55
3.5.5	Lehrlinge nach Sprachregionen	55
3.6	Fazit	57
4	Struktur und Strukturveränderung in den Regionen	59
4.1	Einleitung	59
4.2	Die Struktur in den Arbeitsmarktregionen	60
4.2.1	Arbeitsstätten und Beschäftigte	60
4.2.2	Arbeitsstätten und Beschäftigte nach Betriebsgrösse	64
4.3	Die Strukturen nach Grossregionen der Schweiz	67
4.3.1	Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren	67
4.3.2	Veränderungen der Beschäftigung der KMU nach Branchen	69
4.4	Fazit	71
5	Der KMU-Sektor im Konjunkturverlauf	73
5.1	Einleitung	73
5.2	Beschäftigung im Konjunkturverlauf	73

5.2.1	KMU und Grossunternehmen	73
5.2.2	Konjunkturrestistenz und Binnenmarktorientierung	76
5.3	Struktur der KMU Beschäftigung im Konjunkturverlauf	77
5.3.1	Teilzeitarbeit	77
5.3.2	Beschäftigung von Frauen und Männer	79
5.3.3	Beschäftigung von In- und Ausländern	80
5.4	Fazit	81
6	Verflechtung mit dem Ausland	83
6.1	Einleitung	83
6.2	Internationalisierung der Schweizer Volkswirtschaft	84
6.2.1	Direktinvestitionen und Unternehmensgrösse	84
6.2.2	Exporte und Unternehmensgrösse	86
6.3	Zum Zusammenhang zwischen Direktinvestitionen und inländischer Beschäftigung	88
6.3.1	Theorie	88
6.3.2	Gesamtwirtschaft	90
6.3.3	Industriesektor	93
6.3.4	Dienstleistungssektor	94
6.4	Fazit	95
7	Die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des KMU-Standortes Schweiz	97
7.1	Einleitung	97
7.1.1	Datenmaterial	97
7.1.2	Strukturelle Merkmale der befragten Unternehmen	98
7.2	Stärke-/Schwächeprofil des KMU-Standortes Schweiz	99
7.2.1	Bewertung der Standortfaktoren anhand der Profilmatrix	99
7.2.2	Hoch akute Problemfelder	101
7.2.3	Akute Problemfelder	103
7.2.4	Weniger akute Problemfelder	104
7.2.5	Keine Problemfelder	105
7.3	Forschungs- und Ausbildungsbedingungen in der Schweiz	107
7.3.1	Ausbildungsqualität	107
7.3.2	Ausbildungsdauer	107
7.3.3	Praxisrelevanz	107

7.4	Rekrutierungsprobleme der KMU auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt	109
7.4.1	Rekrutierungsumfeld	109
7.4.2	Mittleres und höheres Management	109
7.4.3	Schwierige Rekrutierung von Facharbeitern	109
7.5	Analyse des Marktmachtproblems	110
7.5.1	Kundenabhängigkeit	110
7.5.2	Differenzierte Analyse der Marktmachtasymmetrien	111
7.6	Ausmass und Gründe der Standortverlagerung	113
7.6.1	Möglichkeiten der Standortverlagerung	113
7.6.2	Motive der Standortverlagerung	114
7.7	Fazit	116
Abbildungsverzeichnis		117
Tabellenverzeichnis		121
Literaturverzeichnis		123

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie bietet eine Analyse der Daten aus der Betriebszählung 2005. Kernpunkte der Studie bilden die Darstellung der Position der KMU innerhalb der Schweizer Volkswirtschaft und ein Vergleich der KMU-Zahlen mit jenen der Grossunternehmen. Strukturveränderungen werden anhand von Vergleichen mit früheren Erhebungen der Betriebszählung untersucht.

Kapitel 2

- Die Struktur der marktwirtschaftlichen Unternehmen sowie der Beschäftigung verhielt sich von 1998 bis 2005 - auf überaus hohem Niveau - weiterhin bemerkenswert stabil. Differenziert nach Grössenklassen fanden nur marginale Veränderungen von Unternehmens- und Beschäftigungsanteilen statt.
- Die KMU gehören zu einem grossen Teil dem Dienstleistungssektor an. Die voranschreitende Tertiarisierung, sowohl im KMU-Sektor als auch im GU-Sektor, ist vor allem bei der Beschäftigung zu erkennen. Aus einer differenzierten Analyse nach Branchen resultiert zudem, dass KMU vor allem in räumlich kundennahen Branchen stark vertreten sind.

Kapitel 3

- Die Beschäftigung in den KMU ist von 1998 bis 2005 gestiegen. Im selben Zeitraum hat auch der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung zugenommen. Die Teilzeitbeschäftigungsquote, die eng mit der Frauenquote einer Branche zusammenhängt, ist im 3. Sektor viel höher als im 2. Sektor. Im KMU-Sektor ist die Teilzeitbeschäftigung ausserdem etwas stärker

ausgeprägt als bei den Grossunternehmen.

- Die Beschäftigung von Ausländern hat sich von 1998 bis 2005 kaum verändert. Ein grosser Anteil aller Ausländer ist im Bau- und Gastgewerbe beschäftigt. Der Lehrlingsanteil war 2005 in den KMU deutlich höher als in den GU. Vor allem in der Baubranche ist die Lehrlingsquote sehr hoch. Ausserdem ist die Lehrlingsquote in der Deutschschweiz deutlich höher als in der französischen und italienischen Sprachregion der Schweiz.

Kapitel 4

- Eine Analyse der regionalen Aspekte zeigt in der Beobachtungsperiode von 1998 bis 2005 wesentliche Unterschiede bezüglich der Entwicklung der Zahl der Arbeitsstätten und der Beschäftigung. Untersucht werden jeweils die Veränderungen von Anteilen der Regionen an der gesamtschweizerischen Entwicklung. Damit können die regionalen Entwicklungen unabhängig von jenen der gesamten Volkswirtschaft dargestellt werden.
- Im betrachteten Zeitraum fällt die positive Wirtschaftsentwicklung in der Région lémanique auf. Wachstumspole sind die Arbeitsmarktreionen Genf und Lausanne, während die Arbeitsmarktreion Sion vor allem bei den grossen Arbeitsstätten im gesamtschweizerischen Vergleich Anteile verloren hat.
- Die Entwicklung in der Grossregion Espace Mittelland wird stark geprägt durch die Beschäftigungsverluste in den beiden Arbeitsmarktreionen Biel/Bienne und Neuchâtel. Diese beiden Regionen haben mit Bezug auf die untersuchten Variablen seit 1998 gegenüber den anderen Regionen der Schweiz generell Anteile verloren. Die Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung hat in der Grossregion Espace Mittelland hingegen Beschäftigungsanteile in den KMU dazu gewonnen.
- Die Regionen Basel und Zürich verlieren tendenziell an Beschäftigung. Einzig die Population der Kleinstunternehmen weist hier noch ein positives Wachstum auf, wobei dieses nur schwach beschäftigungswirksam ist. Die Ostschweiz weist bezüglich der betrachteten Anteilsverschiebungen nur geringe Veränderungen auf. Diese Regionen haben sich somit ähnlich entwickelt wie der schweizerische Durchschnitt. Neben Sion verliert auch die Arbeitsmarktreion Chur Beschäftigungsanteile, und zwar sowohl im Sek-

tor der KMU als auch bei den Grossunternehmen. Dennoch weisen beide Regionen im Zeitraum 2001-2005 eine positive Beschäftigungsentwicklung auf.

Kapitel 5

- Im Hinblick auf Verflechtungen mit dem Ausland zeigt sich, dass diese im KMU-Sektor mit steigender Unternehmensgrösse zunehmen. Die Intensität der Auslandverflechtung kann mit Hilfe der Auslandsinvestitionen und der Exportaktivitäten gemessen werden. Zwischen den ausländischen Direktinvestitionen und der inländischen Beschäftigung besteht unabhängig vom Wirtschaftssektor eine komplementäre Beziehung, was sich auch in den überproportional positiven Korrelationen zwischen FDI und Exporten niederschlägt.
- Dieser positive Zusammenhang tritt bei den KMU noch ausgeprägter zutage als bei den Grossunternehmen. Offenbar stehen offensive und absatzorientierte Motive beim Auslandsinvestitionsentscheid von Schweizer Unternehmen im Vordergrund. Also investieren sowohl KMU als auch Grossunternehmen im Ausland aus einer Position der Stärke heraus. Davon profitiert auch die Beschäftigung und das Wachstum im Inland.

Kapitel 6

- Die Analyse der Entwicklung über den Konjunkturverlauf hinweg zeigt, dass der KMU-Sektor auf dem Arbeitsmarkt einen konjunkturstabilisierenden Einfluss hat. Die Schwankungen in der Beschäftigung zwischen Rezession und Boomphasen fallen deutlich geringer aus als bei den Grossunternehmen. Innerhalb der KMU ist die Beschäftigung in den binnenmarktorientierten Branchen weniger starken Schwankungen ausgesetzt als bei den exportorientierten Branchen.
- Die Teilzeitbeschäftigung und die Beschäftigung von Ausländern sind eher stärkeren Schwankungen ausgesetzt, wohingegen zwischen der Beschäftigung von Männern und Frauen keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden konnten.

Kapitel 7

- Im letzten Kapitel werden die Resultate einer Umfrage über die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz als KMU-Standort dargestellt. Die Daten wurden mittels Befragung von Führungskräften eines Intensivstudiums in der Weiterbildung der Universität St. Gallen erhoben. Das grösste standortpolitische Problem weist die Schweiz in Sachen Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften auf. Die Rekrutierung von hochqualifizierten Spezialisten, Führungskräften und Facharbeitern gestaltet sich als schwierig. Die Bestnoten werden - auch in der Langzeitbetrachtung - der Flexibilität der Arbeitszeit sowie dem Arbeitsfrieden attestiert.
- Des Weiteren zeigt sich, dass die Schweiz mit Bezug auf die Leistungsfähigkeit ihres dualen berufsvorbereitenden Ausbildungssystems im internationalen Vergleich eine gute Position einnimmt. Allerdings erkennen die KMU beim Praxisbezug, insbesondere bei der akademischen Berufsvorbereitung, weiterhin ein gewisses Verbesserungspotenzial. Im Falle der Marktmacht von (dominierenden) Kunden gegenüber den befragten KMU präsentiert sich die Situation keineswegs als dramatisch. In der Frage der Standortverlagerung stellt sich heraus, dass die Unternehmen hauptsächlich aus offensiven Motiven (Marktnähe) auslagern. Dies zeigt, dass die KMU mehrheitlich florieren und auf Expansionskurs sind.

Résumé

La présente étude analyse les données du recensement des entreprises 2005. Elle se concentre sur la situation des PME dans l'économie suisse et compare leurs données avec celles des grandes entreprises. A l'aide des chiffres des recensements précédents, elle met en évidence les changements structurels qui ont eu lieu dans l'intervalle.

Chapitre 2

- Au cours des années 1998 à 2005, la structure des entreprises marchandes et celle de l'emploi ont continué d'être caractérisées par une stabilité remarquable, à un niveau extrêmement élevé. Les résultats ventilés selon la taille des entreprises montrent que les parts des entreprises et de l'emploi dans chaque catégorie n'ont enregistré que des variations minimales.
- La majorité des PME appartient au secteur des services. La tertiarisation progressive, que ce soit dans le secteur des PME ou dans celui des grandes entreprises, est visible principalement au niveau de l'emploi. De plus une analyse plus différenciée par branche met en évidence la forte représentation des PME dans les branches dont la production se situe à proximité de la clientèle.

Chapitre 3

- L'emploi a progressé dans les PME de 1998 à 2005. Durant la même période, la proportion de femmes dans l'emploi total s'est aussi accrue. Le taux

d'emploi à temps partiel, qui est étroitement lié à la part des femmes occupées dans une branche, est beaucoup plus élevé dans le tertiaire que dans le secondaire. Dans les PME, le travail à temps partiel est en outre un peu plus répandu que dans les grandes entreprises.

- L'emploi de personnes de nationalité étrangère n'a pas enregistré de variations notables entre 1998 et 2005. Une proportion importante de ces personnes travaille dans la construction ainsi que dans l'hôtellerie et la restauration. En 2005, la proportion d'apprentis était nettement plus élevée dans les PME que dans les grandes entreprises. Elle est particulièrement importante dans la construction. Par ailleurs, le taux d'apprentis est nettement plus élevé en Suisse alémanique qu'en Suisse romande ou en Suisse italienne.

Chapitre 4

- Il ressort de l'analyse des aspects régionaux que le nombre d'établissements et l'emploi ont évolué dans des proportions sensiblement différentes selon les régions durant les années 1998 à 2005. Cette analyse porte sur la part que chaque région a dans l'évolution nationale de chacune des grandeurs observées et sur les variations enregistrées. Elle permet ainsi de représenter les évolutions régionales indépendamment de la situation de l'économie nationale.
- Au cours de la période considérée, c'est l'évolution positive observée dans la Région lémanique qui retient l'attention. Les bassins d'emploi autour des agglomérations de Genève et de Lausanne sont des pôles de croissance, tandis que la région de Sion a perdu du terrain en comparaison nationale, surtout dans le cas des grands établissements.
- Les pertes d'emplois dans les régions de Biel/Bienne et de Neuchâtel ont marqué l'évolution observée dans l'Espace Mittelland. Pour les variables considérées, ces deux régions ont globalement perdu des parts de marché depuis 1998 en comparaison des autres régions suisses. En revanche, la part des emplois dans la branche transports et communications s'est accrue dans les PME de l'Espace Mittelland.
- Dans les régions de Bâle et de Zurich, l'emploi suit une tendance à la baisse. Seuls les effectifs des micro-entreprises affichent encore une crois-

sance positive, mais l'impact sur l'emploi total reste faible. La position de la Suisse orientale n'a guère varié quelle que soit la variable considérée. Ces régions ont ainsi connu une évolution comparable à la moyenne suisse. Outre celui de Sion, le bassin d'emploi de Coire a perdu des parts dans le secteur des PME, comme dans celui des grandes entreprises. Au cours de la période 2001-2005, l'emploi a néanmoins enregistré une évolution positive dans ces deux villes et leur périphérie.

Chapitre 5

- Plus la taille des PME s'agrandit, plus leurs relations économiques avec l'étranger s'intensifient. Le degré d'interdépendance économique peut être mesuré à l'aide des investissements à l'étranger et des exportations. Quel que soit le secteur économique, il existe une relation de nature complémentaire entre les investissements directs à l'étranger et l'emploi sur le plan intérieur. Elle se traduit entre autres par des corrélations positives, dans des proportions supérieures à la moyenne, entre les investissements directs à l'étranger (IDE) et les exportations.
- Cette corrélation positive est encore plus marquée dans le cas des PME que dans celui des grandes entreprises. De toute évidence, les entreprises suisses décident d'investir à l'étranger principalement pour trouver de nouveaux débouchés et augmenter leurs ventes. Les PME, comme les grandes entreprises, se trouvent donc en position de force lorsqu'elles investissent à l'étranger. Leurs investissements profitent à l'emploi et favorisent la croissance aussi en Suisse.

Chapitre 6

- L'analyse montre qu'au fil de l'évolution conjoncturelle, le secteur des PME a un effet stabilisateur sur l'évolution du marché de l'emploi. Entre les phases de récession et d'expansion, il enregistre en effet des variations de l'emploi nettement plus faibles que celui des grandes entreprises. Dans le secteur même des PME, l'emploi fluctue moins dans les branches principalement actives sur le marché intérieur que dans les branches exportatrices.

- L'emploi à temps partiel et l'emploi de personnes de nationalité étrangère se caractérisent par des fluctuations plus marquées. Il n'y a en revanche pas de différence significative entre les hommes et les femmes pour ce qui est des variations de l'emploi.

Chapitre 7

- Le dernier chapitre présente les résultats d'une enquête sur l'attractivité et la compétitivité de la Suisse en tant que lieu d'implantation des PME. Les données ont été relevées auprès de cadres supérieurs participant à une formation post-grade à l'Université de Saint-Gall. Pour les entreprises implantées en Suisse, le plus gros problème réside dans le recrutement de personnel qualifié. Elles rencontrent en effet des difficultés pour engager des spécialistes, des managers et du personnel hautement qualifié. Au nombre des atouts de la place économique suisse figurent en tête - aussi sur le long terme - la flexibilité des horaires de travail et la paix du travail.
- La Suisse occupe par ailleurs une position favorable en comparaison internationale du fait de l'efficacité de son système de formation dual qui prépare à l'entrée dans la vie active. Les PME reconnaissent toutefois que des progrès peuvent encore être réalisés, surtout en ce qui concerne la préparation des jeunes universitaires à exercer une activité en entreprise. La position dominante de certains clients ne semble pas poser de graves problèmes aux PME interrogées. Quant aux délocalisations, les entreprises y procèdent principalement dans un but offensif, afin de se rapprocher de leurs marchés. La majorité des entreprises sont florissantes et connaissent une phase d'expansion.

Kapitel 1

Einleitung

1.1 Auftrag und Aufbau der Studie

Die vorliegende Studie befasst sich mit der Analyse der wirtschaftlichen Bedeutung der Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen (KMU) in der Schweiz. Die Basis der empirischen Untersuchungen bilden in der grossen Mehrzahl der Fälle die Daten der Betriebszählungen der Jahre 1998, 2001 und 2005. Der Schwerpunkt liegt bei den Daten von 2005. Zur Diagnose von dynamischen Entwicklungen werden in einigen Fällen auch Daten von 1995 herangezogen. Wo es der Untersuchungsgegenstand erfordert, wird vereinzelt auf Daten von 1985 und 1991 zurückgegriffen.

Das 2. Kapitel gibt einen ersten Überblick über die schweizerischen Unternehmensstrukturen sowie einen Einblick in den KMU-Bereich und dessen Besonderheiten. Kapitel 3 hat die Analyse der Beschäftigung der KMU zum Gegenstand. Zudem werden Vergleiche mit den Grossunternehmen (GU) angestellt. In Kapitel 4 gehen wir der Verteilung der KMU-Arbeitsstätten nach Regionen und Branchen nach. Die Konjunkturrestistenz der KMU sowie allfällige Unterschiede zu den Grossunternehmen werden in Kapitel 5 diagnostiziert. In Kapitel 6 wird die Auslandverflechtung der Unternehmen - KMU sowie Grossunternehmen - untersucht. Das Kapitel 7 schliesslich handelt von der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Schweiz für KMU. Dabei stützen wir uns auf Daten aus einer Befragung von KMU-Führungskräften.

1.2 Zu den Betriebszählungsdaten und deren Analyse

Die Betriebszählung stellt eine *Vollerhebung* dar, die vom Bundesamt für Statistik (BFS) durchgeführt wird. Die letzten Betriebszählungen erfolgten 1985, 1991, 1995, 1998, 2001 und 2005. Sie erfassen jeweils die Wirtschaftsbereiche des 2. Sektors (Industrie / Gewerbe) sowie des 3. Sektors (Dienstleistungen). Erhoben werden dabei Daten über die Arbeitstätten der Unternehmen selber und deren Beschäftigten. Der 1. Sektor (Land- und Forstwirtschaft) wird im Rahmen einer separaten Betriebszählung erfasst.

Definitionen

Marktwirtschaftliche Unternehmen: Bei der institutionellen Einheit handelt es sich um eine rechtlich unabhängige Einheit, die aus eigener Kompetenz wirtschaftliche Entscheide trifft. Sie kann aus einer, aber auch aus mehreren Arbeitsstätten bestehen. Die wichtigste Ausprägung der institutionellen Einheit ist das sich am Markt orientierende Unternehmen, das sowohl privatrechtlicher wie auch öffentlichrechtlicher Natur sein kann. Das **marktwirtschaftliche Unternehmen** erzielt mindestens 50% seiner Einkünfte durch den Verkauf von Waren oder Dienstleistungen zu Marktpreisen. Daneben gibt es die privaten Organisationen ohne Erwerbszweck (Non Profit-Organisationen) sowie im Bereich der öffentlichen Verwaltung im engeren Sinn die – erstmals in der BZ 2005 ausgeschiedenen – Verwaltungseinheiten. Die privaten Organisationen ohne Erwerbszweck sowie die Verwaltungseinheiten sind nicht in erster Linie am Markt orientiert, sondern werden mehrheitlich durch Steuern, Abgaben, Subventionen, Spenden und Transferleistungen finanziert.

Arbeitsstätten: Eine Arbeitsstätte ist eine örtlich-räumlich abgetrennte Einheit einer institutionellen Einheit, z.B. eines Unternehmens, in der eine wirtschaftliche Tätigkeit von mindestens 20 Std./Woche erbracht wird. Die Arbeitsstätte ist die Grundeinheit der Betriebszählung, für die Angaben erhoben werden.

Beschäftigte: Als Beschäftigte gelten alle Frauen und Männer, die am Stichtag in einer Arbeitsstätte während mindestens 6 Stunden pro Woche eine Tätigkeit ausüben. Dazu gehören auch Inhaber, Pächter, Direktoren, Pfarrer, Selbstständigerwerbende, Lehrlinge, Aushilfen, im Aussendienst tätige Personen (z.B. Monteure, Chauffeure, Vertreter) sowie Volontäre und mitarbeitende Familienangehörige. Gezählt werden auch jene Personen, die am Stichtag infolge Krankheit, Unfall, Ferien, Urlaub, Militär-, Zivildienst oder aus anderen Gründen abwesend waren. Ob die Beschäftigten für ihre Tätigkeit Lohn beziehen oder unentgeltliche Arbeit leisten, ist unerheblich. Nicht als Beschäftigte gezählt werden Angestellte in privaten Haushalten sowie Insassen von Heimen, Arbeitsanstalten und ähnlichen Institutionen, sofern sie nicht eine produktive Tätigkeit ausüben.

Vollzeitäquivalente (VZÄ): Zur besseren Vergleichbarkeit können die Teilzeitstellen auf Vollzeitstellen umgerechnet werden. Die dabei resultierenden Vollzeitäquivalente werden ermit-

telt, indem die nach drei Kategorien unterteilten Beschäftigten (Vollzeit, Teilzeit 1 und Teilzeit 2) mit dem mittleren Beschäftigungsgrad der jeweiligen Kategorie multipliziert werden. Der mittlere Beschäftigungsgrad wird mit Hilfe der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) für 11 verschiedene NOGA-Kategorien errechnet.

Grössenklasse: Die Grössenklassen und damit auch die Definition der KMU orientieren sich an den Vollzeitäquivalenten im Unternehmen. Ein Unternehmen mit weniger als 250 Vollzeitäquivalenten gilt demnach als KMU. Die KMU werden weiter in drei Untergruppen aufgeteilt, nämlich in Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen.

- Kleinstunternehmen mit 0 bis 9 Vollzeitäquivalenten
- Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Vollzeitäquivalenten
- Mittelunternehmen mit 50 bis 249 Vollzeitäquivalenten
- Grossunternehmen (GU) mit 250 und mehr Vollzeitäquivalenten

Die Grundgesamtheit für diese Studie bilden prinzipiell die marktwirtschaftlichen Unternehmen. Steht der KMU-Bereich im Zentrum der Untersuchungen, so wird jeweils von den marktwirtschaftlichen KMU ausgegangen. In Ausnahmefällen werden zur Analyse die Arbeitstätten herangezogen.

Abbildung 1.1 präsentiert eine Übersicht über den *Stand* der Unternehmen sowie deren Beschäftigung nach Grössenklassen. Abbildung 1.2 zeigt die *Veränderungen* der Unternehmen und deren Beschäftigung von 1998 bis 2005, ebenfalls nach Grössenklassen.

Abbildung 1.1: Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigung der marktwirtschaftlichen Unternehmen, Stand 2005

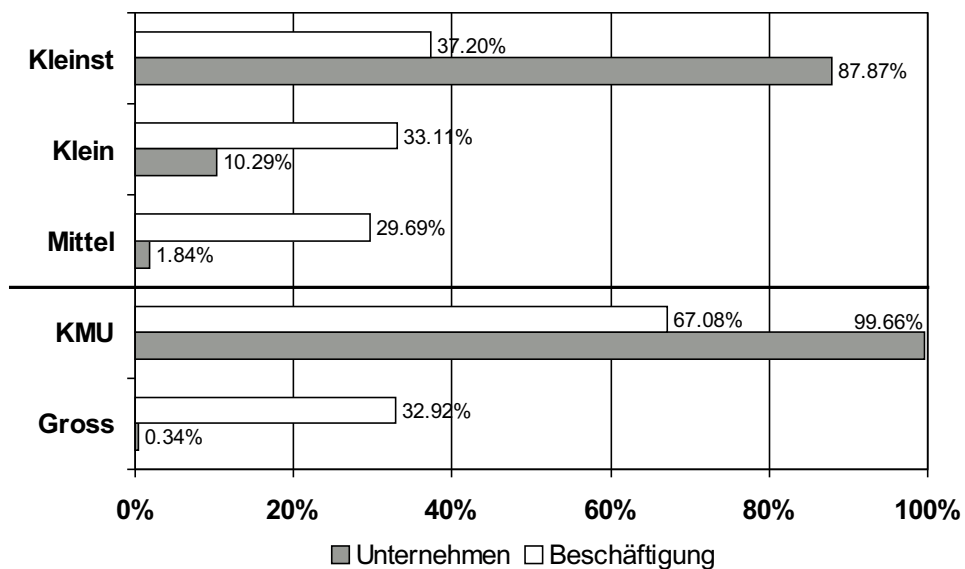
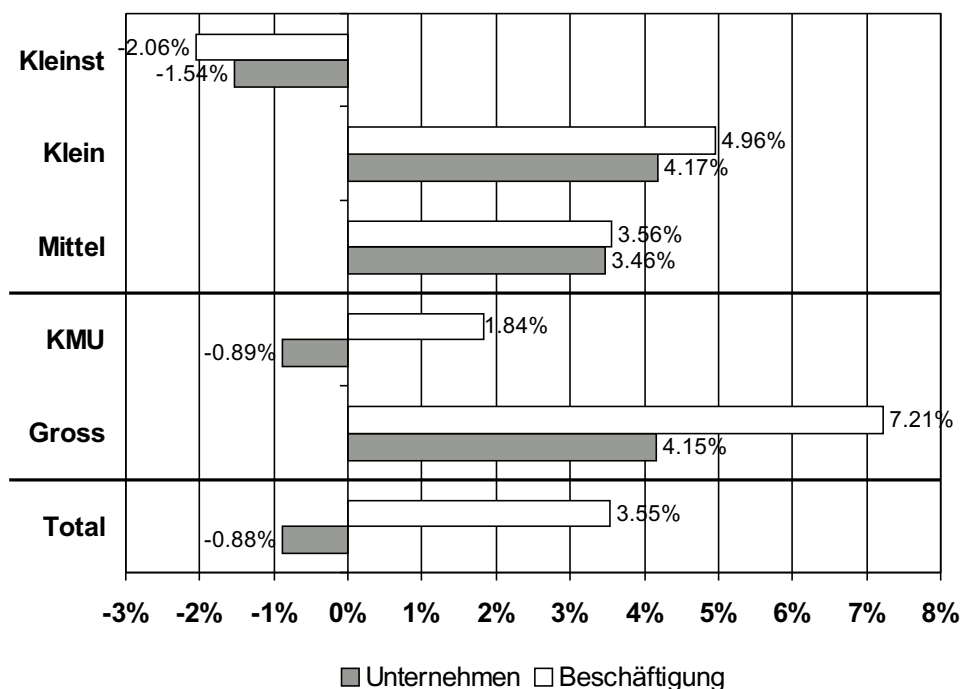


Abbildung 1.2: Marktwirtschaftliche Unternehmen und deren Beschäftigung, Veränderung 1998 - 2005



Kapitel 2

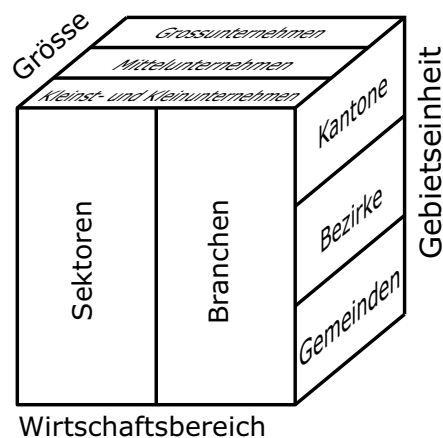
Struktur und Strukturwandel der Unternehmen

2.1 Einleitung

2.1.1 Dimensionen der Struktur und des Strukturwandels

Die Struktur einer Volkswirtschaft ergibt sich aus der Aufteilung der Unternehmen, Arbeitsstätten und Beschäftigten nach Gebietseinheiten (z.B. Grossregionen, Kantone und Gemeinden), nach Wirtschaftsbereichen (Sektoren und Branchen) und nach Unternehmensgrössen (Kleinst-, Klein-, Mittel- und Grossunternehmen). Diese drei Dimensionen werden in der Abbildung 2.1 schematisch dargestellt.

Abbildung 2.1: Die drei Dimensionen der Wirtschaftsstruktur



Während in diesem Kapitel primär die KMU-Strukturen nach Wirtschaftsbereichen und Unternehmensgrössen analysiert werden, wird die geographische Dimension in Kapitel 4 untersucht. Einerseits geht es darum, die bestehenden Strukturen hinsichtlich der Anzahl an Unternehmen und der Beschäftigung zu analysieren. Andererseits gilt es, den Wandel dieser Strukturen zu beschreiben und dessen Ursachen zu identifizieren. Solche und weitere Sachverhalte sowie deren theoretischen Grundlagen sollen im vorliegenden Kapitel diskutiert werden.

2.1.2 Daten und Indikatoren

Die Betriebszählung liefert verschiedene Indikatoren bezüglich der Unternehmensstrukturen und des Strukturwandels in der Schweiz. Dabei handelt es sich vorwiegend um Angaben über die Unternehmens- und Arbeitsstättenpopulationen. Weitere wichtige Informationen liefern die Anzahl an Beschäftigten und die daraus errechneten Vollzeitäquivalente (Beschäftigung) der Unternehmen. Nicht aus den Daten ersichtlich wird, aus welchen Gründen sich Populationen (beispielsweise die Anzahl KMU) gewandelt haben. Die Veränderungen der Anzahl KMU ergibt sich jeweils aufgrund von Insolvenzen, Fusionen, Neugründungen, Aufspaltungen und Klassenwechseln. Beim Vergleich von Daten verschiedener Betriebszählungen können somit nur Nettoveränderungen beobachtet werden. Durch Beizug der ökonomischen Theorie können allerdings mögliche Ursachen dieser Veränderungen nachvollzogen werden.

2.2 Einflüsse von nachfrage- und angebotsseitigen Veränderungen auf die Grössenstruktur

2.2.1 Zu den angebotsseitigen Einflüssen auf die Grössenstruktur

Die optimale Grösse eines Unternehmens liegt dort, wo die Wertschöpfung am effizientesten, d.h. zu minimalen Stückkosten, erzielt werden kann. Technologische Entwicklungen können sich stark auf die optimale Grösse eines Unternehmens auswirken. PIORE und SABEL (1989) vertreten die Auffassung, dass der technologische Fortschritt im 2. Sektor (Gewerbe/Industrie) vor allem den KMU

zugute kommt, da einerseits gerade sie kleine Produktionsserien kosteneffizient herstellen können und ihnen andererseits - im Gegensatz zu Grossunternehmen - dank innovativer Fertigungsprozesse die Flexibilität der Produktion erhalten bleibt. Diese Argumente sind jedoch umstritten, da die Frage, warum nur oder vor allem die KMU von einem technologischen Wandel profitieren sollen, damit nicht hinlänglich beantwortet wird.

Eng verknüpft mit dem Argument der Flexibilität kleiner Unternehmensstrukturen ist die Ansicht, dass sich Grossunternehmen dezentralisieren und föderalisieren, um flexibler auf Marktveränderungen reagieren zu können. Dies geschieht durch Spin-Offs oder Auslagerungen von Unternehmensteilen und führt damit vielfach zur Gründung von neuen KMU, während die Gründung von GU äusserst selten ist. Geringerer Produktionsmitteleinsatz, grössenbedingte Flexibilitätsvorteile, einfachere Geschäftsmodelle, weniger komplexe Betriebsstrukturen und einfachere Bewilligungsverfahren favorisieren in vielen Fällen die Bildung von KMU. Eine entscheidende Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch eine allfällige Abhängigkeit der KMU von den Grossunternehmen. Darauf wird bei der Auswertung einer KMU-Umfrage in Kapitel 7 nochmals eingegangen.

2.2.2 Zu den nachfrageseitigen Einflüssen auf die Grössenstruktur

Die Nachfrage in der Schweiz setzt sich aus privatem Konsum im Inland (60.3%), Staatskonsum (11.4%), Investitionen (21.5%) und Nettoexporten (6.8%) (= Exporte (47.9%) abzüglich Importe (41.1%)) zusammen. Die prozentualen Angaben beziehen sich auf die Gesamtnachfrage bzw. das Bruttoinlandprodukt (BIP) der Schweiz im Jahr 2005 (provisorische Werte).¹ Die KMU betätigen sich häufig als Zulieferer von Grossunternehmen, welche Investitionsgüter herstellen und/oder in der Exportwirtschaft tätig sind. In diesen intermediären Märkten entsteht eine Abhängigkeit der KMU von den Grossunternehmen. Die Grossunternehmen wiederum sind teilweise abhängig von den Wechselkursen sowie von der allgemeinen Wirtschaftslage im In- und Ausland. Die Entwicklung der Grossunternehmen hat somit vor allem in Export-Branchen einen entscheidenden Einfluss auf die Grössenstruktur im KMU-Bereich. Entwicklungen dieser Art, die stark von konjunkturellen und aussenwirtschaftlichen Einflüssen geprägt sind, können als kurz- bis mittelfristiger Art bezeichnet werden.

¹Vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK (Okt 2006).

Langfristige Prognosen über die Nachfrage können vor allem mit Hilfe von Bevölkerungsstatistiken- und szenarien gemacht werden. Ein "mittleres Szenario" des Bundesamtes für Statistik sagt für die Zukunft eine zunehmende Überalterung der Bevölkerung voraus². Es kann davon ausgegangen werden, dass dadurch beispielsweise die Gesundheitskosten tendenziell steigen werden. Was die "jugendspezifischen" Produkte betrifft, kann trotz der steigenden Alterung der Gesellschaft kein Nachfragerückgang prognostiziert werden, denn mit steigender Lebenserwartung wird sich auch die soziale Jugendzeit verlängern. Ausserdem verschwinden die Grenzen zwischen den Altersklassen bezüglich Nachfrageverhalten zunehmend.

Ausmass und Zusammensetzung der privaten Nachfrage werden unter anderem durch die Präferenzen und das verfügbare Einkommen bestimmt. Beeinflusst werden sie überdies durch die personelle Einkommensverteilung sowie durch die Verfassung des Arbeitsmarktes bzw. durch das Ausmass der *Arbeitslosigkeit*. Mit steigendem verfügbarem Einkommen pro Haushalt verändert sich die Nachfragestruktur aufgrund der unterschiedlichen Einkommenselastizitäten der verschiedenen Bedürfniskategorien. Beispielsweise wird ein immer kleinerer Einkommensanteil für Kleidung und Nahrung ausgegeben. Das zusätzliche Einkommen wird vermehrt zur Befriedigung des Wahlbedarfs, d.h. für freizeitbezogene Dienstleistungen, Gastronomie sowie für dauerhafte Konsumgüter ausgegeben. Die Präferenzen der Konsumenten scheinen ausserdem immer heterogener zu werden. Die Bedürfnisse und damit die Anforderungen an die Produkte werden folglich zunehmend differenzierter und multioptionaler. Für Unternehmen mit kleinbetrieblichen Strukturen könnten diese Veränderungen eine Chance darstellen, da sie aufgrund ihrer höheren Flexibilität und dank kleinerer Stückzahlen bei der Produktion in der Lage sind, diese differenzierten Bedürfnisse besser zu befriedigen und sich damit rascher dem nachfrageseitigen Strukturwandel anzupassen als Grossunternehmen.

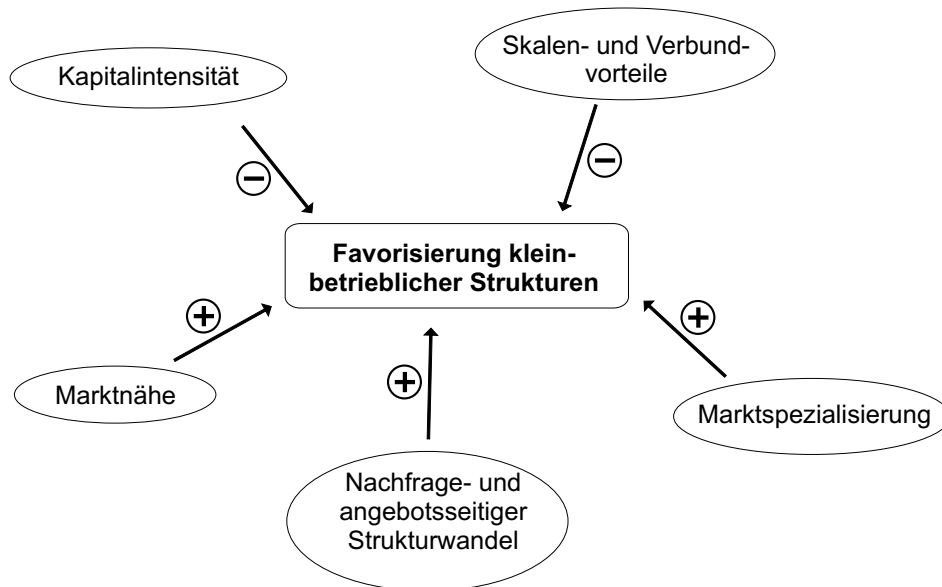
2.2.3 Wandel der Grössenstruktur

Die typische Grössenstruktur in den meisten Branchen sieht folgendermassen aus: Viele KMU stehen wenigen Grossunternehmen gegenüber. Wie diese typische Struktur entstanden ist und warum in einigen Branchen eine ganz andere Grössenstruktur beobachtet werden kann, gilt es noch zu untersuchen. Die

²Vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK (Juli 2007).

Determinanten, welche kleinbetriebliche Strukturen begünstigen bzw. benachteiligen, sind in Abbildung 2.2 schematisch dargestellt. Analog verhält es sich mit der Begünstigung bzw. Benachteiligung grossbetrieblicher Strukturen durch diese Determinanten, jedoch mit umgekehrter Wirkung. Die beiden wichtigsten Faktoren, welche grosse Unternehmen begünstigen, sind eine *hohe Kapitalintensität* sowie *Skalen- und Verbundvorteile* in der Beschaffung, der Produktion und beim Absatz.

Abbildung 2.2: Die Determinanten der Grössenstruktur und deren Wirkung



Quelle: Eigene Darstellung.

Nach Auffassung von LEICHT (1995) stehen die KMU und die Grossunternehmen in einer komplementären Beziehung. Die Unternehmen aller Grössenklassen übernehmen in einer Branche jene Aufgaben, die sie aufgrund ihrer Grösse am besten erfüllen können. Es handelt sich somit um Aufgabenteilung aufgrund komparativer Grössenvor- und -nachteile. Selbst wenn ein KMU und ein Grossunternehmen der gleichen Branche angehören, unterscheiden sich demzufolge ihre Tätigkeiten. KMU und Grossunternehmen sind somit im Regelfall nicht direkte Konkurrenten sondern sehr oft *komplementäre Partner*. Die KMU sind vor allem als *Markt-Spezialisten* und *Markt-Lokalist* tätig und sind in dieser Position unmittelbar von nachfrage- und angebotsseitigen Strukturveränderungen betroffen.

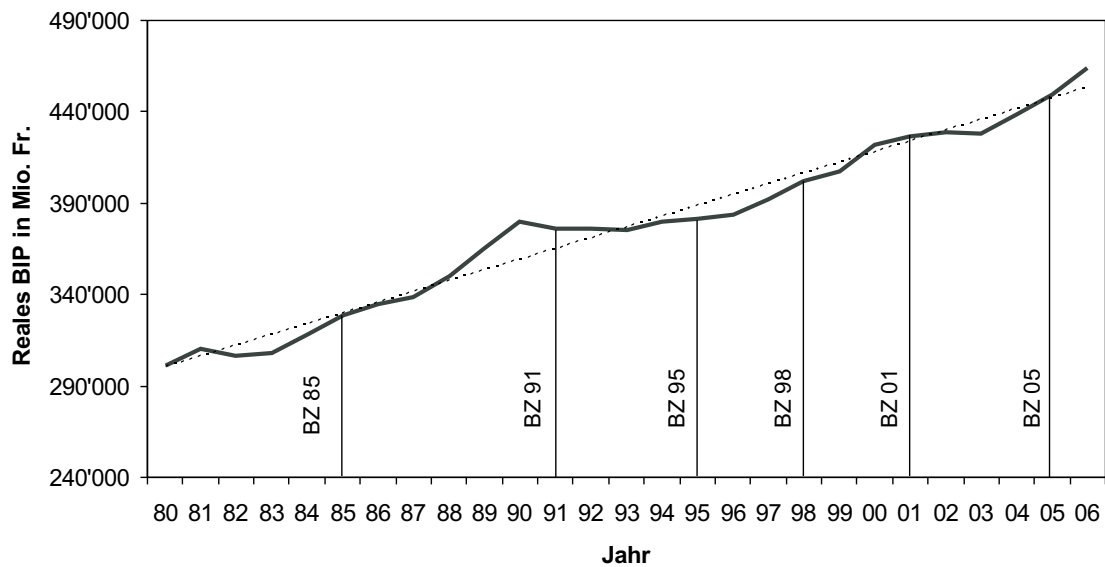
Der *Markt-Spezialist* wird von HILBERT und SPERLING (1993) als eines von vier typischen KMU identifiziert. Solche KMU unterscheiden sich von Grossunter-

nehmen dadurch, dass sie ihre Leistungen auf die besonderen Bedürfnisse der Kunden ausrichten. Der Nachfragewandel in Richtung differenzierter Produkte bestimmter Branchen dürfte daher zu einer stärkeren Zunahme (oder zumindest zu einer geringeren Abnahme) der KMU im Vergleich zum Branchendurchschnitt führen. Weiter gehen HILBERT und SPERLING (1993) davon aus, dass sich KMU in räumlich kundennahen Branchen besser profilieren können als grosse Unternehmen. Unter Kundennähe wird hier geographische Nähe verstanden: Gemeint sind Branchen, in denen Waren und Dienstleistungen dort produziert werden, wo die Konsumenten sie nachfragen, wie zum Beispiel im Gast- oder Tourismusgewerbe. Es wird erwartet, dass KMU vor allem in solchen Branchen tätig sind und hier ihre Population stärker zugenommen hat als jene der Grossunternehmen.

2.2.4 Strukturwandel und konjunkturelles Umfeld

Die konjunkturelle Entwicklung hat einen starken Einfluss auf die Nachfrage und damit indirekt auf die Anzahl an Unternehmen, die aus dem Markt ausscheiden oder neu eintreten. Eine rezessive Phase überleben viele Unternehmen nicht, andere müssen Beschäftigte entlassen oder Stellenprozente abbauen. Die daraus resultierende Arbeitslosigkeit kann zu einer *Verstärkung des Wirtschaftsabschwungs* bzw. der Rezession führen. Im nachfolgenden Aufschwung warten viele Unternehmen zu, wieder Leute einzustellen. Zuerst werden sie versuchen, die zusätzlichen Arbeitsstunden mit dem bestehenden Personalbestand zu decken. Zusätzliches Personal rekrutieren bzw. neue Stellen schaffen werden sie in der Folge erst, wenn sie von der breiten Abstützung und von der Nachhaltigkeit der konjunkturellen Erholung überzeugt sind. Das *dämpft* bzw. *verzögert* den *Aufschwung* (zumindest) auf dem Arbeitsmarkt. Unternehmen, welche die Konjunktur nach oben stimulieren und nach unten stabilisieren haben einen positiven Einfluss auf die gesamte Wirtschaft. Deshalb ist es von Interesse, inwieweit ein Zusammenhang zwischen dem zyklischen Verhalten der Unternehmen auf der einen und deren Grösse auf der anderen Seite besteht. Konkret geht es um die Frage, ob die KMU auf den Konjunkturabschwung eine dämpfende oder eine verstärkende Wirkung haben. Abklärungen zu dieser Frage sind Gegenstand von Kapitel 5.

Abbildung 2.3: Bruttoinlandprodukt (real) der Schweiz zu Preisen von 2000, 1980-2006



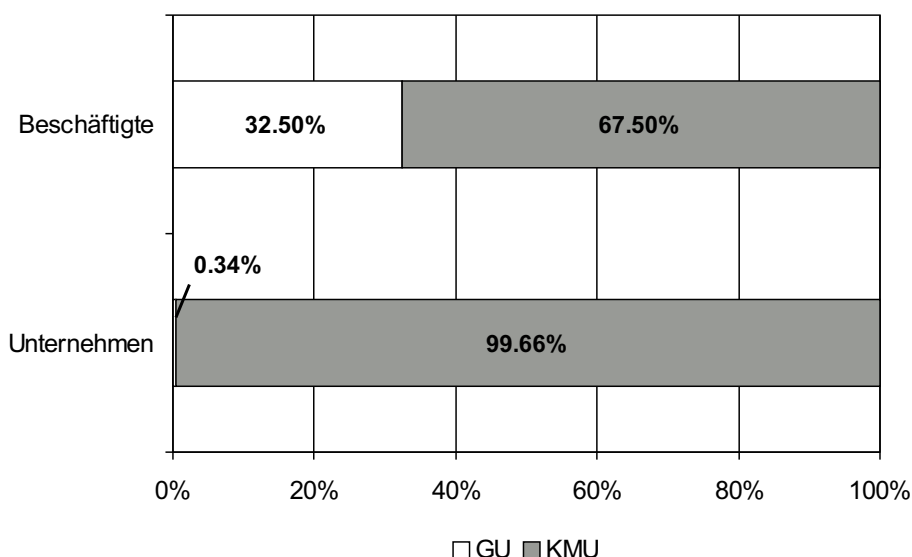
Im vorliegenden Kapitel geht es hingegen darum, die *konjunkturunabhängigen Strukturveränderungen* zu identifizieren und zu erklären. Um die konjunkturellen Einflüsse auf die Struktur möglichst auszuschalten, sollten zwei Zeitpunkte verglichen werden, in denen jeweils eine ähnliche konjunkturelle Konfiguration, d.h. eine möglichst geringe Abweichung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage vom potentiellen Wachstumspfad, vorherrschte. Ausserdem ist die Beobachtungsperiode derart lang anzusetzen, dass trendbedingte Entwicklungen erkennbar werden. Zur Verfügung stehen vergleichbare Betriebszählungsdaten von 1995, 1998, 2001 und 2005. Die Analyse des realen BIP führt zum Ergebnis, dass im Lichte des Wachstumstrends die konjunkturelle Situation von 2005 am ehesten jener von 1998 gleicht (siehe Abbildung 2.3). Diese Überlegung sowie der Umstand, dass sich während der Periode von 1998 bis 2005 mehr als ein ganzer Konjunkturzyklus abgespielt hat, führen dazu, dass beim Vergleich der Daten von 1998 und 2005 die konjunkturellen Effekte hinreichend ausgeblendet und damit trendbedingte Veränderungen identifiziert werden können.

2.3 Gesamtwirtschaftliche Bedeutung der KMU und Vergleich mit der EU

2.3.1 Unternehmen und deren Beschäftigte in der Schweiz

Im Jahr 2005 zählten rund 99.7% aller marktwirtschaftlichen Unternehmen zur Grössenklasse der Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen. Von den insgesamt 298'720 Unternehmen waren 297'692 den KMU und 1'028 den Grossunternehmen zuzuordnen. Die gesamte Anzahl an Beschäftigten (inkl. Teilzeitbeschäftigte) lag 2005 bei 3'185'532. Davon waren 2'150'179 in KMU und 1'035'353 in Grossunternehmen tätig: Dies entspricht einem Anteil von 67.5 bzw. 32.5 Prozent (siehe Abbildung 2.4).

Abbildung 2.4: Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigte der marktwirtschaftlichen Unternehmen nach Grössenklassen, 2005



Der KMU-Anteil an allen Unternehmen hat sich gegenüber den Vorjahren kaum verändert und befindet sich konstant auf sehr hohem Niveau. Hinsichtlich der Anzahl an Beschäftigten, welche in den KMU tätig sind, ist 2005 eine Abnahme gegenüber 1998 um rund einen Prozentpunkt auszumachen. Im langfristigen Kontext hat sich der Beschäftigungsanteil des KMU-Bereichs indes ebenfalls als sehr stabil erwiesen (siehe Abbildung 2.5).

Abbildung 2.5: Marktwirtschaftliche KMU und Beschäftigte der marktwirtschaftlichen KMU, Anteile an allen Unternehmen bzw. Beschäftigten



Die Kleinstunternehmen machten 2005 im KMU-Bereich einen überwiegenden Anteil von 87.9% aus. Klein- und Mittelunternehmen haben Anteile von 10.3% bzw. 1.8%. Die Strukturen bezüglich Zahl der Unternehmen und deren Beschäftigte haben sich von 1998 bis 2005 auch innerhalb des KMU-Bereichs (aufgeschlüsselt nach den drei Grössenklassen) nur marginal verändert.

Über lange Sicht zeichnet sich also die Unternehmens- und Beschäftigtenstruktur nach Grössenklassen sowohl bei den Grossunternehmen als auch im KMU-Bereich durch eine hohe Stabilität aus. Von einem signifikanten Strukturwandel oder gar von einem Konzentrationsprozess kann demzufolge keine Rede sein.

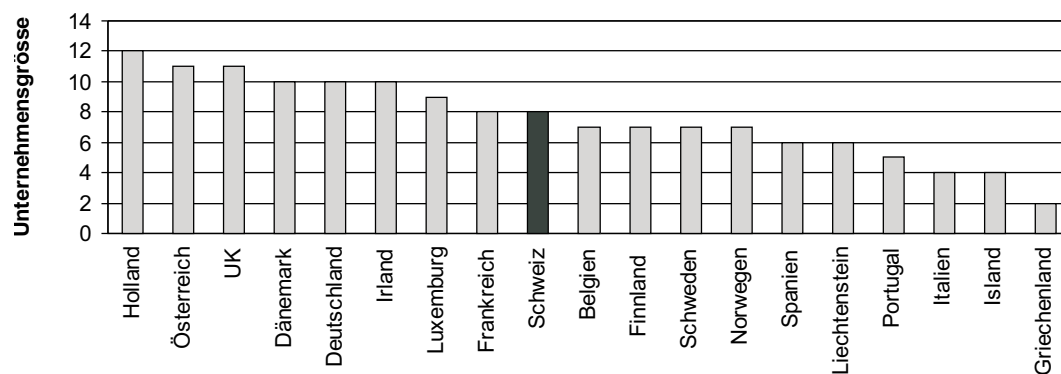
Als "pauschaler" Indikator für die Entwicklung der Grössenklassen kann die durchschnittliche Unternehmensgrösse herangezogen werden. Die durchschnittliche Unternehmensgrösse - gemessen an der Anzahl an Beschäftigten - lag im Jahr 1995 bei rund 10.9 Beschäftigten. Bis 1998 sank dieser Wert auf 10 Beschäftigte pro Unternehmen, stieg jedoch bis 2005 wieder auf 10.7 Beschäftigte an, was eine hohe strukturelle Stabilität signalisiert.

Resultat 2.1 Sowohl die Anteile an allen marktwirtschaftlichen Unternehmen als auch die Anteile der Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung haben sich, differenziert nach Grössenklassen, von 1998 bis 2005 bemerkenswert stabil verhalten.

2.3.2 Zur Unternehmensgrösse im internationalen Vergleich

In diesem Abschnitt werden Daten verwendet, die nicht im Rahmen der Betriebszählung erhoben wurden, sondern vom “Beobachtungsnetz der europäischen KMU”³ bereitgestellt werden. Ein Vergleich zwischen europäischen Ländern wird durch unterschiedliche statistische Erfassungsmethoden erschwert. Das “Beobachtungsnetz der europäischen KMU”, versucht durch Schätzungen und Aufbereitung der Länderdaten die Vergleichbarkeit trotzdem zu erreichen.⁴ Die Schätzungen für die Schweiz lagen 2000 und 2003 bei durchschnittlich 8 Beschäftigten pro Unternehmen. In der Schätzung von 1998 lag dieser Wert für die Schweiz noch bei 11 Beschäftigten, was für eine gewisse Unzuverlässigkeit der Daten spricht. Die Abbildung 2.6 zeigt, dass die Schweiz im Vergleich zu den von der Europäischen Kommission untersuchten Ländern bezüglich durchschnittlicher Unternehmensgrösse im Mittelfeld liegt.

Abbildung 2.6: Durchschnittliche Unternehmensgrösse im europäischen Vergleich, 2003



Resultat 2.2 *Im europäischen Vergleich der durchschnittlichen Unternehmensgrössen (nach Anzahl Beschäftigte) liegt die Schweiz im Mittelfeld.*

³Vgl. EUROPÄISCHE KOMMISSION (2007).

⁴Die Schätzungen und Harmonisierungen können dazu führen, dass die Anzahl Unternehmen und der Beschäftigten von den nationalen Statistiken abweichen.

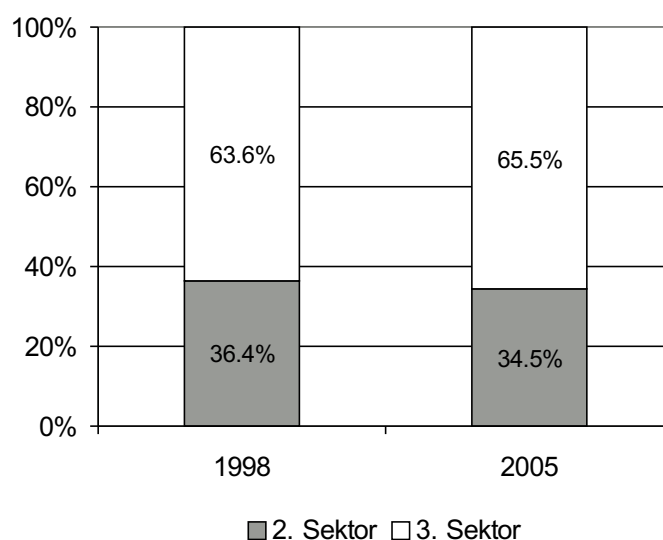
2.4 Auswertung standardisierter Strukturmerkmale

2.4.1 Sektoranalyse

Im Entwicklungsprozess einer Volkswirtschaft verlagern sich die Schwerpunkte mit der Zeit vom 1. zum 2. Sektor und schliesslich in den 3. Sektor.⁵ Die Verlagerung der Schwerpunkte in Richtung Dienstleistungssektor ist in den westlichen Industriegesellschaften bereits seit den 1970er Jahren im Gange. Der Trend der Tertiarisierung hat sich bis zum Jahr 1998 fortgesetzt. Es bleibt zu prüfen, ob diese Entwicklung auch von 1998 bis 2005 angehalten hat.

Die Entwicklungen im 2. und 3. Sektor von 1998 bis 2005 in allen Grössenklassen (KMU und GU) deuten - wenn auch in geringerem Masse - auf einen weiteren Wandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft hin.⁶ Der Anteil der im 3. Sektor tätigen marktwirtschaftlichen Unternehmen stieg in diesen 7 Jahren von rund 75% auf 76%. Zudem hat die Zahl der Unternehmen im 3. Sektor generell stärker zugenommen als im 2. Sektor. Etwas deutlicher verläuft dieser Strukturwandel mit Blick auf die Beschäftigung. Im Jahr 1998 waren rund 64% im 3. Sektor beschäftigt, während es 2005 66% waren.

Abbildung 2.7: Beschäftigung in marktwirtschaftlichen Unternehmen, Anzahl Vollzeitäquivalente nach Sektoren



⁵Gesetz von Fourastié.

⁶Der 1. Sektor wird in der Betriebszählung nicht erfasst.

Die Verteilung der Grossunternehmen und der KMU auf den 2. und 3. Sektor kann Aufschluss darüber geben, welche Grössenklasse mehr Dienstleistungen und welche mehr Waren bereitstellt. Es stellt sich somit die Frage, wie sich die KMU und GU sowie deren Beschäftigung auf den 2. und 3. Sektor verteilen. Tabelle 2.1 zeigt die Verteilung der KMU und der Grossunternehmen auf den 2. und 3. Sektor. Der Anteil der KMU, welche 2005 dem 2. Sektor zugeschrieben wurden, lag bei rund 24%, während 76% der KMU im 3. Sektor tätig waren. Bei den Grossunternehmen zeigt sich ein deutlich anderes Bild: rund 44% waren dem 2. Sektor und 56% dem 3. Sektor zuzuordnen. Auch bei den GU lässt sich jedoch ein hoher Tertiarisierungsgrad mit steigender Tendenz feststellen - wenn auch erheblich weniger ausgeprägt als im KMU-Bereich.

Tabelle 2.1: Aufteilung der marktwirtschaftlichen Unternehmen auf den 2. und 3. Sektor, nach Grössenklassen, 2005

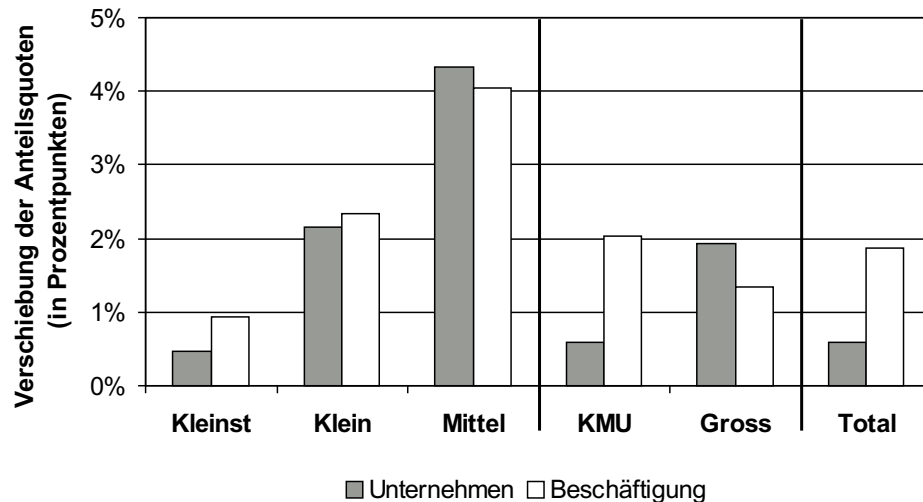
		Kleinst	Klein	Mittel	KMU	Gross	Total
2. Sektor	Zahl Unt.	57'567	12'024	2'496	72'087	453	72'540
	Anteil	22.0%	39.2%	45.6%	24.2%	44.1%	24.3%
3. Sektor	Zahl Unt.	204'015	18'614	2'976	225'605	575	226'180
	Anteil	78.0%	60.8%	54.4%	75.8%	55.9%	75.7%
Total	Zahl Unt.	261'582	30'638	5'472	297'692	1'028	298'720
	Anteil	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Resultat 2.3 *Innerhalb der KMU-Gesamtheit ist ein deutlich höherer Anteil im 3. Sektor tätig als dies bei den Grossunternehmen der Fall ist. Mit steigender Grössenklasse nimmt ausserdem der Tertiarisierungsgrad der KMU ab.*

Neben der Annahme, dass KMU eher dazu neigen, Dienstleistungen bereitzustellen als Grossunternehmen, bleibt zu prüfen, wie sich die Verteilung der Unternehmen und deren Beschäftigung auf den 2. und 3. Sektor von 1998 bis 2005 entwickelt hat. Diese Entwicklung ist in Abbildung 2.8 nach Grössenklassen dargestellt. Auffallend ist, dass bei der Anzahl Grossunternehmen eine stärkere Verschiebung in den 3. Sektor zu beobachten ist, während bei der Beschäftigung die Verschiebung bei den KMU stärker ausfällt.

Eine Entwicklung in Richtung Dienstleistungsgesellschaft kann somit nicht nur mit Blick auf die Anzahl Unternehmen in den Sektoren festgestellt werden. Der gleiche Trend ist auch bei der Beschäftigung auszumachen.

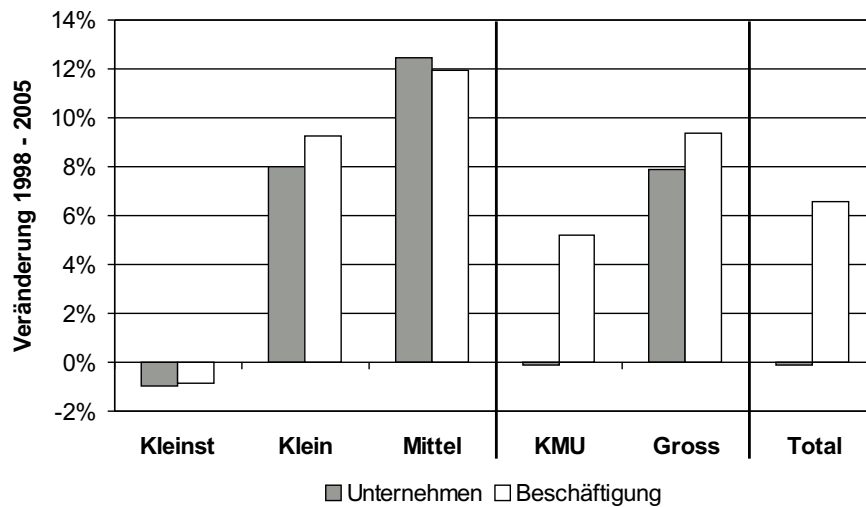
Abbildung 2.8: Verschiebung der Anteilsquoten zugunsten des 3. Sektors. Eine Zunahme der Unternehmens- bzw. Beschäftigungsanteile im 3. Sektor bedeutet eine entsprechende Abnahme im 2. Sektor. (100%: Unternehmen bzw. Beschäftigung des 2. und 3. Sektors zusammen), Zeitperiode 1998 - 2005



a) Die Entwicklung der KMU im 3. Sektor

Als einer der Gründe für die insbesondere bei den KMU ausgeprägte Verschiebung vom 2. in den 3. Sektor wurden in Abschnitt 2.2.2 die nachfrageseitigen Veränderungen identifiziert. Der Wandel geht dahin, dass zunehmend qualitativ hochwertige Güter und Dienstleistungen nachgefragt werden. Die organisatorische Flexibilität der KMU und ihre Nähe zu den Stakeholdern lassen vermuten, dass diese dem Nachfragewandel am besten Rechnung tragen. Dieser Vorteil der KMU gegenüber den Grossunternehmen müsste eine vergleichsweise stärkere Zunahme der KMU sowie deren Beschäftigung nach sich ziehen. Es wird daher der Frage nachgegangen, wie sich die KMU im Vergleich zu den Grossunternehmen im 3. Sektor entwickelt haben.

Abbildung 2.9: Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigung des 3. Sektors, prozentuale Veränderung, Zeitperiode 1998 - 2005, nach Grössenklassen



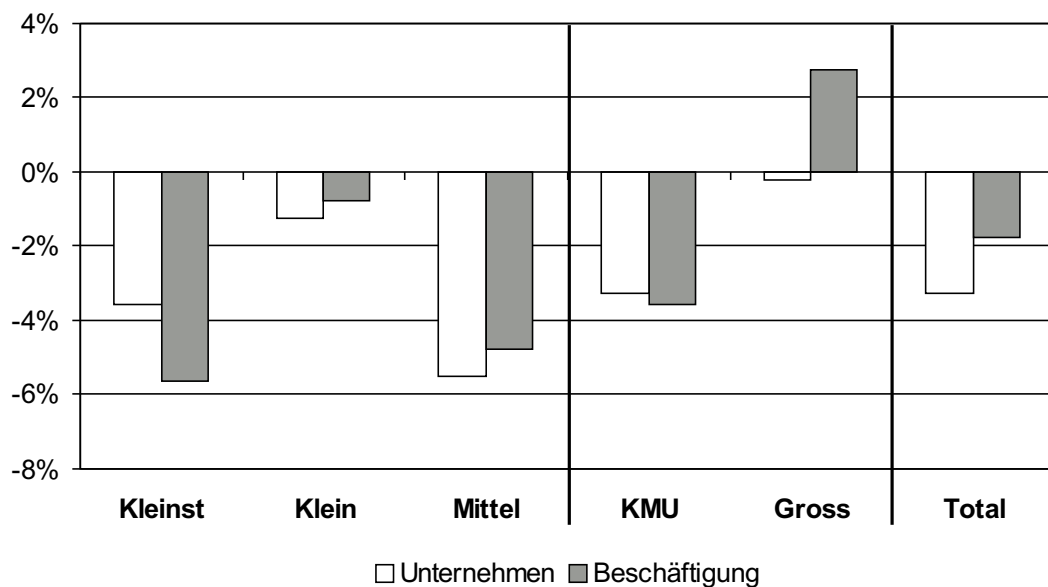
Wie aus Abbildung 2.9 ersichtlich wird, hat im Dienstleistungssektor die Anzahl Klein- und Mittelunternehmen zwar weiter zugenommen. Die Zahl der Kleinstunternehmen ist jedoch um rund 1% gesunken. Dasselbe gilt für die Beschäftigung. Insgesamt sind die KMU seit 1998 etwas weniger geworden, während die Beschäftigung um rund 5% zugenommen hat. Der Vergleich mit den Grossunternehmen zeigt, dass diese im Dienstleistungssektor deutlich stärker an Beschäftigung zugelegt haben als die KMU. Dies ist möglicherweise darauf zurück zu führen, dass im KMU-Bereich bereits von 1995 bis 1998 ein starkes Wachstum stattgefunden hat. Bezüglich der Zunahme der Anzahl Grossunternehmen muss zudem beachtet werden, dass aufgrund der geringen Anzahl Grossunternehmen im 3. Sektor (575) bereits eine kleine Veränderung in absoluten Zahlen zu einer hohen prozentualen Veränderung führt (Basiseffekt). Zwar hat die Anzahl der KMU aufgrund des (prozentual geringen) Rückgangs der Kleinstunternehmen abgenommen. Die Zunahme der Beschäftigung von rund 5% zeigt jedoch, dass nach wie vor auch im KMU-Bereich eine starke Verlagerung in Richtung Dienstleistungssektor im Gange ist. Abbildung 2.9 verdeutlicht diesen Sachverhalt.

Resultat 2.4 Unternehmenszahl und Beschäftigung haben im 3. Sektor bei den GU von 1998 bis 2005 stärker zugenommen als bei den KMU. Die Anzahl KMU hat in dieser Periode sogar leicht abgenommen. Die Beschäftigung in den KMU des Dienstleistungssektors ist indes ebenfalls weiter gestiegen, wenn auch deutlich weniger stark als in den GU. Die starke Tertiarisierungstendenz bleibt somit im GU- wie im KMU-Bereich ungebrochen.

b) Die Entwicklung der KMU im 2. Sektor

Die Entwicklung der Anzahl Unternehmen im 2. Sektor zeigt die Kehrseite der Tertiarisierung. Es ist daher zu erwarten, dass die Anzahl Unternehmen und die Beschäftigung im Industriesektor weniger stark zugenommen haben als im 3. Sektor (oder sogar abgenommen haben).

Abbildung 2.10: Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigung des 2. Sektors, prozentuale Veränderung 1998 - 2005, nach Grössenklassen



Aus Abbildung 2.10 wird ersichtlich, dass in der Tat die Anzahl Unternehmen des 2. Sektors in allen Grössenklassen von 1998 bis 2005 abgenommen hat. Die Abnahme bei den Grossunternehmen war weniger stark als bei den KMU. Dieser Befund bestätigt die oben erwähnte Vermutung, dass der Flexibilitätsvorteil der KMU bezüglich des Nachfragewandels schon vor 1998 ausgeschöpft wurde. Die Beschäftigung in den Grossunternehmen des 2. Sektors nahm jedoch - im Gegensatz zu den KMU - zu. Dieser Trend dürfte sich aufgrund neuester Signale seit 2005 sogar noch etwas verstärkt haben. Insgesamt haben Zahl und Beschäftigte der Unternehmen im Industriesektor abgenommen.

Resultat 2.5 Die Anzahl KMU und Grossunternehmen hat im 2. Sektor von 1998 bis 2005 abgenommen. Der Rückgang war bei den KMU deutlich stärker als bei den Grossunternehmen. Die Beschäftigung im 2. Sektor ist im KMU-Bereich ebenfalls geschrumpft, während sie bei den Grossunternehmen leicht gestiegen ist.

2.4.2 Branchenanalyse: Ein Überblick

a) NOGA: Zur allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige

Unter der NOGA-Systematik versteht man die Gliederung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, wie sie vom Bundesamt für Statistik (BFS) angewendet wird. Deren Grundstrukturen wurden von der Europäischen Gemeinschaft übernommen und den schweizerischen Besonderheiten angepasst. Die Gliederung umfasst 62 (aufgrund von Geschäftsbereichen definierte) Abteilungen bzw. Branchen. Diese werden auf höheren Stufen zu Unterabschnitten und Abschnitten zusammengefasst.

Die Unternehmen werden anhand ihrer angegebenen Haupttätigkeit einer Branche zugeordnet. Unterteilt man die Unternehmen in ihre Arbeitsstätten, ist es möglich, dass diese Arbeitsstätten verschiedenen Branchen angehören. In diesem Abschnitt werden die Arbeitsstätten zur Untersuchung herangezogen. Dies hat den Vorteil, dass sektorale Analysen genauer und auch realistischer vorgenommen werden können.

b) Die beschäftigungsstärksten Branchen der KMU

Die im Jahr 2005 beschäftigungsstärkste KMU-Branche war das Baugewerbe mit einem Anteil von 13.7% (250'335 Vollzeitäquivalente) an der Gesamtbeschäftigung der KMU. Die Branche "Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen" hat als einzige ebenfalls einen Anteil von über einem Zehntel an der KMU-Gesamtbeschäftigung, nämlich rund 11.6% (211'092 Vollzeitäquivalente). Der Vergleich dieser Beschäftigungsanteile mit jenen der Grossunternehmen (siehe Tabelle 2.2) zeigt deutliche Unterschiede in den beiden Grössenklassen. So machte beispielsweise die Beschäftigung in der Baubranche bei den Grossunternehmen nur einen Anteil von rund 3.2% an der GU-Gesamtbeschäftigung aus. Dieser Sachverhalt ist in der Abbildung 2.11 grafisch dargestellt.

Abbildung 2.11: Beschäftigung in marktwirtschaftlichen Arbeitstätten, Anteile der Branchen an der KMU- bzw. GU-Beschäftigung, 2005

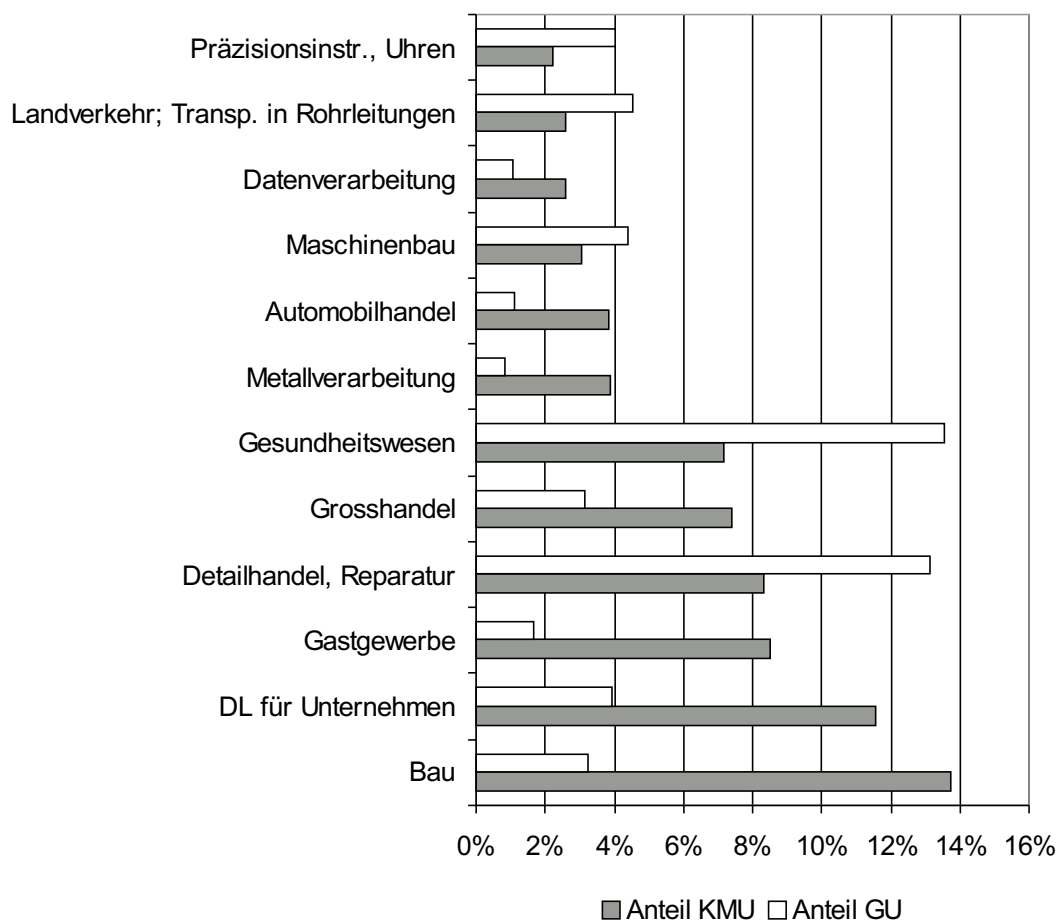


Tabelle 2.2: Beschäftigung in marktwirtschaftlichen Arbeitsstätten, Anzahl und Anteile nach Grössenklassen, 2005

Branche	Beschäftigung KMU		Beschäftigung Grossunternehmen	
	Anzahl	Anteil KMU	Anzahl	Anteil Grossunt.
Bau	250'335	13.72%	28'959	3.23%
Erbringung von DL für Unternehmen	211'092	11.57%	35'244	3.93%
Gastgewerbe	155'338	8.51%	14'857	1.66%
Detailhandel, Reparatur	152'228	8.34%	118'045	13.15%
Handelsvermittlung und Grosshandel	135'441	7.42%	28'202	3.14%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	130'716	7.16%	121'799	13.57%
Herstellung von Metallerzeugnissen	70'707	3.87%	7'578	0.84%
Automobilhandel und -reparatur; Tankstellen	70'316	3.85%	9'807	1.09%
Maschinenbau	55'363	3.03%	39'498	4.40%
Datenverarbeitung und Datenbanken	46'916	2.57%	9'355	1.04%
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	46'891	2.57%	40'574	4.52%
Herstellung von Präzis.- instrumenten; Uhren	40'258	2.21%	36'058	4.02%
Andere		25.18%		45.41%
Total		100%		100%

2.4.3 Zusammenhang zwischen Kapitalintensität bzw. geographischer Marktnähe und Grössenstruktur

In diesem Abschnitt wird untersucht, welcher Zusammenhang zwischen der Kapitalintensität bzw. der Marktnähe auf der einen und der Struktur der Unternehmen auf der anderen Seite auszumachen ist. Als Vergleichskriterium werden die Beschäftigten in den Arbeitsstätten innerhalb der Grössenklassen herangezogen.

a) Kapitalintensität und Bruttowertschöpfung im 2. Sektor

Die Kapitalintensität ist ein Mass für den Kapitalstock, der zur Wertschöpfung bzw. zur Produktion von Waren und Dienstleistungen pro Arbeitskraft eingesetzt wird. Gemäss Abbildung 2.2 (Seite 17) müsste eine höhere Kapitalintensität die Bildung von grossen Unternehmen begünstigen. Zur Kapitalintensität in den ein-

zelnen Branchen liegen keine Zahlen vor. Allerdings kann der Koeffizient unter Hinzunahme der Bruttowertschöpfung (BWS)⁷ in den verschiedenen Branchen geschätzt werden. Die Bruttowertschöpfung pro Vollzeitäquivalent (= Arbeitsproduktivität) hängt unter anderem davon ab, wie viel Kapital pro Arbeitskraft eingesetzt wird. Eine hohe Bruttowertschöpfung pro Vollzeitäquivalent kann somit ceteris paribus auf einen hohen Kapitaleinsatz pro Arbeitskraft zurückgeführt werden. Es ist also von einer engen (positiven) Korrelation zwischen Arbeitsproduktivität und Kapitalintensität auszugehen. Die Relevanz dieses Zusammenhangs beschränkt sich freilich vorwiegend auf den kapitalintensiven 2. Sektor. Damit stellt sich die Frage, ob sich die durchschnittliche Unternehmensgrösse in Branchen des 2. Sektors mit hoher von jenen mit geringer Bruttowertschöpfung pro Vollzeitäquivalent unterscheiden.

Abbildung 2.12: Zusammenhang zwischen durchschnittlicher Unternehmensgrösse und durchschnittlicher Wertschöpfung pro Vollzeitäquivalent in den verschiedenen Branchen, 2005

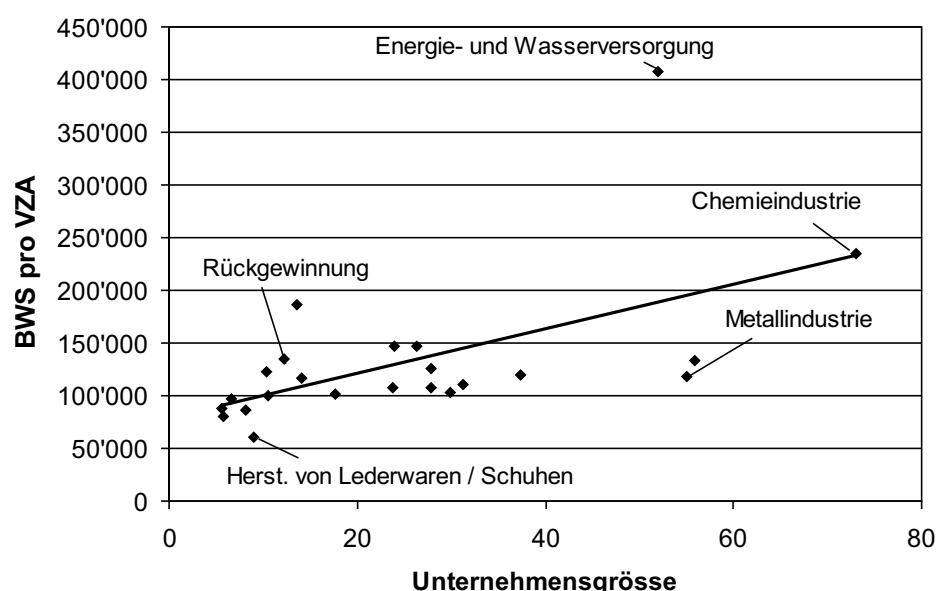


Tabelle 2.3 zeigt die durchschnittliche Unternehmensgrösse und die durchschnittliche Bruttowertschöpfung pro Vollzeitäquivalent in den einzelnen Branchen. Daraus wird ersichtlich, dass sich die Arbeitsproduktivität und die durchschnittliche Unternehmensgrösse der verschiedenen Branchen stark unterscheiden. Von der Branche "Be- und Verarbeitung von Holz" mit einer durchschnittlichen Unternehmensgrösse von 5.6 Vollzeitäquivalenten geht es bis zur "Chemischen In-

⁷Die Bruttowertschöpfung ist definiert als Marktwert der produzierten Waren und Dienstleistungen abzüglich der Vorleistungen.

dustrie, Kokerei und Mineralölverarbeitung” mit durchschnittlich 73 Vollzeitäquivalenten pro Unternehmen bei einem 5%igen Grossunternehmensanteil. Zwischen der Bruttowertschöpfung pro Vollzeitäquivalent und der durchschnittlichen Unternehmensgrösse besteht eine Korrelation von 0.57.⁸ Das bedeutet, dass die Arbeitsproduktivität (bzw. die Kapitalintensität) eine mögliche Erklärung für die verschiedenen Unternehmensgrössen darstellt - und umgekehrt. Oder anders ausgedrückt: Je höher die Arbeitsproduktivität, desto höher ist tendenziell die durchschnittliche Unternehmensgrösse in einer Branche, et vice versa (siehe Abbildung 2.12).

Resultat 2.6 *In Branchen mit hoher Bruttowertschöpfung pro Vollzeitäquivalent herrschen grossbetriebliche und kapitalintensive Strukturen vor. Je kleiner die Unternehmen, desto tiefer sind deren Arbeitsproduktivität und Kapitalintensität.*

Tabelle 2.3: Durchschnittliche Unternehmensgrösse (Zahl Vollzeitäquivalente pro marktwirtschaftliches Unternehmen) und Branchenproduktivität im 2. Sektor, 2005

Branchen 2. Sektor	Durchsch. Unt. Gr.*	Durchsch. BWS pro VZÄ**
Be- und Verarbeitung von Holz	5.6	87'609
Herstellung von Bekleidung und Pelzwaren	5.8	80'126
Herstellung von Möbeln, Schmuck, Spielwaren	6.7	96'467
Baugewerbe	8.1	87'118
Herstellung von Lederwaren und Schuhen	9.0	60'556
Verlags- und Druckgewerbe, Vervielfältigung	10.4	122'021
Herstellung von Metallerzeugnissen	10.5	100'417
Recycling	12.3	134'580
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	13.6	185'809
Herst. von sonst. Prod. aus nichtmet. Mineralien	14.0	117'262
Textilgewerbe	17.6	101'571
Fahrzeugbau	23.7	108'330
Herst. von med. und optischen Geräten; Uhren	23.9	147'144
Herst. von Nahrungs- und Genussmitteln	26.3	147'215
Maschinenbau	27.9	125'078
Herstellung von sonstigen Fahrzeugen	27.9	107'466
Herst. von elektrischen und Informatik-Geräten	29.9	102'871
Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren	31.2	110'368
Herst. von Radio-, Fernseh-, Nachrichtengeräten	37.4	120'369
Energie- und Wasserversorgung	52.0	407'131
Erzeugung und Bearbeitung von Metall	55.1	117'633
Papier- und Kartongewerbe	55.9	133'900
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	73.0	234'245

Quelle⁹: BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2000).

* Durchschnittliche Unternehmensgrösse in Vollzeitäquivalenten

** Durchschnittliche Bruttowertschöpfung in CHF pro Vollzeitäquivalent und Jahr, Preise von 1990.

⁸Die Korrelation ist statistisch signifikant mit einem p-Wert von 0.005.

⁹Zur Bruttowertschöpfung der einzelnen Branchen liegen keine neueren Daten als jene von 2000 vor.

b) Markt-Loklisten

Je näher die Waren und Dienstleistungen beim Standort des Kunden produziert werden, wo er sie nachfragt, desto kundennaher ist die Produktion. Es ist damit nicht die Kundennähe im Sinne einer engen Kundenbeziehung gemeint, sondern lediglich die geographische Nähe des Produzenten zu seinen Abnehmern. Als Markt-Loklisten werden nachfolgend Unternehmen bezeichnet, die in Branchen mit räumlich kundennaher Produktion tätig sind. Aufgrund der grösseren Nähe der KMU zu ihren Stakeholdern drängt sich die Vermutung auf, dass sich die KMU vor allem in den Branchen mit kundennaher Produktion erfolgreich gegenüber den Grossunternehmen profilieren können.

Die räumliche Kundennähe der Produktion kann anhand des Verhältnisses zwischen den Beschäftigungsanteilen einer Branche in einer Region (Bezirk, Gemeinde)¹⁰ und dem Bevölkerungsanteil dieser Region gemessen werden. Ist die Beschäftigung in einer Branche - beispielsweise im Gastgewerbe - analog zur Bevölkerung auf die Bezirke der Schweiz verteilt, so handelt es sich um eine kundennahe Branche. Wenn umgekehrt Tendenzen zur Konzentration der Produktion auf bestimmte Regionen bestehen, wird die Leistung von den privaten Personen (bzw. der Bevölkerung) nicht dort nachgefragt, wo sie produziert wird. Eine Branche, deren Beschäftigungsanteile stark von den Bevölkerungsanteilen abweichen, würde in diesem Fall als kundenfern bezeichnet. Zur Illustration des Masses für die Kundennähe werden zwei Branchen in drei Bezirken verglichen. Exempelhaft werden die Bezirke Zürich (365'378 Einwohner), Basel-Stadt (190'536 Einwohner) und Bern (243'538 Einwohner) untersucht. Es soll die räumliche Kundennähe der Chemieindustrie im Vergleich zu jener des Gastgewerbes untersucht werden. Dazu wird die Beschäftigung in allen Arbeitsstätten der chemischen Industrie und des Gastgewerbes in den jeweiligen Bezirken ermittelt. Anschliessend werden die Bevölkerungsanteile der Bezirke an der Gesamtbevölkerung und die Branchenbeschäftigungsanteile in den Bezirken an der gesamten Branchenbeschäftigung errechnet. So wohnen beispielsweise 5% aller Schweizer im Bezirk Zürich und die Beschäftigung der gastgewerblichen Arbeitsstätten in Zürich machen 9% der Gesamtbeschäftigung des Gastgewerbes aus (siehe Tabelle 2.4). Um die Kundennähe zu berechnen müssten nicht nur die genannten drei, sondern alle Bezirke der Schweiz auf diese Weise analysiert

¹⁰In dieser Untersuchung wurden Bezirke zur Analyse herangezogen.

werden, um einen Vergleich zwischen den Branchen machen zu können.¹¹ Aus Kapazitätsgründen werden hier jedoch - zu Illustrationszwecken - nur die drei ausgewählten Bezirke betrachtet. Dabei zeigt sich, dass die Bevölkerungsanteile (von Zürich abgesehen) und die Beschäftigungsanteile beim Gastgewerbe viel näher beieinander liegen als bei der chemischen Industrie.

Tabelle 2.4: Bevölkerungsanteile, Beschäftigung der chemischen Industrie und des Gastgewerbes von drei Bezirken in Prozent an der jeweiligen Gesamtsumme, 2005

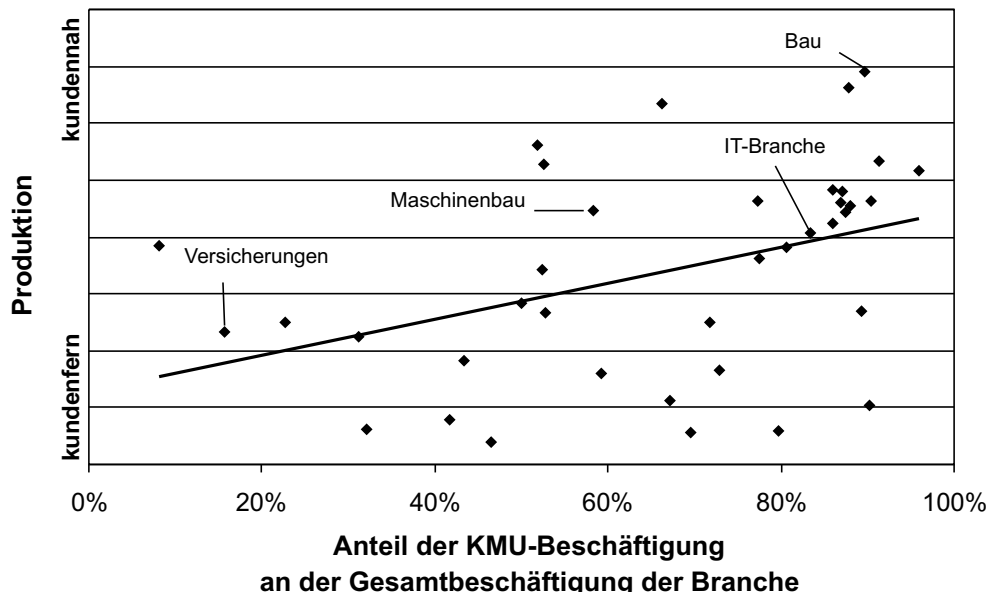
Bezirk	Einwohner	Beschäftigung Chemiebranche	Beschäftigung Gastgewerbe
Zürich	5%	1%	9%
Bern	3%	3%	3%
Basel-Stadt	3%	25%	3%

Teilt man die Branchen geordnet nach ihrer Kundennähe in zwei Gruppen, so befinden sich rund 35% der Branchen des 2. Sektors und 70% des 3. Sektors in der kundennahen Hälfte. Das bedeutet, dass der Dienstleistungssektor insgesamt näher bei der Nachfrage produziert als der Gewerbe-/Industriesektor.

Es stellt sich sodann die Frage, wie sich die Beschäftigungsanteile der KMU an der Gesamtbeschäftigung von jenen der Grossunternehmen in räumlich kundennahen bzw. kundenfernen Branchen unterscheiden.

¹¹Die genaue Berechnung der Kundennähe (bzw. der Kundenferne) geschieht nach der Formel: $KF = \sum_{i=1}^n \left| \left(\frac{VBrBe_i}{VBr} - \frac{BvBe_i}{Bv} \right) \right|$, wobei KF die Kundenferne bezeichnet, $VBrBe_i$ die Anzahl Vollzeitäquivalente der zu analysierenden Branche im Bezirk i , VBr die Gesamtbeschäftigung der Branche, $BvBe_i$ die Bevölkerung im Bezirk i , Bv die Gesamtbevölkerung der Schweiz und n die Anzahl Bezirke.

Abbildung 2.13: Zusammenhang zwischen Beschäftigungsanteil der KMU und der Kundennähe, 2005



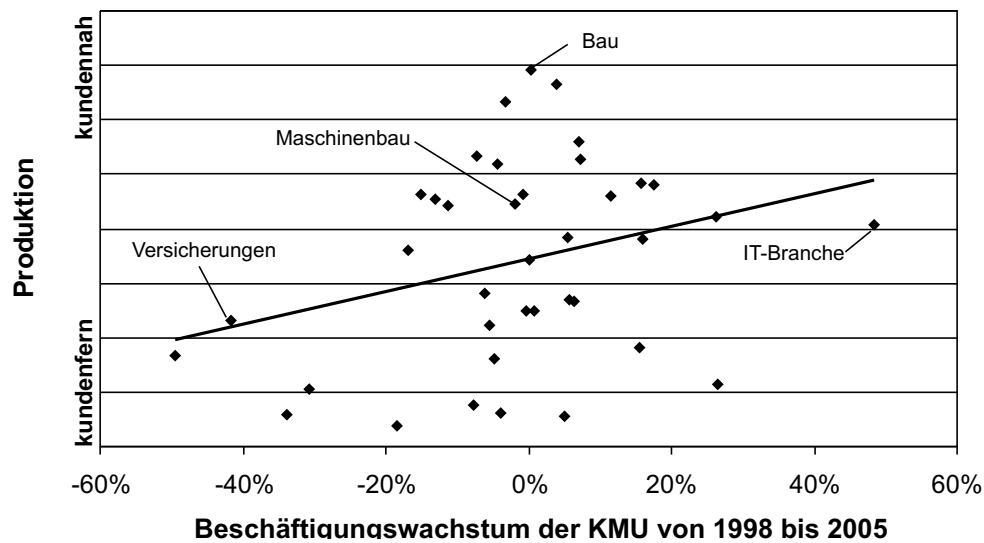
Der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsanteil der KMU und kundenferner Produktion ist in Abbildung 2.13 dargestellt. Es zeigt sich ein deutliches Bild: In Branchen mit kundennaher Produktion ist - wie die Trendlinie verdeutlicht - der Beschäftigungsanteil der KMU (signifikant) grösser als bei kundenfernen.¹²

Resultat 2.7 Die KMU weisen im Vergleich zu den Grossunternehmen in räumlich kundennahen Branchen hohe Beschäftigungsanteile auf. Je kleiner somit die Unternehmen, umso näher beim Kunden produzieren sie tendenziell. Je grösser der KMU-Anteil der einzelnen Branchen, umso kundennäher produzieren diese.

Die räumliche Nähe der Produktion zum Kunden ist somit eine mögliche Erklärung für die in den verschiedenen Branchen vorliegende Gröszenstruktur. Die KMU können sich vorwiegend in kundennahen Branchen profilieren. Nun bleibt noch zu prüfen, wie sich die Beschäftigung der KMU in den einzelnen Branchen unter Berücksichtigung der jeweiligen Kundennähe von 1998 bis 2005 entwickelt hat. Zur Analyse wird der Zusammenhang zwischen dem KMU-Beschäftigungswachstum und der Kundennähe der einzelnen Branchen untersucht.

¹²Der Korrelationskoeffizient zwischen dem Beschäftigungsanteil der KMU und der Kundennähe beträgt 0.41 (signifikant auf dem 5%-Niveau).

Abbildung 2.14: Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungswachstum der KMU und der Kundennähe, 1998 - 2005



Die Punkte in Abbildung 2.14 stellen die einzelnen Branchen dar, positioniert nach Beschäftigungswachstum der KMU in diesen Branchen und der Kundennähe. Trotz relativ grosser Streuung korrelieren Beschäftigungswachstum und Kundennähe mit einem Korrelationskoeffizienten von 0.3 (schwach signifikant)¹³. Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass die KMU in räumlich kundennahen Branchen nicht nur relativ grosse Beschäftigungsanteile aufweisen, sondern in der Zeitperiode von 1998 bis 2005 mit steigender Kundennähe ein höheres Beschäftigungswachstum hatten. Dieser Zusammenhang ist jedoch nicht so stark wie jener zwischen den Beschäftigungsanteilen der KMU und deren Kundennähe.

Resultat 2.8 *Die KMU weisen in kundennahen Branchen ein höheres Beschäftigungswachstum auf als in kundenfernen Branchen.*

c) Fallbeispiel “Nachrichtenübermittlung”

Zur Branche “Nachrichtenübermittlung” gehören Post- und Kurierdienste sowie Fernmeldedienste (Radio- und Fernsehübertragung, Telekommunikation). Die Entwicklung in diesen Märkten ist stark von der Liberalisierung des Telekommunikations- und des Postmarktes im Jahr 1998 geprägt. In der Nachrichtenübermittlung waren im Jahr 1995 rund 2.8% der Gesamtbeschäftigung tätig.

¹³Signifikant auf dem 10%-Niveau.

Im Jahr 2005 waren es nur noch 2.5%. Der relative Rückgang der Beschäftigung kann auf einen überdurchschnittlichen Anstieg der Produktivität zurückgeführt werden. Wie aus Tabelle 2.5 ersichtlich wird, hat sowohl die Zahl der KMU als auch die der Grossunternehmen in dieser Branche stark zugenommen. Der markante Anstieg zwischen den Betriebszählungen von 1995 und 1998 deutet darauf hin, dass sich im Vorfeld der Liberalisierung viele neue Unternehmen im Telekommunikations- sowie im Post- und Kurierdienstmarkt angesiedelt haben.

Tabelle 2.5: Anzahl marktwirtschaftliche Unternehmen in der Branche "Nachrichtenübermittlung"

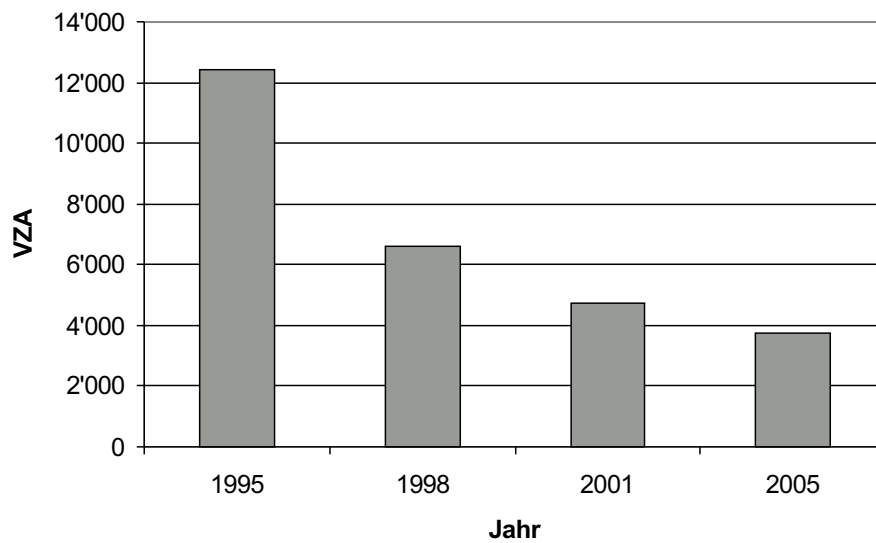
Unternehmen	Kleinst	Klein	Mittel	KMU	Gross	Total
1995	254	46	11	311	6	317
1998	454	82	19	555	10	565
2001	457	103	29	589	15	604
2005	483	89	20	592	17	609

Während sich die Zahl der Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen etwa verdoppelt hat, hat sich die Anzahl der Grossunternehmen fast verdreifacht. Trotz dieser starken Zunahme hat die Beschäftigung in den Grossunternehmen von 1995 bis 2005 abgenommen (vgl. Tabelle 2.6), was eine starke Abnahme der Durchschnittsgrösse der Grossunternehmen zur Folge hatte (vgl. Abbildung 2.15).

Tabelle 2.6: Beschäftigung der marktwirtschaftlichen Unternehmen in der Branche "Nachrichtenübermittlung", 1995-2005

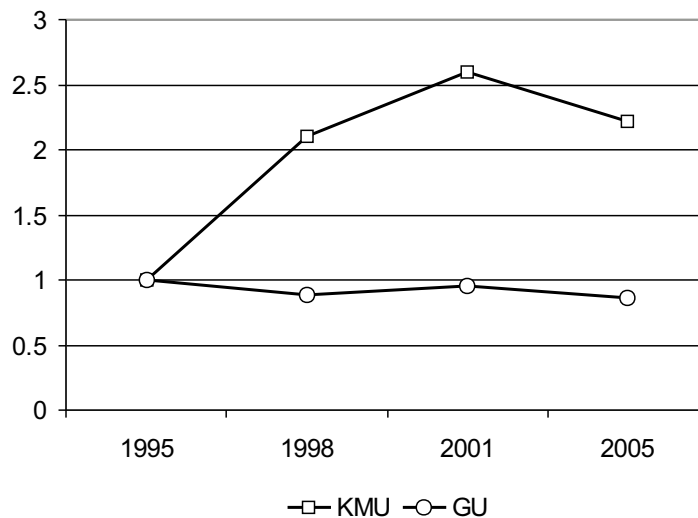
Beschäftigte	Kleinst	Klein	Mittel	KMU	Gross	Total
1995	635	873	1019	2527	74'445	76'972
1998	1196	1926	2197	5319	66'285	71'604
2001	1241	2230	3095	6566	70'656	77'222
2005	1166	1870	2581	5617	63'760	69'377

Abbildung 2.15: Durchschnittliche Unternehmensgrösse der Grossunternehmen in der Branche "Nachrichtenübermittlung", 1995 - 2005



Im KMU-Bereich hat demgegenüber die Beschäftigung zugenommen. Abbildung 2.16 zeigt die auf 1995 indexierte Beschäftigung der KMU sowie der Grossunternehmen. Die Beschäftigung in den KMU hat sich seit 1995 mehr als verdoppelt. Diese Beobachtung könnte damit erklärt werden, dass vor der Marktöffnung staatliche Monopole in den Märkten vorherrschten, bei welchen es sich um sehr grosse Unternehmen handelte, die grosse Teile der Gesamtbeschäftigung auf sich konzentrierten.

Abbildung 2.16: Beschäftigung der KMU und Grossunternehmen in der Branche "Nachrichtenübermittlung" indexiert auf 1995



Die durchschnittliche Unternehmensgrösse hat von rund 243 (1995) auf 114 (2005) Vollzeitäquivalenten pro Unternehmen abgenommen. Die Neugründungen von Unternehmen aufgrund der Liberalisierung ist eine mögliche Erklärung für die Entstehung kleiner, neuer Arbeitsstätten. Der Rückgang der Beschäftigung in grossen Unternehmen deutet darauf hin, dass Betriebe mit kleinen Produktionsstrukturen Dienstleistungen in der Nachrichtenübermittlung insgesamt besser (bzw. effizienter) bereitstellen können als grosse Unternehmen.

2.5 Fazit

Gesamtwirtschaftliche Analyse

- Die Anteile an allen marktwirtschaftlichen Unternehmen sowie die Anteile der Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung waren von 1998 bis 2005, differenziert nach Grössenklassen, bemerkenswert stabil.
- Im europäischen Vergleich der durchschnittlichen Unternehmensgrössen (nach Anzahl Beschäftigten) liegt die Schweiz im Mittelfeld.

Sektorenanalyse

- Der grösste Teil der KMU ist im Dienstleistungssektor tätig, wobei der Tertiärisierungsgrad im Bereich der Kleinst- und Kleinunternehmen sogar noch

ausgeprägter ist als bei Mittelunternehmen.

- Der fortschreitende Trend zur Tertiarisierung lässt sich auch in der Zeitperiode von 1998 bis 2005 in allen Grössenklassen beobachten. Auffallend ist die starke Zunahme der tertiären Beschäftigung.
- Im Bereich der Grossunternehmen ist der Tertiarisierungsprozess von 1998 bis 2005 rascher fortgeschritten als im KMU-Bereich.

Branchenanalyse

- Je höher die Arbeitsproduktivität (bzw. Bruttowertschöpfung pro Vollzeit-äquivalent) und damit die Kapitalintensität einer Branche des 2. Sektors, desto grösser sind tendenziell die Unternehmen, et vice versa.
- Es besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Branchen mit lokaler Produktion und hohem Beschäftigungsanteil. In kundennahen Branchen haben KMU tendenziell höhere Beschäftigungsanteile als GU. Ebenfalls kann, wenn auch weniger deutlich, auf ein relativ hohes Wachstum der KMU in räumlich kundennahen Branchen geschlossen werden. Diese Zusammenhänge gelten sowohl für den 2. als auch für den 3. Sektor.
- Die Struktur der Branche "Nachrichtenübermittlung" hat sich seit der Liberalisierung des Telekommunikations- und Postmarktes im Jahr 1998 (sowie bereits im Vorfeld) stark gewandelt. Bei der Beschäftigung fand eine Verschiebung von den Grossunternehmen zu den KMU statt.

Kapitel 3

Zur Beschäftigung im KMU-Bereich

3.1 Einleitung

Die Beschäftigung wird im Gegensatz zu den vorangehenden Kapiteln primär mit Bezug auf gesellschaftspolitische Aspekte untersucht. Die Betriebszählung erhebt die folgenden Informationen über alle Beschäftigten von Unternehmen in der Schweiz:

- Geschlecht
- Beschäftigungsgrad: unter 50% (T2), 50%-89% (T1), ab 90% (VZ)
- Nationalität: Schweizer und ausländische Beschäftigte
- Anzahl Grenzgänger
- Anzahl Lehrlinge

Im folgenden Abschnitt werden zuerst Situation und Dynamik der Beschäftigung von Frauen und Männern sowie jene der Teilzeitarbeit dargestellt. Anschließend werden herkunftsspezifische Auswertungen generell sowie im Rahmen einer Branchenanalyse vorgenommen. In Abschnitt 3.5 wird die Beschäftigung von Lehrlingen in den marktwirtschaftlichen Unternehmen untersucht. Zwecks Vergleich der Beschäftigung der KMU mit jener der Grossunternehmen werden in jedem Abschnitt entsprechend differenzierte Untersuchungen angestellt.

3.2 Gesamtbeschäftigung im KMU-Bereich

3.2.1 Einleitung

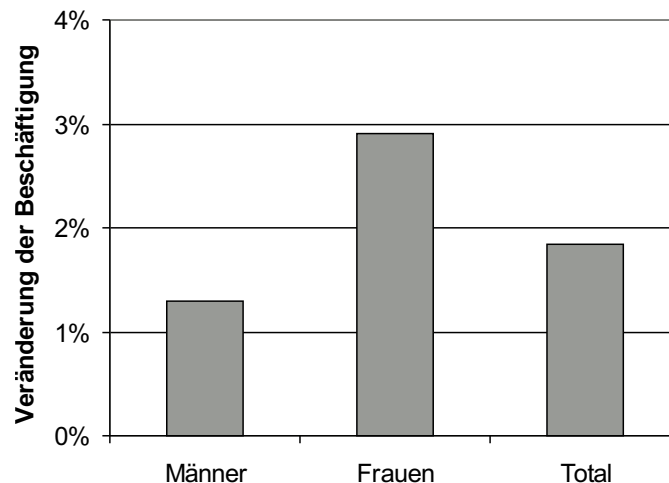
Die Beschäftigung in der gesamten Volkswirtschaft wie auch jene in den KMU ist einerseits von *allgemeinen Trends*, andererseits von *konjunkturellen Einflüssen* geprägt. Die Analyse in diesem Abschnitt geschieht vor dem Hintergrund dieser Trends. Die konjunkturellen Einflüsse werden später in Kapitel 5 diagnostiziert.

Was die Untersuchung von trendbedingten Entwicklungen anhand von Betriebszählungsdaten betrifft, muss festgehalten werden, dass lediglich vorsichtige Vermutungen angestellt werden können. Denn einerseits liegen die Erhebungen jeweils mehrere Jahre auseinander, andererseits stehen nur vergleichbare Daten von 4 Zeitpunkten zur Verfügung.

3.2.2 Geschlechtsspezifische Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in den KMU

Im Zeitraum von 1998 bis 2005 lag die Gesamtbeschäftigung in den KMU auf konstantem Niveau bei rund 1,8 Mio. Vollzeitäquivalenten. Die prozentualen Veränderungen, dargestellt in Abbildung 3.1, zeigen, dass sowohl die Beschäftigung der Frauen als auch jene der Männer von 1998 bis 2005 zugenommen hat. Das Beschäftigungswachstum bei den *Frauen* war jedoch deutlich *höher*. Die Frauenquote stieg somit leicht an. Die Zunahme des Frauenanteils bei der Beschäftigung ist ein Trend, der in allen Industriestaaten zu beobachten ist.

Abbildung 3.1: Prozentuale Veränderung der Beschäftigung nach Geschlecht, 1998 - 2005



Resultat 3.1 Die Beschäftigung der KMU war im Zeitraum von 1998 bis 2005 relativ konstant. Die Beschäftigung der Frauen nahm in diesem Zeitraum (prozentual) stärker zu als die Beschäftigung der Männer, was einen Anstieg der Frauenquote zur Folge hatte.

3.3 Teilzeitbeschäftigung

3.3.1 Teilzeitbeschäftigung und Unternehmensgrösse

Die durchschnittliche Teilzeitbeschäftigungsquote aller marktwirtschaftlichen Unternehmen lag im Jahr 2005 bei 27.3%. In welcher Grössenklasse - KMU oder GU - die Teilzeitarbeit aus Sicht der ökonomischen Theorie stärker vertreten sein sollte, lässt sich ohne differenzierte Analyse nicht sagen. Einerseits bieten die KMU flexiblere Strukturen, was tendenziell zu einem Ausbau von Teilzeitstellen führt. Andererseits können es sich grossbetriebliche Strukturen eher erlauben, Teilzeitstellen zu standardisieren. Arbeitsplatzabhängige Kosten (d.h. vor allem Fixkosten, die durch einen zusätzlichen Arbeitsplatz entstehen) können zudem von Grossunternehmen besser aufgefangen werden als von KMU.

Abbildung 3.2: Durchschnittlicher Anteil Teilzeitbeschäftigung nach Grösse der Unternehmen, 2005

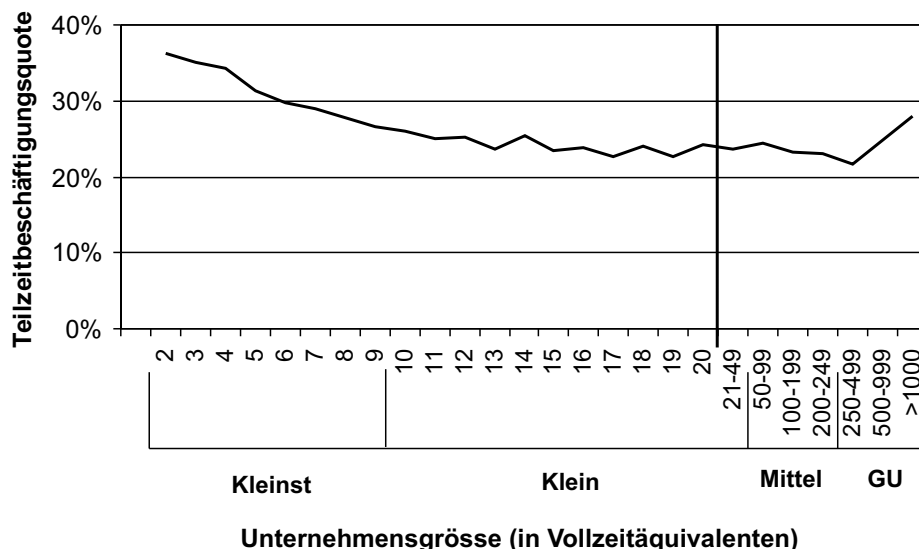
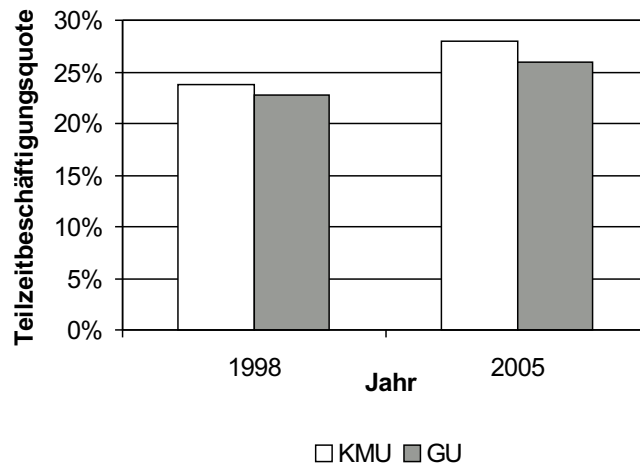


Abbildung 3.2 zeigt den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten nach Grösse der Unternehmen. Innerhalb der KMU kann eine *Abnahme der Teilzeitbeschäftigung mit zunehmender Unternehmensgrösse* beobachtet werden. Auffällig ist der hohe Teilzeitbeschäftigungsanteil bei den Kleinstunternehmen. Ebenfalls auffällig ist der starke Anstieg der Teilzeitarbeit bei Unternehmen mit mehr als 1'000 Beschäftigten. Bei der grössten Unternehmensklasse scheint der Faktor der geringeren arbeitsplatzabhängigen Kosten den Flexibilitätsnachteil zu überwiegen.

Resultat 3.2 *Die flexibleren Strukturen der KMU ermöglichen mehr Teilzeitarbeit. Ab einer Unternehmensgrösse von mehr als 1000 Vollzeitäquivalenten nimmt die Teilzeitbeschäftigungsquote jedoch wieder zu. Insgesamt ist die Teilzeitbeschäftigung bei den KMU leicht höher als bei den Grossunternehmen.*

Die dynamische Betrachtung zeigt, dass sich im KMU-GU-Vergleich die Anteile der Teilzeitbeschäftigten nicht nur nicht stark unterscheiden, sondern sich im Zeitablauf auch nicht stark veränderten, wie Abbildung 3.3 zeigt. Die Teilzeitbeschäftigungsquote bei den KMU liegt etwas höher als bei den GU. Was die Unterscheidung nach Geschlecht anbelangt, zeichnet sich bei den Grossunternehmen ein ähnliches Bild ab wie bei den KMU. Die Teilzeitbeschäftigung nimmt sowohl bei den Männern als auch - etwas stärker - bei den Frauen zu.

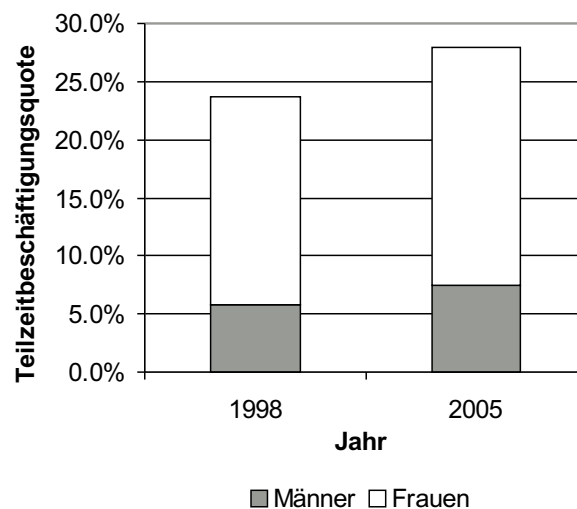
Abbildung 3.3: Vergleich der Teilzeitbeschäftigung der KMU und Grossunternehmen, 1998 und 2005



3.3.2 Struktur der Teilzeitbeschäftigung in den KMU

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, wie die Struktur bei den KMU-Beschäftigten mit Blick auf die Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2005 aussah und wie sie sich seit 1998 verändert hat.

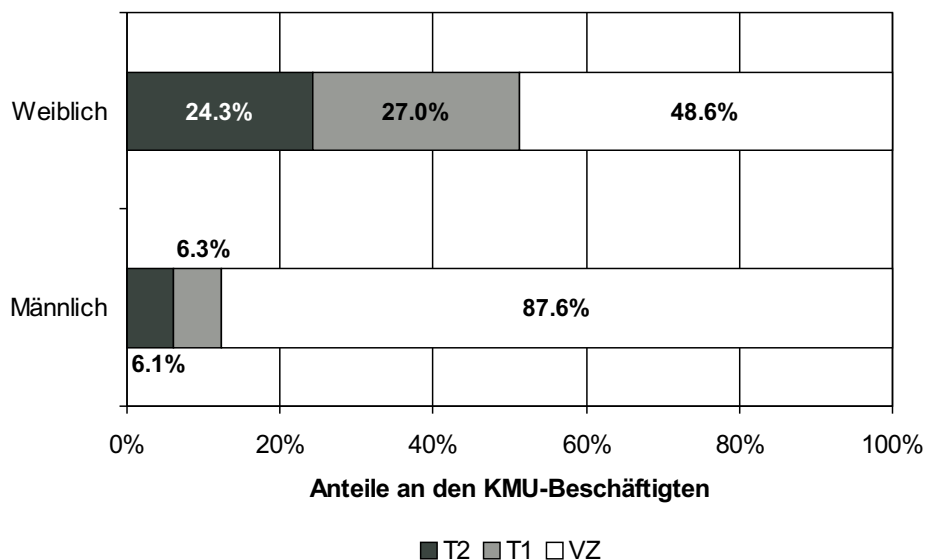
Abbildung 3.4: Teilzeitbeschäftigungsquote von Männern und Frauen in den KMU, 1998 und 2005



Die Teilzeitbeschäftigten machten 2005 einen Anteil von 27.9% an allen KMU-Beschäftigten aus. Die Teizeitbeschäftigungsquote hat im Zeitraum von 1998 bis 2005 zugenommen. Wie Abbildung 3.4 zeigt, stieg die Teilzeitbeschäftigungsquote in dieser Periode von 23.7% auf 27.9% und damit insgesamt stärker als in den GU. Der Anstieg kann sowohl auf die höhere Anzahl Teilzeitbeschäftigter bei den Männern als auch bei den Frauen zurückgeführt werden. Die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen und der daraus folgende Anstieg der Teilzeitbeschäftigung entsprechen einem Trend, der sich schon vor 1998 abzeichnete. Dabei befand sich vor allem die Teilzeitbeschäftigungsquote bei den Frauen konstant auf sehr hohem Niveau. So entsprach die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen zu den Zeitpunkten der Betriebszählungen rund dem Dreifachen der Zahl teilzeitbeschäftigter Männer.

Resultat 3.3 *Die zunehmende Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung ist ein Trend, der sich schon länger abzeichnet und sich im Zeitraum von 1998 bis 2005 fortgesetzt hat. Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen war über die ganze Zeitperiode hinweg rund drei mal so hoch wie die der teilzeitbeschäftigten Männer.*

Abbildung 3.5: Anteil teilzeitbeschäftigter Männer bzw. Frauen an der Gesamtzahl der in marktwirtschaftlichen KMU beschäftigten Männern bzw. Frauen, 2005



Es gibt unterschiedliche Teilzeitanstellungen. Nachfolgend soll deshalb die Teilzeitarbeit mit Bezug auf den zeitlichen Umfang differenziert nach zwei Typen (T1: 50% - 89%) und (T2: < 50%) untersucht werden. Von allen *Frauen*, die

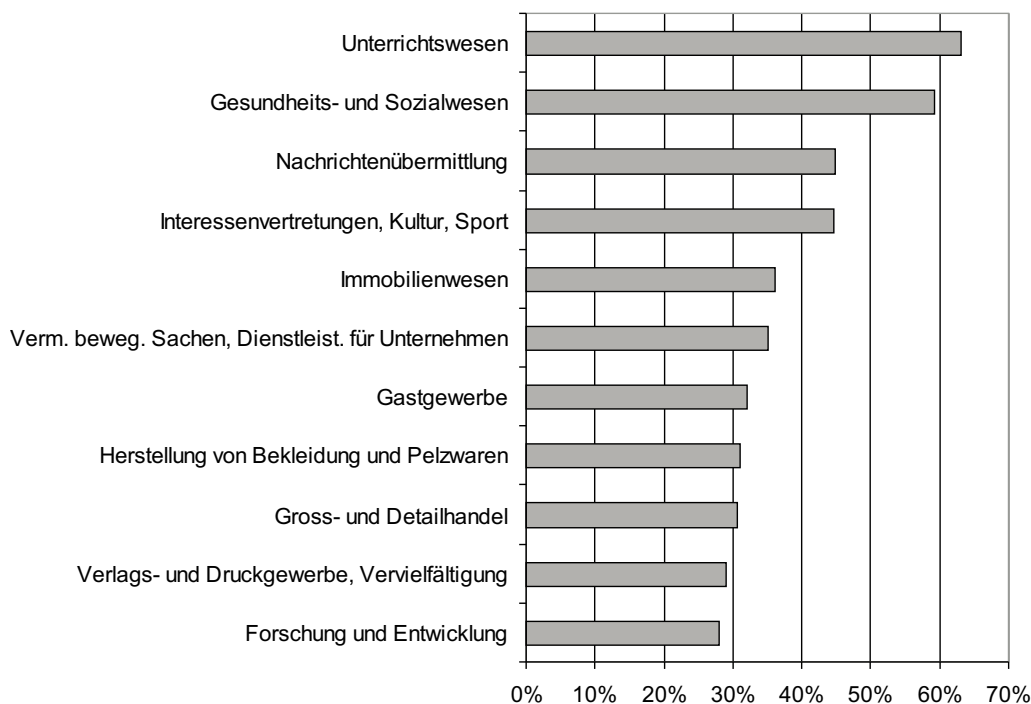
2005 in KMU beschäftigt waren, arbeiteten nur rund 49% Vollzeit. Die restlichen 51% fallen etwa zu gleichen Teilen auf Teilzeit T1 und T2. Bei den *Männern* liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an allen männlichen Beschäftigten deutlich höher, nämlich bei rund 88%. Die restlichen 12% verteilen sich ebenfalls gleichmässig auf die beiden Teilzeitbeschäftigungsgrade. Abbildung 3.5 zeigt diese Verhältnisse in einem Diagramm auf. Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die beiden Teilzeitbeschäftigungsgrade T1 und T2 war von 1998 bis 2005 relativ konstant.

3.3.3 Teilzeitbeschäftigung in den KMU nach Branchen

In diesem Abschnitt wird die Teilzeitbeschäftigung in den KMU nach Branchen untersucht. Im internationalen Vergleich fällt auf, dass die Teilzeitarbeit in Ländern mit höherem Tertiarisierungsgrad tendenziell höher ist.¹ Im Dienstleistungssektor ist somit ein relativ grosser Anteil Teilzeitbeschäftigte an allen Beschäftigten zu erwarten. Die Teilzeitbeschäftigungsquote der KMU im 2. Sektor lag 2005 bei rund 13.3% und im 3. Sektor bei 35.1%. Die Abbildung 3.6 zeigt jene Branchen des 2. und 3. Sektors, welche höhere Teilzeitbeschäftigungsquoten haben als der KMU-Bereich insgesamt (27.9%). Es zeigt sich ein deutliches Bild: Von den 11 Branchen mit (überdurchschnittlich) hoher Teilzeitbeschäftigung gehören 9 dem 3. Sektor an. Die zwei Branchen des 2. Sektors mit hoher Teilzeitbeschäftigungsquote sind "Herstellung von Bekleidung und Pelzwaren" sowie "Verlags- und Druckgewerbe, Vervielfältigung". Deutlich am höchsten ist die Teilzeitbeschäftigung in den beiden Dienstleistungsbranchen "Gesundheits- und Sozialwesen" und "Unterrichtswesen". Es handelt sich dabei um Branchen, in denen sehr viele Frauen beschäftigt sind. Der Frauenanteil im Gesundheits- und Sozialwesen beträgt rund 80.7%, während er im Unterrichtswesen zwar deutlich tiefer, jedoch ebenfalls auf hohem Niveau bei 56.8% liegt. Der Zusammenhang der Teilzeitbeschäftigungsquote und der Frauenquote einer Branche ist generell sehr stark; es besteht eine Korrelation von 0.73 (hochsignifikant). Diese Befunde haben nicht nur für die KMU, sondern auch für die Grossunternehmen Gültigkeit.

¹Vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2006).

Abbildung 3.6: Teilzeitbeschäftigungsquote von Branchen mit überdurchschnittlich hohem Teilzeitbeschäftigungsgrad, 2005



Resultat 3.4 Die Teilzeitbeschäftigungsquote ist im 3. Sektor deutlich höher als im 2. Sektor. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Unterrichtswesen - Branchen mit hohen Frauenanteilen - ist die Teilzeitbeschäftigung sehr stark ausgeprägt. Zwischen Teilzeitbeschäftigungs- und Frauenquote besteht über alle Branchen hinweg ein starker positiver Zusammenhang.

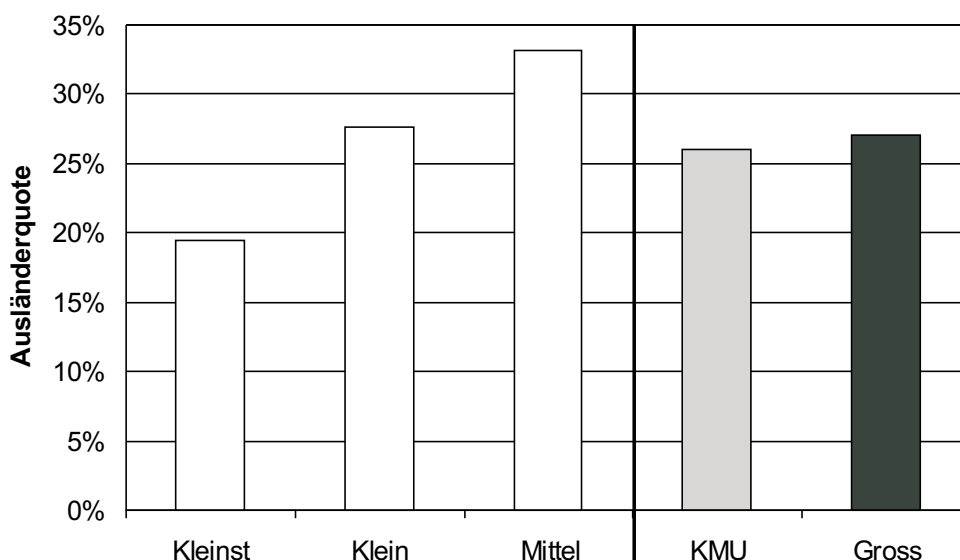
3.4 Zur Beschäftigung von Schweizern und Ausländern

3.4.1 Zur Beschäftigung von Schweizern und Ausländern im Vergleich KMU-Grossunternehmen

Ein Vergleich der Ausländerzahlen innerhalb der Grössenklassen zeigt, dass der Anteil der Ausländerbeschäftigung in den KMU und in den Grossunternehmen etwa 25% beträgt (siehe Abbildung 3.7), wobei die Ausländerquote in den KMU leicht unter derjenigen in den Grossunternehmen liegt. Eine differenziertere Be-

trachtung zeigt jedoch, dass der Ausländeranteil bei Kleinstunternehmen nur rund 19%, derjenige bei den Kleinunternehmen 27% und bei den Mittelunternehmen 33% beträgt.

Abbildung 3.7: Ausländeranteil nach Grössenklasse, 2005



3.4.2 Beschäftigung von Schweizern und Ausländern im KMU-Bereich

Im Jahr 2005 betrug der Anteil der Ausländer an allen KMU-Beschäftigten 26%. Im 2. Sektor waren 30%, im 3. Sektor 24% der Beschäftigten Ausländer. Ausländische Beschäftigte sind demnach mehr im produzierenden Gewerbe/Industrie tätig als im Dienstleistungssektor. Das könnte sich in Zukunft angesichts des wachsenden Zustroms hochqualifizierter Arbeitskräfte, zum Beispiel aus Deutschland, Frankreich und Österreich, möglicherweise ändern.

Die Bedeutung der ausländischen Beschäftigten wird zuerst anhand der Masszahl "Branchenspezifische Herkunftsanteile" analysiert. Dabei wird zunächst untersucht, in welchen Branchen ein hoher Anteil Ausländer (bzw. Schweizer) im Verhältnis zur gesamten Branchen-Beschäftigung tätig ist, wie sich demnach die Beschäftigung einer Branche auf Ausländer und Schweizer verteilt (vgl. Abbildung 3.8).

Abbildung 3.8: Schematische Darstellung von "Branchenspezifischen Herkunftsanteile"

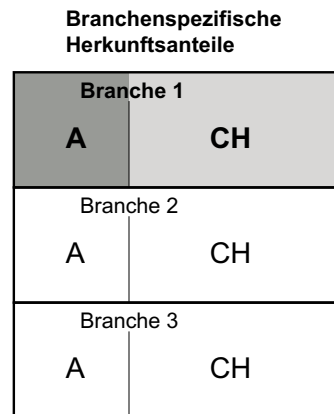
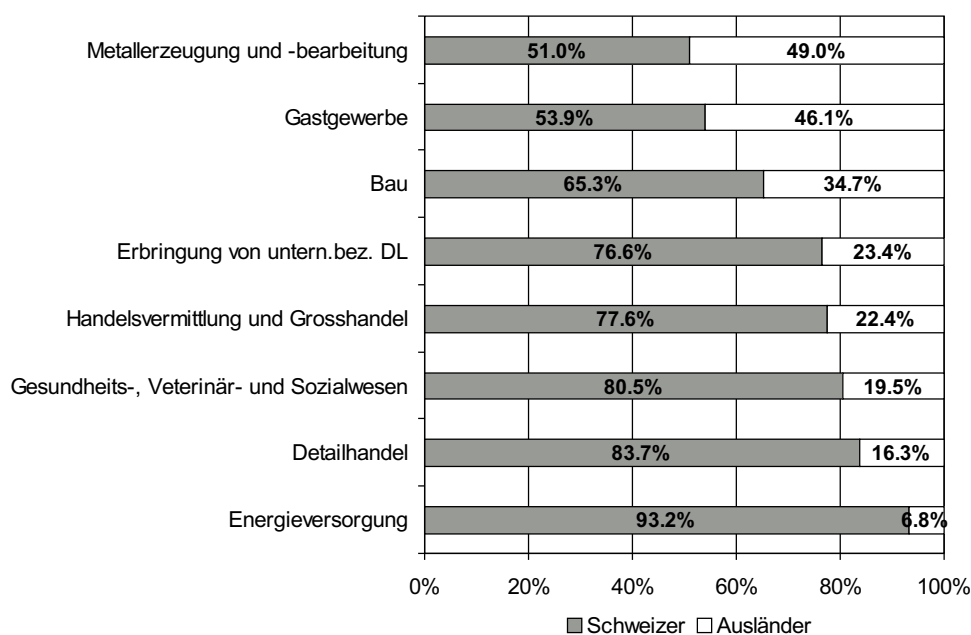


Abbildung 3.9 zeigt die branchenspezifischen Herkunftsanteile auf. Untersucht werden nur jene Branchen, die im Jahr 2005 mehr als 1000 Personen beschäftigten und besonders hohe Ausländer- bzw. Inländeranteile aufwiesen. Der Anteil der ausländischen KMU-Beschäftigten ist in der Branche *"Metallerzeugung und -bearbeitung"* mit 49% am höchsten. Darauf folgt das *Gastgewerbe* mit 46.1% Ausländer. Im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sind insgesamt nur 19.5%, im Detailhandel lediglich 16.3% Ausländer beschäftigt. Am tiefsten ist die Ausländerquote mit 6.8% in der Branche *"Energieversorgung"*.

Abbildung 3.9: Branchenspezifische Herkunftsanteile der marktwirtschaftlichen KMU in ausgewählten Branchen, 2005



In einem zweiten Schritt wird der “Herkunftsspezifische Branchenanteil” analysiert. Dabei geht es um die Frage, wie sich die Gesamtheit aller Ausländer (bzw. Schweizer) auf die verschiedenen Branchen verteilen bzw. in welchen Branchen die Ausländer vor allem beschäftigt sind (vgl. Abbildung 3.10).

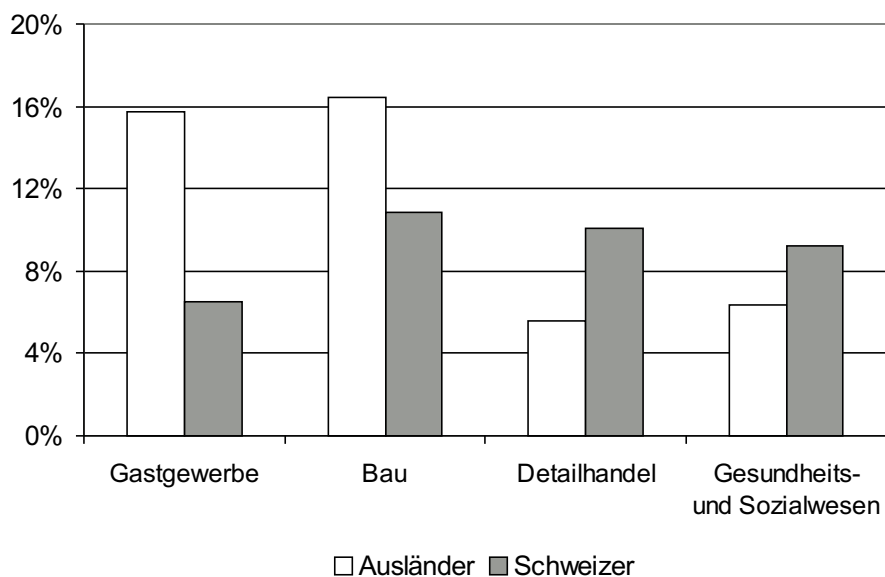
Zur Verständlichkeit dieser Masszahl ein fiktives Beispiel: In der Schweiz sind 100 Schweizer und 20 Ausländer beschäftigt. In der Branche X arbeiten 10 Schweizer und 10 Ausländer. Der herkunftsspezifische Branchenanteil beträgt für die Schweizer 10% und für die Ausländer 50%.

Abbildung 3.10: Schematische Darstellung von “Herkunftsspezifischen Branchenanteilen”

Herkunftsspezifische Branchenanteile	
Branche 1	
A	CH
Branche 2	
A	CH
Branche 3	
A	CH

Wie in Abbildung 3.11 dargestellt ist, arbeiteten 2005 16.4% aller Ausländer in der *Baubranche*, während der Anteil der Schweizer Beschäftigten an der Grundgesamtheit der Schweizer nur 10.9% ausmachte. Im *Gastgewerbe* war die Differenz - mit 16.8% aller Ausländer und 6.5% aller Schweizer - sogar noch grösser. Als Branche, in denen ein viel grösserer Anteil aller Schweizer als aller Ausländer arbeitet, wurde der *Detailhandel* identifiziert. Dort arbeitet etwa jeder zehnte Schweizer, jedoch nur jeder zwanzigste Ausländer. Ebenfalls eine grosse Ausländer-Schweizer-Asymmetrie (von rund 2.8%) besteht im “Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen”, wo 9.2% der Schweizer und 6.4% der Ausländer beschäftigt sind.

Abbildung 3.11: Herkunftsspezifische Branchenanteile der marktwirtschaftlichen KMU in ausgewählten Branchen, 2005



Bei den herkunftsspezifischen Branchenanteile fällt die Tatsache auf, dass die vier ausgewählten Branchen zu den 6 beschäftigungsstärksten Branchen gehören (vgl. Tabelle 3.1). Die beschäftigungsstärksten Branchen sind demnach auch jene, in denen die beiden Herkunftsgruppen besonders asymmetrisch verteilt sind.

Tabelle 3.1: Herkunftsspezifische Branchenanteile in ausgewählten Branchen, Beschäftigungsstärke der Branche, 2005

Branche	Ausländer		Schweizer		Branchengrösse
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Rang
Beherbergungs- und Gaststätten	88'128	15.77%	103'033	6.47%	3
Bau	91'707	16.41%	172'707	10.85%	1
Grosshandel, Detailhandel	31'302	5.60%	160'970	10.12%	4
Gesundheits- und Sozialwesen	35'694	6.39%	146'949	9.23%	6
Andere	312'054	55.84%	1'007'635	63.32%	
Total	558'885	100%	1'591'294	100%	

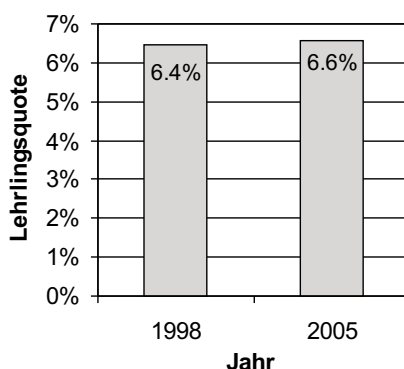
Resultat 3.5 *Ein grosser Anteil der ausländischen Beschäftigten ist im Gast- und Baugewerbe tätig, während ein grosser Anteil der Schweizer im Detailhandel sowie im Gesundheits- und Sozialwesen tätig ist (Herkunftsspezifische Branchenanteile). Bei allen vier Branchen handelt es sich um beschäftigungsstarke Wirtschaftsbereiche.*

3.5 Lehrlingsbeschäftigung in den KMU

3.5.1 Bedeutung der Lehrlinge im KMU-Bereich

In den KMU waren im Jahr 2005 in der Schweiz 120'404 Lehrlinge² beschäftigt. Das entspricht 6.6% aller Beschäftigten (Vollzeitäquivalente). Wie aus der Abbildung 3.12 ersichtlich wird, hat der Lehrlingsanteil von 1998 bis 2005 allerdings kaum zugenommen (0.2 Prozentpunkte).

Abbildung 3.12: Anteil der Lehrlinge an der KMU-Beschäftigung, 2005



3.5.2 Nutzen und Kosten eines Lehrlings

Die Entscheidung eines Unternehmens, einen Lehrling einzustellen, ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Aus ökonomischer Sicht entscheidend ist der *Nettonutzen*, d.h. der Nutzen eines Lehrlings, den er dem Unternehmen stiftet, abzüglich seiner Kosten. Die Kosten und der Nutzen eines Lehrlings sind von verschiedenen Eigenschaften eines Unternehmens abhängig. Im Folgenden gilt es, die Determinanten zu identifizieren, welche den Nettonutzen eines Lehrlings bestimmen. Nach Auffassung von SCHWERI ET AL. (2003) ist der Nettonutzen eines Lehrlings für kleine Unternehmen deutlich grösser als für grosse, da Grossunternehmen höhere Personalkosten sowie Anlagekosten aufweisen. Darüber hinaus unterscheidet sich der Nettonutzen eines Lehrlings von Branche zu Branche. Der Nettonutzen beträgt in der Baubranche durchschnittlich rund CHF 5'000.- während der ganzen Lehrzeit, was auf die hohe Produktivität der Lehrlinge zurückzu-

²Geschlecht und Nationalität der Lehrlinge wurden bei der Betriebszählung nicht erhoben. In den Betriebszählungsdaten werden die Lehrlinge als Vollzeitbeschäftigte gerechnet.

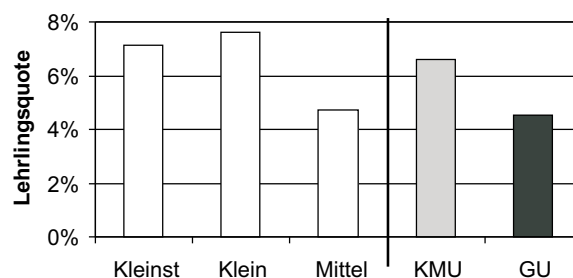
führen ist. Der zweithöchste Nettonutzen ist bei den Dienstleistungen mit etwas CHF 2'500.- zu verzeichnen. Im Industriesektor ist der durchschnittliche Nettonutzen eines Lehrlings nach SCHWERI ET AL. (2003) am tiefsten und sogar leicht negativ. Eine weitere entscheidende Grösse in der Schweiz ist die Sprachregion. In der französischen Schweiz sind die Nettoerträge eines Lehrlings deutlich höher als in der Deutschschweiz. Wahrscheinlich trägt die höhere Produktionsorientierung der Lehren in der Romandie dazu bei. Der Nettonutzen der Lehrlinge in der italienischen Schweiz ist unter den drei Sprachregionen am tiefsten.

Die oben erklärten Faktoren, die einen Einfluss auf den Nettonutzen von Lehrlingen haben, werden in den folgenden Abschnitten anhand der Betriebszählungsdaten überprüft. Dabei wird angenommen, dass bei höherem Nettonutzen mehr Lehrlinge beschäftigt werden.

3.5.3 Lehrlingsbeschäftigung im Vergleich KMU-GU

In diesem Abschnitt wird die These von Abschnitt 3.5.2 wieder aufgegriffen, dass mit abnehmender Unternehmensgrösse der Nettonutzen eines Lehrlings zunimmt. Abbildung 3.13 zeigt die Lehrlingsquoten nach Grössenklassen. Es stellt sich heraus, dass die KMU eine deutlich höhere Lehrlingsquote aufweisen als die Grossunternehmen. Die Differenz von fast 2 Prozentpunkten bzw. einem Drittel ist vor allem auf die hohen Lehrlingsquoten der Kleinst- und Kleinunternehmen zurückzuführen. Allerdings beschäftigen auch die Mittelunternehmen etwas mehr Lehrlinge als die Grossunternehmen.

Abbildung 3.13: Lehrlingsquoten nach Grössenklassen, 2005

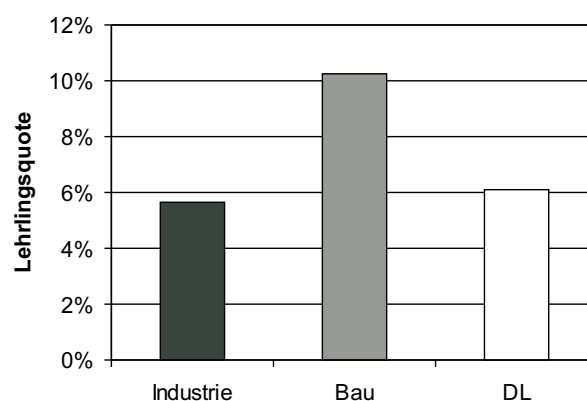


Resultat 3.6 *Die Lehrlingsquote der KMU ist deutlich höher als jene der Grossunternehmen. Das ist vor allem auf die sehr hohen Lehrlingsquoten in den Kleinst- und Kleinunternehmen - wo sie am höchsten sind - zurückzuführen.*

3.5.4 Lehrlinge nach Wirtschaftsbereichen

In diesem Abschnitt wird untersucht, wie sich die Anteile der Lehrlinge an der Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen unterscheiden. Dabei wird nicht nach allen Branchen differenziert, sondern die Industrie und der Bau sowie der Dienstleistungssektor als Ganzes analysiert. Die Industrie und die Baubranche ergänzen sich dabei zum 2. Sektor.

Abbildung 3.14: Anteil der Lehrlinge an der KMU-Beschäftigung, nach Wirtschaftsbereichen, 2005



Gemäss unseren Ausführungen in Abschnitt 3.5.2 kann in der Baubranche eine höhere Lehrlingsquote erwartet werden als im Dienstleistungsbereich. Der tiefste Lehrlingsanteil wird in den Industriebranchen erwartet. Abbildung 3.14 zeigt den Anteil der Lehrlinge an der KMU-Beschäftigung innerhalb dieser Wirtschaftsbereiche. Auffällig ist die deutlich höhere Lehrlingsquote in der Baubranche, welche im Jahr 2005 10.3% betrug. Im Dienstleistungssektor (DL) lag die Lehrlingsquote bei 6.1%, in der Industrie bei 5.7%. Somit war, entsprechend der Vermutung, die Lehrlingsquote im Dienstleistungsbereich grösser als im Industriebereich. Die Lehrlingsquoten aller Bereiche haben sich von 1998 bis 2005 kaum verändert.

Resultat 3.7 *In der KMU-Baubranche ist der Anteil der Lehrlinge deutlich höher als im Industrie- und Dienstleistungsbereich der KMU.*

3.5.5 Lehrlinge nach Sprachregionen

Die höchste Lehrlingsquote wird gemäss den Ausführungen in Abschnitt 3.5.2 in der französischen Sprachregion erwartet, gefolgt von der Deutschschweiz. Au-

grund des geringsten Nettonutzens der Lehrlinge in der italienischen Sprachregion, liegen die Erwartungen bezüglich der Lehrlingsquote dort am tiefsten. Im Folgenden werden die Anteile der Lehrlinge an der KMU-Beschäftigung dieser drei Sprachregionen analysiert. Wie in Abbildung 3.15 dargestellt, sind, entgegen der Erwartung, die KMU-Lehrlingsquoten in der deutschsprachigen Schweiz am höchsten, gefolgt von der französischen Schweiz. Entsprechend den Erwartungen ist die Lehrlingsquote in der italienischen Sprachregion am tiefsten.

Abbildung 3.15: Anteil der Lehrlinge an der KMU-Beschäftigung, nach Sprachregionen, 2005

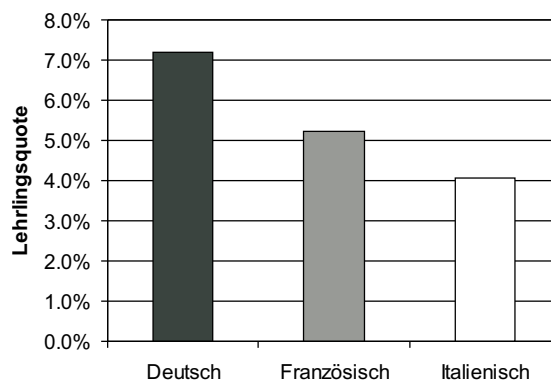
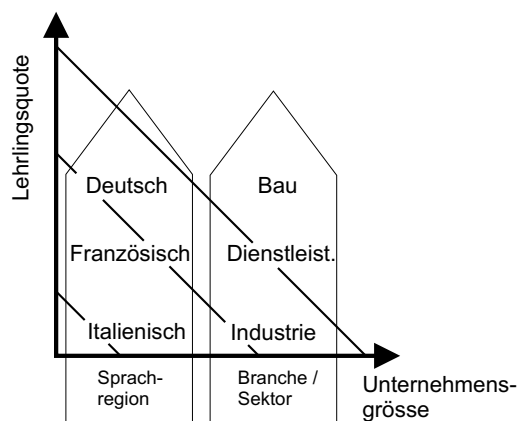


Abbildung 3.16 stellt zusammenfassend die Determinanten der Lehrlingsquote dar, wie sie aufgrund der Analyse nach Grössenklassen, Sprachregionen und Wirtschaftsbereichen resultieren.

Abbildung 3.16: Determinanten der Lehrlingsquote



Resultat 3.8 *Im KMU-Bereich ist die Lehrlingsquote in der deutschsprachigen Schweiz deutlich am höchsten, gefolgt von der französischsprachigen Schweiz. In der italienischen Sprachregion ist die Lehrlingsquote am tiefsten.*

3.6 Fazit

Aufgrund der Analyse der KMU-Beschäftigung können folgende Schlüsse gezogen werden:

Geschlecht

- Die Beschäftigung der Frauen nahm im Zeitraum von 1998 bis 2005 stärker zu als die Beschäftigung der Männer, was einen Anstieg der Frauenquote zur Folge hatte.

Teilzeitarbeit

Vergleich KMU-GU

- In den KMU ist der Anteil der Teilzeitarbeit höher als bei den Grossunternehmen, dies kann auf die flexibleren Strukturen der KMU im Vergleich zu den GU zurückgeführt werden.

KMU-Bereich

- Die Teilzeitarbeit hat von 1998 bis 2005 zugenommen. Diese Beobachtung kann auf die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen zurückgeführt werden.
- Die Teilzeitbeschäftigungsquote ist im 3. Sektor deutlich höher als im 2. Sektor. Zwischen Teilzeitbeschäftigungs- und Frauenquote in einer Branche besteht ein starker positiver Zusammenhang. Die Frauen machten bei den Teilzeitarbeitenden der KMU von 1998 bis 2005 jeweils rund drei Viertel aus.

Nationalität

KMU-Bereich

- Die Branche mit dem höchsten Ausländeranteil an der Branchenbeschäftigung ist mit 49% die Metallerzeugung und -bearbeitung. Am wenigsten Ausländer sind mit 6.8% in der Energieversorgung tätig.
- In vielen beschäftigungsstarken Branchen ist ein hoher Anteil Ausländer bzw. Schweizer an allen beschäftigten Ausländern bzw. Schweizern beschäftigt (hohe herkunftsspezifische Branchenanteile).

Lehrlinge

Vergleich KMU-GU

- KMU beschäftigen deutlich mehr Lehrlinge als Grossunternehmen. Die Lehrlingsquote von Kleinst- und Kleinunternehmen ist zudem viel höher als jene der Mittelunternehmen.

KMU-Bereich

- Deutlich am höchsten präsentiert sich die Lehrlingsquote in der Baubranche, gefolgt vom Dienstleistungsbereich. Im Industriebereich ist der Lehrlingsanteil am tiefsten.
- In der Deutschschweiz ist die Lehrlingsquote deutlich höher als in der französischen und italienischen Sprachregion.

Kapitel 4

Struktur und Strukturveränderung in den Regionen

4.1 Einleitung

In diesem Kapitel werden die Resultate der Betriebszählung 2005 aus regionaler Sicht beleuchtet. Im Vordergrund der Betrachtung stehen die *Arbeitsstätten* und die Zahl der *Beschäftigten*. Als Datengrundlage für räumliche Betrachtungen sind die Arbeitsstätten relevanter als die Gesamtunternehmen, weil sie für die räumliche Verteilung der Beschäftigung massgeblich sind und nicht der Standort des Gesamtunternehmens. Die Zahl der Arbeitsstätten hat gesamtschweizerisch zwischen 2001 und 2005 um 2.7% abgenommen. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Beschäftigten um 0.7%, jene der Vollzeitäquivalente sank dagegen um 0.7%. Wie bereits in Abschnitt 2.2.4 erläutert, bezieht sich die regionale Analyse auf den Zeitraum von 1998 und 2005. In dieser Zeit nahm die Zahl der Arbeitsstätten um 1.8% ab und die Beschäftigung, gemessen an den geleisteten Vollzeitäquivalenten, um 4.2% zu. Die Zahl der Beschäftigten stieg im gleichen Zeitraum um 6.6%.

Die Regionen werden auf zwei Ebenen untersucht: Die *Arbeitsmarktregionen* teilen die Schweiz in 16 Gross- und Mittelstädten zugeordneten Einzugsgebiete auf, während die *Grossregionen* Zusammenzüge *ganzer Kantone* darstellen (SCHULER ET AL. (2005)).

Die Veränderungen einzelner Variablen werden dargestellt als prozentuale Abweichungen der Anteile einer Region an der gesamtschweizerischen Entwick-

lung (Shift-Share-Analyse)¹.

4.2 Die Struktur in den Arbeitsmarktreionen

4.2.1 Arbeitsstätten und Beschäftigte

Wo liegen die Arbeitsstätten, wie verteilen sie sich nach Grössenklassen und wie entwickelt sich ihre Beschäftigung? Wie Tabelle 4.1 zeigt, sind 2005 von den 372'549 *Arbeitsstätten* 24.4% der Arbeitsmarktreion Zürich zuzurechnen. Sie ist damit weitaus die grösste. Die nächstfolgenden Bern (9.0%), Lausanne (8.0%), St. Gallen (7.1%) und Basel (7.0%) umfassen zusammen mit Zürich 56% aller Arbeitsstätten. Der Rest teilt sich auf in kleinere Arbeitsmarktreionen mit Anteilen zwischen 2.1% (Bellinzona) und 6.2% (Luzern) der Arbeitsstätten in der Schweiz.

Abbildung 4.1 zeigt die *Veränderung der Anteile* der Arbeitsstätten in den unterschiedlichen Arbeitsmarktreionen zwischen 1998 und 2005. Die KMU haben anteilmässig in den Arbeitsmarktreionen Lugano, Winterthur-Schaffhausen, Zürich und Genève zu Lasten der übrigen Regionen Anteile gewonnen. Damit gewinnen die drei eher grossstädtisch geprägten Gebiete der drei Sprachregionen Anteile bei den KMU. Umgekehrt legen die Arbeitsmarktreionen Bern, Fribourg und Lausanne bei den Grossunternehmen (GU) mehr als 10% Anteile zu.

Die Arbeitsmarktreion Zürich ist der grösste Arbeitgeber in der Schweiz. Fast ein Viertel der *Beschäftigten* (24.7%) findet hier Arbeit. Es folgen die Regionen Bern (10.1%), Basel (8.2%), Lausanne (7.9%) und Genève (7.2%). Zusammen mit Zürich sind dies 58% aller Beschäftigten.

¹Untersucht werden die Anteile der geprüften Variablen (z.B. Beschäftigte) der Regionen an der gesamtschweizerischen Entwicklung. Die Berechnung erfolgt nach folgender Formel (Shift-Share-Analyse):

$$\text{Änderung}_i[\%] = \frac{\left(\frac{V_{i,R,2005}}{V_{i,CH,2005}} \right) - \left(\frac{V_{i,R,t}}{V_{i,CH,t}} \right)}{\left(\frac{V_{i,R,t}}{V_{i,CH,t}} \right)}$$

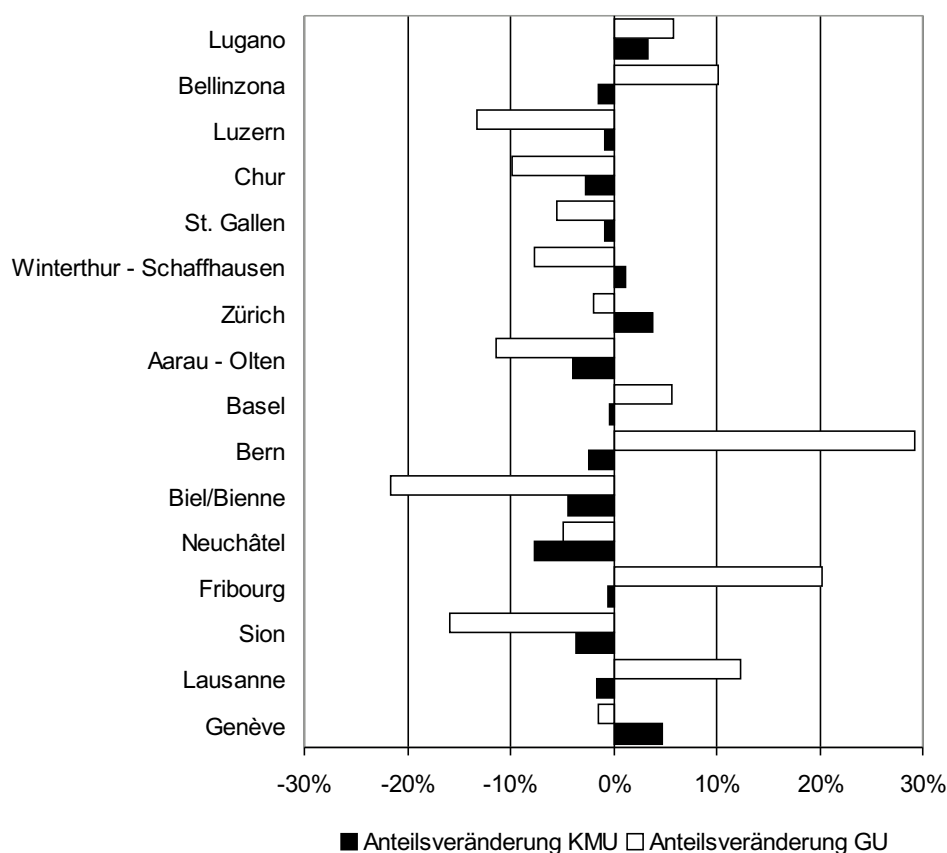
V_i = Variable i , R = Region, t = Bezugsjahr, 2005 = Analysejahr, CH = gesamte Schweiz.

Steigt der Anteil einer Region im Vergleich zur Gesamtwirtschaft, so ist diese Region (Arbeitsmarktreion, Grossregion) erfolgreicher bezüglich der betrachteten Entwicklung von V_i . Ein negativer Wert muss nicht bedeuten, dass die Region absolut Arbeitsstätten, Beschäftigte, Vollzeitäquivalente oder andere Eigenschaften verloren, sondern nur, dass diese im Vergleich zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung oder verglichen mit anderen Regionen Verluste erlitten hat.

Tabelle 4.1: Aufteilung der Arbeitsstätten und deren Beschäftigte auf die Arbeitsmarktregionen der Schweiz, 2005

	Arbeitsstätten		Beschäftigte		Beschäftigte pro Arbeitsstätte
	absolut	Anteil	absolut	Anteil	
Genève	25'024	6.7%	267'863	7.2%	10.7
Lausanne	29'818	8%	292'559	7.9%	9.8
Sion	12'878	3.5%	103'887	2.8%	8.1
Fribourg	11'076	3%	100'646	2.7%	9.1
Neuchâtel	8'769	2.4%	86'381	2.3%	9.9
Biel/Bienne	14'931	4%	145'900	3.9%	9.8
Bern	33'547	9%	374'861	10.1%	11.2
Basel	26'038	7%	304'395	8.2%	11.7
Aarau - Olten	18'448	5%	187'350	5.1%	10.2
Zürich	90'841	24.4%	912'671	24.7%	10
Winterthur - Schaffhausen	18'932	5.1%	173'355	4.7%	9.2
St. Gallen	26'436	7.1%	247'788	6.7%	9.4
Chur	13'099	3.5%	104'833	2.8%	8
Luzern	23'162	6.2%	230'947	6.2%	10
Bellinzona	7'915	2.1%	60'497	1.6%	7.6
Lugano	11'635	3.1%	104'801	2.8%	9
Schweiz	372'549	100%	3'698'734	100%	9.9

Abbildung 4.1: Veränderung der Anteile der Arbeitsstätten von 1998 bis 2005 nach Arbeitsmarktregionen der Schweiz



Die Beschäftigten in den KMU übertrifft in allen Arbeitsmarktreionen der Zahl jener in Grossunternehmen (vgl. Abbildung 4.2). In den Arbeitsmarktreionen Zürich, Basel und Genève ist der Anteil der Beschäftigten in Grossunternehmen 2005 verglichen mit den schweizerischen Anteilen grösser als derjenige der KMU. In den übrigen Arbeitsmarktreionen übersteigt der Anteil der Beschäftigten in den KMU jene der Grossunternehmen zum Teil markant. Bezogen auf die Beschäftigung umfasst beispielsweise die Region Chur 1.1% der Beschäftigung der Grossunternehmen, auf der anderen Seite aber 3.2% der Beschäftigung aller KMU der Schweiz. Ähnliche Bilder zeigen die Arbeitsmarktreionen Bellinzona, Neuchâtel, Fribourg und Sion. Die übrigen Arbeitsmarktreionen weisen eine ähnliche Verteilung zwischen der Beschäftigung in KMU und in Grossunternehmen auf wie der schweizerische Durchschnitt.

Betrachten wir die Entwicklung der Beschäftigten seit 1998, so stellen wir fest, dass in den Regionen Lugano, Lausanne und Genève die KMU Beschäftigungsanteile gewonnen haben (vgl. Abbildung 4.3). In den Arbeitsmarktreionen Bellinzona, Bern, Neuchâtel, Fribourg, Lausanne und Genève haben Grossunternehmen Anteile gewonnen. Inwieweit kleine Verschiebungen lediglich auf *Klassenwechsel* zurückzuführen sind, lässt sich nur mit einer einzelbetrieblichen Analyse beurteilen. Extrem ist der Anteilsverlust Beschäftigter in GU in der Arbeitsmarktreion Biel/Bienne. In dieser Region waren 1998 4.6% der Beschäftigten in GU der Schweiz tätig. 2005 waren es noch 3.9%. Die KMU haben diesen Rückgang kompensiert und so gegenüber dem schweizerischen Mittel Beschäftigtenanteile dazu gewonnen.

In der Arbeitsmarktreion Zürich wurden im KMU-Bereich zwar Arbeitsstätten gegründet, ohne aber die Beschäftigungsverluste der grossen Arbeitsstätten wettmachen zu können. Die Arbeitsmarktreion Zürich verliert an Beschäftigungsanteilen oder umgekehrt formuliert: Andere Arbeitsmarktreionen konnten in der betrachteten Zeitperiode ihre Anteile am gesamten "Beschäftigungskuchen" verbessern.

Abbildung 4.2: Beschäftigte nach Betriebsgrösse und Arbeitsmarktre-gionen

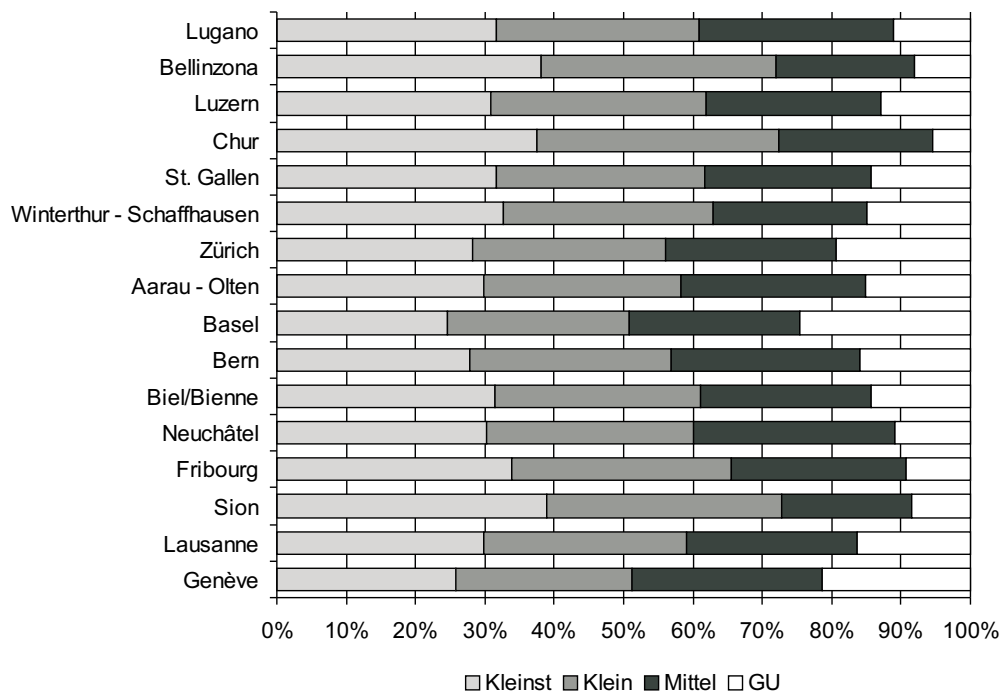
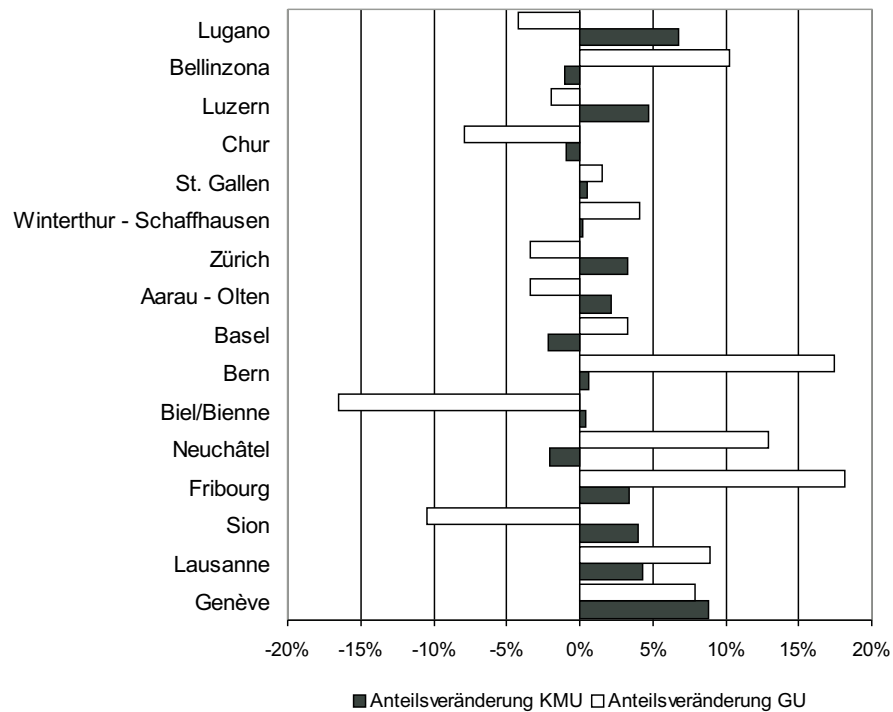


Abbildung 4.3: Veränderung der Beschäftigtenanteile von 1998 bis 2005 nach Arbeitsmarktre-gionen der Schweiz



Ungünstige Bedingungen für Neugründungen von Arbeitsstätten führen nicht unbedingt zu ungünstigen Entwicklungen der Beschäftigung in einer Arbeitsmarkregion. Lediglich die Regionen Bellinzona, Chur, Basel, Biel/Bienne und Neuchâtel haben gemessen in Vollzeitäquivalenten Arbeitsleistungsanteile verloren. Sowohl in Bellinzona als auch in Neuchâtel konnte der Anteilsgewinn der GU den Anteilsverlust an Beschäftigung bei den KMU nicht wettmachen. Einzig die Arbeitsmarkregionen Biel/Bienne und Chur haben auch *absolut* gesehen an Beschäftigung verloren. Bern, Luzern, Aarau-Olten, Sion und Lausanne konnten ihre Beschäftigungsanteile trotz sinkender Anteile bei den Arbeitsstätten verbessern, was eine steigende Auslastung für die seit 1998 bestehenden Arbeitsstätten in diesen Arbeitsmarkregionen bedeutet. Im Arbeitsmarkt Bern ist dies dank dem Anteilsgewinn an Beschäftigung in den grossen Arbeitsstätten gelungen, während in den Regionen Luzern, Aarau-Olten und Sion vor allem die KMU zu diesem Ergebnis beigetragen haben.

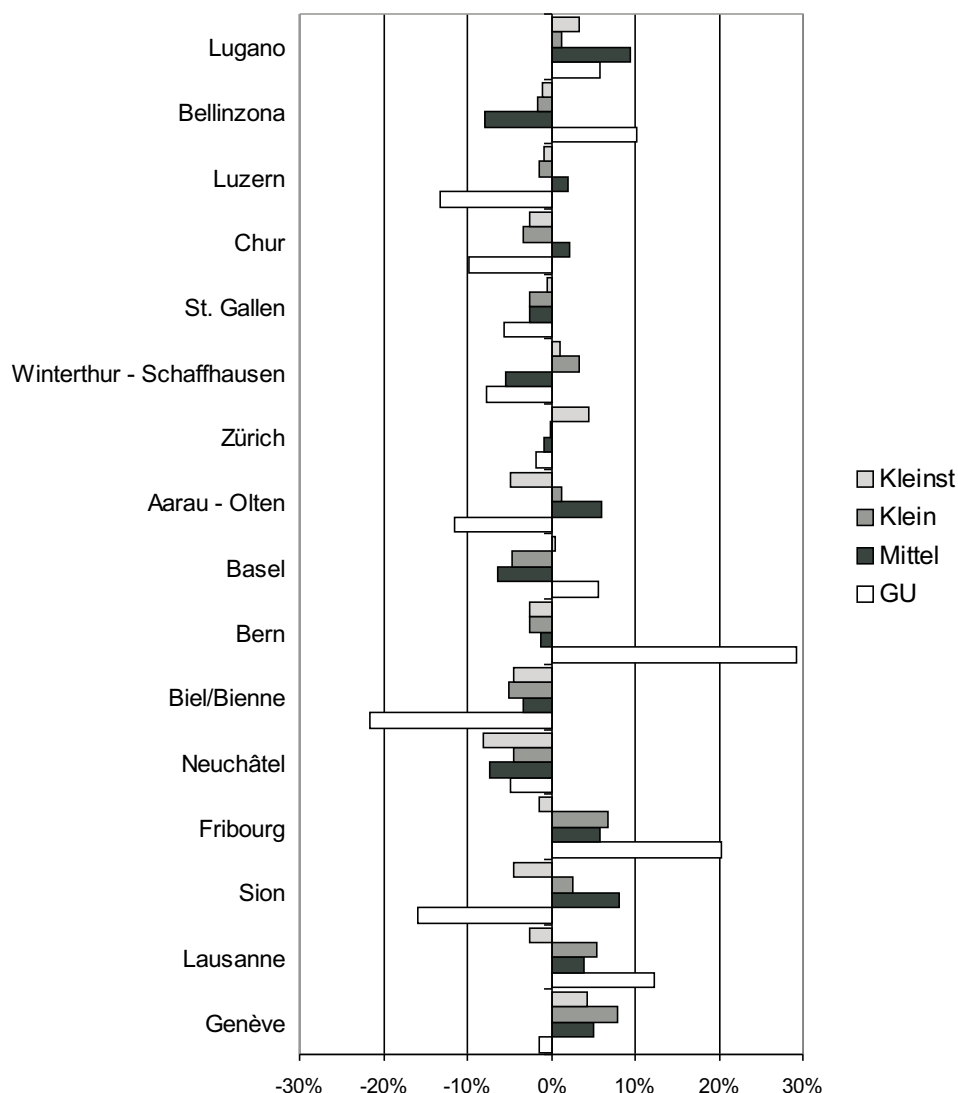
Resultat 4.1 *Die Entwicklung der Arbeitsstätten und der Beschäftigten ist regional unterschiedlich. Ein vergleichsweise günstiges Klima für Neugründungen von Arbeitsstätten findet sich in den Regionen Zürich, Winterthur-Schaffhausen, Lugano und Genève.*

4.2.2 Arbeitsstätten und Beschäftigte nach Betriebsgrösse

Unterscheiden wir die Arbeitsstätten nach ihrer Betriebsgrösse, so stellen wir fest, dass zwischen 1998 und 2005 nur Arbeitsstätten mit bis zu 9 Beschäftigten (Kleinstunternehmen) absolut abgenommen haben (-2.9%). Die Zahl der übrigen Arbeitsstätten ist gestiegen (Klein- +4.1%, Mittel- +9.4% und Grossunternehmen +10.9%). Auch hier sind aber regionale Unterschiede festzustellen.

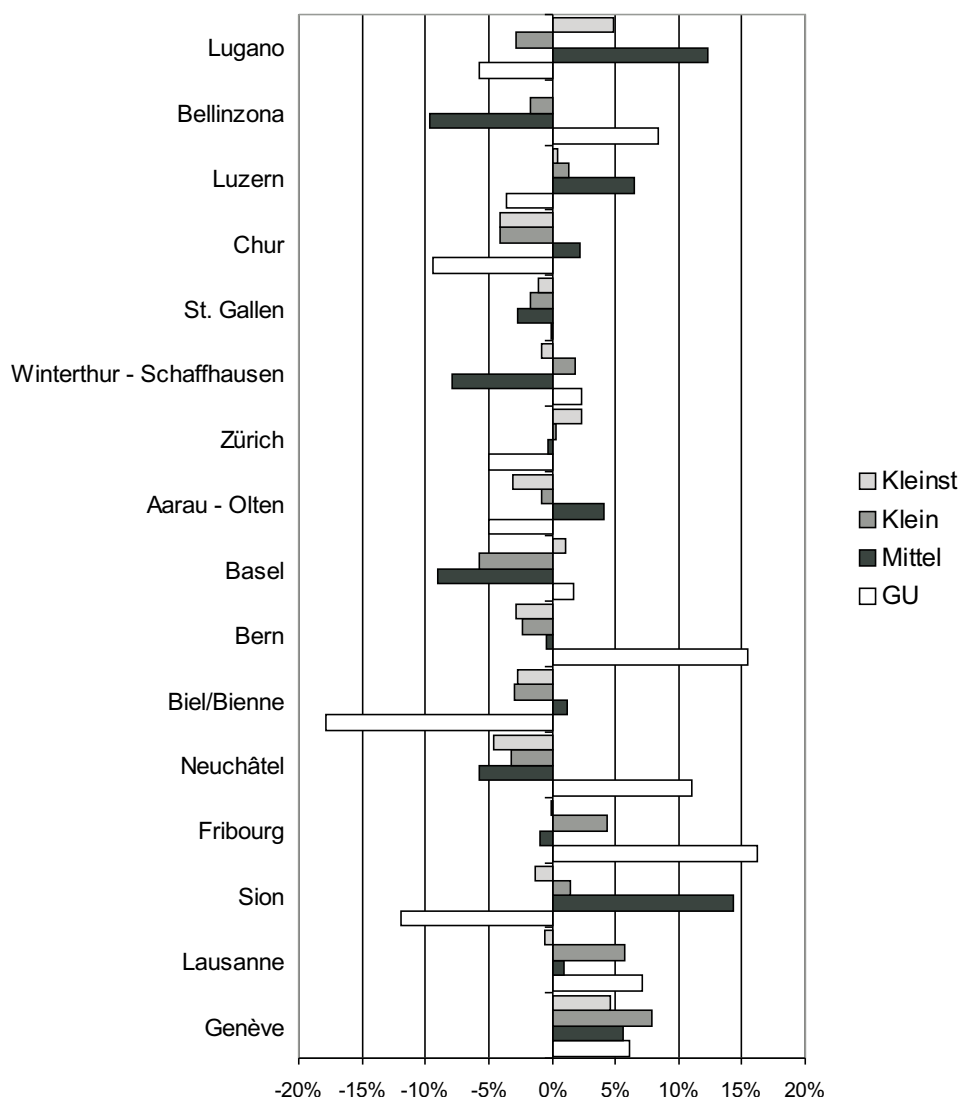
Abbildung 4.4 zeigt, dass zwischen 1998 und 2005 die Arbeitsmarkregionen Bellinzona, Bern, Fribourg und Lausanne bei den Grossbetrieben Anteile zugelegt, während Luzern, Chur, Aarau-Olten, Biel/Bienne und Sion Anteile verloren haben. Zum Teil dürfte es sich dabei um Klassenwechsel zur nächst kleineren Betriebsgruppe (50-249 Beschäftigte) handeln. Die Arbeitsmarkregionen St. Gallen, Neuchâtel und Biel/Bienne verlieren Arbeitsstättenanteile in allen Grössenklassen. Zürich als grösste Arbeitsmarkregion hat im gleichen Zeitraum nur in der Klasse der Kleinstunternehmen Anteile gewinnen können.

Abbildung 4.4: Veränderung der Anteile der Arbeitsstätten nach Betriebsgrösse und Arbeitsmarktregion 1998-2005



Beschäftigungsmässig wirken sich definitionsgemäss Veränderungen bei grossen Arbeitsstätten stärker aus als bei kleinen. Stabile Verhältnisse bei Mittel- und Grossunternehmen führen zu Anteilsgewinnen bei der Zahl der Beschäftigten. Beispiele dafür sind die Arbeitsmarktregionen Bern, Lausanne oder Genève (vgl. Abb. 4.5). Kleinbetriebe tragen in den Arbeitsmarktregionen Fribourg, Lausanne und Genève wesentlich zu steigenden Arbeitsmarktanteilen bei. Auf der anderen Seite tritt die Entwicklung der Beschäftigtenanteile der Kleinstbetriebe vor allem in den Städten (Lugano, Zürich, Basel und Genève) positiv in Erscheinung.

Abbildung 4.5: Veränderung der Anteile der Beschäftigten nach Betriebsgrösse und Arbeitsmarktreion 1998-2005



Resultat 4.2 Die Arbeitsmarktreion Zürich sticht bei allen betrachteten Elementen als wichtigster Arbeitsmarkt der Schweiz hervor. Gleichzeitig fällt auf, dass diese Arbeitsmarktreion die Tendenz einer gewissen Sättigung zeigt. Mit Ausnahme der Kleinstbetriebe sinken die Anteile der Arbeitsstätten bei den verschiedenen Grössenklassen. Entsprechend sinken auch die Beschäftigungsanteile. Tendenzmässig positive Resultate liefern die Arbeitsmarktreionen Lugano und Genève. Die Arbeitsmarktreionen in der Ostschweiz (St. Gallen und Chur) verlieren im Betrachtungszeitraum sowohl Arbeitsstätten- als auch Beschäftigungsanteile.

4.3 Die Strukturen nach Grossregionen der Schweiz

4.3.1 Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren

Tabelle 4.2: Aufteilung der Arbeitsstätten und deren Beschäftigte auf die Grossregionen der Schweiz, 2005

	Arbeitsstätten		Beschäftigte		Beschäftigte pro Arbeitsstätte
	absolut	Anteil	absolut	Anteil	
Région lémanique	67'474	18.1%	661'098	17.9%	9.8
Espace Mittelland	77'897	20.9%	799'552	21.6%	10.3
Nordwestschweiz	47'859	12.8%	516'531	14%	10.8
Zürich	67'545	18.1%	729'805	19.7%	10.8
Ostschweiz	55'209	14.8%	490'501	13.3%	8.9
Zentralschweiz	37'448	10.1%	338'187	9.1%	9
Ticino	19'117	5.1%	163'060	4.4%	8.5
Schweiz	372'549	100%	3'698'734	100%	9.9

Die *Beschäftigungsstruktur* in der Grossregion Nordwestschweiz² ist geprägt durch den hohen Anteil von Beschäftigten in Grossunternehmen des sekundären Sektors, jener von Zürich durch den hohen Anteil im tertiären Sektor (vgl. Abbildung 4.6, untere Achse). Angeführt von der Region Espace Mittelland³ dominieren in den übrigen Regionen die Beschäftigtenanteile in den KMU.

Besonders hoch sind diese Anteile im Tertiärsektor der Regionen Ostschweiz⁴, Zentralschweiz⁵ und Ticino, was auf die grosse Bedeutung der Tourismusbranche zurückzuführen sein dürfte.

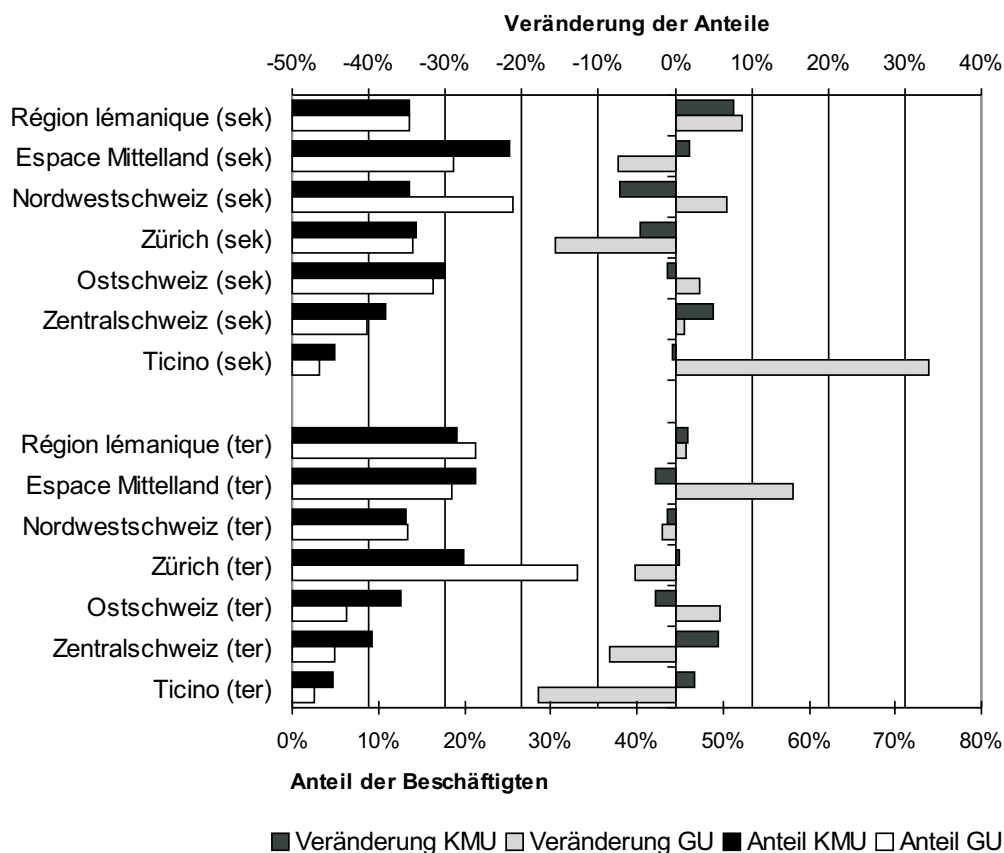
²Die Grossregion Nordwestschweiz umfasst beide Basel und den Aargau.

³Die Grossregion Espace Mittelland umfasst die Kantone Jura, Solothurn, Neuchâtel, Bern und Fribourg.

⁴Die Grossregion Ostschweiz umfasst die Kantone Schaffhausen, Thurgau, beide Appenzell, St. Gallen, Glarus und Graubünden.

⁵Die Zentralschweiz umfasst die Kantone Luzern, Zug, Schwyz, Ob- und Nidwalden sowie Uri.

Abbildung 4.6: Anteile der Beschäftigten nach Betriebsgrösse, Sektoren und Grossregionen der Schweiz 2005 und deren Veränderungen seit 1998



Betrachten wir die *Veränderungen dieser Anteile* zwischen 1998 und 2005, so fallen unterschiedliche regionale Entwicklungen auf (vgl. Abbildung 4.6, obere Achse). Die Beschäftigungsanteile in Grossunternehmen der Region Zürich sinken um gut 10% im sekundären und um 8% im tertiären Bereich. Die Bedeutung dieses Arbeitsmarktes in der Schweiz und die Tatsache, dass die KMU anteilmässig ebenfalls Beschäftigte verloren haben zeigen, dass die Grossregion Zürich beschäftigungsmässig relativ wenig attraktiv ist. Alle anderen Regionen haben entweder in einem der beiden Sektoren oder gar bei beiden Wirtschaftssektoren und Unternehmensgrössenklassen Beschäftigtenanteile gewinnen können (Région lémanique⁶ und Ticino). Einige Grossregionen zeigen Umlagerungen von Beschäftigten von KMU in Grossunternehmen (Nordwestschweiz im sekundären Sektor) oder umgekehrt (Zentralschweiz im tertiären Sektor). Generell kann festgestellt werden, dass die Beschäftigten in Grossbetrieben eher Anteile gewon-

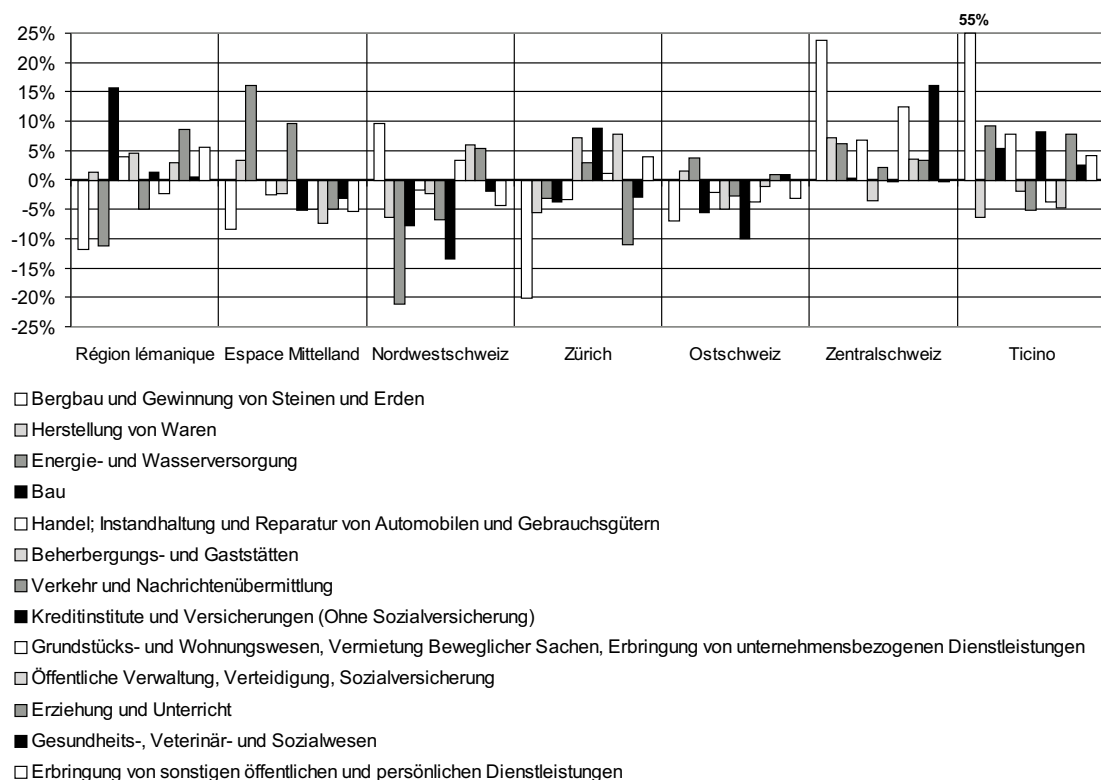
⁶Kantone Waadt, Wallis und Genf.

nen haben, während die KMU, mit Ausnahme der Grossregion Zentralschweiz, vergleichsweise wenig zu Anteilsverschiebungen beigetragen haben.

Resultat 4.3 *In der Nordwestschweiz übersteigt der Anteil Beschäftigter in Grossunternehmen im Sekundärsektor jenen der KMU. Dieser Anteil ist seit 1998 gestiegen. In Zürich findet sich der grösste Anteil Beschäftigter in Grossunternehmen im Tertiärsektor, wobei dieser Anteil gegenüber 1998 gesunken ist.*

4.3.2 Veränderungen der Beschäftigung der KMU nach Branchen

Abbildung 4.7: Veränderungen der Beschäftigungsanteile der KMU nach Branchen und Grossregionen der Schweiz 1998-2005



In welchen Regionen und Branchen hat sich die Beschäftigung der KMU verändert? Bezogen auf die Anteile einzelner *Branchen* in den Grossregionen der Schweiz sind die Veränderungen der Beschäftigung in den Jahren 1998-2005 relativ klein (vgl. Abb. 4.7). Die Anteilsverschiebungen liegen meist unter 5%.

Gesamthaft gesehen die geringste Varianz bei diesen Veränderungen weist die Grossregion Ostschweiz auf. Dies bedeutet, dass sich diese Region bezüglich der Branchenentwicklung der KMU am wenigsten von der gesamtschweizerischen unterscheidet. Im Bereich *Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden* haben die KMU der Regionen Ticino, Zentralschweiz und Nordwestschweiz zu Lasten der übrigen Regionen Beschäftigungsanteile gewonnen. Ebenfalls markante Anteilsverschiebungen weist der Bereich *Energie- und Wasserversorgung* auf. Hier ging die Entwicklung zu Lasten der Région lémanique und der Nordwestschweiz, während vor allem die Region Espace Mittelland Anteile gewinnen konnte. Die KMU der *Baubranche* gewannen Anteile in den Regionen Région lémanique und Ticino während im Raum Zürich und Nordwestschweiz die Anteile abgenommen haben. Die KMU der Region Espace Mittelland verlieren zwischen 1998 und 2005 mit Ausnahme des Bereichs *Verkehr und Nachrichtenübermittlung* in allen Branchen an Beschäftigungsanteilen. Die Nordwestschweiz gewinnt Anteile in den Bereichen *Grundstücks- und Wohnungswesen*, *Öffentliche Verwaltung* und *Erziehung und Unterricht*, verliert aber in allen anderen Branchen an Beschäftigungsanteilen. Die Grossregion Zürich zeigt eine ähnliche Entwicklung: Die KMU konnten in den Branchen *Beherbergungs- und Gaststätten*, *Kreditinstitute und Versicherungen* und *Öffentliche Verwaltung* Anteilsgewinne erzielen. Die Ostschweiz hat Beschäftigungsanteile bei den Kreditinstituten verloren. Die generell grösseren Anteilsverschiebungen in der Grossregion Ticino sind zum Teil auf die, verglichen mit anderen Regionen, kleineren Anteile von Beschäftigten in einzelnen Branchen zurückzuführen. So kann beispielsweise die Gründung einer Arbeitsstätte oder die Verlagerung der Unternehmenstätigkeit in den Kanton Tessin in diesem kleinen Raum eine wesentliche Veränderung bei einer Branche ergeben. Ebenfalls kann im einzelnen nicht unterschieden werden, ob die Beschäftigten bisher in einer anderen Region tätig gewesen sind, oder, ob eine Ausweitung einer Branche im Vergleich zur gesamtschweizerischen Entwicklung zu beobachten ist. Diese Frage könnte erst mit einzelbetrieblichen Daten beantwortet werden.

Resultat 4.4 *Die Beschäftigungsanteile der KMU nach Branchen verändern sich nach Regionen unterschiedlich. Markante Verschiebungen ergeben sich in Wachstumsbranchen (z.B. Verkehr und Nachrichtenübermittlung im Espace Mittelland) beziehungsweise in solchen mit Strukturveränderungen (z.B. Kreditinstitute in der Nordwest- und Ostschweiz bzw. in Zürich und Ticino) oder in Regionen mit Beschäftigungszunahme (z.B. Baubranche in der Région lémanique).*

4.4 Fazit

Die Analyse der regionalen Unterschiede zeigt in der Betrachtungsperiode 1998-2005 wesentliche Abweichungen in der Entwicklung der Arbeitsstätten und der Beschäftigung. Untersucht werden jeweils die Veränderungen von Anteilen einzelner Regionen an den gesamtschweizerischen Grössen. Damit wird erreicht, dass die regionalen Entwicklungen unabhängig von jenen der gesamten Volkswirtschaft dargestellt werden können.

Der betrachtete Zeitraum ist geprägt von einer positiven Wirtschaftsentwicklung in den Arbeitsmarktreionen Genève und Lausanne und der gesamten Grossregion Région lémanique (Kantone Waadt, Wallis und Genf). Wachstumspol ist Genf und Lausanne, während die Arbeitsmarktreion Sion hier Defizite aufweist. Sie ist allerdings auch die kleinste Arbeitsmarktreion in der Région lémanique. Zu dieser positiven Entwicklung haben KMU und Grossunternehmen sowohl im Sekundär- als auch im Tertiärsektor beigetragen. Die Entwicklung in der Grossregion Espace Mittelland wird stark geprägt durch die Beschäftigungsverluste in den beiden Arbeitsmarktreionen Biel/Bienne und Neuchâtel. Diese beiden Regionen haben bei den untersuchten Variablen seit 1998 gegenüber den anderen Regionen der Schweiz generell Anteile verloren. Die Regionen Basel und Zürich verlieren tendenzmässig an Beschäftigung. Einzig die Kleinstunternehmen weisen noch Wachstum auf, wobei diese nur schwach beschäftigungswirksam sind. Aus gesamtschweizerischer Sicht verlieren diese Regionen tendenzmässig an Anteilen bzw. in den übrigen Gebieten haben die Anteile an Arbeitsstätten und an Beschäftigung gesamthaft zugenommen. Die Ostschweiz weist bezüglich der betrachteten Anteilsverschiebungen nur geringe Veränderungen auf. Diese Regionen haben sich somit ähnlich entwickelt wie der schweizerische Durchschnitt. Die Arbeitsmarktreion Chur verliert in der Betrachtungsperiode ähnlich wie Sion oder Zürich und Basel Beschäftigungsanteile.

Kapitel 5

Der KMU-Sektor im Konjunkturverlauf

5.1 Einleitung

In diesem Kapitel betrachten wir die Beschäftigung bei den KMU über *verschiedene Konjunkturzyklen* hinweg. In Abschnitt 5.2 werden die konjunkturellen Beschäftigungsschwankungen bei den KMU mit den Beschäftigungsschwankungen bei den Grossunternehmen verglichen und zwei Branchen innerhalb der KMU einander gegenübergestellt. Im Abschnitt 5.3 wird die konjunkturelle Entwicklung der Teilzeitarbeit, der Beschäftigung von Männern und Frauen respektive In- und Ausländern bei den KMU beschrieben.

5.2 Beschäftigung im Konjunkturverlauf

5.2.1 KMU und Grossunternehmen

Es gibt verschiedene Hinweise darauf, dass die KMU einen *dämpfenden* Einfluss auf Konjunkturschwankungen haben. Dieser dämpfende Einfluss wird insbesondere auf dem Arbeitsmarkt vermutet. Folgende Gründen führen zu dieser Vermutung:

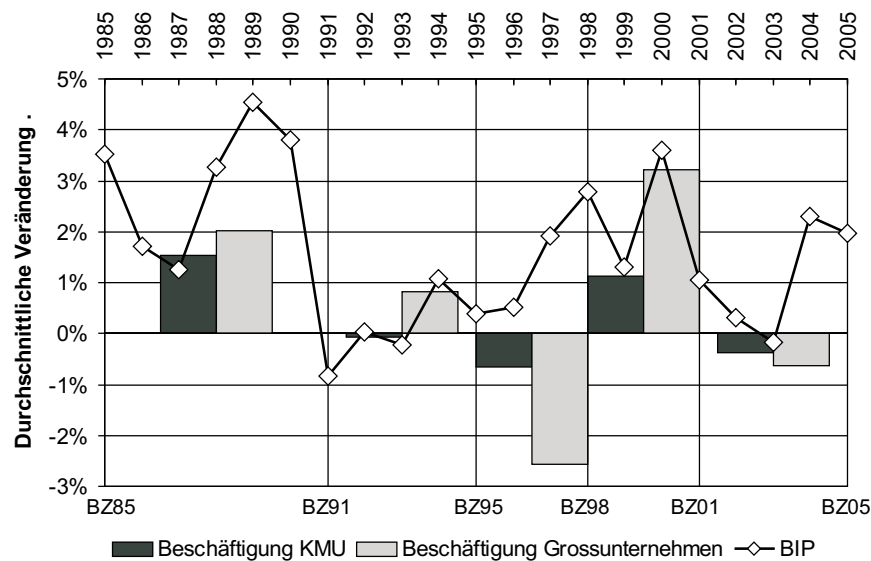
- KMU sind in der Regel stärker inlandorientiert als Grossunternehmen. Internationale Konjunkturschwankungen betreffen die KMU deshalb weniger stark als grosse Firmen.

- Viele KMU sind nicht börsenkotiert. Damit ist in der Regel der Druck zur kurzfristigen Gewinnmaximierung geringer, und es kann eher eine längerfristige Strategie angewendet werden.
- Viele KMU sind im Konsumgüterbereich tätig. Im Gegensatz zur Nachfrage nach Investitionsgütern schwankt die Konsumgüternachfrage im Konjunkturverlauf eher wenig.
- In KMU besteht in der Regel eine engere Bindung zwischen Führungskräften und Angestellten. Dies führt dazu, dass die 'psychologischen Kosten' einer Hire-and-Fire Politik höher sind. Darum wird in KMU in wirtschaftlich schlechten Zeiten weniger Personal entlassen. Die KMU sind in wirtschaftlich besseren Zeiten allerdings bei der Einstellung von zusätzlichem Personal auch eher zurückhaltend.

Anhand der Daten aus der Betriebszählung lässt sich untersuchen, ob ein konjunkturdämpfender Effekt der KMU auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich beobachtet werden kann. Wir betrachten dazu die *Veränderungen* der Beschäftigung in KMU und Grossunternehmen zwischen den verschiedenen Erhebungszeitpunkten der Betriebszählung und setzen diese in Relation zum Konjunkturverlauf. In einem nächsten Schritt gehen wir der obengenannten Vermutung nach, ob die Beschäftigungsschwankungen in international ausgerichteten Branchen besonders hoch sind.

In allen Abbildungen dieses Kapitels wird der Konjunkturverlauf eine zentrale Rolle spielen. Er ist in Abbildung 5.1 (wie auch in den weiteren Abbildungen in diesem Kapitel) als Linie dargestellt. Die einzelnen Punkte der Linie zeigen jeweils die prozentuale Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts zum Vorjahr. Dabei lassen sich die verschiedenen Konjunkturphasen klar erkennen. Nach einer Baisse in den Jahren 1986 und 1987 waren in den Jahren 1988 bis 1990 hohe jährliche Zuwachsraten beim BIP zu beobachten. Im Jahr 1991 begann eine längere Phase sehr niedriger Zuwachsraten, die bis 1996 dauerte. In den Jahren 1997 bis 2000 folgte eine Phase mit relativ hohen Zuwachsraten. Anschliessend kam es nach, dem 11. September 2001, zur Wirtschaftskrise und in der Folge zur Konjunkturerholung nach 2004.

Abbildung 5.1: Prozentuale Veränderung des BIP und der Beschäftigung in KMU und Grossunternehmen.



Die Reaktion der Beschäftigung auf konjunkturelle Schwankungen wird anhand der Wachstumsraten der Beschäftigung gemessen. Um möglichst viel konjunkturelle Variation beobachten zu können, werden sämtliche sechs Erhebungen der Betriebszählung miteinbezogen, was einen Beobachtungszeitraum von 20 Jahren ermöglicht. Die Balken in Abbildung 5.1 zeigen die prozentualen Veränderungen der Beschäftigung in den KMU und den Grossunternehmen, jeweils als durchschnittliche jährliche Wachstumsraten der Vollzeitäquivalente zwischen zwei Erhebungszeitpunkten der Betriebszählung gerechnet.

Die dunkeln Balken zeigen die Veränderungsraten bei den KMU, die hellen Balken die Veränderung bei den Grossunternehmen. Wie erwartet gibt es bei der Reaktion auf Konjunkturschwankungen einen Lag, d.h. die Veränderungsraten der Beschäftigung verlaufen verzögert zum Konjunkturverlauf (gemessen am BIP). So fielen zum Beispiel die negativen Auswirkungen der Krise ab 1990 auf dem Arbeitsmarkt am stärksten aus, als sich das BIP bereits wieder erholte, also in den Jahren 1995 bis 1998. Beim Vergleich der hellen und dunkeln Balken fällt auf, dass die Veränderungen fast immer in die gleiche Richtung weisen, d.h. falls die Beschäftigung bei den Grossunternehmen steigt, steigt sie auch bei den KMU und umgekehrt. Ein Ausnahme bildet der Zeitraum von 1991 bis 1995, in dem die Grossunternehmen um 0.8% an Beschäftigung zugelegt haben, während bei den KMU eine (wenn auch äusserst geringe) Reduktion der Beschäftigung festzustellen ist.

Im Bezug auf die Hauptfragestellung in diesem Abschnitt zeigt sich ein eindeutiges Bild. In sämtlichen Intervallen der Betriebszählung ist die Veränderungsrate der Beschäftigung bei den Grossunternehmen deutlich höher als die der KMU. Insgesamt haben die KMU also den vermuteten dämpfenden Effekt auf die Beschäftigung in der Schweiz. Die KMU werden also in der Regel von einem Konjunkturabschwung weniger stark erfasst als die Grossunternehmen, können auf der anderen Seite aber auch weniger zulegen wenn sich die konjunkturelle Lage verbessert.

Resultat 5.1 *Der KMU-Sektor hat einen stabilisierenden Einfluss auf die Konjunktur. So etwa sind die Beschäftigungsschwankungen über den Konjunkturverlauf hinweg geringer als bei den Grossunternehmen.*

5.2.2 Konjunkturrestistenz und Binnenmarktorientierung

Eine der Begründungen für konjunkturstabilisierende Eigenschaften der KMU ist die stärkere Binnenmarktorientierung. Nun gibt es unter den KMU durchaus auch Unternehmen, welche mehr oder weniger stark aussen- bzw. vor allem exportorientiert sind. Abbildung 5.2 zeigt die Veränderungen der Beschäftigung der KMU für zwei exemplarisch herausgegriffene Branchen.¹ Die Branche "Herstellung chemischer Erzeugnisse" gehört zu den am stärksten exportorientierten Branchen. Mehr als 67% der KMU in dieser Branche exportieren ihre Produkte ins Ausland. Ihr wird in Abbildung 5.2 die Branche "Handel" gegenübergestellt, welche naturgemäss viel stärker binnenmarktorientiert ist.² In dieser Branche exportieren lediglich 15% der Unternehmen ihre Produkte oder Dienstleistungen ins Ausland.

Abbildung 5.2 zeigt, dass die konjunkturellen Schwankungen in der stärker exportorientierten Branche, der Chemie, zu grösseren Veränderungen der Beschäftigung geführt haben, als beim Handel. Insbesondere sind hier die negativen Ausschläge nach den markanten Rückgängen des BIP Wachstums in den Jahren 1991 und 2001 stärker ausgeprägt als beim Handel. Auf der anderen Seite

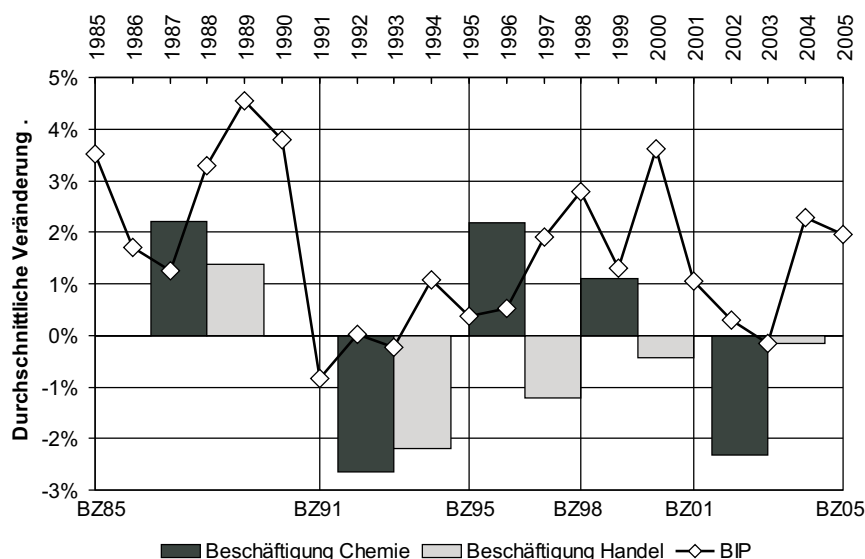
¹Es handelt sich dabei wieder um die Beschäftigung gemessen in Vollzeitäquivalenten. Die Balken zeigen wieder die durchschnittliche jährliche Veränderung zwischen zwei Erhebungszeitpunkten. Diese Berechnungsart wird auch bei allen anderen Abbildungen in diesem Kapitel angewendet.

²Dabei handelt es sich gemäss NOGA Definition um die Branche "Handel; Instandhaltung und Reparatur von Automobilen und Gebrauchsgütern". Diese Kategorie umfasst die Branchen "Automobilhandel, Instandhaltung und Reparatur von Automobilen; Tankstellen", "Handelsvermittlung und Grosshandel (ohne Handel mit Automobilen)" und "Detailhandel (ohne Handel mit Automobilen und ohne Tankstellen); Reparatur von Gebrauchsgütern".

sind in der konjunkturrell günstigeren Phase von 1995 bis 2001 bei den in der Chemiebranche tätigen KMU auch deutlich mehr Stellen geschaffen worden als, im Handel. Ein ähnlicher Zusammenhang lässt sich auch bei den Grossunternehmen feststellen, wobei dieser vor allem in den ersten drei Beobachtungsperioden von 1985 bis 1998 noch stärker ausgeprägt war als bei den KMU.³

Resultat 5.2 *In stark exportorientierten Branchen wie der Chemieindustrie schwankt die Beschäftigung deutlich stärker als in KMU der primär binnenmarktorientierten Branchen wie etwa jener des Handels.*

Abbildung 5.2: Prozentuale Veränderung des BIP und der Beschäftigung in KMU der Branche "Herstellung chemischer Erzeugnisse" und "Handel; Instandhaltung und Reparatur von Automobilen und Gebrauchsgütern".



5.3 Struktur der KMU Beschäftigung im Konjunkturverlauf

5.3.1 Teilzeitarbeit

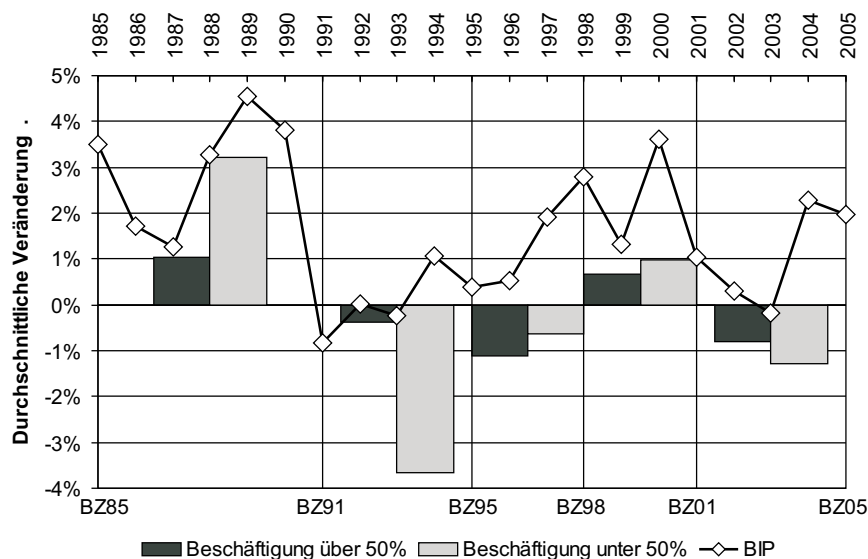
Wie verhalten sich Teil- und Vollzeitbeschäftigung über den Konjunkturverlauf hinweg? Es gibt einige Gründe, die dafür sprechen, dass die Teilzeitbeschäfti-

³Der Handel ist zudem auch eher endnachfrageorientiert, während die Chemie eher eine intermediäre Branche darstellt. Neben der Binnenmarktorientierung hat dies vermutlich auch dazu beigetragen, dass konjunkturelle Schwankungen im Handel weniger ausgeprägt sind.

gung stärker auf Konjunkturschwankungen reagiert als die Vollzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigte verdienen oft ein Zusatzeinkommen zum Familieneinkommen und können daher, bei schlechter Arbeitsmarktlage, flexibler reagieren. Auf der Unternehmerseite erlaubt die Teilzeitbeschäftigung oft auch mehr Flexibilität hinsichtlich der Reaktion auf Nachfrageschwankungen. Abbildung 5.3 zeigt, dass dieser Zusammenhang für die Beschäftigung bei den Schweizer KMU bestätigt werden kann. Die schwarzen Balken zeigen die Veränderungen der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit einem Anstellungsgrad von über 50%, die grauen Balken zeigen die Veränderungen der Beschäftigung mit einem Anstellungsgrad von unter 50%.⁴ In der Regel ist sowohl die Zunahme der Beschäftigung in konjunkturell guten Zeiten als auch die Abnahme in schlechten Zeiten bei der Teilzeitbeschäftigung ausgeprägter als bei der Vollzeitbeschäftigung. Die KMU unterscheiden sich in diesem Punkt nicht von den Grossunternehmen. Auch bei diesen fallen die Schwankungen bei der Teilzeitbeschäftigung deutlich stärker aus als bei der Vollzeitbeschäftigung.

Resultat 5.3 *Bei den KMU war die Teilzeitbeschäftigung stärkeren konjunkturellen Schwankungen ausgesetzt als die Vollzeitbeschäftigung.*

Abbildung 5.3: Prozentuale Veränderung des BIP und der Beschäftigung mit einem Anstellungsgrad von über und unter 50% in den KMU.



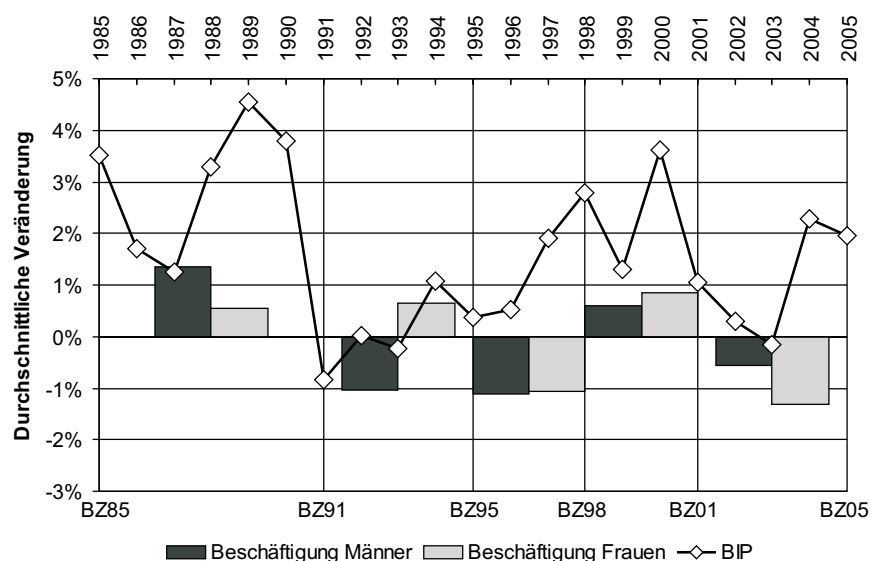
⁴Die Veränderungsdaten in Abbildung 5.3 sind trendbereinigt, d.h. von den Wachstumsraten wurde die durchschnittliche Wachstumsrate über den gesamten Zeitraum abgezogen. Ohne diese Trendbereinigung ergäbe sich zu fast allen Erhebungszeitpunkten ein positives Wachstum der Teilzeitarbeit.

5.3.2 Beschäftigung von Frauen und Männer

Ähnlich wie bei der Teilzeitarbeit ist auch bei der Beschäftigung der Frauen zu erwarten, dass die Schwankungen über den Konjunkturverlauf hinweg stärker ausgeprägt sind als bei den Männern. In Abbildung 5.4 wird dieser Zusammenhang für die KMU dargestellt. Die Abbildung zeigt die durchschnittlichen jährlichen Wachstumsraten der von Frauen und Männern erbrachten Vollzeitäquivalente in den KMU. Hier zeigt sich kein eindeutiges Bild. Lediglich in den Jahren 1998 bis 2005 ist die Reaktion auf Konjunkturschwankungen bei den Frauen stärker ausgeprägt als bei den Männern. Vor 1998 waren bei den KMU die Beschäftigungsschwankungen bei den Männern tendenziell grösser als bei den Frauen. Bei den Grossunternehmen (nicht in der Abbildung) zeigt sich ein etwas anderes Bild. Mit Ausnahme der ersten sind in allen Beobachtungsperioden die Beschäftigungsschwankungen bei den Frauen stärker ausgeprägt als bei den Männern.

Resultat 5.4 *Bei den KMU sind die Schwankungen in der Beschäftigung zwischen Männern und Frauen relativ ausgeglichen.*

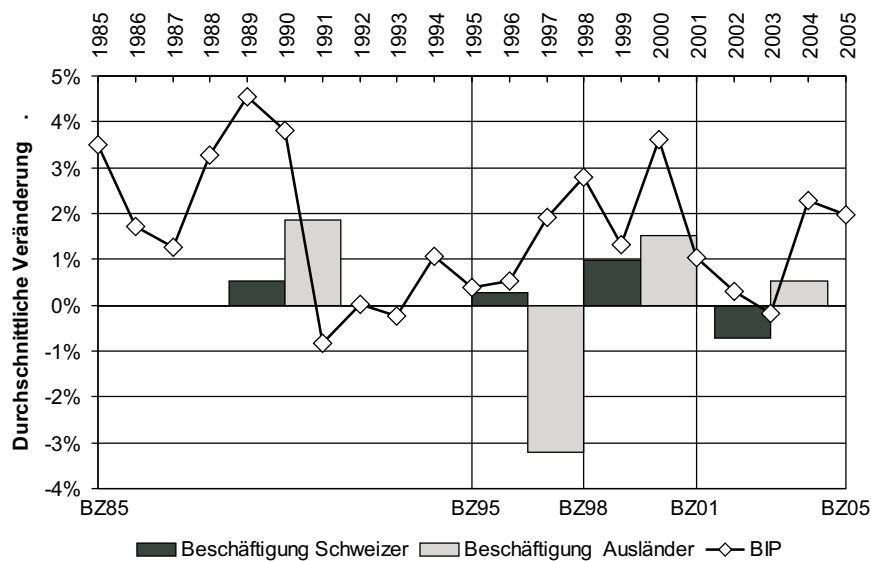
Abbildung 5.4: Prozentuale Veränderung des BIP und der Beschäftigung in KMU und Grossunternehmen.



5.3.3 Beschäftigung von In- und Ausländern

Hinsichtlich der Beschäftigung von Ausländern ist ebenfalls eine stärkere konjunkturelle Schwankung zu erwarten als bei der Beschäftigung von Schweizern. Abbildung 5.5 zeigt die jährlichen durchschnittlichen Wachstumsraten der Beschäftigung von Schweizern und Ausländern bei den KMU.

Abbildung 5.5: Prozentuale Veränderung des BIP und der Beschäftigung von In- und Ausländern in den KMU.



In der Betriebszählungserhebung im Jahr 1991 wurden keine Angaben bezüglich der Nationalität der Beschäftigten erfasst. Aus diesem Grund wird in Abbildung 5.5 diese Erhebung ausgelassen und die durchschnittlichen Wachstumsraten zwischen den Erhebungen von 1985 und 1995 verwendet. Das schränkt die Aussagekraft für die ersten zehn Jahre des Beobachtungshorizonts etwas ein, zumal diese Periode einen vollen Konjunkturzyklus umfasst. Dennoch sind die Resultate ziemlich aussagekräftig. In sämtlichen Beobachtungsperioden vor 2001 waren die Ausschläge bei der Beschäftigung von Ausländern deutlich stärker als bei den Schweizern. Der in Abbildung 5.1 beobachtete starke Rückgang der Beschäftigung in der Periode 1995 bis 1998 ist auf einen besonders starken Rückgang der Beschäftigung von Ausländern zurückzuführen. Die Beschäftigung von Schweizern stieg in dieser Periode sogar leicht an. Allerdings scheint sich in der jüngsten Beobachtungsperiode von 2001 bis 2005 der Trend zu wenden. Hier hat die Beschäftigung von Schweizern vergleichsweise stark abgenommen, während die Beschäftigung von Ausländern zugenommen hat. Diese Entwick-

lung steht vermutlich im Zusammenhang mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen, welches im Jahr 2002 in Kraft getreten ist. Auch bei den Grossunternehmen (nicht in der Abbildung) schwankt die Beschäftigung von Ausländern im Konjunkturverlauf stärker als die Beschäftigung von Schweizern. Hier ist allerdings im Unterschied zum KMU-Sektor auch während der jüngsten Beobachtungsperiode keine Trendumkehr festzustellen.

Resultat 5.5 *In den KMU war die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte stärkeren konjunkturellen Schwankungen unterworfen als die Beschäftigung von Schweizern. Dieser Zusammenhang hat sich (möglicherweise auf Grund der Personenfreizügigkeit) in der aktuellsten Beobachtungsperiode gelockert.*

5.4 Fazit

In diesem Kapitel wurde die Entwicklung der Beschäftigung der KMU im Konjunkturverlauf untersucht. Es wurden dafür die Daten aller sechs Erhebungszeitpunkte der Betriebszählung verwendet. Über dem Zeithorizont von 20 Jahren zeigten sich folgende Resultate:

- Der Einfluss der KMU auf die konjunkturellen Schwankungen in der Beschäftigung ist stabilisierend. In allen fünf Beobachtungsperioden waren die Schwankungen der Beschäftigung bei den Grossunternehmen grösser als bei den KMU.
- Innerhalb der KMU ist die Beschäftigung bei binnenmarktorientierten Branchen wie dem Handel weniger starken Schwankungen ausgesetzt als bei exportorientierten Branchen wie der Herstellung chemischer Produkte.
- Bei der Beschäftigung der KMU sind Teilzeitstellen unter 50% stärkeren konjunkturellen Schwankungen ausgesetzt als Stellen mit höherem Anstellungsgrad.
- Die Beschäftigung der Frauen in den KMU schwankt nicht systematisch stärker als die Beschäftigung der Männer.
- Die KMU Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften ist deutlich stärkeren konjunkturellen Schwankungen ausgesetzt als die Beschäftigung von Schweizern. Dieser Zusammenhang hat allerdings in der aktuellsten Beobachtungsperiode nicht mehr bestätigt werden können.

Kapitel 6

Verflechtung mit dem Ausland

6.1 Einleitung

Der Wohlstand einer kleinen, an natürlichen Ressourcen knappen Volkswirtschaft wie der Schweiz hängt im Zeitalter globalisierter und deregulierter Märkte massgeblich vom Erfolg der wirtschaftlichen Verflechtung mit dem Ausland ab. Vor diesem Hintergrund ist es nicht erstaunlich, dass schweizerische Unternehmen im internationalen Vergleich überdurchschnittlich stark im Ausland vertreten sind. Zum einen ist damit die hohe wirtschaftliche Bedeutung des schweizerischen Aussenhandelssektors gemeint. Bekanntlich wird jeder zweite Franken in der Schweiz im Handel mit dem Ausland verdient. Darüber hinaus zählt die Schweiz zu den wichtigsten Kapitalexporteuren der Welt. Gemessen an ihrer Wirtschaftsleistung ist die Schweiz nach Hongkong der grösste Direktinvestor im Ausland.¹ Der Bestand an schweizerischen Direktinvestitionen belief sich 2005 auf 123% des nominalen Bruttoinlandprodukts (BIP). Vergleichbare Länder erreichen einen nicht annähernd so hohen Wert wie die Schweiz.²

Dass die Schweiz an diesem Kapitalbestand sehr gut verdient, steht ausser Zweifel. Die jährlichen Ertragsbilanzüberschüsse der Schweiz stammen grösstenteils von den Kapitaleinkommen, wobei die Erträge aus den Direktinvestitionen einen wesentlichen Betrag dazu beisteuern. In diesem Zusammenhang wird nun aber folgende zentrale Frage kontrovers diskutiert: Verdrängen oder begünstigen Direktinvestitionen die schweizerischen Exporte und die inländische Beschäftigung? Es wird also in diesem Kapitel der Frage nachgegangen, wie

¹Vgl. CREDIT SUISSE ECONOMIC RESEARCH (2004), S.2.

²Vgl. SNB (2006), S.5.

die Investitionen der schweizerischen Unternehmen im Ausland auf die Exporte und ceteris paribus auf die inländische Wertschöpfung und Beschäftigung wirken. Dabei werden die Auslandsinvestitionen von Grossunternehmen und KMU separat betrachtet und analysiert. Zuerst soll aber die Internationalisierung der Schweizer Unternehmen generell dargestellt werden.

6.2 Internationalisierung der Schweizer Volkswirtschaft

In diesem Abschnitt werden die Strukturen der erwähnten Verflechtungen der schweizerischen Unternehmen mit dem Ausland aufgezeigt. Dabei werden die internationalen Aktivitäten von Grossunternehmen mit jenen der KMU verglichen. Interessant ist in diesem Zusammenhang, ob die wirtschaftlichen Auslandaktivitäten von der Unternehmensgrösse abhängig sind.

6.2.1 Direktinvestitionen und Unternehmensgrösse

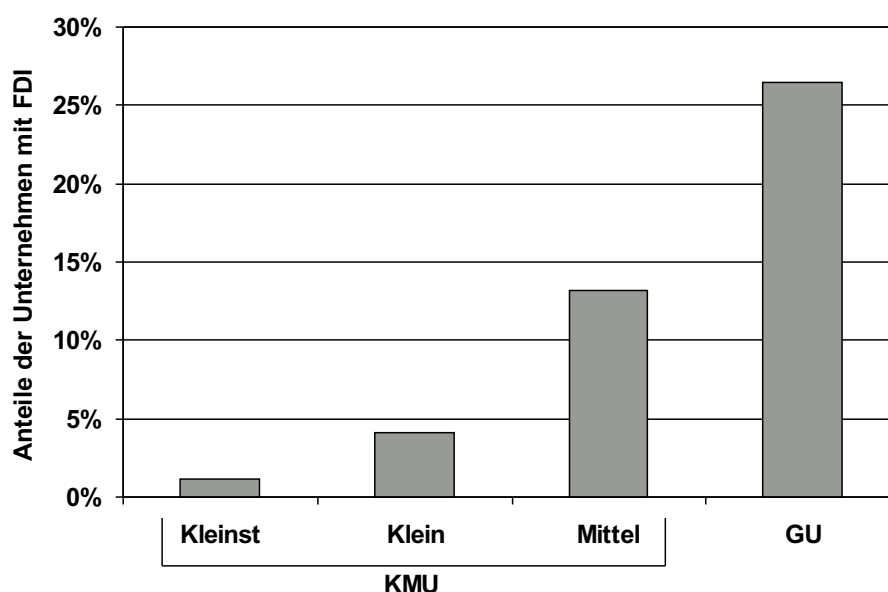
Direktinvestitionen im Ausland (FDI) widerspiegeln das Interesse eines inländischen Unternehmens an einer langfristigen Wirtschaftsbeziehung in einem anderen Land. Sie sind definiert als grenzüberschreitende Beteiligungen an ausländischen Unternehmen oder als Gründung von ausländischen Tochtergesellschaften oder Filialen im Ausland. Mittels Direktinvestitionen soll ein dauerhafter und direkter Einfluss auf die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens im Ausland ausgeübt werden.³ Darum werden normalerweise nur Beteiligungen von mindestens 10% am stimmberechtigten Kapital von ausländischen Unternehmen als Direktinvestitionen bezeichnet. Die Variable "Investition im Ausland" der Betriebszählung 2005 umfasst beide Tatbestände der Definition von ausländischen Direktinvestitionen:

- die grenzüberschreitende Beteiligung an anderen Unternehmen (mit über 10% ihres Kapitals).
- dem Unternehmen untergeordnete Tochtergesellschaften oder Filialen, die sich ausserhalb der Landesgrenze befinden.

³Vgl. SNB (2006).

Hängt nun die Investitionstätigkeit von schweizerischen Unternehmen im Ausland von ihrer Grösse ab? Aus theoretischer Perspektive ist zu erwarten, dass grosse Unternehmen mit Sitz in der Schweiz deutlich häufiger im Ausland investieren als kleine Unternehmen. Was sind die Gründe dafür? Da die Märkte für viele Güter in der Schweiz relativ klein und oft gesättigt sind, sind grössere Unternehmen vielfach auf ausländische Marktpräsenz angewiesen. Die Erschliessung internationaler Absatzmärkte findet dann oft vor Ort mit Hilfe von ausländischen Beteiligungen und Tochtergesellschaften statt. Darüber hinaus verfügen grössere Unternehmen eher über das erforderliche Kapital für solche Investitionen, da sie zumindest heute noch einen besseren Zugang zum Kredit- und Kapitalmarkt haben als kleinere und mittlere Unternehmen (KMU). Weiter eignet sich die übliche Rechtsform grösserer Unternehmen - nämlich die AG - in der Regel besser für die Beteiligung an ausländischen Unternehmen oder für den Austausch von Unternehmensanteilen über die Grenzen hinweg. Das kann sich jedoch ändern, sofern es im KMU-Bereich zu einer weiteren Verbreitung dieser Rechtsform kommt.

Abbildung 6.1: Anteile der marktwirtschaftlichen Unternehmen mit ausländischen Direktinvestitionen (FDI), aufgeteilt nach Grössenklassen, 2005



Aus Abbildung 6.1 ist ersichtlich, dass der Anteil der Unternehmen mit Auslandsinvestitionen mit steigender Unternehmensgrösse zunimmt. Somit ist unsere These zutreffend: Rund 26% aller Grossunternehmen haben ausländische Direktinvestitionen getätigt. Bei den Kleinstunternehmen weisen hingegen nur 1.2%

ausländische Beteiligungen bzw. Tochtergesellschaften auf. Desweiteren beträgt der prozentuale Anteil der Kleinunternehmen mit Investitionen im Ausland rund 4%. Betrachtet man nun aber mittlere Unternehmen, mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 50 und 250, so steigt der Anteil der Unternehmen mit ausländischer Investitionstätigkeit auf über 13%.⁴

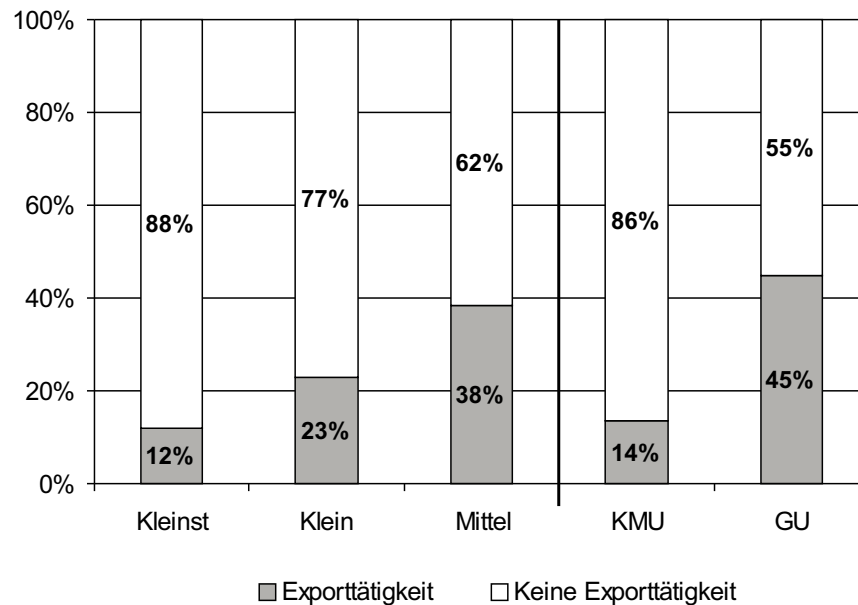
Resultat 6.1 *Mit steigender Betriebsgrösse nehmen die ausländischen Direktinvestitionen der Schweizer Unternehmen zu.*

6.2.2 Exporte und Unternehmensgrösse

Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Exporttätigkeit eines Unternehmens und seiner Grösse? Die Argumentation über die Beziehung zwischen ausländischen Direktinvestition und der Unternehmensgrösse gilt in abgeschwächtem Masse auch für die Exporttätigkeit von Unternehmen. FDI und Exporte sind beides Internationalisierungsstrategien, welche Unternehmen die Expansion ins Ausland und somit die Bedienung von internationalen Wachstumsmärkten ermöglichen. Es sind vermutlich auch wieder grössere Unternehmen, die eine internationale Exportstrategie verfolgen, um der Begrenztheit des schweizerischen Binnenmarktes zu entfliehen und ausländische Geschäftsmöglichkeiten auszuerschöpfen. Im Vergleich zu den FDI ist aber eine Internationalisierung durch Exporte weniger ressourcenintensiv. Somit ist diese Strategieoption für kleinere Unternehmen attraktiver und weniger risikoreich als Investitionen im Ausland. Zusammenfassend lautet unsere Hypothese folgendermassen: Grössere Unternehmen exportieren deutlich häufiger ins Ausland als kleinere Unternehmen. Allerdings ist der Effekt der Betriebsgrösse auf die Exporttätigkeit nicht so stark wie auf die Auslandsinvestitionen (FDI). Abbildung 6.2 bestätigt unsere Vermutung, dass der Anteil an exportierenden Unternehmen mit der Betriebsgrösse zunimmt. Weiter ist ersichtlich, dass die KMU anteilmässig stärker in der Exportwirtschaft tätig sind, als dass sie direkt im Ausland investieren.

⁴Die Anteile der Kategorie "Keine Antwort" wurden im ursprünglichen Verhältnis zwischen Unternehmen mit und ohne FDI dazugerechnet. Somit wird angenommen, dass in der Kategorie "Keine Antwort" das Verhältnis zwischen Unternehmen mit und ohne FDI gleich ist wie bei Unternehmen, die geantwortet haben.

Abbildung 6.2: Anteile der marktwirtschaftlichen Unternehmen mit und ohne Exporttätigkeit, aufgeteilt nach Grössenklassen, 2005



Die Diskrepanz zwischen den KMU und den Grossunternehmen fällt dennoch auf: 45% aller Grossunternehmen exportieren ins Ausland, demgegenüber stehen 14% im KMU-Bereich. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass auch 38% der KMU mit über 50 Mitarbeitern in der Exportwirtschaft aktiv sind.⁵

Wendet man sich der Beschäftigung (in Vollzeitäquivalenten) im schweizerischen Exportsektor zu, so tritt ein ausgeglicheneres Ergebnis zutage: Sowohl im KMU-Bereich als auch bei den Grossunternehmen ist rund jeder vierte Angestellte in Firmen mit Exportaktivitäten tätig. Bei den mittleren Unternehmen sind es sogar 37% aller Mitarbeiter (Betriebszählungsdaten 2005). Folglich ist die schweizerische Exportwirtschaft für die Beschäftigung in Unternehmen aller Grössenklassen von vitaler Bedeutung.

Resultat 6.2 Die Exporttätigkeit nimmt mit steigender Unternehmensgrösse zu. Allerdings exportieren KMU deutlich häufiger, als dass sie Auslandsinvestitionen (FDI) tätigen. Der Exportsektor ist zudem sehr bedeutend für die Beschäftigung in der Schweiz.

⁵Wie bereits bei den FDI wurden die Anteile der Kategorie "Keine Antwort" im ursprünglichen Verhältnis zwischen Unternehmen mit und ohne Exporttätigkeit dazugerechnet.

6.3 Zum Zusammenhang zwischen Direktinvestitionen und inländischer Beschäftigung

Ziel dieses Abschnittes ist es, eine ökonomische Analyse über den Zusammenhang zwischen ausländischen Direktinvestitionen und inländischer Beschäftigung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene sowie aufgeteilt nach Unternehmensgrösse durchzuführen.

6.3.1 Theorie

Um die Auswirkungen der ausländischen Direktinvestitionen auf die Exportwirtschaft, das BIP-Wachstum und die inländische Beschäftigung aufzuzeigen, muss zunächst untersucht werden, ob die Direktinvestitionen und der Aussenhandel in komplementärer, substitutiver oder neutraler Weise miteinander verbunden sind.⁶ Dazu ein kurzer theoretischer Abriss:

- **Komplementaritätsthese:** Mit der Komplementaritätsthese wird angenommen, dass zwischen den schweizerischen Direktinvestitionen im Ausland und dem Aussenhandel ein positiver Zusammenhang besteht. Die Konsequenz aus den gestiegenen Investitionen im Ausland können ein erhöhtes Exportvolumen und damit - ceteris paribus - ein höheres BIP-Wachstum sowie mehr Beschäftigung sein.
- **Substitutionalitätsthese:** Gemäss dieser These wird ein negativer Zusammenhang zwischen Direktinvestitionen und Exportvolumen im Ausland unterstellt. In diesem Fall werden wertschöpfungsreiche Unternehmensaktivitäten ins Ausland verlagert, was ein Rückgang der Exporte und der inländischen Beschäftigung zur Folge hat, weil der ausländische Markt nicht mehr durch das Unternehmen am Heimatstandort, sondern direkt vor Ort bedient wird.
- **Neutralitätsthese:** Die Neutralitätsthese geht von einer zumindest unmittelbaren Unabhängigkeit von Auslandsinvestitionen und Exporten aus.

Der Zusammenhang zwischen den Direktinvestitionen auf der einen und der Exportwirtschaft, der inländischen Wertschöpfung und der Beschäftigung auf der anderen Seite sind im wesentlichen abhängig von der Motivation, welche den In-

⁶Vgl. JAEGER und BECHTOLD (2005), S. 67-73 zu diesem Unterabschnitt.

vestitionsentscheidungen zugrunde liegen. Es können drei Hauptmotive für Aus-
landinvestitionen unterschieden werden:

- **Absatzmotive:** Die absatzorientierten ausländischen Direktinvestitionen haben zum Ziel, bestehende ausländische Marktanteile zu sichern und auszubauen sowie die Erschließung neuer Wachstumsmärkte voranzutreiben. Ein inländisches Unternehmen kann zum Beispiel durch Direktinvestitionen im Ausland ein eigenes Vertriebsnetz aufbauen oder sich an einer ausländischen Firma beteiligen, welche den Vertrieb der Produkte oder die Kundenpflege übernimmt. Die Produkte selber werden oft von der Muttergesellschaft oder branchenintern im Inland bezogen, so dass per Saldo eher positive Beschäftigungs-, Wertschöpfungs-, und Ertragsbilanzeffekte zu erwarten sind. Solche offensiv motivierten Auslandsinvestitionen wirken demnach meist komplementär.
- **Kostenmotive (inkl. Standortmotive):** Kostenorientierte Auslandsinvestitionen werden getätigt, um die Produktionskosten zu senken. Es handelt sich um den klassischen Fall der Produktionsverlagerung, was ein Rückgang der Exporte zur Folge hat. Kostenmotivierte Investitionen sind defensiv motiviert und haben in der Regel einen substitutiven Effekt.
- **Beschaffungsmotive:** Beschaffungsorientierte FDI werden getätigt, um Vorleistungen ausländischer Lieferanten oder andere im Ausland verfügbare Ressourcen zu sichern und die Vorleistungskosten zu minimieren. Solche Investitionen haben einen eher substitutiven oder neutralen Einfluss auf die inländische Wertschöpfung.

6.3.2 Gesamtwirtschaft

Um den potenziellen Zusammenhang zwischen FDI und Beschäftigung zu untersuchen, haben wir die empirischen Korrelationen zwischen den Variablen FDI-Indikator und Export-Indikator für die Gesamtwirtschaft sowie in Abhängigkeit der Unternehmensgrösse und des Wirtschaftssektors berechnet. Diese beiden Grössen stellen Indikatoren für den Einfluss der Direktinvestitionen (FDI-Indikator)⁷ und der Exporte (Export-Indikator)⁸ auf die Wertschöpfung und Beschäftigung der einzelnen Branchen dar und vice versa. Der berechnete Korrelationskoeffizient ist in unserem Fall ein Mass für den (linearen) Zusammenhang zwischen den Auslandsinvestitionen und der inländischen Wertschöpfung und kann zwischen -1 und 1 liegen.⁹ Eine negative Korrelation (zwischen 0 und -1) wäre ein Indiz für eine substitutive Beziehung zwischen Investitionen im Ausland und Exporten, während eine positive Zahl für einen komplementären Zusammenhang sprechen würde. Im vorherigen Abschnitt konnten Hinweise gefunden werden, dass es für den KMU-Bereich insgesamt - wahrscheinlich wegen ihrer geringeren Kapitalverfügbarkeit - schwieriger ist, grenzüberschreitende Investitionen zu tätigen. Je kleiner ein Unternehmen ist, desto schwieriger gestaltet sich der "Sprung" ins Ausland. Diejenigen KMU, die in der Lage sind, das Kapital von externen Geldgebern (z.B. Banken) für solche Investitionen aufzubringen, müssten also im heimischen Markt ausserordentlich erfolgreich sein. Dementsprechend vermuten wir, dass im KMU-Bereich eher aus einer Position der Stärke und aus absatzorientierten Beweggründen im Ausland investiert wird. Infolgedessen müssten die Korrelationen bei den kleineren und mittleren Unternehmen stärker positiv ausfallen als bei den Grossunternehmen. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene beträgt die Korrelation zwischen FDI und inländischer Beschäftigung 0.86.¹⁰ Anders ausgedrückt bedeutet das, dass der Anteil der Beschäftigung (gemessen in Vollzeitäquivalenten) einer Branche, deren Unternehmen oft Auslandsinvestitionen tätigen, stark mit dem Anteil an Beschäftigung in exportierenden Unternehmen korreliert ist. Demnach scheinen bei Auslagerungen und Direktinvestitionen eher absatz- und marktorientierte Investitionsmotive im Vordergrund zu stehen, was ein kom-

⁷Der FDI-Indikator, welcher für jede einzelne Branche (NOGA-Klassifizierung) berechnet wurde, ist definiert als Beschäftigung (in Vollzeitäquivalenten) aller Unternehmen einer Branche, welche Direktinvestitionen getätigt haben, geteilt durch die Gesamtbeschäftigung (VZÄ) dieser Branche.

⁸Der Export-Indikator, welcher für jede einzelne Branche (NOGA-Klassifizierung) berechnet wurde, ist definiert als Beschäftigung (in Vollzeitäquivalenten) aller Unternehmen einer Branche, welche Exporte getätigt haben, geteilt durch die Gesamtbeschäftigung (VZÄ) dieser Branche.

⁹Es wurden gewichtete Korrelationen berechnet. Die Anzahl Beschäftigte (VZÄ) der jeweiligen Branchen wurden als Gewichte verwendet.

¹⁰Signifikant auf dem 1%-Niveau.

plementärer Zusammenhang zwischen FDI und inländischer Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft indiziert. Dabei kann die Kausalität auch in die entgegengesetzte Richtung verlaufen: Höhere Exportvolumen verlangen nach mehr Logistikleistungen und Marktbearbeitung vor Ort, was zusätzliche Auslandsinvestitionen generiert. Obwohl empirische Studien über die Schweiz bis heute wenig eindeutige Ergebnisse hervorgebracht haben, tendieren sie - in Übereinstimmung mit unserem Ergebnis - meistens zu einer über alles betrachtet komplementären Beziehung zwischen Direktinvestitionen und dem Niveau der Beschäftigung in der Schweiz. Einige deskriptive Argumente unterstützen diese These weiter:¹¹

- Rund drei Viertel des von Schweizer Unternehmen insgesamt im Ausland gehaltenen Kapitalbestandes aus Direktinvestitionen stammt aus sehr erfolgreichen Branchen, wie der stark exportorientierten chemischen Industrie (17.2%) und der Finanzdienstleistungsbranche inkl. Versicherungen (58%). Auch 2005 waren die chemische Industrie und die Banken jene Branchen, die am stärksten exportiert und im Ausland investiert haben.¹²
- Die Investitionstätigkeit im Ausland wird durch einen starken Heimatstandort begünstigt. Je attraktiver der Wirtschaftsstandort eines Landes ist, desto eher sind seine Unternehmen "fit" für die Expansion ins Ausland.¹³ Hinzu kommt, dass Schweizer Unternehmen massgeblich auf ausländische Märkte angewiesen sind. Der Finanzplatz Schweiz und der Chemiestandort Basel sind wiederum Beispiele für sehr attraktive Standorte, dessen angesiedelte Unternehmen erfolgreich im Ausland investiert haben.
- Der grösste Teil der Direktinvestitionen fliesst nach Nordamerika und in die Europäische Union (v.a. Westeuropa), wo sich die wichtigsten Absatzmärkte für viele Schweizer Unternehmen befinden.¹⁴ Dies könnte dahingehend interpretiert werden, dass weniger die Höhe der Produktionskosten, sondern eher absatzorientierte Motive ausschlaggebend für den Investitionsentscheid sind.

Gehen wir nun zu den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) über.

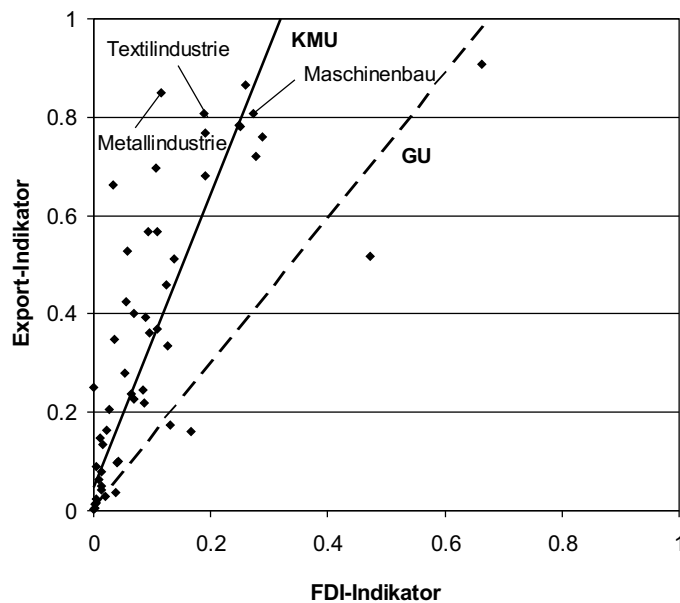
¹¹Vgl. CREDIT SUISSE ECONOMIC RESEARCH (2004).

¹²Vgl. SNB (2006), S. 7 / 27.

¹³Vgl. CREDIT SUISSE ECONOMIC RESEARCH (2004), S. 5 / 6.

¹⁴Vgl. SNB (2006), S.8.

Abbildung 6.3: Der Zusammenhang zwischen FDI und Exporten im KMU-Bereich, 2005.



Auch bei den KMU besteht ein starker und signifikanter¹⁵ Zusammenhang zwischen Direktinvestitionen und Exporten, was in der Abbildung 6.3 aufgezeigt wird. Die einzelnen Datenpunkte in der Abbildung 6.3 widerspiegeln die einzelnen Branchen. Beispielsweise ist daraus ersichtlich, dass für die Textil- und Metallindustrie die Beziehung zwischen FDI und inländischer Beschäftigung jeweils besonders ausgeprägt ist. Die folgende Tabelle 6.1 illustriert die empirischen Korrelationen zwischen Auslandsinvestitionen und Exporte in Abhängigkeit der Unternehmensgrösse und des Wirtschaftssektors.

Tabelle 6.1: Empirische Korrelationen zwischen Direktinvestitionen und Exporten aufgeteilt nach Wirtschaftssektoren und Grössenklassen, 2005.

	KMU	GU	Total
Gesamtwirtschaft	0.91	0.86	0.86
Industriesektor	0.91	0.79	0.87
Dienstleistungssektor	0.88	0.67	0.58

Es fällt auf, dass sowohl die Gesamtwirtschaft als auch der Industriesektor und der Dienstleistungssektor hohe, positive und überproportionale Korrelationen zwischen den Auslandsinvestitionen und der inländischen Exporttätigkeit aufweisen. Dabei wird unsere Erwartung bestätigt, dass die komplementäre Beziehung zwischen Investitionen und Exporte im KMU-Bereich noch ausgeprägter ist als bei

¹⁵Signifikant auf dem 1%-Niveau.

den Grossunternehmen, was in den stärker positiven Korrelationen zum Ausdruck kommt. Im Übrigen wird dieser Befund auch in Abbildung 6.3 veranschaulicht, wo die Trendlinie für die KMU steiler verläuft als diejenige für Grossunternehmen.¹⁶ Ein möglicher Grund dafür ist sicherlich, dass die KMU nur aus einer Position der Stärke das nötige Kapital aufbringen können, um Direktinvestitionen zu tätigen. Daraus folgt ebenfalls, dass eher grössere Unternehmen in der Lage sind, Standortentscheide anhand von Kostenfaktoren zu treffen.¹⁷ Dies wiederum bedeutet, dass der Anteil an Firmen, welche aus defensiven bzw. kostenorientierten Beweggründen im Ausland investieren, bei Grossunternehmen grösser ist als bei KMU. Allerdings ist bemerkenswert, dass auch immer mehr kleine und mittlere Unternehmen eine Teilverlagerung der Produktion aufgrund von Kostengesichtspunkten in Betracht ziehen.¹⁸ Da der Grossteil der Schweizer Beschäftigten in solchen KMU arbeitet, sind solche Tendenzen ernst zu nehmen und signalisieren wirtschaftspolitischen Handlungsbedarf.

Resultat 6.3 *Der Komplementaritätsthese ist unabhängig von der Unternehmensgrösse zuzustimmen. Ausländische Investitionen haben einen starken positiven Einfluss auf die Exportwirtschaft und umgekehrt.*

6.3.3 Industriesektor

Insgesamt ist die Beschäftigung im inländischen Industriesektor zwischen 1993 und 2004 um 13% oder von 1.1 Mio. auf 0.96 Mio. (minus 140'000) zurückgegangen. In der gleichen Zeitperiode wurden im Ausland von Schweizer Unternehmen ca. 200'000 Industrie-Arbeitsplätze geschaffen.¹⁹ Doch daraus dürfen keine voreiligen Schlüsse gezogen werden: Zum einen sind die ausländischen Märkte über die letzten Jahre schneller gewachsen als die schweizerischen, was zusammen mit dem Ausbau ausländischer Sales-Netze zum starken Anstieg des Personalbestandes im Ausland beigetragen hat. Zum anderen hängt der Rückgang der Industriearbeitsplätze mit der anhaltenden Tertiarisierung der schweizerischen Volkswirtschaft zusammen. So zeigt sich, dass von 1993 bis 2004 im Dienstleistungssektor rund 260'000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen wurden, welche den Rückgang im Industriesektor mehr als kompensieren.²⁰

¹⁶Die Trendlinien sind gewichtete OLS- Regressionsgeraden. Die Anzahl Beschäftigte (VZÄ) der jeweiligen Branchen wurden als Gewichte verwendet.

¹⁷Vgl. ARVANITIS (2001).

¹⁸Vgl. JAEGER (2004).

¹⁹Vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2005).

²⁰Vgl. BÜTLER ET AL. (2006).

Insgesamt scheint die Angst vor einer substitutiven Beziehung zwischen Ausland- und Inlandaktivitäten im Industriesektor - angesichts der hohen und positiven Korrelationen für Gross- und Kleinunternehmen - unbegründet zu sein (siehe Tabelle 6.1). Auch im Industriesektor gilt deshalb, dass KMU - ähnlich wie die Grossunternehmen - eine eher offensiv motivierte Internationalisierung anstreben. Gemäss einer Studie von FLEISCH ET AL. (2004) liegen die Motive der Verlagerung bei der produzierenden Industrie im erweiterten Marktzugang bzw. in der Sicherung bestehender Absatzgebiete sowie den Vorteilen in der Kostenstruktur. Die Autoren merken an, dass gerade die Kombination von beiden Motiven ausschlaggebend sein kann. Nach HOLLENSTEIN (2001) erlaubt die Betriebsgrösse bei Schweizer Industrieunternehmen, Aussagen zur Frage der Komplementarität oder Substitution schweizerischer Geschäftsaktivitäten in Osteuropa zu machen. Die kostenorientierte Produktionsverlagerung ist gemäss dieser Studie für kleine und mittlere Unternehmen weitaus bedeutender als für Grossunternehmen. Im Gegensatz zum Ergebnis dieses Abschnitts spricht dies für eine eher substitutive Beziehung zwischen in- und ausländischer Wertschöpfung im KMU-Bereich. Allerdings beschränken sich die Aussagen Hollensteins auf Direktinvestitionen nach Osteuropa. Dank der tiefen Arbeitskosten und der relativ hohen Fertigungsqualität bieten sich osteuropäische Standorte generell für arbeitsintensive Prozesse an. Um Faktorkosten einzusparen, ist es ausserdem aufgrund der geografischen Nähe zur Schweiz und der mangelnden Kapitalverfügbarkeit der KMU nicht verwunderlich, dass vor allem kleinere Unternehmen der arbeitsintensiven Industrie in diese Länder verlagern. Wegen der beschränkten regionalen Betrachtung als Investitionsziel sollten Rückschlüsse auf den gesamten KMU Industriesektor vermieden werden.

6.3.4 Dienstleistungssektor

Da die Handelbarkeit vieler Dienstleistungsgüter (noch) relativ beschränkt ist, geht es beim Aufbau von Tochtergesellschaften oder Beteiligungen im Ausland häufig darum, neue Märkte zu erschliessen. Folglich kann man davon ausgehen, dass Auslandsinvestitionen im Dienstleistungssektor eher komplementär oder neutral auf die inländische Wertschöpfung wirken. Dies wird auch anhand der Daten bestätigt. Im KMU-Dienstleistungssektor ist eine hohe und positive Korrelation (0.88) zwischen in- und ausländischer Geschäftstätigkeit festzustellen (siehe Tabelle 6.1). Was könnte eine mögliche Erklärung für einen derart ausgeprägte komplementäre Beziehung zwischen Direktinvestitionen und Exporten sein? Ei-

ne makroökonomisch wichtige KMU-Branche, in der viele Angestellte tätig sind, stellt die "Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen" dar. Da aufgrund der Fortschritte in den Kommunikations- und Informationstechnologien die Handelbarkeit dieser Beratungsdienstleistungen erheblich gestiegen ist, haben die Investitionen im Ausland zu einem Wachstum der Exporte geführt. Ausserdem trägt das internationale Engagement vieler kleiner und mittlerer Dienstleister dazu bei, dass die Wettbewerbsfähigkeit und damit die Arbeitsplätze am Heimatstandort gesichert und sogar ausgebaut werden können.

Resultat 6.4 *Der Komplementaritätsthese ist unabhängig vom Wirtschaftssektor zuzustimmen.*

6.4 Fazit

- Mit zunehmender Unternehmensgrösse nimmt die wirtschaftliche Verflechtung mit dem Ausland zu. Dies gilt sowohl für die Auslandsinvestitionen als auch für die Exportaktivitäten der Unternehmen. Wie zu erwarten war, ist der Einfluss der Unternehmensgrösse auf die Exporte weniger ausgeprägt als auf die ausländischen Direktinvestitionen. Der Grund ist das vorteilhaftere Risikoprofil und die geringere Ressourcenintensität der Export- gegenüber der Investitionsstrategie für die KMU.
- Sowohl gesamtwirtschaftlich als auch im Industrie- und Dienstleistungssektor kann von einem komplementären Zusammenhang zwischen ausländischen Direktinvestitionen und inländischer Beschäftigung ausgegangen werden, was in den hohen und positiven Korrelationen zwischen FDI und Exporten zum Ausdruck kommt (siehe Tabelle 6.1). Somit stehen offensive und absatzorientierte Motive beim Investitionsentscheid von Schweizer Unternehmen, ob Grossunternehmen oder KMU, im Vordergrund.
- Unabhängig vom Wirtschaftssektor fällt die positive Beziehung zwischen Auslandsinvestitionen und inländischer Wirtschaftsaktivität im KMU-Bereich noch stärker aus als bei den Grossunternehmen. Dies wiederum bedeutet, dass kleinere und mittlere Unternehmen noch deutlicher als Grossunternehmen aus einer Position der Stärke heraus im Ausland investieren und davon auch die Beschäftigung und das Wachstum im Inland profitiert.

Kapitel 7

Die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des KMU-Standortes Schweiz

7.1 Einleitung

7.1.1 Datenmaterial

Den Abschluss der vorliegenden Studie bildet eine Auswertung über die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz als KMU-Standort. Das Datenmaterial dazu wurde im Rahmen des Intensivstudiums für Führungskräfte in Klein- und Mittelunternehmen an der Universität St. Gallen (KMU-HSG) erfasst. Seit 1998 werden jährlich jeweils zwischen 30 und 40 KMU-Eigentümer bzw. Führungskräfte befragt, so dass neben einer aktuellen Niveaubetrachtung auch dynamische Aspekte berücksichtigt werden können.

Zum Inhalt dieses Kapitels: Zu Beginn wird aufgrund der Umfrageresultate mit einer Profilmatrix ein Stärke-/Schwächeprofil des KMU-Standortes Schweiz erstellt. Daraufgehend werden die Forschungs- und Ausbildungsbedingungen in der Schweiz sowie die Rekrutierungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt genauer betrachtet. Zum Schluss werden das Marktmachtproblem und die Gründe einer möglichen Standortverlagerung analysiert.

Da die Teilnehmerstruktur positiv selektioniert ist und in Folge dessen die Aussagen von überdurchschnittlich erfolgreichen Unternehmern bzw. Führungskräften

stammen, ist eine gewisse Verzerrung der Untersuchungsergebnisse nicht auszuschliessen. Hingegen sind im *Zeitvergleich* (1998 - 2007) *keine Verzerrungen* zu erwarten. Trotzdem können einige wesentliche Tendenzaussagen auf Plausibilitätsbasis formuliert werden.

7.1.2 Strukturelle Merkmale der befragten Unternehmen

Um ein Strukturbild der beteiligten Unternehmen zu vermitteln, werden die Unternehmen anhand der folgenden Merkmale unterteilt: Branche, Grössenklasse, Exportanteil sowie Umsatzwachstum im Vergleich zum Branchendurchschnitt. Die nachstehenden Zahlenwerte beziehen sich auf die aktuellste Umfrage vom Frühling 2007.

Bei der Einteilung der Branchenzugehörigkeit¹ können 53% der Unternehmen dem Industrie- und Gewerbesektor zugerechnet werden. Davon zählen über 30% zu der "Verarbeitenden Industrie II" (Chemie, Kunststoff, Metall, Maschinenbau, Elektronik). Dem Dienstleistungssektor sind 44% zuzuordnen und im Land- und Forstwirtschaftssektor sind 3% der teilnehmenden Unternehmen zu finden. Diese Aufteilung kontrastiert deutlich mit dem gesamtschweizerischen Dienstleistungsanteil, wo über 76% im Dienstleistungssektor tätig sind.²

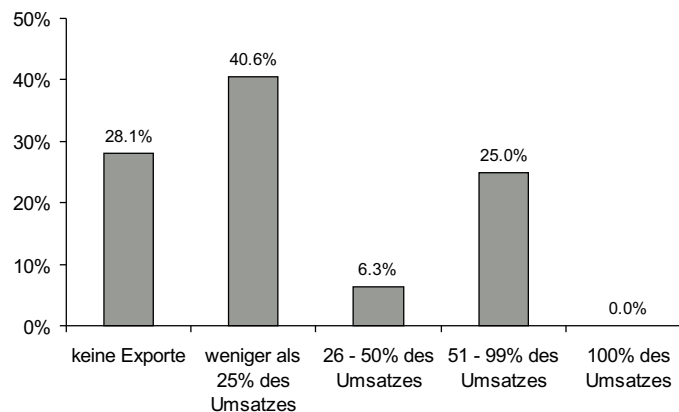
Hinsichtlich der Grösse der befragten Unternehmen wurde die gesamte Mitarbeiterzahl sowohl im Inland als auch im Ausland erfasst. Über 43% der Unternehmen beschäftigen 10 bis 49 Mitarbeiter. In der Grössenklasse 50 bis 249 sind es 37%. Lediglich 3% der Unternehmen arbeiten mit 1 bis 9 Personen. Die verbleibenden 17% beschäftigen 250 und mehr Personen.

In Abbildung 7.1 sind die Unternehmen nach dem Umsatzanteil der Exporte eingeordnet. Leicht mehr als 28% der Unternehmen tätigen überhaupt keine Exporte und bei 41% der Unternehmen beträgt der Umsatzanteil der Exporte weniger als ein Viertel. Weitere 25% der Unternehmen erwirtschaften mehr als die Hälfte ihres Umsatzes im Ausland, sodass der Grad der Exportorientiertheit dieser KMU-Gruppe recht hoch ist. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass exportierende Unternehmen einem stärkeren Wettbewerb ausgesetzt sind und es sich deshalb bei den befragten Unternehmen um vergleichsweise erfolgreiche KMU handelt, was das Sample wirtschaftspolitisch hochrelevant macht.

¹Branchen-Einteilung gemäss NOGA 2002 Umsteigeschlüssel, Bundesamt für Statistik, Sektion Unternehmensstruktur.

²Siehe Abschnitt 2.4.1.

Abbildung 7.1: Anteile der Exporte am Umsatz, 2007



Ein weiteres Indiz der positiven Selektion wird durch den Fakt bestätigt, dass 50% der befragten Unternehmen ihre Umsatzentwicklung im Vergleich zum Branchendurchschnitt als überdurchschnittlich beurteilen. Bei knapp einem Drittel, nämlich 31%, entspricht das Umsatzwachstum dem Branchendurchschnitt, bei 15% ist das Umsatzwachstum geringer als beim Branchendurchschnitt und 4% sind nicht vergleichbar.

7.2 Stärke-/Schwächeprofil des KMU-Standortes Schweiz

7.2.1 Bewertung der Standortfaktoren anhand der Profilmatrix

In der Umfrage beurteilten die Teilnehmer verschiedene Standortfaktoren, wie zum Beispiel das Lohnniveau, die Bauvorschriften oder das Bildungssystem in der Schweiz mit Hilfe einer Matrix nach zwei Dimensionen. Einerseits konnte das Angebot bzw. der Ist-Zustand eines Standortfaktors als schlecht, ausreichend oder gut bewertet werden, andererseits wurde nach der Bedeutung desselben Faktors für das Unternehmen gefragt (unwichtig, wichtig oder sehr wichtig). Die möglichen neun Antwortkombinationen sind aus Tabelle 7.1 ersichtlich. Der untersuchte Standortfaktor erscheint in der Darstellung in jenem Feld, wo die häufigste Nennungen verzeichnet wurde. Daneben steht die Prozentzahl, die besagt, wieviele der Befragten (die eine Zuordnung vorgenommen haben) den Faktor diesem Feld zugeordnet haben. Beispielsweise beurteilten 41% die Verfügbar-

keit von qualifizierten Arbeitskräften als schlecht/sehr wichtig. Keine andere der neun Antwortkombinationen wurde bei diesem Faktor mit einer höheren Prozentzahl genannt.³

Zur Interpretation der neun Felder in der Profilmatrix (siehe Tabelle 7.1⁴) ist folgendes zu bemerken:

- Wird ein Standortfaktor als schlecht/sehr wichtig (Feld 3) eingestuft, so ist dringendster standortpolitischer Handlungsbedarf geboten. Hier werden *hoch akute* Problemfelder sichtbar.
- Die Antwortkombinationen schlecht/wichtig (Feld 2) und ausreichend/sehr wichtig (Feld 6) weisen auf einen dringlichen standortpolitischen Handlungsbedarf in *akuten*, ernstzunehmenden Problemfeldern hin.
- Standortbedingungen, die als ausreichend/wichtig (Feld 5) beurteilt werden, stellen *weniger akute* Probleme dar. Es besteht allerdings auch hier standortpolitischer Handlungsbedarf.
- Standortbedingungen, die durch die restlichen Felder evaluiert werden, stellen keine Problemfelder dar. Standortpolitischer Handlungsbedarf besteht insofern, dass dafür zu sorgen ist, dass die betreffenden Standortvorteile erhalten bleiben oder weiter verbessert werden.

³Die Faktoren Lohnnebenkosten und Arbeitsfriede finden sich in zwei Feldern der Matrix wieder. Bei ihnen wurden zwei Antwortkombinationen genau gleich oft genannt, wobei keine andere Antwortkombination öfter genannt wurde.

⁴Die Standortfaktoren werden auf folgende Weise den Feldern zugeordnet: Von jedem Standortfaktor wird prozentual berechnet, wieviele Teilnehmer ihn in ein bestimmtes Feld eingeordnet haben. Dabei wird die Stichprobe um diejenigen Teilnehmer bereinigt, die gar keine Möglichkeit gewählt haben. Der Standortfaktor erscheint in dem Feld, das am häufigsten genannt wurde.

Tabelle 7.1: Bewertung der Standortfaktoren, 2007

Bedeutung für das Unternehmen			
Ist-Zustand	Unwichtig	Wichtig	Sehr wichtig
Schlecht	(1)	(2)	(3) Verfügbarkeit qual. Arbeitskräfte 41% Wechselkurse 21%
Ausreichend	(4)	(5) Macht Kunden 45% Lohnniveau 41% Gebührenbel. 40% Umweltschutzauflagen 38% Koop.Verwaltung 38% Regulierung 35% Produkthaftung 35% Lohnnebenk. 34% Arbeitsplatzzul. 34% Fiskal. Umfeld 33% Bauvorschriften 32%	(6) Lohnnebenk. 34% Bildungssystem 28%
Gut	(7) Zugang Kapital- u. Kreditmarkt 26%	(8) Arbeitsfriede 37% Infrastruktur 31% Zinsen 26%	(9) Flexibilität Arbeitszeit 47% Arbeitsfriede 37% Zugang zu Auslandsmärkten 22%

7.2.2 Hoch akute Problemfelder

In der Matrix zeigen sich zwei akute Problemfelder, wobei die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften mit 41% (siehe Tabelle 7.1) die deutlichste Zuordnung erhält. Hierbei gilt es zudem zu erwähnen, dass dieser Standortfaktor von über 81% der befragten Unternehmen in der Kolonne "sehr wichtig" (Felder 3, 6 und 9) eingestuft wurde. Die Bedeutung der Problematik wird dadurch unterstrichen, dass dieser Standortfaktor in der Matrix bereits seit 1999 als schlecht bzw. ausreichend, aber sehr wichtig (Felder 3 oder 6) eingeordnet wurde. Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass standortpolitische Massnahmen zur Verbesserung der Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften entweder ausgeblieben oder aber erfolglos gewesen sind. Zutreffender ist jedoch, dass nicht nur die gute (weltweite) Konjunkturlage die Schweizer Wirtschaft insbesondere in den letzten 4 Jahren stark angetrieben hat (das reale BIP wuchs von 2004 bis 2007 um

durchschnittlich 2,7% pro Jahr), sondern dass auch die fast vollen Auftragsbücher (94%) in der schweizerischen Maschinen-, Metall- und Elektroindustrie zu einem Engpass bei der Produktion beigetragen haben.⁵ Auf (standort)politischer Ebene sind die Schweiz und die Europäische Union seit 2002 daran, die Personenfreizügigkeit schrittweise umzusetzen. Mit der Ausdehnung des Abkommens auf die neuen mittel- und osteuropäischen Staaten wurde diese wirtschaftspolitische Offenheit sogar noch intensiviert. Trotz all diesen freizügigen Arbeitsmarkt-Massnahmen konnten die Engpässe - insbesondere bei den Hochqualifizierten - offenbar nicht beseitigt werden.

Ein ebenso akutes Problemfeld bildet der *Wechselkurs* des Schweizer Frankens gegenüber dem Euro bzw. dem Dollar. Als problematisch sehen dies vor allem jene Unternehmen (21%), die bei ausländischen Zulieferern einkaufen oder Vorprodukte aus der Eurozone beziehen. Bei einem weiterhin starken Euro haben die inländischen Produzenten bzw. Importeure höhere Preise zu bezahlen und bekommen somit weniger für ihr Geld. Was jedoch bei diesem Standortfaktor speziell zu erwähnen ist, ist die Tatsache, dass demgegenüber viele Unternehmen profitieren, wenn der Wechselkurs hoch ist. So ist es für die in den Euroraum exportierenden Unternehmen und für Unternehmen, die als Zulieferer solcher Exporteure fungieren, von Vorteil, wenn der Frankenwechselkurs zum Euro tief ist bzw. zur Abwertung tendiert. Zudem profitieren speziell die Tourismusbetriebe, wenn die ausländischen Gäste (v.a. aus dem Euro-Raum) mit einer starken einheimischen Währung (gegenüber dem Schweizer Franken) anreisen. Diese Argumentation wird bei einer genaueren Betrachtung gestützt, da jeweils 17% - also nur 4% weniger als beim meistgenannten Feld - der Befragten die Wechselkurse als ausreichend/unwichtig (nur im Binnenmarkt tätig) und ausreichend/sehr wichtig (Exporteure) eingetragen haben. Auch hier zeigt sich einmal mehr: KMU ist nicht gleich KMU. Der Standortfaktor Wechselkurs dürfte auch 2008 keine grossen Änderungen erfahren, da wenig Anzeichen dafür bestehen, dass der Schweizer Franken gegenüber dem Euro eine Aufwertung erfahren dürfte. Durch die oben beschriebenen Implikationen (Exportanteil, Branchenzugehörigkeit, Sektoreinteilung, ausländische Zulieferer) ist eine Eindordnung über eine längere Zeitspanne wegen der jeweils sich ändernden Zusammensetzung der Unternehmen (bei der alljährlichen Umfrage) besonders schwierig. Dazu kommt, dass es sich beim Wechselkurs um einen exogenen Faktor handelt, der innert kurzer Zeit nicht unerheblichen Schwankungen unterworfen sein kann. Dennoch ist es in der vorliegenden Befragung das erste Mal, dass er von

⁵NZZ vom 03.10.07, S. 21.

den Unternehmen als schlecht/sehr wichtig taxiert wurde.

Beim *US-Dollar* verhält es sich übrigens umgekehrt, da dieser in den letzten Jahren im Verhältnis zum Schweizer Franken eher zur Schwäche tendierte: Unternehmen, die in den Dollar-Raum exportieren, geben an, unter dem schwachen bzw. abwertenden Dollar zu leiden. Unternehmen jedoch, die von dollarfakturierten Auslandsmärkten importieren, profitieren vom schwachen US-Dollar bzw. von der relativ hohen und aufwertenden Franken-Dollar-Relation.

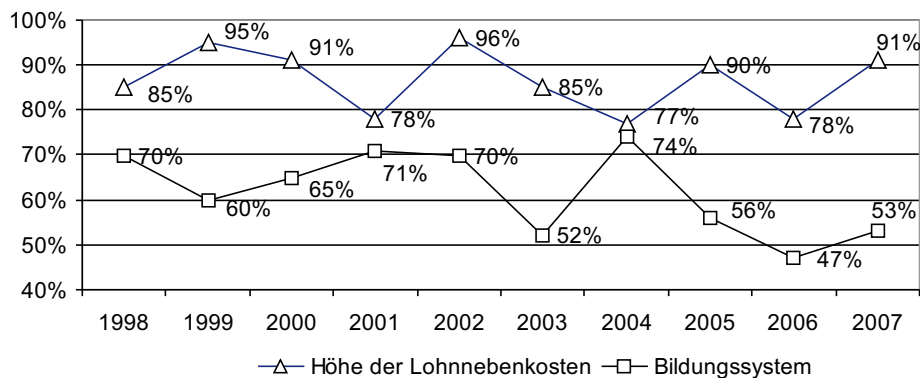
7.2.3 Akute Problemfelder

Den dritt- und viertstärksten Handlungsbedarf ist bei den beiden Faktoren *Lohnnebenkosten* (34%) und *Bildungssystem* (28%) zu orten. Sie wurden in der Beurteilung als ausreichend bezüglich dem Ist-Zustand und mit Bezug auf die Bedeutung für das Unternehmen als sehr wichtig gewertet. Die Lohnnebenkosten wurden zusätzlich mit der gleich hohen Prozentzahl (34%) in Feld 5 der Matrix (ausreichend/wichtig) eingetragen. Bei einer genaueren Betrachtung kann festgestellt werden, dass doch für 72% der Befragten der Ist-Zustand dieses Standortfaktors zwar ausreichend ist, jedoch für über 90% Handlungsbedarf besteht (Summe der Felder 2, 3, 5 und 6). Über die Jahre hinweg gesehen zeigt sich, dass die Lohnnebenkosten in der Wahrnehmung der Unternehmen die höchste Nennung stets in einem der vier problematischen Felder (2, 3, 5 und 6) erfuhren und somit standortpolitischer Handlungsbedarf dauerhaft besteht. In den letzten beiden Jahren wurde dieser Standortfaktor sogar wieder als sehr wichtig eingestuft. Beim Bildungssystem sehen 2007 nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten überhaupt Handlungsbedarf (Summe der Felder 2, 3, 5 und 6) und bei der langfristigen Betrachtung über die gesamte Untersuchungsperiode wurde bis auf letztes Jahr dieser Faktor immer mit der höchsten Prozentzahl als ausreichend betrachtet. Für allfällige Auswirkungen von Anpassungen der schweizerischen Universitätslandschaft an das angelsächsische Hochschulsystem (Bologna-Reform) ist es noch zu früh, um Aussagen machen zu können.⁶

Um die Auswertung zu verdichten und auch dem dynamischen Aspekt Rechnung zu tragen, wurden - wie in der Abbildung 7.2 ersichtlich - zusätzlich neben der Erstellung der Matrix bei jedem Standortfaktor von jedem Jahr (1998 - 2007) die prozentualen Werte der problematischen Felder 2, 3, 5 und 6 kumuliert.

⁶Siehe dazu die Ausführungen in Abschnitt 7.3.

Abbildung 7.2: Dynamische Entwicklung des Handlungsbedarfs bei den Lohnnebenkosten und im Bildungssystem 1998 - 2007



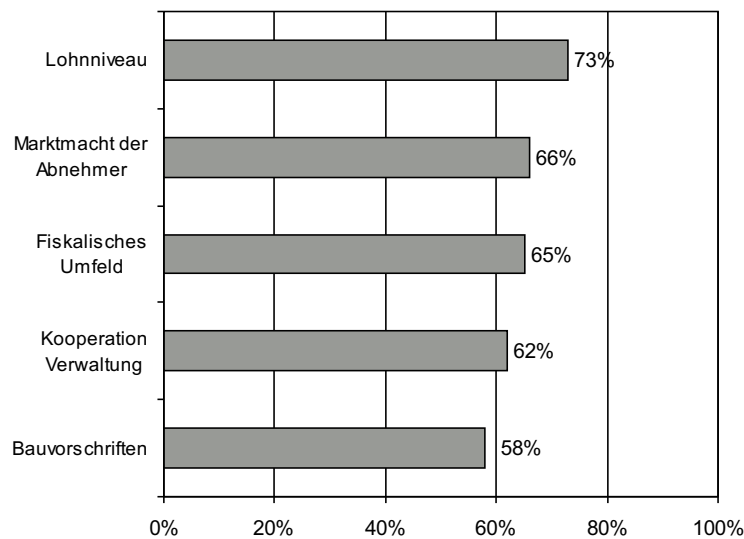
7.2.4 Weniger akute Problemfelder

Einige Faktoren, die von den Unternehmen im Jahr 2007 als ausreichend/wichtig beurteilt wurden, weisen auf weniger akute Problemfelder hin. Bei den folgenden jetzt in Feld 5 eingeordneten Standortfaktoren herrschte teilweise während der ganzen Beobachtungsperiode *standortpolitischer Handlungsbedarf*. In Abbildung 7.3⁷ sind jene fünf Standortfaktoren aufgeführt, die 2007 zwar mit ausreichend/wichtig beurteilt wurden, jedoch seit Beginn der Umfrage die höchsten Mittelwerte (der jetzt in Feld 5 eingeteilten Standortfaktoren) ausweisen.⁸ So wird deutlich, wie viele der befragten Unternehmer bei diesen Faktoren längerfristig standortpolitischen Handlungsbedarf sehen.

⁷Nicht aufgelistet sind die Lohnnebenkosten, da sie 2007 mit derselben hohen Prozentzahl auch in Feld 6 eingeteilt wurden.

⁸Bei jedem Standortfaktor wurden über die Jahre 1998 - 2007 die prozentualen Werte der problematischen Felder 2, 3, 5 und 6 kumuliert und dazu jeweils die Mittelwert dieser (zehn) Summen gebildet.

Abbildung 7.3: Standortpolitischer Handlungsbedarf, Mittelwerte, 1998 - 2007



Interessant ist, dass über die Zeit hinweg und generell die Faktoren *Lohnkosten*, *Kundenmarktmacht*, *fiskalisches Umfeld* und *Bauvorschriften* zwar nicht besonders positiv, aber auch nicht als dramatisch negativ beurteilt worden sind. Dennoch ist gerade hier standortpolitischer Handlungsbedarf angesagt, weil auch in diesen Bereichen seit langer Zeit nicht unerhebliches KMU-politisches Förderungspotenzial brach liegt.

7.2.5 Keine Problemfelder

Es gibt auch Standortfaktoren, die sehr positiv (gut/sehr wichtig) beurteilt werden. So besteht nur insofern Handlungsbedarf, indem sichergestellt werden muss, dass sich die Situation nicht verschlechtert, da die Konkurrenz nicht schläft. Kein unmittelbarer Handlungsbedarf besteht also gemäss der Befragung von 2007 bei der *Flexibilität der Arbeitszeit*, beim *Arbeitsfrieden*⁹ und dem *Zugang zu den Auslandsmärkten*. Zu letzterem gilt es anzufügen, dass diesen Faktor gleichzeitig 16% als ausreichend/unwichtig beurteilen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass 28% der befragten Unternehmen gar keine Exporte tätigen und entsprechend keinen Zugang zu den ausländischen Märkten benötigen. Im Gegensatz zur Umfrage¹⁰ vor fünf Jahren: Damals wünschten 44% der befragten Unter-

⁹Gleichzeitig bewerteten die KMU diesen Standortfaktor mit der gleich hohen Prozentzahl als gut/wichtig.

¹⁰Vergleiche dazu BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2003).

nehmen beim Zugang zu den ausländischen Märkten unmittelbaren staatlichen Beistand. Somit scheint der Eintritt in Auslandsmärkte für die exportorientierten KMU kein gravierendes Problem mehr darzustellen. Die Gründe hierfür dürften in den zahlreichen abgeschlossenen Freihandelsabkommen, den abgebauten Handelsschranken und den bilateralen Abkommen mit der Europäischen Union zu suchen sein.

Resultat 7.1

- *Der Wirtschaftsstandort Schweiz weist im Bereich der qualifizierten Arbeitskräfte den dringlichsten Handlungsbedarf für die KMU auf, denn die Verfügbarkeit von ausgebildeten Arbeitskräften stellt für die Unternehmen das grösste standortpolitische Problem dar.*
- *Das konjunkturelle Hoch und der Umstand einer hervorragenden Auslastung der schweizerischen Produktionskapazitäten trugen dazu bei, dass überdurchschnittlich viele Spezialisten in den unterschiedlichsten Berufen von den Unternehmen nachgefragt wurden.*
- *Aufgrund des zur Zeit hohen Euro-Wechselkurses bekunden vor allem nicht-exportorientierte Unternehmen - die jedoch hohe Kosten für Vorprodukte und Importgüter aus dem Ausland haben - in diesem Jahr grosse Mühe.*
- *Hervorragende Noten (gut/sehr wichtig) hingegen stellen die KMU dem Wirtschaftsstandort Schweiz beim Zugang zu den Auslandsmärkten, beim Arbeitsfrieden und vor allem bei der Flexibilität der Arbeitszeit aus. Insbesondere die letzten beiden Faktoren wurden auch über die gesamte Untersuchungsperiode häufig sehr positiv beurteilt.*

7.3 Forschungs- und Ausbildungsbedingungen in der Schweiz

7.3.1 Ausbildungsqualität

Die befragten KMU-Vertreter attestieren dem schweizerischen Bildungsstandort bei ausbildungsspezifischen Themen, wie zum Beispiel der Praxisrelevanz der Ausbildung, mehrheitlich gute Noten. Bei der differenzierten Betrachtung der Ausbildungsqualität zeigt sich, dass diese bei den Akademikern (gut: 62%; ausreichend: 38%) höher eingeschätzt wird als bei den Facharbeitern (gut: 52%; ausreichend: 45%; ungenügend: 3%). Diese Tendenz ist seit Beginn der Umfrage unverändert geblieben. Erwähnenswert ist die Tatsache, dass über den gesamten Beobachtungszeitraum die Ausbildungsqualität der Akademiker als auch der Facharbeiter kaum als ungenügend beurteilt wurde.

7.3.2 Ausbildungsdauer

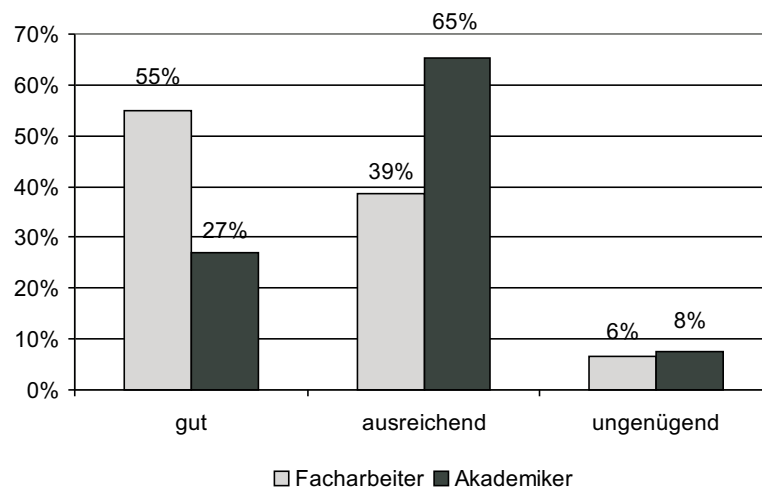
Betrachtet man die Einschätzung zur Ausbildungsdauer, zeigt sich ein ähnlich positives Bild. Bei den Akademikern wird sie mit knapp 70% als gerade richtig beurteilt und bei den Facharbeitern sogar mit 90%. Rund ein Viertel empfindet die Dauer der akademischen Ausbildung als zu lange (Facharbeiter 7%). Dies könnte sich jedoch in den nächsten Jahren ändern, wenn sich die ersten Bachelor-Absolventen¹¹ auf dem Arbeitsmarkt etabliert haben. Nur eine Minderheit von je rund 4% hält die Ausbildung bei beiden Berufsgruppen als für zu kurz. Über die Jahre hinweg betrachtet werden diese Resultate in der Tendenz bestätigt.

7.3.3 Praxisrelevanz

Die Praxisrelevanz der Facharbeiterausbildung wird insgesamt höher eingestuft als die Akademikerausbildung. Als ungenügend wird sie in beiden Fällen nur von einer Minorität eingeschätzt.

¹¹ Im Zuge der Umstrukturierung der europäischen Universitätslandschaft (Bologna-Reform) wurde ein verkürzter Universitätsabschluss, der sogenannte Bachelor, eingeführt.

Abbildung 7.4: Bewertung der Praxisrelevanz der Ausbildung, 2007



In der Tendenz wird der diesjährige Befund zur Facharbeiterausbildung in allen durchgeführten Befragungen über die Zeit gestützt. Mit Bezug auf die Akademikerausbildung sind die Beurteilungen grösseren Schwankungen unterworfen und keineswegs konstant. Das kann auch damit zusammenhängen, dass der Universitätsbereich seit etlichen Jahren in einem tiefgreifenden Reformprozess (Bologna-Reform) steckt, der noch nicht vollständig abgeschlossen ist und dessen Auswirkungen auf die Arbeitswelt sich noch kaum diagnostizieren lassen.

Resultat 7.2

- *Die Beurteilung des schweizerischen Ausbildungsumfeldes durch die befragten KMU wird auch in internationalen Rankings bestätigt: Dabei zeigt sich, dass die Schweiz sowohl mit Bezug auf ihr F&E-Potenzial und dessen Wertschöpfungsbeitrag als auch mit Bezug auf die Leistungsfähigkeit ihres berufsvorbereitenden Ausbildungssystems im internationalen Vergleich eine gute Position einnimmt.¹²*
- *Offensichtlich profitiert davon auch der KMU-Bereich, wobei allerdings der Praxisbezug, insbesondere die akademische Berufsvorbereitung, nach verbreiteter Auffassung weiterhin noch verbessert werden könnte.*

¹²Im "The Global Competitiveness Report 2006-2007" des World Economic Forums belegt die Schweiz bei der Business Sophistication und der Innovation jeweils den 3. Rang und im "The Knowledge Economy Index 2007" der Weltbank erreicht sie im internationalen Vergleich den 6. Platz.

7.4 Rekrutierungsprobleme der KMU auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt

7.4.1 Rekrutierungsumfeld

Das Bedürfnis nach *qualifiziertem Personal* ist in den letzten Jahren gestiegen. Als Folge der hervorragenden Konjunkturlage und der vollen Auftragsbücher sind die Produktionskapazitäten ausgelastet.¹³ Das führt zu Engpässen bei qualifizierten Arbeitnehmern in praktisch allen Branchen. Und das, obwohl die freizügigen Arbeitsmarktmassnahmen mit der Europäischen Union seit 2002 in Kraft sind.

7.4.2 Mittleres und höheres Management

Bei der Analyse der verschiedenen Qualifikationssegmente des Arbeitsmarktes fällt auf, dass 67% der KMU-Vertreter Rekrutierungsprobleme beim mittleren Management beklagen. Als Gründe geben die Befragten an, dass sie nicht mit dem Lohnniveau von grösseren Unternehmen bzw. von Konzernen mithalten können und ihnen von diesen zudem oft fähige Mitarbeiter abgeworben werden. Als erschwerend bei der Suche nach qualifiziertem Personal für das mittlere Management werden zudem die fehlende Motivation zur Weiterbildung und zur Verantwortungsübernahme angeführt. Auch mangelnde Fremdsprachenkenntnisse und die nicht vorhandene Bereitschaft zur Mobilität wird als Hinderungsgrund für eine Festanstellung angegeben.

Beim höheren Management sehen nur 13% der befragten Unternehmen Rekrutierungsprobleme. Dieses beruhigende Resultat dürfte indes damit zu begründen sein, dass es sich bei den KMU oftmals um Familienunternehmen handelt, bei denen die Geschäftsführung oder Spitzenpositionen im Management an die Nachkommen weitergegeben werden.

7.4.3 Schwierige Rekrutierung von Facharbeitern

Ein Rekrutierungsproblem auf Ebene der Facharbeiter sehen demgegenüber immerhin 54% der KMU. Die fehlende fachliche Ausbildung wird am häufigsten

¹³Siehe dazu auch die Ausführungen in Abschnitt 7.2.2.

bemängelt, was wohl darauf zurückzuführen ist, dass einerseits für die Unternehmen der Zeithorizont oftmals zu lang ist, um selbst Facharbeiter auszubilden. Andererseits sind sich die ausbildenden Unternehmen auch bewusst, dass ein hohes Risiko einer Abwerbung von fertig ausgebildeten Fachkräften besteht, was wiederum mit einem Know-how-Transfer zur Konkurrenz und einer vorzeitigen Abschreibung von eigenfinanzierten Humankapital-Investitionen verbunden ist.

Resultat 7.3

- *Für den Wirtschaftsplatz Schweiz gestaltet sich die Rekrutierung hochqualifizierter Spezialisten, Führungskräfte und Facharbeiter als schwierig. Daraus resultiert ein innovations- und wachstumshemmender Standortnachteil gegenüber konkurrierenden Wirtschaftsstandorten in aller Welt.*
- *Durch kontinuierliche Verbesserungen in der Grund- und Weiter(aus)bildung kann entsprechend standortpolitisches Gegensteuer gegeben werden. Das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU von 2002 und dessen Ausdehnung auf die neuen EU-Staaten 2005 waren dafür wichtige Schritte zur einfacheren und schnelleren Rekrutierung von dringend benötigten qualifizierten Arbeitskräften.*
- *Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist es deshalb von grosser Bedeutung, dass sich das Volk bei den beiden möglichen europapolitischen Abstimmungen in der kommenden Legislaturperiode für die Weiterführung des bilateralen Weges mit der EU entscheidet.¹⁴*

7.5 Analyse des Marktmachtproblems

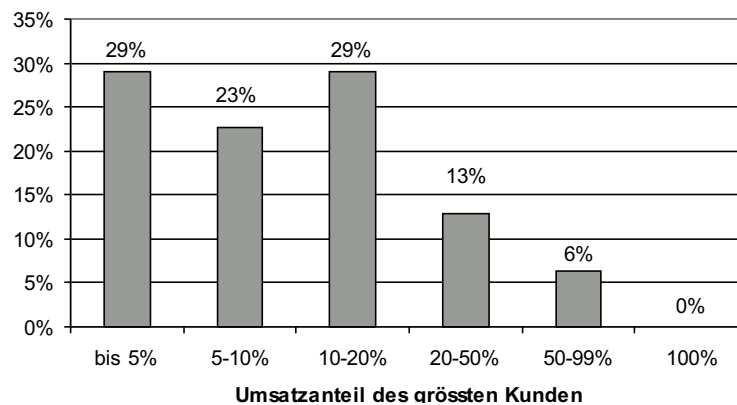
7.5.1 Kundenabhängigkeit

Speziell für jene KMU, die als Zulieferer von Vorleistungen und Investitionsgütern agieren, besteht ein Problem der Kundenabhängigkeit. Dies ist unter anderem eine Folge von *Marktmachtasymmetrien*, welche umso ausgeprägter sind,

¹⁴Einerseits unterstehen die auszuhandelnden Übergangsregelungen für Rumänien und Bulgarien dem fakultativen Referendum, andererseits fällt auch der Entscheid über die Weiterführung des Freizügigkeitsabkommens von 2002 unter einen referendumsfähigen Bundesbeschluss.

je ausschliesslicher ein KMU auf einen oder einige wenige Kunden ausgerichtet ist. Abbildung 7.5 zeigt, dass die Abhängigkeit von einem einzigen Grosskunden bei den befragten Unternehmen nicht sehr ausgeprägt ist. Dies bestätigt die Vermutung, dass Marktmachtasymmetrien im schweizerischen KMU-Bereich keine starke Bedeutung zukommen.

Abbildung 7.5: Anteil Unternehmen nach Umsatzanteile des grössten Kunden, 2007



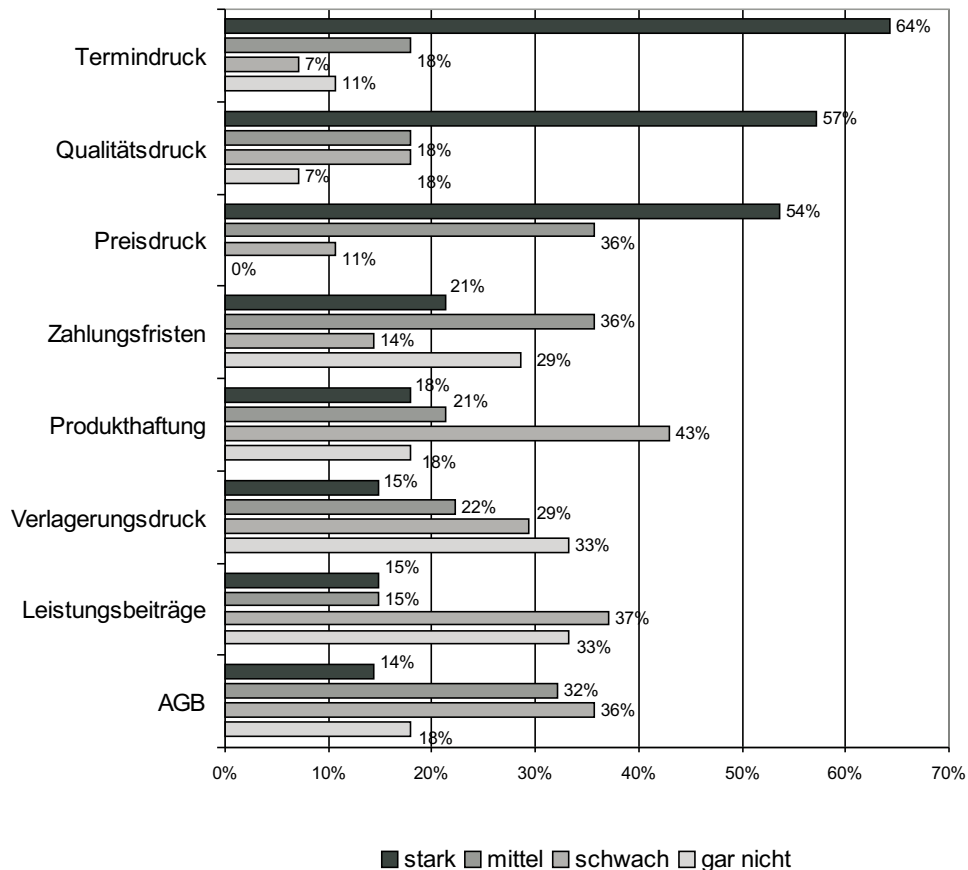
7.5.2 Differenzierte Analyse der Marktmachtasymmetrien

Mit Blick auf die einzelnen Kunden kann allerdings dennoch erhebliche Marktmachtasymmetrie auftreten. So ändert sich nämlich das Bild, wenn man in Betracht zieht, wie die KMU selber die Marktmacht ihrer Kunden einschätzen, wie oft letztere von ihrer *marktbeherrschenden Stellung Gebrauch machen* und *auf welche Art und Weise sie ihre Marktmacht ausüben*:

- Von den Befragten beklagen sich 90% über eine asymmetrische Verteilung der Marktmacht bzw. darüber, dass die Kunden entweder über starke (19%) oder wenigstens mittlere Marktmacht (71%) verfügen. Der blosse Besitz von Marktmacht durch die Kunden stellt jedoch für die KMU an sich noch kein Problem dar, denn erst wenn die Kunden ihre Marktmacht ausüben oder gar missbrauchen, werden die KMU mit Schwierigkeiten konfrontiert.
- Bei der Frage, inwiefern die Grosskunden gegenüber ihren Zulieferern (befragte KMU) von ihrer Marktmacht Gebrauch machen, zeigt sich, dass 46% der Kunden ihre Marktmacht meistens auch ausüben. Einige mehr, nämlich 54% der Kunden, üben die Marktmacht gemäss den Einschätzungen der befragten Unternehmen jedoch selten aus.

- Somit ist es interessant zu beobachten, inwiefern sich diese Marktmachtausübung - differenziert betrachtet - auf die KMU auswirkt bzw. ausgeübt wird. Die entsprechenden Ergebnisse sind in Abbildung 7.6 zusammengefasst. *Preis-, Termin- und Qualitätsdruck* sind die häufigsten Arten, in denen die Kunden Druck bzw. Marktmacht auf die befragten KMU ausüben.

Abbildung 7.6: Anteil Unternehmen nach Arten der Ausübung von Marktmacht, 2007



Des Weiteren wurde auch nach den Beziehungen auf der Beschaffungsseite der KMU gefragt: Von den befragten KMU gaben 55% an, dass sie ihre Marktmacht gegenüber den eigenen Zulieferern als mittelmässig beurteilen. Lediglich 6% finden, eine starke Marktmacht zu haben und 39% sagen, sie hätten gar keine Marktmacht.

Resultat 7.4

- *Die KMU stehen in einem Spannungsfeld zwischen der Beschaffungs- und der Absatzseite. Marktmachtasymmetrien prägen die KMU-Kunden-Beziehungen vor allem dann, wenn die KMU als Zulieferer eines oder einiger weniger dominierender Kunden agieren. Die KMU versuchen dann, den empfangenen Druck an ihre eigenen Zulieferer weiterzugeben.*
- *Ein - innovations- und wachstumshemmender - Einkommenstransfer wird so vom KMU-Bereich zu den Grosskunden induziert.*
- *Zudem stellt sich im direkten Vergleich heraus, dass die Unternehmen in 90% der Fälle mit Marktmacht auf der Kunden- bzw. Absatzseite konfrontiert sind, selber jedoch nur in 61% der Fälle Marktmacht auf der Beschaffungsseite bzw. gegenüber ihren Zulieferern besitzen. Somit besteht eine Diskrepanz, falls die KMU den Druck, der auf sie ausgeübt wird, an ihre eigenen Zulieferer weitergeben möchten. Dennoch zeigt die Untersuchung, dass sich die Situation diesbezüglich keineswegs als dramatisch präsentiert.*

7.6 Ausmass und Gründe der Standortverlagerung

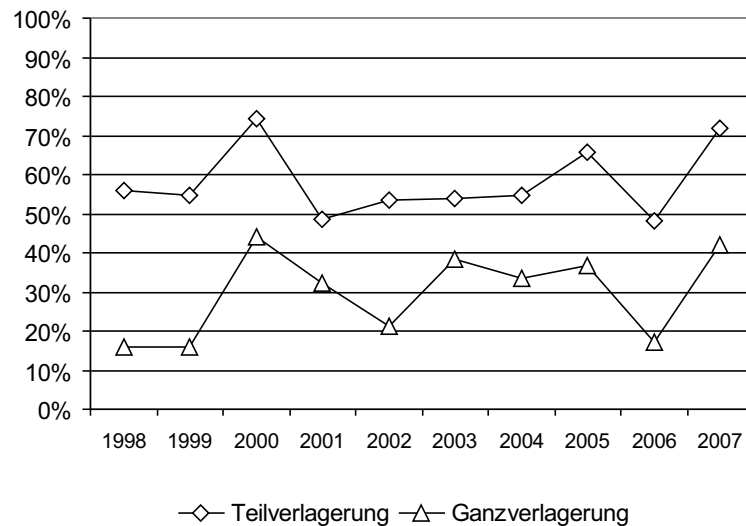
7.6.1 Möglichkeiten der Standortverlagerung

Zum Schluss erörtert die jährliche KMU-Umfrage jeweils die Gründe bzw. Motive (Marktnähe, Kostenfaktor etc.), weshalb die Unternehmen allenfalls in Betracht ziehen, ihren Standort zu verlagern. Gemäss der diesjährigen Umfrage haben grundsätzlich 78% der KMU die Möglichkeit, den Standort zu verlagern. Davon ist es für 52% möglich, nur innerhalb der Schweiz zu wechseln und 48% können sich vorstellen, international zu dislozieren.

Verlagerungen des *ganzen Unternehmens* kommen für 42% in Frage, Teilverlagerungen hingegen für 72% der befragten KMU. Im Vergleich mit den Vorjahresergebnissen sind das die zweithöchsten Angaben seit 1998. Nur im Jahr 2000 (auf dem Höhepunkt der IT-Welle) waren etwas mehr KMU bereit, sowohl Teile als auch das ganze Unternehmen an einen anderen Standort zu verlagern.

Seit 1998 wurde jeweils gefragt, ob es für die KMU vorstellbar ist, Teile und/oder das ganze Unternehmen zu verlagern. In Abbildung 7.7 sind die positiven Antworten in Prozent für jeweils eine Teil- bzw. Ganzverlagerung über die gesamte Untersuchungsperiode ersichtlich.

Abbildung 7.7: Anteil der potenziellen Verlagerungen, 1998-2007

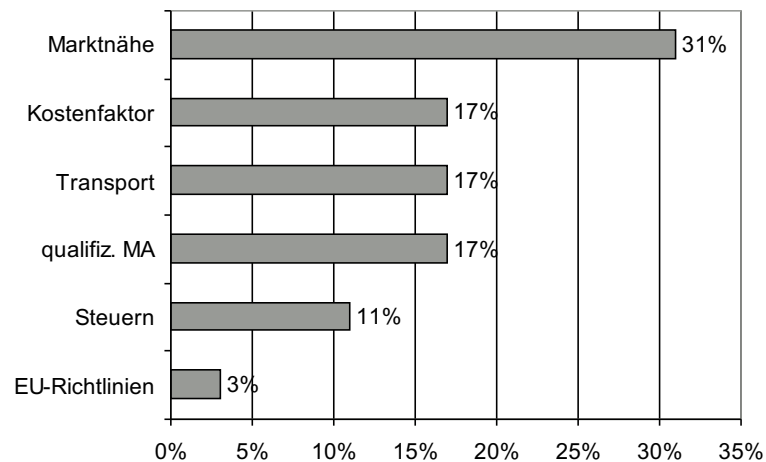


7.6.2 Motive der Standortverlagerung

Bei der Erörterung der Gründe, welche eine KMU-Führung veranlassen können, den räumlichen Standort des Unternehmens oder Teile davon zu verlagern, gibt es sowohl *offensive* als auch *defensive Motive*.¹⁵

¹⁵Siehe dazu u.a. JAEGER und BECHTOLD (2005), S. 71 ff., sowie Kapitel 6.

Abbildung 7.8: Häufigkeit der Motive für Standortverlagerung, 2007



Das am häufigsten genannte (offensive) Motiv ist die *Marktnähe* (31%). Darauf folgt u.a. ein defensives Motiv, der *Kostenfaktor*, wozu diesbezüglich als potenzielle Standorte die neuen osteuropäischen EU-Mitgliedsländer im Vordergrund stehen. Beim *Transport-Motiv* (ebenfalls 17%) ist die Verkehrserschliessung am aktuellen Standort nicht befriedigend. So kann es für ein KMU von Bedeutung sein, ob es in einem Industriequartier angesiedelt ist, sich in der Nähe eines Flughafens befindet oder ob der Standort mit dem öffentlichen Verkehr gut erreichbar ist. Mit den EU-Richtlinien (3%) sind die zur Schweiz unterschiedlichen Normen und Vorschriften für Produkte gemeint.

Resultat 7.5

- *Wie die Umfrage 2007 zeigt, kann sich ein grosser Teil der befragten KMU vorstellen, das Unternehmen teilweise oder ganz innerhalb der Schweiz oder ins Ausland zu verlagern.*
- *Im Kontext der fortschreitenden Globalisierung, der hervorragenden Konjunktur und den überwiegenden offensiven Motiven (Marktnähe) zeigt sich, dass die Unternehmen wirtschaftlich florieren und sie eine Verlagerung nicht aus der Not bzw. unter Kostendruck tätigen müssen.*
- *Im Gegenteil: Jene KMU, die Standortverlagerungen aus offensiven Motiven in Betracht ziehen, sind auf Expansionskurs.*

- *Dennoch sind die standortpolitischen Entscheidungsträger durch die offensichtlich wachsende Mobilitätsbereitschaft der KMU erheblich herausgefordert.*

7.7 Fazit

- Für die KMU weist der Wirtschaftsstandort Schweiz im Bereich der qualifizierten Arbeitskräfte den dringlichsten Handlungsbedarf auf, da sich die Rekrutierung hochqualifizierter Spezialisten, Führungskräfte und Facharbeiter als schwierig gestaltet. Obwohl mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU eine einfachere und schnellere Rekrutierung dieser dringend benötigten qualifizierten Arbeitskräften möglich wurde, gilt es aus volkswirtschaftlicher Perspektive, den bilateralen europapolitischen Weg fortzuführen.
- Hervorragende Noten stellen die KMU dem Wirtschaftsstandort Schweiz beim Arbeitsfrieden und bei der Flexibilität der Arbeitszeit aus - dies im übrigen auch für die gesamte Untersuchungsperiode.
- Vom guten schweizerischen Ausbildungsumfeld (u.a. der Leistungsfähigkeit des berufsvorbereitenden Ausbildungssystems) können die KMU profitieren, wobei der Praxisbezug - insbesondere die akademische Berufsvorbereitung - noch verbesserungsfähig ist.
- Die KMU stehen durch Marktmachtasymmetrien in einem Spannungsfeld. Für die befragten KMU überwiegt die Marktmacht auf der Kunden- bzw. Absatzseite jene auf der Beschaffungsseite, die sie gegenüber ihren Zulieferern selber besitzen.
- Für einen grossen Teil der befragten KMU ist es vorstellbar, das Unternehmen aufgrund von offensiven Motiven, wie zum Beispiel der Marktnähe, zu verlagern. Die Unternehmen florieren wirtschaftlich und sind auf Expansionskurs, was wiederum eine Verlagerung aus Not bzw. unter Kostendruck nicht nötig macht.

Abbildungsverzeichnis

1.1	Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigung der marktwirtschaftlichen Unternehmen, Stand 2005	12
1.2	Marktwirtschaftliche Unternehmen und deren Beschäftigung, Veränderung 1998 - 2005	12
2.1	Die drei Dimensionen der Wirtschaftsstruktur	13
2.2	Die Determinanten der Grössenstruktur und deren Wirkung	17
2.3	Bruttoinlandprodukt (real) der Schweiz zu Preisen von 2000, 1980-2006	19
2.4	Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigte der marktwirtschaftlichen Unternehmen nach Grössenklassen, 2005	20
2.5	Marktwirtschaftliche KMU und Beschäftigte der marktwirtschaftlichen KMU, Anteile an allen Unternehmen bzw. Beschäftigten	21
2.6	Durchschnittliche Unternehmensgrösse im europäischen Vergleich, 2003	22
2.7	Beschäftigung in marktwirtschaftlichen Unternehmen, Anzahl Vollzeitäquivalente nach Sektoren	23
2.8	Verschiebung der Anteilsquoten zugunsten des 3. Sektors. Eine Zunahme der Unternehmens- bzw. Beschäftigungsanteile im 3. Sektor bedeutet eine entsprechende Abnahme im 2. Sektor. (100%: Unternehmen bzw. Beschäftigung des 2. und 3. Sektors zusammen), Zeitperiode 1998 - 2005	25
2.9	Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigung des 3. Sektors, prozentuale Veränderung, Zeitperiode 1998 - 2005, nach Grössenklassen	26
2.10	Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigung des 2. Sektors, prozentuale Veränderung 1998 - 2005, nach Grössenklassen	27
2.11	Beschäftigung in marktwirtschaftlichen Arbeitstätten, Anteile der Branchen an der KMU- bzw. GU-Beschäftigung, 2005	29

2.12 Zusammenhang zwischen durchschnittlicher Unternehmensgrösse und durchschnittlicher Wertschöpfung pro Vollzeitäquivalent in den verschiedenen Branchen, 2005	31
2.13 Zusammenhang zwischen Beschäftigungsanteil der KMU und der Kundennähe, 2005	35
2.14 Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungswachstum der KMU und der Kundennähe, 1998 - 2005	36
2.15 Durchschnittliche Unternehmensgrösse der Grossunternehmen in der Branche "Nachrichtenübermittlung", 1995 - 2005	38
2.16 Beschäftigung der KMU und Grossunternehmen in der Branche "Nachrichtenübermittlung" indexiert auf 1995	39
3.1 Prozentuale Veränderung der Beschäftigung nach Geschlecht, 1998 - 2005	43
3.2 Durchschnittlicher Anteil Teilzeitbeschäftigung nach Grösse der Unternehmen, 2005	44
3.3 Vergleich der Teilzeitbeschäftigung der KMU und Grossunternehmen, 1998 und 2005	45
3.4 Teilzeitbeschäftigungsquote von Männern und Frauen in den KMU, 1998 und 2005	45
3.5 Anteil teilzeitbeschäftigter Männer bzw. Frauen an der Gesamtzahl der in marktwirtschaftlichen KMU beschäftigten Männern bzw. Frauen, 2005	46
3.6 Teilzeitbeschäftigungsquote von Branchen mit überdurchschnittlich hohem Teilzeitbeschäftigungsgrad, 2005	48
3.7 Ausländeranteil nach Grössenklasse, 2005	49
3.8 Schematische Darstellung von "Branchenspezifischen Herkunftsanteile"	50
3.9 Branchenspezifische Herkunftsanteile der marktwirtschaftlichen KMU in ausgewählten Branchen, 2005	50
3.10 Schematische Darstellung von "Herkunftsspezifischen Branchenanteilen"	51
3.11 Herkunftsspezifische Branchenanteile der marktwirtschaftlichen KMU in ausgewählten Branchen, 2005	52
3.12 Anteil der Lehrlinge an der KMU-Beschäftigung, 2005	53
3.13 Lehrlingsquoten nach Grössenklassen, 2005	54

3.14 Anteil der Lehrlinge an der KMU-Beschäftigung, nach Wirtschaftsbereichen, 2005	55
3.15 Anteil der Lehrlinge an der KMU-Beschäftigung, nach Sprachregionen, 2005	56
3.16 Determinanten der Lehrlingsquote	56
4.1 Veränderung der Anteile der Arbeitsstätten von 1998 bis 2005 nach Arbeitsmarktreionen der Schweiz	61
4.2 Beschäftigte nach Betriebsgrösse und Arbeitsmarktreionen	63
4.3 Veränderung der Beschäftigtenanteile von 1998 bis 2005 nach Arbeitsmarktreionen der Schweiz	63
4.4 Veränderung der Anteile der Arbeitsstätten nach Betriebsgrösse und Arbeitsmarktreion 1998-2005	65
4.5 Veränderung der Anteile der Beschäftigten nach Betriebsgrösse und Arbeitsmarktreion 1998-2005	66
4.6 Anteile der Beschäftigten nach Betriebsgrösse, Sektoren und Grossregionen der Schweiz 2005 und deren Veränderungen seit 1998	68
4.7 Veränderungen der Beschäftigungsanteile der KMU nach Branchen und Grossregionen der Schweiz 1998-2005	69
5.1 Prozentuale Veränderung des BIP und der Beschäftigung in KMU und Grossunternehmen.	75
5.2 Prozentuale Veränderung des BIP und der Beschäftigung in KMU der Branche "Herstellung chemischer Erzeugnisse" und "Handel; Instandhaltung und Reparatur von Automobilen und Gebrauchsgütern".	77
5.3 Prozentuale Veränderung des BIP und der Beschäftigung mit einem Anstellungsgrad von über und unter 50% in den KMU.	78
5.4 Prozentuale Veränderung des BIP und der Beschäftigung in KMU und Grossunternehmen.	79
5.5 Prozentuale Veränderung des BIP und der Beschäftigung von In- und Ausländern in den KMU.	80
6.1 Anteile der marktwirtschaftlichen Unternehmen mit ausländischen Direktinvestitionen (FDI), aufgeteilt nach Grössenklassen, 2005	85
6.2 Anteile der marktwirtschaftlichen Unternehmen mit und ohne Exporttätigkeit, aufgeteilt nach Grössenklassen, 2005	87
6.3 Der Zusammenhang zwischen FDI und Exporten im KMU-Bereich, 2005.	92

7.1	Anteile der Exporte am Umsatz, 2007	99
7.2	Dynamische Entwicklung des Handlungsbedarfs bei den Lohnne- benkosten und im Bildungssystem 1998 - 2007	104
7.3	Standortpolitischer Handlungsbedarf, Mittelwerte, 1998 - 2007 . .	105
7.4	Bewertung der Praxisrelevanz der Ausbildung, 2007	108
7.5	Anteil Unternehmen nach Umsatzanteile des grössten Kunden, 2007	111
7.6	Anteil Unternehmen nach Arten der Ausübung von Marktmacht, 2007	112
7.7	Anteil der potenziellen Verlagerungen, 1998-2007	114
7.8	Häufigkeit der Motive für Standortverlagerung, 2007	115

Tabellenverzeichnis

2.1	Aufteilung der marktwirtschaftlichen Unternehmen auf den 2. und 3. Sektor, nach Grössenklassen, 2005	24
2.2	Beschäftigung in marktwirtschaftlichen Arbeitsstätten, Anzahl und Anteile nach Grössenklassen, 2005	30
2.3	Durchschnittliche Unternehmensgrösse (Zahl Vollzeitäquivalente pro marktwirtschaftliches Unternehmen) und Branchenproduktivität im 2. Sektor, 2005	32
2.4	Bevölkerungsanteile, Beschäftigung der chemischen Industrie und des Gastgewerbes von drei Bezirken in Prozent an der jeweiligen Gesamtsumme, 2005	34
2.5	Anzahl marktwirtschaftliche Unternehmen in der Branche "Nachrichtenübermittlung"	37
2.6	Beschäftigung der marktwirtschaftlichen Unternehmen in der Branche "Nachrichtenübermittlung", 1995-2005	37
3.1	Herkunftsspezifische Branchenanteile in ausgewählten Branchen, Beschäftigungsstärke der Branche, 2005	52
4.1	Aufteilung der Arbeitsstätten und deren Beschäftigte auf die Arbeitsmarktregionen der Schweiz, 2005	61
4.2	Aufteilung der Arbeitsstätten und deren Beschäftigte auf die Grossregionen der Schweiz, 2005	67
6.1	Empirische Korrelationen zwischen Direktinvestitionen und Exporten aufgeteilt nach Wirtschaftssektoren und Grössenklassen, 2005.	92
7.1	Bewertung der Standortfaktoren, 2007	101

Literaturverzeichnis

- ARVANITIS, S. (2001): Die Internationalisierung der Schweizer Wirtschaft: Ausmass, Motive, Auswirkungen, Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, Zürich.
- BÜTLER, M., B. BECHTOLD, und S. STAUBLI (2006): Die Auslagerung von Industrie-Arbeitsplätzen ins Ausland und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation und die Löhne in der Schweiz, FEW, St.Gallen.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2003): Die Klein- und Mittelunternehmen - Rückgrat der Schweizer Volkswirtschaft, Neuchâtel.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (Okt 2006): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Schweiz 2005, Erste Schätzungen, Neuchâtel.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2005): Statistisches Jahrbuch der Schweiz 2005, Neuchâtel.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2006): Teilzeitarbeit in der Schweiz, Neuchâtel.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (Juli 2007): Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2005-2050, Neuchâtel.
- CREDIT SUISSE ECONOMIC RESEARCH (2004): Direktinvestor Schweiz: Mitspielen in der obersten Liga, Credit Suisse, Zürich.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2007): KMU in Europa 2003, Brüssel.
- FLEISCH, E., J. GEGINAT, und B.O. LOESER (2004): Verlagern oder nicht? Die Zukunft der produzierenden Industrie in der Schweiz, Roland Berger, Zürich.
- HILBERT, J. und H.J. SPERLING (1993): Die Kleine Fabrik, Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen, Rainer Hampp Verlag, München, 2. Aufl.
- HOLLENSTEIN, H. (2001): Die Wirtschaftsbeziehungen zwischen der Schweiz und Osteuropa, Seco, Bern.

- JAEGER, F. (2004): Wettbewerbfähigkeit des Standorts Schweiz für KMU mit überdurchschnittlichem Erfolgspotenzial, *Die Volkswirtschaft*, Vol. 3, S. 49 – 53.
- JAEGER, F. und B. BECHTOLD (2005): Eine freizügige Schweiz - Chimäre oder Chance?, Rüegger, Bern.
- JAEGER, F. und C. GÜSSOW (2005): Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz als KMU-Standort - Ergebnisse 2005, *Die Volkswirtschaft*, Vol. 11.
- LEICHT, R. (1995): Die Prosperität kleiner Betriebe, Beiträge zur Mittelstandsfor-schung, Physica Verlag, Heidelberg.
- NEUE ZÜRCHER ZEITUNG (2007): Keine Eintrübung der Konjunkturperspektiven, 03.Okt. 07, S. 21.
- PIORE, M.J. und CH.F. SABEL (1989): Das Ende der Massenproduktion, Fischer Verlag, Frankfurt a.M.
- SCHULER, M., P. DESSEMONTET, und D. JOYE (2005): Die Raumgliederun-gen der Schweiz. Eidgenössische Volkszählung 2000, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.
- SCHWERI, J., S. MÜHLEMANN, J. PSCIO, B. WALTHER, S.C. WOHLTHER, und L. ZÜRCHER (2003): Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung, Verlag Rüegger.
- SNB (2006): Entwicklung der Direktinvestitionen 2005, SNB.

Publikationsprogramm BFS

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat – als zentrale Statistikstelle des Bundes – die Aufgabe, statistische Informationen breiten Benutzerkreisen zur Verfügung zu stellen.

Die Verbreitung der statistischen Information geschieht gegliedert nach Fachbereichen (vgl. Umschlagseite 2) und mit verschiedenen Mitteln:

<i>Diffusionsmittel</i>	<i>Kontakt</i>
Individuelle Auskünfte	032 713 60 11 info@bfs.admin.ch
Das BFS im Internet	www.statistik.admin.ch
Medienmitteilungen zur raschen Information der Öffentlichkeit über die neusten Ergebnisse	www.news-stat.admin.ch
Publikationen zur vertieften Information (zum Teil auch als Diskette/CD-Rom)	032 713 60 60 order@bfs.admin.ch
Online-Datenbank	032 713 60 86 www.statweb.admin.ch

Nähere Angaben zu den verschiedenen Diffusionsmitteln im Internet unter der Adresse www.statistik.admin.ch → Dienstleistungen → Publikationen Statistik Schweiz

Industrie und Dienstleistungen

Im Rahmen der Betriebszählung 2005 sind die folgenden Publikationen erschienen:

Grundlagen und Methoden, Neuchâtel 2006, 36 S., Fr. 7.–,
Best.-Nr. 042 0501-05 (d), 042-0502-05 (f)

Unternehmen, Arbeitsstätten, Beschäftigte – Die Betriebszählung 2005 in Kürze, Neuchâtel 2006, 16 S., gratis, Best.-Nr. 042 0503 (d), 042-0504 (f), 042-0505 (i)

BFS Aktuell: Betriebszählung 2005 – Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze, Neuchâtel 2007, 24 S., gratis, Best.-Nr. 042-0506 (d), 042-0507 (f)

Branchenportraits zu den folgenden Branchen (Neuchâtel 2007, je 11–12 S., gratis):

- Herstellung von chemischen Erzeugnissen, Best.-Nr. 042-0508 (d), 042-0509 (f)
- Baugewerbe, Best.-Nr. 042-0510 (d), 042-0511 (f)
- Beherbergungs- und Gaststätten, Best.-Nr. 042-0516 (d), 042-0517 (f)
- Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen, Best.-Nr. 042-0514 (d), 042-0515 (f)

Taschenstatistik Betriebszählung – Wirtschaftsstruktur – Industrie, Dienstleistungen – Schweiz, Grossregionen und Kantone – Arbeitsstätten, Beschäftigte, Neuchâtel 2007, 88 S., gratis, Best.-Nr. 042-0518 (d), 042-0519 (f)

Die Betriebszählung 2005 im Internet unter: www.bfs.admin.ch:

- Fachbereich 6 – Industrie und Dienstleistungen, Unternehmen
- Superweb

Die Publikationen der Betriebszählung 2005 können als Print, online oder auf elektronischen Datenträgern bezogen werden. Dies gilt auch für nichtpublizierte Auswertungen.

Auskunft: BFS, Sektion Unternehmensstruktur (UNS) unter:
Tel. 032 713 62 66, E-Mail: bzinfo@bfs.admin.ch

Die vorliegende Studie wurde vom Bundesamt für Statistik (BFS) in Auftrag gegeben. Ausgeführt wurde sie durch das Forschungsinstitut für Empirische Ökonomie und Wirtschaftspolitik (FEW-HSG). Datenbasis sind die Betriebszählungen 1998, 2001 und 2005 sowie eine Umfrage unter KMU-Eignern bzw. Führungskräften zum Wirtschaftsstandort Schweiz.

Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Analyse des Wandels des KMU-Sektors und seiner Strukturen. Zu den zahlreichen untersuchten Aspekten gehören z.B. die Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklungen nach Sektoren, Branchen und Regionen. Untersucht wurden ferner der KMU-Sektor im Konjunkturverlauf, die Verflechtung mit dem Ausland sowie die Attraktivität der Schweiz als KMU-Standort aus der Sicht der befragten Unternehmen.

Bestellnummer

935-0800

Bestellungen

Tel.: 032 713 60 60

Fax: 032 713 60 61

E-Mail: order@bfs.admin.ch

Preis

Fr. 17.– (exkl. MWST)

ISBN 978-3-303-06288-3