



Der "Neue Mittelstand"

Memorandum des Beirates für Fragen des gewerblichen Mittelstands und der
Freien Berufe beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie *

Auszug aus: "Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 2/2000"
Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 88 NF
Deutscher Universitätsverlag, Wiesbaden 2000

* Das Memorandum wurde von der Arbeitsgruppe "Neue Selbständigkeit" des Mittelstandsbeirates beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie bearbeitet. Folgende Beiratsmitglieder waren in der Arbeitsgruppe tätig: Peter Dietz, Dieter Geiler, Claudia Herrmann, Brigitta Jaeggler, Gunter Kayser (Vorsitz), Christian Knappe, Rolf R. Kuhnke, Christoph Links, Burkhard Müller-Kästner, Petra Sandbrink, Viola Winkler und Christine Windbichler.

Inhalt

1. Vorwort	21
2. Die Forderungen an eine Politik für den "Neuen Mittelstand"	22
3. Schaffung einer Dienstleistungskultur	24
4. Flexibilisierung der Arbeits-, Tarif- und Sozialgesetzgebung	25
4.1 Sozialgesetzgebung	26
4.2 Arbeitsrecht	27
4.3 Tarifrecht, Tarifverträge	29
5. Finanzierung, insbesondere Wachstums- und Venturefinanzierung	31
6. Änderungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung	33
6.1 Allgemeinbildende Schulen	34
6.2 Der berufsbildende Bereich	35
6.3 Der Hochschulbereich	36
Statistischer Anhang	37

1. Vorwort

Im Mittelstand haben im letzten Jahrzehnt tiefgreifende, strukturbildende Veränderungen stattgefunden, die bisher von den Akteuren und Institutionen der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik eher am Rande registriert wurden.

Ausgelöst durch die informationstechnischen Innovationen der jüngsten Zeit haben sich völlig neuartige Muster der Arbeitsteilung, der betrieblichen Organisation, der Wertschöpfungsketten und des wirtschaftlichen sowie gesellschaftlichen Strukturgefüges herausgebildet, denen ein an traditionellen Sichtweisen ausgerichtetes Handeln nicht mehr entspricht. Die angesprochene Entwicklung verändert nicht nur die Grundlagen des Wirtschaftens im Mittelstand, sie wird vielmehr von einem wichtigen und wachsenden Teil des Mittelstands und der Freien Berufe ausgelöst und vorangetrieben.

Die Politik hat diesen fundamentalen Strukturwandel bisher nahezu ignoriert. Der Beirat ruft mit seinem Memorandum zum "Neuen Mittelstand" die Wirtschaftspolitik dazu auf, sich mehr als bisher mit dem Neuen und Neuartigen im Mittelstand auseinander zusetzen und hierauf zu reagieren.

Den "Neuen Mittelstand" präsentieren nach dem Verständnis des Beirats Unternehmen, die mehrheitlich erst in den letzten 10 Jahren gegründet wurden, überlebt haben und wachsen, also junge Unternehmen aber auch solche, die im Laufe der letzten Jahre an eine neue und neuerungsorientierte Generation von Inhaberinnen und Inhabern übergegangen sind. Insgesamt handelt es sich hierbei um rund 1 Mill. Unternehmen. In nicht einmal fünf Jahren wird fast jedes zweite Unternehmen aus dem Kreis des "Neuen Mittelstands" ein wissensbasiertes, unternehmensnahes Dienstleistungsunternehmen sein.

Der Beirat konzentriert sich deshalb in seinem Memorandum und den daraus abgeleiteten Empfehlungen auf den innovativen, unternehmensnahen Dienstleistungssektor mit z.Z. rund 250.000 Unternehmen und 1,5 Mill. Beschäftigten, der in den nächsten 5 Jahren auf mindestens 400.000 Unternehmen und mehr als 2,5 Mill. Beschäftigte anwachsen wird.¹ Die erarbeiteten Vorschläge besitzen aber durchaus auch Gültigkeit für die übrigen Bereiche der Wirtschaft, denn in allen Branchen finden sich heute Unternehmen, die jung und dyna-

¹ Wachstumsmarkt Dienstleistungen - Marktzutritts- und Erfolgsbedingungen neuer unternehmensnaher Dienstleister in Deutschland, WIMMERS et al., Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 82 NF, Wiesbaden 1999.

misch sind, von der jungen Generation geleitet werden und ihre unternehmerischen Handlungen und Entscheidungen an neuen, häufig unkonventionellen, Leitbildern ausrichten.

Der innovative, unternehmensnahe Dienstleistungssektor ist insofern der besonders augenfällige Ausdruck für die Veränderung, die im Zuge der Transformation von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft in allen Wirtschaftsbereichen stattfindet.

Diese Veränderungen lassen ein Denken und Handeln, das übernommenen Mustern und Leitlinien folgt, obsolet werden. Klassische Branchengrenzen gelten nicht mehr. Interdisziplinär ausgerichtet, entsprechen weder ihre Inhaberrinnen/Inhaber, noch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den heute üblichen Berufsbildern. Die wichtigste Produktionsgrundlage dieser Unternehmen ist nicht ihr Kapitalstock, sondern Know-how. Die zu erwartende Unternehmensbiographie läuft nicht mehr wie früher auf ein generationenübergreifende Lebenswerk hinaus sondern beschränkt sich bestenfalls auf eine Generation, häufig sogar auf einen wesentlich kürzeren Zeitraum. All diese Tendenzen stellen eine Herausforderung für eine noch zu sehr an früheren Schemata ausgerichtete Ordnungs- und Prozeßpolitik. Gleiches gilt für Qualität und Inhalt des Dialogs zwischen den Unternehmen und den repräsentativen Gruppen in Staat und Gesellschaft.

2. Die Forderungen an eine Politik für den "Neuen Mittelstand"

Ein Festhalten an ehemals bewährten Ordnungsfaktoren birgt die Gefahr des Auseinanderdriftens der Unternehmenswirklichkeit und des institutionellen Unternehmensumfeldes. Dies gilt für die (insbesondere berufliche) Bildung, einschließlich Aus- und Weiterbildung ebenso wie für die Mittelstandsförderung und den Rechtsrahmen - insbesondere das Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht - sowie das gesellschaftliche Klima für "Neue Selbständigkeit". Deshalb empfiehlt der Beirat dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie folgende Maßnahmen zugunsten einer Politik zur Stärkung der neuen Selbständigkeit

1. Die Schaffung einer Dienstleistungskultur

- Aktionen, bei denen der Bezug von Fremdleistungen, insbesondere Dienstleistungen, gegenüber der Eigenerstellung vorteilhafter sind, sollen propagiert und unterstützt werden. Dies gilt für die privatwirtschaftliche und insbesondere auch die öffentliche Leistungserstellung.

- Leistung muss von Gesetzen und Regelungen befreit werden, die ihren Sinn verloren haben. Dienste müssen zu der Zeit und in der Art angeboten werden können, wann und wie sie nachgefragt werden.
- Zwischen den rechtlichen sowie wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf der einen Seite und den neuen Strukturierungen, die für Selbständige und abhängig Beschäftigte in wachsenden Teilen der Wirtschaft heute Realität sind auf der anderen Seite, besteht eine Diskrepanz. Die Rahmenbedingungen sind dem fortschreitenden Tertiarisierungsprozeß anzupassen.

2. Eine Flexibilisierung der Arbeits-, Tarif- und Sozialgesetzgebung

- Die sozialen Sicherungssysteme müssen flexibel und offen gestaltet werden. Die Fiktion einer lebenslangen abhängigen Beschäftigung, die dem geltenden Sozialrecht zugrunde liegt, ist aufzulösen. Die sozialen Sicherungssysteme müssen gleichzeitig auch dem heute üblichen, sanften Übergang von abhängiger Beschäftigung in die Selbständigkeit, gegebenenfalls auch vice versa, Rechnung tragen.
- Das Arbeitsrecht ist im Hinblick auf die Tatsache, dass an Stelle des Normalarbeitsverhältnisses in vielen Bereichen, vor allem aber im unternehmensnahen Dienstleistungssektor, eine Vielzahl von atypischen Arbeitsverhältnissen selbstverständlich geworden ist, zu flexibilisieren und auf die Sicherung von "Mindeststandards" zurückzuführen.
- Das Tarifrecht und Tarifvertragsrecht wird immer stärker zu einer Verteidigungslinie für überkommene Strukturen. Das zunehmende Primat der Ordnungsfunktion von Tarifverträgen gegenüber ihrer Schutzfunktion ist zurückzuführen. Die Anforderungen an die Allgemeinverbindlicherklärung sind zu verschärfen.

3. Besserer Zugang zu Venture- und Wachstumskapital

- Die Förderprogramme bzw. Förderrichtlinien sind auf den für die "Neuen Selbständigen" und speziell für die unternehmensnahen Dienstleister typischen Innovationsbegriff sowie die Spezifika ihres Investitionsverhaltens und ihres Sicherheitsprofils zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren.
- Die Möglichkeiten und der Wille der "Neuen Selbständigen" zur Eigenfinanzierung sind zu stärken.
- Die Business-Angels-Kultur in Deutschland ist maßgeblich zu stärken.

4. Veränderungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung zur Verringerung des Fachkräftemangels

- Im gesamten Bildungssektor sind die Themen Selbständigkeit und Unternehmertum zu erweitern um Inhalte und Qualifikationsprofile, die für die zunehmende Dienstleistungsorientiertheit von Angebot und Nachfrage kennzeichnend sind.
- Die starre Ausrichtung der Ausbildung auf die Vermittlung von Spezialwissen ist deutlich zu lockern. Nicht nur neu zu schaffende sondern auch bestehende Ausbildungssysteme sind um einen Baustein "neue Tätigkeitsprofile und -anforderungen" zu erweitern. Dies gilt für alle Stufen des Bildungssystems.
- Namentlich in die Berufsausbildung, Weiterbildung, Umschulung und Neuqualifizierung müssen vermehrt die für "Neue Selbständige" typischen neuen Entwicklungen und Wissens Elemente einfließen. Auch die Basisqualifikation der Lehrenden ist um den Baustein "dienstleistungstypische Anforderungsprofile" zu erweitern.
- Der Dialog zwischen Bildungsträgern, Politik und Wirtschaft sollte weiter intensiviert werden. Das Angebot des gesamten Bildungssektors und die Nachfrage des besonders zukunftsgerichteten Teils der Wirtschaft nach Qualifikation sollte baldmöglichst zum Ausgleich gebracht werden.

3. Schaffung einer Dienstleistungskultur

Dienstleistungskultur kann natürlich nicht "verordnet" werden. Sie muss der selbstverständliche Bestandteil des kulturellen Rahmens unseres Landes werden. Die Gesamtheit aller geistigen, künstlerischen, auch technischen und sozialen Errungenschaften muss so beschaffen sein, dass die Pflege und Veredelung von Dienstleistungen nicht nur möglich, sondern integraler und geschätzter Teil der herrschenden Kultur ist. Dies ist zur Zeit nicht der Fall. Deshalb muss in Deutschland ein Klima entstehen, in welchem Angebot von und Nachfrage nach Dienstleistungen selbstverständlich sind, der soziale Status dienstleistender Berufe verbessert wird und die Dienstleistungen vom Image der Unterwürfigkeit befreit und aus dem sozialen Abseits herausgeführt werden.

Die Tatsache, dass Dienstleistungen etwas mit leisten und dienen zu tun haben, wird in Deutschland kaum zur Kenntnis genommen. Dahinter steht eine lange, systematisch vorangetriebene Entwicklung, die dazu geführt hat, dass

die Inanspruchnahme und somit auch die Erstellung von Dienstleistungen als verzichtbar betrachtet wird. Auch Industrie und Staat haben sich, verglichen mit der Entwicklung in anderen Ländern, erst sehr spät und zögerlich dazu entschlossen, an die Stelle der Eigenerstellung den für die Entwicklung des unternehmensnahen Dienstleistungssektors entscheidenden Fremdbezug zu setzen. Folglich begann selbst die Tertiarisierung im industrienahen Bereich erst relativ spät, mit Beginn der neunziger Jahre. Letztlich ist jedoch die Dienstleistungsnachfrage der meßbare Ausdruck der Dienstleistungskultur.

Nach Ansicht des Beirats ist das Klima für Dienstleistungen in Deutschland grundlegend zu verbessern, wozu auch und besonders eine dienstleistungsfreundliche und ein Klima für Dienstleistungen schaffende Politik gehört. Zunächst sollte sie den Willen und die Möglichkeiten zur Dienstleistung fördern und das "Dienste leisten" von einengenden Gesetzen und Regelungen befreien. Dienste müssen dann angeboten werden können, wenn sie nachgefragt werden. Arbeitszeitregelungen, Ladenschlußgesetz, Verbot der Sonntagsarbeit, frühe Schließungszeiten in Behörden und Ämtern sind angesichts der Notwendigkeit einer gezielten Entwicklung einer Dienstleistungskultur auf den Prüfstand zu stellen.

Industrie, Handel, Handwerk und Dienstleistungen müssen als gleichrangige und komplementäre Bereiche verstanden werden, die sich gegenseitig durchdringen und als Bausteine einer Hochleistungswirtschaft im vereinten Europa allesamt unverzichtbar sind.

4. Flexibilisierung der Arbeits-, Tarif- und Sozialgesetzgebung

Der Personalbereich ist die entscheidende Stelle für den Erfolg der neuen, unternehmensnahen Dienstleister. Die meisten von ihnen praktizieren einen unkonventionellen Führungsstil. Die Delegation von Verantwortlichkeit, betriebsindividuelle Regelungen hinsichtlich Entlohnung oder Arbeitszeiten, das Setzen materieller und immaterieller Leistungsanreize, die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Erfolg, aber auch ihre Einbeziehung in die Verantwortung, sind nur einige Beispiele dafür, dass im "Neuen Mittelstand" die Grenzen zwischen Leitungs- und Ausführungsebene, Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung verschwimmen.

Die derzeit gültige Arbeits- und Sozialgesetzgebung geht indessen von einer idealtypischen Gegenüberstellung von Arbeitnehmern (unselbständig abhängig Beschäftigten) und Selbständigen (Unternehmern, Freiberuflern) aus. Das Ar-

beitnehmerbild wird immer noch geprägt vom Idealbild einer Vollzeitbeschäftigung, der man in einem Lebensberuf nachgeht und die dazu führt, dass man den Arbeitgeber möglichst selten wechselt. Das Bild vom Unternehmer und/oder Freiberufler setzt sich aus Annahmen über seine Ziele oder Verhaltensweisen zusammen, unter denen die generationenübergreifende Sicherung des Unternehmensbestands, der Erhalt wirtschaftlicher Unabhängigkeit bei personalisiertem Risiko, das Vorliegen einer Vielzahl von Marktkontakten und -partnern sowie das Organisieren der Unternehmen in streng hierarchische Muster, besonders herausragen. Beide Bilder mögen für klassische Bereiche im Handel, Handwerk, Industrie oder den Freien Berufen noch zutreffend sein, nicht aber für den unternehmensnahen, wissensbasierten Dienstleistungssektor.

Der in Rede stehende Bereich der Neuen Selbständigen befindet sich in einer lebhaften, noch nicht abgeschlossenen Entwicklung, für die es gilt, den geeigneten Tarif-, Arbeits- und sozialrechtlichen Rahmen zu finden. Das gilt auch für die Entwicklung auf europäischer Ebene. Im unternehmensnahen Dienstleistungssektor finden wir eine Fülle atypischer Arbeitsverhältnisse vor (die z.T. Unternehmereigenschaften, z.B. qua Unternehmensbeteiligung, aufweisen) und ebenso atypische selbständige Erwerbsformen (temporäre Bindung an einen Auftraggeber - "dependent-independence"). Diese Arbeits- und Erwerbsformen wurden entweder von der entsprechenden Gesetzgebung negiert oder unter Mißachtung ihrer Besonderheiten einem Idealtypus zugeschlagen. Es ist daher zu fragen, welche Rolle Sozialgesetzgebung und Arbeits- wie Tarifrecht im Interesse einer adäquaten Erfassung der Formen "Neuer Selbständigkeit" und "Neuer abhängiger Beschäftigung" spielen können, bzw. nicht weiter spielen sollten.

4.1 Sozialgesetzgebung

1. Die Notwendigkeit sozialer Sicherung aller Menschen gegen Risiken von Krankheit, Alter, Erwerbsunfähigkeit und Pflegebedürftigkeit ist unbestritten. Dass die selbständige Eigenvorsorge wünschenswert, aber meist nicht realisierbar ist, ist ebenfalls kaum bestreitbar. Dabei sind nicht nur die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Leistungsfähigkeit) und der Zugang zu geeigneten Systemen (z.B. Versicherungen) von Bedeutung, sondern auch die *conditio humana*, dass Menschen eher zum gegenwärtigen Konsum als zu langfristiger Planung für als fernliegend empfundene Risiken neigen. Diese Vorgaben sind die Rechtfertigung staatlichen Zwanges zu Beiträgen zu sozialen Sicherungs-

systemen. Der verengte Blickwinkel, der allein auf die Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern gerichtet ist, verstellt diese allgemeineren Grundlagen.

2. Die staatlich verordnete soziale Sicherung knüpft an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses an. Das ist dann sinnvoll, wenn sich der überwiegende Teil der erwerbstätigen Bevölkerung in Arbeitsverhältnissen befindet und die nicht erwerbstätigen Bevölkerungsteile über familiäre Bindungen miterfaßt werden. Dieser Zustand ist in Deutschland nicht (mehr) gegeben. Von Ausnahmen abgesehen, hält das soziale Sicherungssystem an der Fiktion des Lohnarbeitnehmers fest und öffnete sich bisher bestenfalls bruchstückhaft für Selbständige, z.B. in Form der Künstlersozialversicherung, der Öffnung der Rentenversicherung für Kleinselbständige oder dem Zulassen von berufsständischen Versorgungswerken. Die ausschließliche Orientierung der Sozialversicherung auf Arbeitnehmer führt zu Schwelleneffekten, die den Übergang in die Selbständigkeit zu einer tiefgreifenden Zäsur für den Einzelnen werden lassen. Es gibt keine Übergangszone zwischen mit sozialer Sicherheit belegten und davon ausgenommenen Erwerbstätigkeiten.

3. Konsequenz der Einbindung von Arbeitnehmern in gesetzlich vorgeschriebene Sicherungssysteme ist eine beträchtliche Kostenbelastung, zumal dann, wenn nicht nur eine Grundsicherung, sondern eine am erreichten Lebensstandard orientierte Sicherung angestrebt wird. Damit ist der Zugang zu gesetzlichen Sicherungssystemen für Nichtunternehmer ebenso wie für Neue Selbständige zu kostspielig bzw. gar nicht eröffnet.

4. Der Beirat fordert den Bundesminister für Wirtschaft und Technologie auf, das Sozialversicherungssystem der Wirklichkeit der Neuen Selbständigen anzunähern. Referenzmodelle aus anderen Ländern (z.B. USA, Großbritannien, Österreich, Schweiz) könnten bei der Entscheidungsfindung hilfreich sein. Der Mittelstandsbeirat votiert für eine beitragsfinanzierte Grundsicherung. Die Formen der sozialen Sicherungssysteme sind so flexibel zu gestalten, dass jeder die Möglichkeit hat, sich frei zwischen Alternativen zu entscheiden. Hierdurch wird der Übergang von einer Erwerbsform in eine andere erleichtert, dem Verschwinden der Grenzen zwischen Unternehmer und Mitarbeiter, wie sie besonders in diesen Betrieben stattfindet, würde entsprochen.

4.2 Arbeitsrecht

1. Auch das Arbeitsrecht orientiert sich am Leitbild des Vollzeitarbeitnehmers mit Lebensberuf. Als Arbeitnehmerschutzrecht konzipiert, belastet es Arbeitge-

ber und Arbeitnehmer, denn Schutz "kostet". Das hat seine Richtigkeit, soweit ein "Mindeststandard" (z.B. Schutz vor Ausbeutung, Willkür oder Persönlichkeitsrechtsverletzungen) in Ansehung der besonderen Abhängigkeitslage von Arbeitnehmern gewährleistet werden soll. Ob diese Abhängigkeitslage in den neuen, wissensbasierten Unternehmen überhaupt gegeben ist, muss angesichts der empirischen Befunde über die exorbitante Personalknappheit, über die der gesamte Sektor klagt, bezweifelt werden. Aber selbst wenn die Funktion des Arbeitsrechts als Instrument zur Wahrung eines "Mindeststandards" berechtigt ist, ist das Arbeitsrecht kein Instrument zur Umverteilung. Die Umverteilung muss, so sie überhaupt gewollt ist, nach Leistungsfähigkeit differenzieren, d.h. bei der Klärung der Frage ansetzen, ob es etwas zum Umverteilen gibt. Kann diese Frage bejaht werden, fällt die Aufgabe der Umverteilung dem Steuerrecht, nicht dem Arbeitsrecht, zu; das Arbeitsrecht ist hiermit tendenziell überfordert. Dort, wo es über "Mindeststandards" hinausgehend umverteilungsspezifische Zielsetzungen erkennen lässt und die Leistungsfähigkeit generell aus der Arbeitgeberrolle ableitet, sind seine Vorschriften dysfunktional (bekanntes Beispiel: ein selbständiger Unternehmer/Freiberufler arbeitet in einem Umfang, der nach Arbeitszeitgesetz unzulässig wäre, zu einem Preis, der unter dem Tariflohn liegt). Die neuen Selbständigen bieten den Beweis dafür, dass sie sich im betrieblichen Konsens mit den Mitarbeitern über arbeitsrechtliche Normen hinwegsetzen (z.B. die Arbeitszeitgesetzgebung) und betriebsintern auch bereit und in der Lage sind, alternative Formen der zusätzlichen Verteilung zu praktizieren.

2. Die organisationsrechtliche (auch: wirtschaftsrechtliche) Komponente des Arbeitsrechts wird oft vernachlässigt, führt aber zu ähnlich weitreichenden Konsequenzen wie der unter 1. diskutierte Schutzaspekt. Der Arbeitsvertrag ist ein inhärent unvollständiger Dauervertrag (prinzipiell: Gestaltungsfreiheit) mit Auffüllungs- und Anpassungsbedarf. Das Arbeitsrecht stellt daher Mechanismen und Instrumente zur Auffüllung und Anpassung zur Verfügung, von denen das Weisungsrecht des Arbeitgebers nur eine (simple) Variante ist. Die betriebliche Mitbestimmung und das Tarifwesen haben hier eine institutionelle Funktion. Ferner verfügt das Arbeitsrecht über Instrumente, die von den Akteuren nach Bedarf aktualisiert werden können. Das gilt insbesondere für Maßnahmen, die Teilhabe/Verteilung von Zuwächsen vermitteln. Brauchbare Muster, wie sie bei den Neuen Selbständigen entwickelt und bereits praktiziert werden, wirken als Anreiz und senken Transaktionskosten. Fehlentwicklungen aufgrund überregulierter oder tariflich erzwungener Modelle schrecken ab, wie das Beispiel der betrieblichen Altersversorgung zeigt.

3. Weder unter Schutzaspekten noch als organisations- und wirtschaftsrechtliches Ordnungsinstrument ist das Arbeitsrecht zur Zeit leistungsfähig, soweit es seine Reaktionsfähigkeit auf Abweichungen vom Leitbild des Vollzeitarbeitnehmers mit Lebensberuf betrifft. Die Tendenz, Arbeitsrecht wegen (angeblichen) Schutzbedarfes auch auf atypische, sich wandelnde sowie Übergangssituationen anzuwenden, verkennt die Tatsache, dass es auch außerhalb des Arbeitsrechts Schutzmechanismen bei unvollkommenen Verträgen und folglich Ungleichgewichtslagen gibt. Als Beispiel seien die Inhaltskontrollen von Franchiseverträgen nach dem Gesetz zur Regelung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBG), das kartellrechtliche Diskriminierungsverbot oder das Verbot unbilliger Behinderung für marktstarke Unternehmen genannt. Ein bekannter Übergangsbereich ist ferner das Handelsvertreterrecht. Das alte Gesetz zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit vom Dezember 1998 nimmt in diesem Zusammenhang eine innovationsfeindliche Sonderstellung ein.

Bei einer Gesamtschau könnten durchaus Lösungen gefunden werden, die Zwischenbereiche, wie sie am Beispiel der Neuen Selbständigen sichtbar werden, befriedigend und realitätsnah berücksichtigen. Die überspezialisierte Rechtsprechung läßt diese Gesamtschau vermissen.

4.3 Tarifrecht, Tarifverträge

1. Hier besteht zunächst Differenzierungsbedarf nach den rechtlichen Rahmenbedingungen (TVG, Art. 9 Abs. 3 GG) einerseits und deren Ausfüllung durch die Tarifpartner andererseits. Eine unbefriedigende Verwendung der zur Verfügung stehenden rechtlichen Instrumente bedeutet nicht notwendig, dass diese abgeändert werden müßten. Die Korrekturen sind dann bei den verantwortlichen Akteuren (Sozialpartnern) zu suchen.

2. Dass der Verfassungsgeber die Ordnung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in weiten Bereichen nicht dem Gesetzgeber, sondern den Sozialpartnern zugewiesen hat, ist eine weise Entscheidung. Als Rückzugslinie, falls die Tarifparteien nicht einmal eine Mindestregelung zustande bringen, gilt das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen von 1952, das seit seiner Existenz kein einziges Mal zur Anwendung gekommen ist. Im Übrigen enthält das Tarifvertragsgesetz ein reichhaltiges Instrumentarium, das keineswegs umfassend genutzt wird. Etliche aus dem Tarifwesen geläufige Phänomene sind nicht etwa gesetzlich vorgesehen oder gesichert, sondern Produkt einer Tariftradition. Dazu gehören der Flächentarifvertrag, das Industrieverbandsprinzip, die Unterscheidung von Mantel- und Vergütungstarif, Laufzeiten,

etc. Zu denken gibt die Rechtsprechung, die die §§ 3 Abs. 3 und 4 Abs. 5 TVG extrem extensiv auslegt, da ein tarifloser Zustand eine Art horror vacui hervorzurufen scheint. Der ursprüngliche Schutzgedanke (Mindestarbeitsbedingungen) tritt zunehmend hinter den Ordnungsgedanken zurück. Das Gesetz trägt ohne weiteres auch restriktivere Auslegungen, die zudem verfassungsnäher sein dürften. Entsprechendes gilt für § 3 Abs. 2 TVG, der die Geltung von betriebs- und betriebsverfassungsrechtlichen Normen auf Außenseiter erstreckt.

3. Die Handhabung der Tarifautonomie durch die Tarifpartner ist ein weiteres Beispiel für die Anhänglichkeit an überkommene Strukturen und geprägt durch Rückzugsgefechte. Das Ergebnis sind Tarifverträge, die inhaltlich "falsch" sind. Die faktische Kritik daran manifestiert sich in Verbands- und Gewerkschafts Austritten sowie der schlichten Nichteinhaltung. Rechtlich gesehen wäre es fatal, dem mit erhöhtem Durchsetzungszwang begegnen zu wollen (etwa durch verstärkte Allgemeinverbindlicherklärung). Die bisher durchgehaltene Abstinenz der Gerichte hinsichtlich einer Inhaltskontrolle von Tarifverträgen ist sicherlich wünschenswert: "Tarifzensur" ist nicht zu Unrecht ein Schreckensbild. Das Gegengewicht hierzu ist aber die Kontrolle durch Akzeptanz und Legitimation, d.h. Verbandsmitgliedschaft. Tarifverträge können Hervorragendes leisten, wenn sie sich - wie das Arbeitsrecht - auf echte Minimalstandards beschränken und für alles, was darüber hinausgeht, transparente und gut handhabbare Instrumente zur Verfügung stellen, aber nicht verordnen. Da die Tarifpartner das zur Zeit kaum leisten, verdienen sie eher Kritik als Unterstützung. Die Anforderungen an die Allgemeinverbindlicherklärung sind, entgegen der Koalitionsvereinbarung, zu verschärfen.

4. Die Betriebsverfassung ist institutionell gesehen ein hervorragendes Instrument. Sie geht aber von inzwischen überholten Industrien, Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnissen aus. Die informellen Kooperationsformen, Teamarbeit und Entscheidungsteilhabe verdienen rechtliche Anerkennung und sollten aus der Perspektive des Defizits ("kein Betriebsrat") herausgeführt werden.

5. Finanzierung, insbesondere Wachstums- und Venturefinanzierung

Nach Überzeugung des Mittelstandsbeirats besteht trotz steigenden Angebots am Kapitalmarkt einschließlich Fördermitteln noch ein zielgruppenorientierter Bedarf an Wachstums- und Venture Capital.²

Das liegt vermutlich daran, dass die neuen, wissensbasierten Selbständigen für den etablierten Bankensektor immer noch schwierig einzuordnende Partner sind (eine tragfähige Dienstleistungskultur könnte auch das ändern). Die materielle Ausstattung dieser, meist noch jungen, Unternehmen bietet häufig keine Sicherheiten im bankenüblichen Sinne. Die Vermögenswerte dieser Unternehmen: Marktpotential, zukünftige Stellung im Wettbewerb, Know-how und Qualifikation, Dominanz der Software gegenüber der Hardware in den Unternehmen, sind keine beleihbaren Güter. Die Ursachen für die streckenweise zurückhaltende Einstellung des Geschäftsbankensektors gegenüber den unternehmensnahen Dienstleistern sind zu identifizieren. § 18 KWG ist auf seine Wirkung hinsichtlich der Kapitalbeschaffungsmöglichkeiten junger Dienstleistungsunternehmen hin zu untersuchen. Es muss vermieden werden, dass die Banken beim Aufbau neuer Unternehmens- und Wirtschaftsstrukturen zwischen die "Neuen Selbständigen" und die Förderbanken bzw. -instrumente geraten.

Trotz bestehender Restriktionen beim Zugang zu Förder- insbesondere Wachstumskapital plädiert der Beirat nicht für eine Ausweitung der Förderprogramme oder die Schaffung neuer Förderpakete. Wünschenswert wäre indes eine sektorgerechte Überarbeitung verschiedener Programmdesigns, das Achten auf strikte Einhaltung der Förderrichtlinien bzw. dort, wo es erforderlich ist, eine Anpassung der Förderrichtlinien an die Besonderheiten der unternehmensnahen Dienstleister. So greifen Existenzgründungsprogramme u.a. deshalb häufig nicht, weil die "neuen Selbständigen" stärker als andere Wirtschaftsbereiche die Unternehmensgründung als längerfristigen Prozeß vollziehen und sich über erste Referenzaufträge in ein Unternehmen "hineinentwickeln". Die Innovationsförderung, die eigentlich besonders geeignet wäre, da sie sich auch auf Personalkosten erstreckt und Haftungsfreistellung gewährt, greift wegen des häufig zu geringen Innovationsgehaltes der selbständigen

² Finanzierungsbedarf (Höhe, Art) und Finanzierungsprobleme bei Existenzgründungen im Dienstleistungsbereich, KULICKE et al., Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung, Karlsruhe 1999.

Tätigkeit nicht. Die allgemeine Investitionsfinanzierung scheitert häufig, wie dargelegt, am Problem der Sicherheiten. Verschiedene Dienstleistungsbranchen stehen auf der Ausschlußliste der Gemeinschaftsaufgabe Ost, z.B. logistische Dienstleistungen oder Werbedienstleistungen. Der überregionale Absatz als Zugangsvoraussetzung zu dieser Förderung wird aber von vielen unternehmensnahen Dienstleistern erst nach und nach realisiert. Zudem sind bestimmte Dienstleistungsunternehmen, z.B. Bildungsunternehmen oder betreuungsintensive Unternehmen, ausschließlich regional ausgerichtet.

Die eigentlichen Finanzierungsprobleme unternehmensnaher Dienstleister liegen aber nicht im Bereich der Unternehmens- bzw. Gründungsförderung auf Darlehensbasis. Nach wie vor wird die Entwicklung einer Eigenfinanzierungskultur, die gerade für expandierende unternehmensnahe Dienstleister mit besonders großen Wachstumsaussichten Voraussetzung für die Finanzierung ihres Wachstums ist, vernachlässigt. Sie sollte im Vordergrund der wirtschafts- und damit mittelstandspolitischen Aktivitäten stehen.

Zwar steigt das Angebot an anlagebereitem Eigenkapital in Deutschland in jüngster Zeit mit erfreulicher Dynamik,³ aber dieses Kapital fließt immer noch überwiegend in Unternehmen bestimmter Größen und Sektoren (sogenannte High-Tech-Unternehmen). Early stage oder seed financing gewinnt zwar an Bedeutung, orientiert sich aber in der Regel an Auswahlkriterien und Risikoeinschätzungen, wie sie durch entsprechende Förderprogramme vorgezeichnet sind. Die Wachstumsaussichten, die mit der Umsetzung einer innovativen Idee verbunden sind, spielen im Rating bisher kaum eine Rolle.

Neben dem verstärkten Einsatz von Bürgschaftsprogrammen für Dienstleister zur Verbesserung der Eigenkapitalfinanzierung schlägt der Beirat eine deutliche wirtschaftspolitische Stärkung der Business-Angels-Idee vor. Zwar ist auch hier in Deutschland in letzter Zeit bereits einiges in Bewegung gekommen, doch sollte das Engagement des Privatsektors (Private und Unternehmen) in Wirtschaftsbereiche mit hohem Neuigkeitsgehalt zukünftig wesentlich stärker stimuliert werden. Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang auch, dass die Grenze für "geringfügige Beteiligungen", innerhalb derer die Besteuerung

³ Seit der zweiten Hälfte der 80er Jahre stiegen Volumen und Zahl der Beteiligungen sprunghaft an. Das Beteiligungsvolumen erhöhte sich von 1,5 Mrd. DM in 1986 auf 7 Mrd. DM in 1998, die Zahl der Beteiligungsunternehmen stieg von 1.500 im Jahre 1986 auf knapp 3.500 im Jahre 1998. Allein gegenüber 1997 stiegen Zahl und Wert der Venture-Neuinvestitionen um 47 %.

von Veräußerungsgewinnen entfällt, von derzeit (1.1.1999) 10 % wieder auf 25 % erhöht würde. Unabhängig hiervon wäre das Petitum der Kapitalbeteiligungsgesellschaften zu prüfen, reinvestierte Veräußerungsgewinne generell steuerfrei zu stellen.

6. Änderungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Ein Klima für Selbständigkeit und ein Klima für Dienstleistungen sind untrennbar miteinander verbunden. Während der Aspekt der Selbständigkeit peu á peu Eingang findet in die Unterrichts- und Lehrangebote der Schulen, berufsbildenden Einrichtungen, Fach- und Hochschulen, werden die Inhalte des Begriffs "Service" und die damit verbundenen Implikationen für die Arbeitswelt nicht thematisiert.

Dienstleistungsklima entsteht nur, wenn in allen Institutionen der Berufs- und Hochschulausbildung eine Diskussion in Gang gesetzt und ein Weg eingeschlagen wird, die der Bedeutung des Erbringens und Inanspruchnehmens von Diensten gerecht sind. Diese Diskussion gehört heute grundsätzlich zur Auseinandersetzung mit dem Thema Selbständigkeit, denn vor allem bei den "Neuen Selbständigen", aber auch in allen anderen Wirtschaftsbereichen, steht und fällt der Erfolg am Markt mit dem Service, d.h. der Kundenorientierung der Unternehmen. Die Nachfrage der Wirtschaft nach unternehmensnahen Dienstleistungen wächst. Sie verlangt nach immer spezielleren Diensten und individuellen Problemlösungen und wünscht den Service aus einer Hand. Dienstleistungsunternehmen werden zum integralen Bestandteil der heutigen Wertschöpfungsketten, es bilden sich Dienstleistungsverbünde und -netze. Dies alles verlangt nach einer Neuausrichtung der schulischen und beruflichen Bildung auf allen Stufen unseres Bildungssystems.

Deutschland kann seine Wettbewerbsfähigkeit nur mit Hilfe einer großen Zahl wertschöpfungsintensiver, innovativer Produkte mit hohem Dienstleistungsanteil und spezialisierten Dienstleistungsunternehmen halten bzw. ausbauen. Hierfür ist Humankapital erforderlich, das neben fachlichem und technischem Wissen auch über die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, Flexibilität, Kommunikationsvermögen, Teamfähigkeit und Problemlösungskompetenz verfügt. Gerade diese Faktoren sind Ausdruck einer Serviceorientierung und werden weder im Rahmen der gesamten schulischen noch der beruflichen Ausbildung hinreichend berücksichtigt. Sie sind auch ein weiterer Baustein für das Entstehen von Dienstleistungskultur.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der wichtigste Erfolgsfaktor der "Neuen Selbständigen", aber auch ihr größter Engpass.⁴ Die expandierenden Unternehmen im wissensbasierten Dienstleistungssektor konkurrieren um das knappe Gut "Personal", da der Arbeitsmarkt in diesem Segment erschöpft ist. Aufgabe des gesamten Bildungssektors ist es daher, die beruflichen Fähigkeiten, die heute zum entscheidenden Standortfaktor werden, zu generieren bzw. zu entwickeln. Neben Fachwissen ist heute Dienstleistungs-kompetenz in all ihren Facetten zu vermitteln. Die Bildungspolitik ist aufgefordert, das gegenwärtige schulische und berufliche Bildungssystem im Hinblick auf seine diesbezügliche Leistungsfähigkeit zu überprüfen und gegebenenfalls auf breiter Basis zu reformieren.⁵

6.1 Allgemeinbildende Schulen

Bereits das Grundthema "Wirtschaft und Selbständigkeit" wird in Deutschland nur von einigen wenigen Schulen ausreichend behandelt, obwohl dieses Themenfeld heute eine Selbstverständlichkeit sein müßte. Denn nur die intensive schulische Auseinandersetzung mit diesem Grundthema schafft die erforderlichen Voraussetzungen dafür, dass sich ein breiter Teil der Gesellschaft auch mit den spezifischen Bedingungen der "Neuen Selbständigen" auseinandersetzen kann. Die "Halbwertszeit" erworbenen Wissens sinkt rapide; die Schulen müssen auf lebenslanges Lernen vorbereiten und zu eigenständigem Handeln im Erwerbsleben motivieren.

Die meisten Schulabgängerinnen und -abgänger sind auf die besondere Dynamik neuer Berufe überhaupt nicht vorbereitet. Technisches Wissen, das sie erwerben, ist nur noch die Basisanforderung; Mitgestalten, interdisziplinäres Tätigsein, Kreativität und weitere - vor allem dienstleistungsspezifische - Schlüsselqualifikationen sind gleichrangig zu behandeln. Gegebenenfalls müssen die Grundlagen der Lehreraus- und -fortbildung neu gelegt werden. Modellprojekte, z.B. das Modell "Junior", gibt es bereits. Die hier gemachten Erfahrungen sind zu dokumentieren, müssen verbreitet und ausgebaut werden.

⁴ Nach jüngsten empirischen Untersuchungen könnten im Dienstleistungsbereich derzeit 125.000 qualifizierte Stellen und weitere 15.000 Leitungspositionen besetzt werden, wenn die Unternehmen geeignete Bewerberinnen oder Bewerber finden würden. Berechnungen nach: IMPULSE/DRESDNER BANK (Hrsg.): mind, Mittelstand in Deutschland, Köln 1999, S. 170 ff.

⁵ Vgl. auch: Reformkommission Soziale Marktwirtschaft: Die Renaissance der Selbständigkeit - Pioneer Square Deutschland, Bertelsmann Stiftung, Heinz Nixdorf Stiftung, Ludwig-Erhard-Stiftung, 1999.

6.2 Der berufsbildende Bereich

Auch in der beruflichen Ausbildung wird häufig noch zu starr an tradierten Schemata festgehalten, obwohl sich einerseits die einer Berufsausübung zugrundeliegenden Kenntnisse und Fähigkeiten sehr rasch ändern und ein ständiges und zügiges Anpassen des vermittelten Wissens erfordern und andererseits die heutigen Jugendlichen ihre beruflichen Entscheidung sehr stark abhängig machen von den Möglichkeiten zur Entwicklung von Eigeninitiative und des Einbringens der eigenen Fähigkeiten ins Arbeitsleben.⁶ Hierdurch werden beschäftigungsentscheidende Trends verpasst. Das duale System, das sich ansonsten in der beruflichen Ausbildung bewährt hat, greift bei vielen "Neuen Selbständigen" noch nicht. Unternehmerinnen und Unternehmern fehlt die Ausbildereignung und selbst wenn diese vorliegt, fehlt in den Berufsschulen eine Disziplin, die dienstleistungsspezifisches Wissen, wie es hier diskutiert wird, vermitteln könnte. Diese berufliche Komponente gehört bisher weder zur Ausbildung der gewerblich-technischen noch der kaufmännischen Berufsschullehrer. Um den Bedarf an Qualifikationen und die geeignete Art der Vermittlung zu identifizieren, müssen Unternehmen, öffentlich-rechtliche Institutionen der schulischen und beruflichen Ausbildung sowie Politiker enger zusammenarbeiten. Für die Institutionen der Umschulung bzw. Weiter- und Neuqualifizierung gilt das gleiche. Der Beirat unterstützt die Arbeiten zum Aufbau eines Früherkennungssystems von qualifikatorischen Trends und fordert ein zügiges Fortführen der eingeleiteten Dialoge zwischen dem Ausbildungssektor und der Wirtschaft und der Politik. Die qualifikatorischen Bedürfnisse des besonders zukunftsgerichteten Teils der Wirtschaft müssen zu einem Schwerpunktthema werden.

Die Ausbildungsordnungen sind so zu gestalten, dass sie eine rasche qualifikatorische Anpassung an neue Entwicklungen flexibel gewährleisten. Andernfalls läuft das duale System Gefahr, ausgehöhlt zu werden.

Bestehende Berufsbilder müssen ebenfalls für neue Entwicklungen geöffnet werden und sich am gesellschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Fortschritt ausrichten. Das setzt auch Offenheit der für die Inhalte von Berufsbildern zuständigen Gremien (Sozialpartner, Kammern) voraus. Die fortschreitende Internationalisierung verändert ebenfalls die Anforderungen an die Mit-

⁶ JUGENDWERK DER DEUTSCHEN SHELL (Hrsg.): Jugend '97: Zukunftsperspektiven, Gesellschaftliches Engagement, Politische Orientierung, Opladen 1997, S. 289 ff.

arbeiter. Ein modernes Bildungs- und Ausbildungssystem muss sich an den Bedingungen und Erfordernissen internationalen und interkulturellen Arbeitens ausrichten.

Angesichts der raschen Veränderungen sind die Ausbildungszeiten zu verkürzen. Die Ausbildungsinhalte und -ordnungen sollten so konzipiert sein, dass sie den Weg zur Eigeninitiative und lebenslangem Lernen ebnen.

6.3 Der Hochschulbereich

Auch im Hochschulsektor bestehen Defizite bei der Vermittlung der fachlichen Fähigkeiten, die für eine abhängige oder selbständige Tätigkeit in einem Unternehmen des "Neuen Mittelstands" die Grundvoraussetzung sind. Während die Wirtschaft bei Hochschulabsolventen zunehmend Wert auf persönlichkeitsbildende Schlüsselqualifikationen legt, unter denen Team-, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Mobilität, Kundenorientierung und unternehmerisches Denken und Handeln an besonders exponierter Stelle stehen, beschränken zu viele Hochschulen ihren Auftrag noch immer auf die Herausbildung von Spezialisten. Durch Hochschulwettbewerbe und die Stiftung von Gründungslehrstühlen kam zwar in jüngster Zeit merkliche Bewegung in den gesamten Hochschulsektor, es entstehen an vielen Orten Institute für Unternehmertum und Existenzgründungen. Damit wird die Abkehr von einer einseitigen Ausrichtung der Hochschulen auf die Ausbildung zur abhängigen Beschäftigung dokumentiert. Ein weiterer Schritt, der Dienstleistungsqualifikationen sowohl für zukünftige Selbständige als auch für abhängig Beschäftigte vermittelt, wäre folgerichtig, steht allerdings noch aus.

Der Beirat plädiert für mehr Wettbewerb, Serviceorientiertheit und Eigeninitiative der Hochschulen. Die Lehrinhalte sollten um Qualifikationen erweitert werden, die Voraussetzung für die Übernahme von Aufgaben im "Neuen Mittelstand" sind. Eine stärkere, auch interdisziplinäre, Kooperation von Hochschulen und Unternehmen ist geboten. Gegebenenfalls könnten auch neue Studiengänge konzipiert werden, die z.B. technisch-ingenieurwissenschaftliche, informationstechnische und -wissenschaftliche, betriebswirtschaftliche aber auch kulturwissenschaftliche Komponenten kombinieren. Letzteres ist, angesichts noch fehlender Internationalität des deutschen Hochschulsektors, durch internationale Zusammenarbeit zu forcieren. Ferner sollten international übliche und anerkannte Studienabschlüsse, Auslandsaufenthalte der Studierenden, fremdsprachige Vorlesungen sowie in- und ausländische Unternehmenspraktika zur Selbstverständlichkeit werden.

Statistischer Anhang

Tabelle 1: Zahl und Entwicklung von Unternehmen und Beschäftigten im unternehmensnahen, wissensbasierten Dienstleistungssektor - i.Tsd.

Jahr	Unternehmen	Beschäftigte
1999	250	1.500
2004*	400	2.500
2004**	480	3.000

© IfM Bonn

* Bei abnehmenden Zuwachsraten

** Die gleichen Zuwachsraten wie im Zeitraum 1998/94

Quelle: IfM Bonn, 1998/99

Etwa jede sechste Existenzgründung findet im neuerungsorientierten, unternehmensnahen Dienstleistungssektor statt.

Jedes dritte unternehmensnahe Dienstleistungsunternehmen ist höchstens fünf Jahre als. Maximal 5 % aller überlebenden Neugründungen wachsen überdurchschnittlich. Bei den neuerungsorientierten Dienstleistern liegt der entsprechende Anteilswert bei rd. 41 %, d.h. um das achtfache über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Nach Berechnungen des IfM Bonn (gestützt auf RWI, 1998) gibt es in Deutschland zur Zeit rd. 65.000 stark wachsende Jungunternehmen (sogen. Gazellen). Hiervon gehören 33.800 oder rd. 52 % zum innovativen, unternehmensnahen Dienstleistungsbereich.

Tabelle 2: Unternehmensnahe Dienstleister in Deutschland¹⁾ Branchenverteilung und "Gazellen"^{**}

	alle Unternehmen		Gazellen		
	absolut	in % Vertikal	absolut	in % Vertikal	in % aller Unternehmen dieses Bereichs**
Computerinstallation und Wartung	3.500	1,4	2.244	2,2	64,1
Computerberatung	7.000	2,8	4.182	4,1	59,7
Kundenspezifische Softwareentwicklung	7.750	3,1	6.222	6,1	80,3
Telekommunikation	3.750	1,5	1.938	1,9	51,7
Marktforschung/Werbung	39.000	15,6	14.178	13,9	36,4
Spezielle Unternehmensberatung	44.000	17,6	23.256	22,8	52,9
Personalberatung/-vermittlung	10.250	4,1	6.120	6,0	59,7
Technische Beratung/Wartung	16.750	6,7	5.814	5,7	34,7
Aus- und Fortbildung	10.250	4,1	4.590	4,5	44,8
Forschung und Entwicklung	7.750	3,1	2.958	2,9	38,2
Sicherheit und Kontrolle	3.000	1,2	1.020	1,0	34,0
Logistik	14.000	5,6	4.998	4,9	35,7
Design	17.500	7,0	5.406	5,3	30,9
Multimediale Dienstleistungen	14.250	5,7	5.916	5,8	41,5
Preisermittelnde/vermittelnde Tätigkeiten	4.750	1,9	1.734	1,7	36,5
Fuhrpark-Management u.ä.	6.750	2,7	1.428	1,4	21,2
Messe- und Ausstellungswesen	2.000	0,8	510	0,5	25,5
Finanzdienstleistungen	6.500	2,6	1.938	1,9	29,8
Dolmetscher- und Übersetzungsbüros	500	0,2	408	0,4	81,6
Sonstige ***	30.750	12,3	7.140	7,0	23,2
Insgesamt	250.000	100,0	102.000	100,0	40,8

© IfM Bonn

1) Qualifizierte Schätzung des IfM Bonn, 1999

* Jahresdurchschnittliches Umsatzwachstum ca. 45 %, jahresdurchschnittliches Beschäftigungswachstum ca. 38 %.

** Das beobachtete Wachstum geht häufig von einem noch niedrigen Niveau aus.

*** Hierzu gehören auch traditionelle Dienstleister.

Anmerkung: Die Projektion der Erhebungsergebnisse der IfM-Befragung auf die Gesamtzahl von 250.000 Unternehmen, die aus der amtlichen Statistik stammen, ist natürlich nicht unproblematisch.