

2 Wissenschaftlicher Forschungsstand zu den Kontexten Mittelstand, Fachkräftemangel und Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Im nun folgenden Kapitel werden für das weitere Verständnis der Studie unabdingbare Grundlegungen sowie interdisziplinäre wissenschaftliche Erkenntnisse skizziert, die sich von zentralen Charakteristika mittelständischer Unternehmen, dem Fachkräftemangel in der Bundesrepublik Deutschland sowie dessen Ursachen, Konsequenzen und Lösungsmöglichkeiten bis hin zur Situation von Frauen auf dem bundedeutschen Arbeitsmarkt erstrecken:

2.1 Mittelständische Unternehmen

2.1.1 *Definition*

Der Terminus ‚Mittelstand‘ wird in Medien, Politik und Wirtschaft häufig synonym für verwandte Begriffe wie ‚KMU‘ oder ‚Familienunternehmen‘ verwendet. Auch in der deutschsprachigen betriebswirtschaftlichen Forschung werden insbesondere die Bezeichnungen ‚Mittelstand‘ und ‚KMU‘ definitorisch meist nicht klar voneinander abgegrenzt bzw. häufig gleichgesetzt (Brüse 2011; Kay/Richter 2010; BMWi 2007; Wallau 2006):

„Diese Praxis vernachlässigt jedoch, dass beide Begrifflichkeiten unterschiedlichen Abgrenzungskriterien folgen, mit der Folge, dass Mittelstand und KMU zwar gemeinsame Schnittmengen der Unternehmenspopulation bilden, viele KMU jedoch keine Mittelständler darstellen und umgekehrt“ (Bauer et al. 2008: 9).

Der Mittelstandsbegriff stellt zudem ein Spezifikum des deutschsprachigen Raums dar, in anderen europäischen Ländern und in den USA wird ausschließlich von *small and medium-sized enterprises* – also kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – gesprochen.

Während KMU primär durch das Kriterium der Betriebsgröße und weitere quantitative Messzahlen wie beispielsweise die Anzahl der Beschäftigten, den Jahresumsatz oder die Jahresbilanzsumme definiert werden, unterscheidet sich der deutsche Mittelstandsbegriff hiervon insofern, als dass er über diese rein statistischen Merkmale hinaus „sowohl eine gesellschaftlich-psychologische, als auch eine ökonomische Perspektive“ (Becker et al. 2008: 7) miteinbezieht:

„Während bei ersterer die Gruppe derjenigen im Mittelpunkt der Betrachtung steht, die ein unternehmerisches Risiko eingehen, sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sind und ihr Unternehmen nach einer charakteristischen Art und Weise führen, rücken bei der ökonomischen Sichtweise bestimmte qualitative Charakteristika in den Vordergrund“ (Becker et al. 2008: 7).

Hierzu zählen unter anderem die die personenbezogene Einheit von Eigentum und Leitung oder die wirtschaftliche und rechtliche Selbständigkeit eines Betriebes.

Bedeutungsverwandtschaft besteht des Weiteren zwischen den Begriffen Mittelstand und ‚Familienunternehmen‘. Letzterer wird häufig synonym für den Terminus Mittelstand gebraucht, da er wie dieser ebenfalls mitunter auf qualitative Unternehmenscharakteristika rekurriert. Familienunternehmen zeichnen sich jedoch – im Gegensatz zu mittelständischen Betrieben – darüber hinaus durch die Verantwortlichkeit von mindestens einem Mitglied der Unternehmerfamilie für Leitung und/oder Eigentum des Betriebes aus.

Die im Rahmen der Studie vollzogene Analyse der aktuellen interdisziplinären Fach- und Forschungsliteratur hinsichtlich definitorischer Zuordnungen bzw. Abgrenzungen zeigt jedoch nicht nur die Uneinigkeit der Autorenschaft im Hinblick auf Termini wie Mittelstand, KMU oder Familienunternehmen auf. Es existieren in logischer Konsequenz auch keine trennscharfen wissenschaftlichen Ansätze zur eindeutigen Klassifizierung von mittelständischen Unternehmen bzw. KMU: Vielmehr liegt

eine Vielzahl heterogener Kriterienkataloge vor, die entweder quantitative Merkmale wie die Anzahl der Mitarbeiter/innen oder qualitative Indikatoren wie beispielsweise die Besitzstruktur fokussieren. Dies lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass unter der Kategorie Mittelstand bzw. KMU eine große Anzahl von Unternehmen mit heterogenen Charakteristika subsumiert wird, die sich in Folge dessen nach unterschiedlichsten Kriterien klassifizieren lassen (Lanninger 2009; Pichler et al. 2000).

Aus der Vielzahl der in der Fachliteratur aufgeführten Klassifizierungsmerkmale werden im Folgenden die für den Forschungsgegenstand dieser Studie relevanten Merkmale definiert, selektiert, priorisiert und entsprechend miteinander kombiniert, so dass am Ende dieses Kapitels eine Mittelstands- bzw. KMU-Definition generiert werden kann, die dem Gegenstandsbereich dieser Studie gerecht wird, indem sie sowohl quantitative, als auch qualitative Kriterien bzw. Abgrenzungsmerkmale mittelständischer bzw. kleiner und mittlerer Unternehmen erfasst.

2.1.2 Quantitative Abgrenzungsmerkmale

Da qualitative Abgrenzungsmerkmale bedeutend schwerer empirisch erfassbar bzw. messbar sind, wird in der einschlägigen Literatur wesentlich häufiger auf Ansätze zurückgegriffen, die KMU anhand quantitativer Kriterien definieren.

Die Klassifizierung des bundesdeutschen Mittelstandes nach quantitativen Kriterien kann – je nach Abgrenzungsansatz – unter anderem nach den Merkmalen ‚Anzahl der Beschäftigten‘, ‚Wertschöpfung‘, ‚Jahresumsatz‘, ‚Anlagevermögen‘, ‚Eigenkapital‘ oder ‚Jahresbilanzsumme‘ erfolgen. Das am häufigsten verwendete Kriterium ist das der Mitarbeiter/innen-Zahl, wobei hierfür heterogene Schwellenwerte gesetzt werden können: Nach der Definition des IfM, das die quantitativen Merkmale der Beschäftigtenanzahl und Umsatzhöhe kombiniert, ist ein Unternehmen als KMU zu klassifizieren, wenn es weniger als 500 Beschäftigte und weniger als 50 Millionen Euro Jahresumsatz aufweist. Unternehmen mit

bis zu neun Beschäftigten bzw. mit weniger als einer Million Euro Jahresumsatz werden vom IfM als kleine, Unternehmen mit zehn bis 499 Beschäftigten oder einem Jahresumsatz zwischen einer Million und 50 Millionen Euro als mittlere Unternehmen definiert (IfM 2011a: 1).

Einen weiteren gängigen Klassifikationsansatz für mittelständische Unternehmen stellt die Definition der Europäischen Kommission dar, die ihren Fokus ebenfalls auf quantitative Unternehmensmerkmale richtet: Da die Förderinstitute der Europäischen Union einheitliche Kriterien benötigen, um Unternehmen den entsprechenden Wirtschaftsförderprogrammen zuordnen zu können und sich die jeweiligen Abgrenzungskriterien der einzelnen europäischen Mitgliedsstaaten stark voneinander unterscheiden, verabschiedete die Europäische Kommission 2003 eine Empfehlung zur einheitlichen Definition von KMU. Dabei sind primär die Anzahl der Beschäftigten sowie die finanziellen Schwellenwerte Jahresumsatz bzw. Jahresbilanzsumme die entscheidenden Merkmale, deren Höchstwert nicht überschritten werden darf, um als KMU klassifiziert zu werden. Ergänzt werden diese quantitativen Kennzahlen durch das qualitative Kriterium der Unabhängigkeit des Unternehmens.

Die Europäische Kommission definiert demzufolge in ihrer Empfehlung KMU als Unternehmen mit bis zu 249 Vollzeitbeschäftigten, die entweder weniger als 50 Millionen Euro Jahresumsatz oder eine Jahresbilanzsumme von weniger als 43 Millionen Euro aufweisen: Zu der Gruppe kleiner Unternehmen gehören dabei Unternehmen mit zehn bis 49 Beschäftigten und einem Jahresumsatz oder einer Jahresbilanz von weniger als zwei Millionen Euro. Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von bis zu 50 Millionen Euro oder einer Jahresbilanzsumme von bis zu 43 Millionen Euro werden hingegen gemäß den Vorgaben der Europäischen Kommission den mittleren Unternehmen zugeordnet.

Diese Definition unterscheidet neben den Unternehmensgrößengruppen der kleinen und mittleren Unternehmen noch eine weitere Gruppe: Die Kleinstunternehmen – Betriebe mit weniger als neun Mitarbeiter/innen und einem Jahresumsatz oder einer Jahresbilanzsumme von weniger als zwei Millionen Euro.

Für alle drei Unternehmensgruppen muss nach den Vorgaben der Europäischen Kommission zudem nachrangig das Kriterium der Unabhängigkeit erfüllt sein, wonach ein Unternehmen höchstens zu 25 Prozent im Besitz eines oder mehrerer anderer Unternehmen sein darf (Europäische Kommission 2003).

Abbildung 2: Vergleich der Mittelstandsdefinitionen des IfM und der Europäischen Kommission (BMWi 2007: 9)

Quantitative Mittelstandsdefinition des IfM Bonn		
Unternehmensgröße	Beschäftigte	Umsatz in €/Jahr
Klein	bis 9	bis unter 1 Mill. €
Mittel	10 - 499	1 bis unter 50 Mill. €
Groß	500 und mehr	50 Mill. € und mehr

Quelle: IfM Bonn 2004

Definition von KMU durch die EU

Unternehmensgröße	Beschäftigte	u n d	Umsatz in €/Jahr	o d e r	Jahresbilanz
Kleinstunternehmen	0 - 9		bis 2 Mill. €		bis 2 Mill. €
Kleinunternehmen	10 - 49		bis 10 Mill. €		bis 10 Mill. €
Mittleres Unternehmen	50 - 249		bis 50 Mill. €		bis 43 Mill. €
KMU zusammen	unter 250		bis 50 Mill. €		bis 43 Mill. €

Und das Unternehmen darf nicht zu 25% oder mehr im Besitz eines oder mehrerer Unternehmen stehen, das nicht die EU-Definition erfüllt.

Quelle: EU-Kommission 2003

Aufgrund der Divergenz der Schwellenwerte der verschiedenen Kennzahlen ist an dieser Stelle die eingeschränkte Aussagekraft der dargelegten quantitativen Kriterien zur Klassifizierung von KMU kritisch hervorzuheben: So definiert das IfM mit einem Schwellenwert von 500 Mitarbeiter/innen eine doppelt so hohe Kennzahl wie die Europäische Kommission, die einen Höchstwert von 250 Beschäftigten festlegt.

Zudem ist zu konstatieren, dass die gewählten Schwellenwerte ohne theoretische Begründungen willkürlich gesetzt sind und die Abgrenzungen den Eindruck einer Trennschärfe zwischen den Unternehmensgrößenklassen erwecken, die jedoch nicht gegeben ist.

Des Weiteren ist zu kritisieren, dass mittels statistischer Abgrenzungen weder die Charakteristika von Unternehmen erfasst, noch homogene Unternehmensgruppen klassifiziert werden können. Nach den dargestellten Abgrenzungsansätzen können laut IfM de facto 99,70 Prozent aller deutschen Unternehmen als KMU definiert werden, lediglich 0,30 Prozent der Unternehmen jedoch als Großunternehmen. An dieser Stelle muss hinterfragt werden, ob ein Abgrenzungsansatz, der fast alle bundesdeutschen Unternehmen inkludiert, überhaupt erkenntnisgenerierend bzw. gewinnbringend sein kann.

Einigkeit besteht in der Fachliteratur immerhin darüber, dass die Aussagekraft quantitativer Abgrenzungsansätze begrenzt ist, weshalb diese um qualitative Merkmalskataloge ergänzt werden müssen (Lanninger 2009; Wolter/Hauser 2001).

2.1.3 Qualitative Abgrenzungsmerkmale

Neben den verschiedenen quantitativen Kriterienkatalogen existiert eine Reihe von Ansätzen, die mittelständische Unternehmen aufgrund qualitativer Charakteristika klassifizieren. Die Mehrheit dieser Definitionsansätze bezieht sich auf drei Abgrenzungsmerkmale, die je nach Ansatz unterschiedlich gewichtet werden (Lanninger 2009; Wolter/Hauser 2001):

1. Die personenbezogene Einheit von Eigentum und Leitung eines Unternehmens,
2. die Einheit der wirtschaftlichen Existenz des/der Inhabers/in mit der des Unternehmens,
3. sowie die ausschließliche Entscheidungsbefugnis durch die Unternehmensleitung.

Im Gegensatz zu Großunternehmen, die in der Regel über ein unabhängiges Management verfügen, sind mittelständische Unternehmen demnach vor allem durch die Einheit von Eigentum und Leitung geprägt: Der/die Eigentümer/in oder ein Mitglied der Eigentümerfamilie ist gleichzeitig verantwortlich für die Leitung des Unternehmens und trägt somit die mehrheitliche bzw. alleinige Unternehmensverantwortung und das Risiko der Unternehmenshaftung. Da sowohl Management-, als auch Eigentümerentscheidungen in gleicher Hand liegen, trifft der/die Unternehmer/in alle für das Unternehmen strategisch wichtigen Entscheidungen. KMU sind demnach juristisch wie ökonomisch (weitgehend) selbstständig (Wolter/Hauser 2001).

Das zentrale Merkmal qualitativer KMU-Klassifikationen stellt somit die Tatsache dar, dass die drei Funktionen Unternehmer/in, Kapitalgeber/in und Alleinentscheider/in in einer Person vereinigt sind. Durch diese enge Verknüpfung von Inhaber/in und Betrieb wird das Unternehmen meist so stark von der Persönlichkeit des/der Unternehmers/in geprägt, dass „von einer Identität zwischen Unternehmer und Unternehmen gesprochen werden muss“ (Wallau 2006: 14).

Im Gegensatz zu quantitativen ermöglichen qualitative Abgrenzungsansätze eine trennschärfere Klassifizierung von Unternehmensgruppen, die sich bezüglich personen-, kapital- und haftungsbezogenen Charakteristika gleichen. Allerdings ist anzumerken, dass die genannten qualitativen Kriterien auch Ausnahmen zu bzw. ‚Hintertüren‘ offen lassen: Zum einen kann die Einheit von Risiko und Leitung – respektive die direkte Verflechtung der wirtschaftlichen Existenz des/der Inhabers/in mit der Existenz des Unternehmens – durch Möglichkeiten der Haftungsbegrenzung eingeschränkt werden, wie beispielsweise durch die Wahl spezifischer Unternehmensrechtsformen mit lediglich gekennzeichnetem Kapital. Zum anderen werden nicht alle unternehmensrelevanten Entscheidungen ausschließlich von den Unternehmensinhaber/innen getroffen, eine Vielzahl mittelständischer Betriebe überträgt Entscheidungsverantwortung auch auf angestellte Manager/innen.

Ebenso trifft das Kriterium der ökonomischen und juristischen Unabhängigkeit nicht auf alle kleinen und mittleren Unternehmen zu, da sich

diese ebenfalls in Mutter- und Tochtergesellschaften aufspalten können (Gonschorek 2009; Wolter/Hauser 2001).

Wie die Erörterung zeigt, existieren weder trennscharfe quantitative, noch qualitative Abgrenzungskriterien, mittels derer sich mittelständische Unternehmen eindeutig als solche klassifizieren lassen. Daraus resultierend gibt es bis dato auch in der interdisziplinären Fachliteratur keine allgemeingültige Definition kleiner und mittlerer Betriebe:

„Ein Problem des Mittelstandes ist [...], dass er genau genommen nur als Begriff existiert, denn das idealtypische mittelständische Unternehmen gibt es nicht. Vielmehr ist der Mittelstand sehr heterogen und umfasst sowohl das exportorientierte Industrieunternehmen mit 400 Beschäftigten, als auch das hochinnovative Start-Up in der Softwarebranche, die alteingesessene Tischlerei aus der Nachbarschaft, die selbständige Dolmetscherin oder die Zahnarztpraxis um die Ecke“ (Kay/Richter 2010: 17).

Zur adäquaten Operationalisierung des Forschungsgegenstandes – respektive der eindeutigen Definition und Klassifizierung der 20 am Projekt FUTURE IS FEMALE® teilnehmenden Unternehmen – werden die skizzierten quantitativen und qualitativen Abgrenzungskriterien für den weiteren Verlauf der Studie zielführend miteinander kombiniert.

Für das Projekt FUTURE IS FEMALE® werden insofern folgende Klassifikationsmerkmale zur Definition von KMU herangezogen:

1. Kleine und mittlere Unternehmen werden definiert als Unternehmen, die weniger als 250 Mitarbeiter/innen als Vollzeitarbeitskräfte beschäftigen.
2. Kleine und mittlere Unternehmen werden definiert als Unternehmen, deren Jahresumsatz 50 Millionen Euro oder deren Jahresbilanzsumme 43 Millionen Euro nicht überschreitet.
3. Kleine und mittlere Unternehmen werden definiert als Unternehmen, die das Kriterium der juristischen und ökonomischen Eigenständigkeit erfüllen, indem sie weder mehr als 25 Prozent der Anteile eines anderen Unternehmens halten, noch sich zu mehr als 25 Prozent im Besitz anderer Unternehmen, öffentlicher Einrichtungen oder mehrerer verbundener Unternehmen befinden.
4. Kleine und mittlere Unternehmen können sich darüber hinaus durch die Verantwortlichkeit von mindestens einem Mitglied der Unter-

nehmerfamilie für die Leitung und den Besitz des Betriebes auszeichnen.

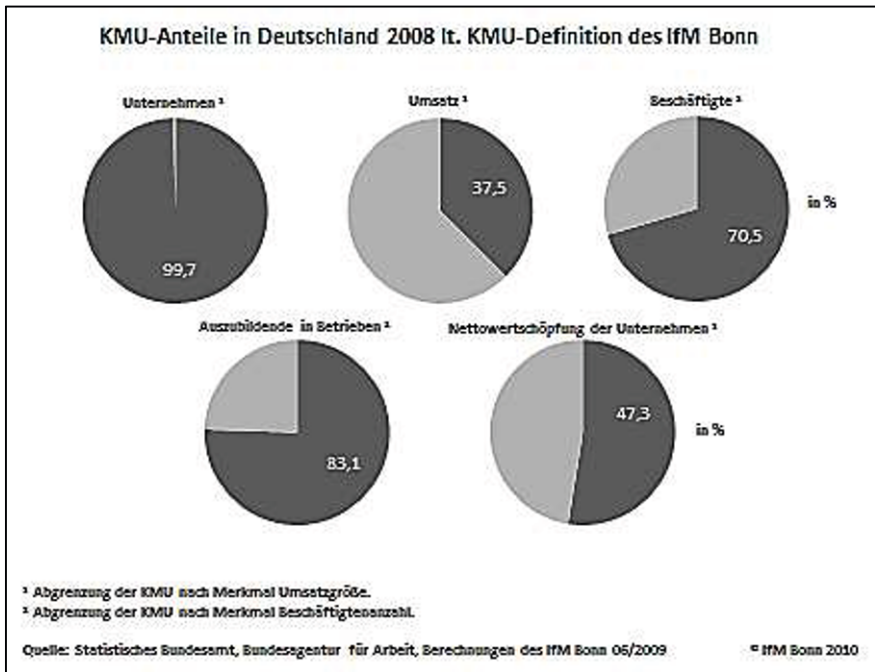
Analog zu der dieser Klassifikation inhärenten Gleichwertigkeit quantitativer und qualitativer Klassifikationskriterien werden auch im weiteren Verlauf der Ausführungen die Termini ‚Mittelstand‘, ‚mittelständische Unternehmen‘, ‚KMU‘ und ‚kleine und mittlere Unternehmen‘ synonym verwendet. Eine – wie in der Fachliteratur teilweise inkonsequent vollzogene – Implikation bzw. Zugrundelegung mehrheitlich quantitativer oder qualitativer Messgrößen hinsichtlich der Verwendung dieser Begrifflichkeiten wird damit bewusst nicht vollzogen.

2.1.4 Bedeutung des Mittelstandes für die bundesdeutsche Volkswirtschaft

Unter Zugrundelegung der bereits erörterten KMU-Definition des IfM standen den ca. 3,60 Millionen mittelständischen Betrieben im Jahr 2009 lediglich rund 12.000 Großunternehmen gegenüber – somit gehören 99,70 Prozent aller Wirtschaftsunternehmen in Deutschland zu den mittelständischen Unternehmen.

Darüber hinaus sind in den KMU ca. 15 Millionen aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten – also mehr als 60 Prozent aller Arbeitnehmer/innen in Deutschland – und rund 83 Prozent aller Auszubildenden angestellt. Kleine und mittlere Unternehmen erwirtschaften insgesamt ca. 39 Prozent aller Umsätze und rund 51 Prozent der Nettowertschöpfung (IfM 2011b). Die Behauptung, dass vor allem kleinere und mittlere Unternehmen die bundesdeutsche Volkswirtschaft tragen, ist somit definitiv begründet.

Abbildung 3: KMU-Anteile in Deutschland 2008 laut KMU-Definition des IfM (IfM 2011b: 1)



Darüber hinaus stellen KMU eine wichtige Säule des deutschen Innovationssystems dar:

„Innovation ist einer der zentralen Aspekte in der Diskussion um die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit von Hochlohnländern wie Deutschland. Um angesichts der internationalen Konkurrenz weiterhin wettbewerbsfähig zu sein, bedarf es kontinuierlicher Innovationsanstrengung“ (Kirner et al. 2006: 1).

Zwar nimmt die Innovationsfähigkeit mit steigender Unternehmensgröße zu, so dass KMU tendenziell in geringerem Maße innovativ sind als Großbetriebe, dennoch haben es auch unzählige mittelständische Unternehmen an die Weltmarktspitze geschafft. Diese weisen zwar gegenüber Großunternehmen den Nachteil auf, dass sie über geringere ,quantitati-

Gender- und Diversity-Management
Frauen als Fach- und Führungskräfte für Unternehmen
gewinnen

Struthmann, S.

2013, XX, 296 S. 33 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-01629-6