

Ausgabe
 1/2008

infodienst

Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim
 Lehrstuhl für Mittelstandsforschung und Entrepreneurship



Liebe Leserinnen und Leser,

Ich freue mich, Ihnen mit der aktuellen Ausgabe des infodienstes das „neue Team“ des ifm und des neu geschaffenen Lehrstuhls für Mittelstandsforschung und Entrepreneurship vorstellen zu dürfen. Beide Einrichtungen werden zukünftig eng miteinander verzahnt arbeiten und teilen sich seit September gemeinsame Räume, so dass eine optimale Zusammenarbeit der Mitarbeiter in Forschung und Lehre möglich ist. Schwerpunkte des Instituts für Mittelstandsforschung werden in Zukunft vor allem die Themen Selbstständigkeit, Entrepreneurship, Management im Mittelstand sowie Familienunternehmen sein. Einige Forschungsprojekte aus diesen Bereichen werden in der aktuellen Ausgabe des infodienstes vorgestellt, so ein Projekt über die Entwicklung formaler Strukturen in Start-Ups, ein Projekt über den Beitrag von Offshoring und Outsourcing zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von mittelständischen Unternehmen und eines zur geschlechterdifferenzierenden Arbeitsmarktanalyse.

Erfreulich ist, dass die Arbeit und Forschungsergebnisse des Instituts in jüngerer Zeit überaus positiv in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden. Wir treffen mit unseren Themen den „Puls der Zeit“. So ist Dr. René Leicht mit seinen Arbeiten über Migrantenökonomie und Frauenselbstständigkeit ein gefragter Experte in den Medien und erst kürzlich hat die Landesstiftung Baden-Württemberg ein Projekt zur Erforschung der Selbstständigkeit bei Migranten in Baden-Württemberg in Auftrag gegeben. Ein ähnlich gelagertes Projekt

Das Team des ifm und des Lehrstuhls für Mittelstandsforschung und Entrepreneurship



(von links nach rechts) Oben: Jan Janssen, Tino Schöllhorn, Ralf Philipp, Stefan Berwing, Olaf Kellermeier; Mitte: Dr. Claudia Rabe, Achim Oberg, Dr. Detlef Keese, Prof. Dr. Michael Woywode, Dr. René Leicht, Alexandra Mannsky, Alice Guyot; Unten: Annegret Hauer, Ute Becker, Vartuhi Tonoyan, Jan Tänzler, Maria Lauxen-Ulbrich (Nicht im Bild: Prof. Dr. Klaus Ballarini, Dr. Garnet Kasperk)

wird 2008 auch für das Land NRW im Auftrag des Ministeriums für Familie, Soziales und Migration durchgeführt werden. Ebenso erfreulich ist, dass sich auch die Forschungsleistung des ifm und des Lehrstuhls für Mittelstandsforschung und Entrepreneurship sehr gut entwickelt. So wurde ein Artikel von Michael Woywode, Klaus Beck und Josef Brüderl zum Thema „Ursachen des organisatorischen Wandels“ zur Veröffentlichung im Academy of Management Journal, einer der wichtigsten wirtschaftswissenschaftlichen Zeitschriften, akzeptiert. Achim Oberg plazierte zwei Veröffentlichungen im Scandinavian Journal of Management und in der Zeitschrift für Management zum Thema „Entwicklung von Organisationsstrukturen in Hightech Start-Ups“.

Die positive Resonanz auf unsere Arbeit zeigt sich auch an der Entwicklung der Drittmittel. So konnte das Drittmittelaufkommen im abgelaufenen Jahr 2007 im Vergleich zu den Vorjahren erheblich gesteigert werden und wies mit über 400.000 € einen historischen Höchstwert auf. Für 2008 wird ein Drittmittelvolumen von mehr als 500.000 Euro erwartet. Ein Trend, der zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind!

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und ein schönes neues Jahr 2008!

Ihr
 Michael Woywode

In dieser Ausgabe:

	Seite
Formale Strukturen in Start-Ups	2
Offshoring im deutschen Mittelstand	3
Gender-Mainstreaming im europäischen Sozialfonds	4
Veröffentlichungen und Vorträge	5
ifm-Meinung	6

Forschungsprojekt
FORMALE STRUKTUREN IN START-UPS

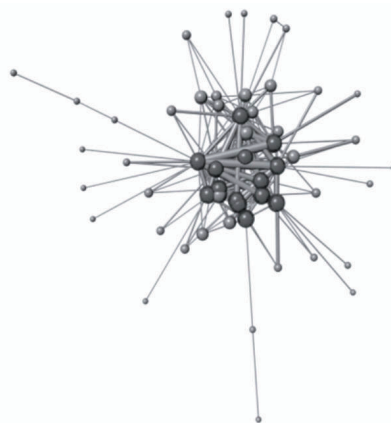
Wie entstehen in schnell wachsenden neu gegründeten Organisationen formale Strukturen? Die klassische Annahme ist, dass formale Strukturen – z. B. Dienstwege in der Kommunikation – aufgrund von wahrgenommenen Krisen durch das Management angewiesen werden. Aber was passiert in Organisationen, die sich explizit als „unhierarchische“ Organisationen verstehen und mit verschiedenen Mitteln (Unternehmenskultur ohne formale Stellenstruktur, gleiche Ressourcenausstattung für alle, Informationstechnologien für direkten Austausch) die Entstehung von hierarchischen Beziehungen verhindern wollen?

In einer mehrjährigen Studie wurden die Entstehung und das Wachstum eines Internet-Start-Ups beobachtet, das sich einer anti-hierarchischen Organisationsform – der „vernetzten Organisation“ – verschrieben hat. Es wurden interaktive Intranet-Technologien, wie sie derzeit unter dem Schlagwort Web 2.0 diskutiert werden, eingesetzt, um die Diffusion von Wissen ohne hierarchische und oder fachliche Schranken zu ermöglichen. Jeder sollte direkt mit jedem kommunizieren, so dass einzelne Mitarbeiter aufbauend auf einer geteilten Wissensbasis schnell und innovativ auf Kundenanfragen reagieren konnten.

Zur Auswertung der im Intranet-System gesammelten elektronischen Nachrichten bieten sich quantitative Verfahren der sozialen Netzwerkanalyse an. Mit Hilfe dieser Verfahren kann man einen Überblick über die Menge aller Kommunikationsströme und über die ent-

stehende Kommunikationsstruktur des gesamten Unternehmens gewinnen (siehe Abbildung). Aus der Abbildung wird deutlich, dass eine Zentrum-Peripherie-Struktur entstanden ist, in deren Zentrum eine kleine Menge von Mitarbeitern häufig miteinander kommuniziert. Diese Mitarbeiter haben jeweils mit einer kleinen Menge anderer Mitarbeiter in der Peripherie Kontakt. Die beobachtete Kommunikationsstruktur in dem „unhierarchischen“ Unternehmen ähnelt der Struktur in einem „bürokratischen“ Unternehmen mit klaren formalen Weisungen: Es existiert eine Kommunikationshierarchie mit über- und untergeordneten Mitarbeitern; untergeordnete Mitarbeiter „überspringen“ selten ihren übergeordneten „Vorgesetzten“ und kommunizieren kaum mit Mitarbeitern anderer „Vorgesetzter“. Schon wenige Monate nach der Gründung sind informelle „Dienstwege“ zu beobachten, die

Kommunikationsstruktur im Start-Up
22 Monate nach der Gründung



den Transport von Informationen genauso langwierig machen wie man es von älteren aktenmäßig geführten Unternehmen kennt.

Die beobachteten Strukturen entstanden im Unternehmen, obwohl sie nicht angewiesen wurden und obwohl es das Leitbild der „vernetzten Organisation“ gab. Aber warum entstehen hierarchische Kommunikationsstrukturen in Organisationen selbst dann, wenn man versucht, sie zu verhindern? Einen möglichen Erklärungsansatz bietet die neo-institutionalistische Organisationstheorie an: Diese Theorie besagt, dass die handelnden Personen mit hoher Wahr-

scheinlichkeit unausgesprochene Vorstellungen (sog. kognitive Institutionen) über „richtiges“ Kommunikationsverhalten in Organisationen teilen. Zu diesen Vorstellungen gehört, dass in einer Organisation hierarchisch kommuniziert werden soll, selbst wenn etwas anderes behauptet wird. Dies führt dazu, dass die Mitarbeiter – ohne es unbedingt zu bemerken – eine Kommunikationsstruktur etablieren, bei der einzelne Personen nur mit einer vergleichsweise geringen Zahl an Kollegen regelmäßig kommunizieren und sich auf einzelne Wissensgebiete spezialisieren.

Was kann man für die Gründung neuer Unternehmen und für das Management kleinerer und mittlerer Unternehmen aus dieser Forschung lernen? Bei einem schnell wachsenden Unternehmen entstehen nach der Gründung automatisch hierarchische Kommunikationsbeziehungen, ohne dass diese durch die Gründer angewiesen werden müssten. Statt beliebigen Managementratgebern zu folgen, die hierarchiefreie Teams propagieren, sollten formale Organisationsstrukturen – wenn sie fast zwangsläufig entstehen – bewusst gestaltet und kommuniziert werden. Der Einsatz von interaktiven Wissensmanagement- und Kommunikationssystemen verhindert keine hierarchischen Kommunikationsstrukturen, ermöglicht aber eine schnelle Informationsdiffusion. So kann durch gezielte Organisationsgestaltung in Verbindung mit diesen Technologien eine Delegation von Entscheidungen an Mitarbeiter erfolgen, die Gründer und Unternehmenseigner auch bei schnellem Wachstum entlastet.

veröffentlicht in:

Oberg, A. / Walgenbach, P. (2007): Post-bürokratische Organisation: Utopie und Alltag – eine Fallstudie zur IT-gestützten Kommunikation, Zeitschrift für Management, 2. Jg., Heft 2, S. 168-197

KONTAKT

Achim Oberg
oberg@mail.ifm.uni-mannheim.de

Forschungsprojekt

OFFSHORING IM DEUTSCHEN MITTELSTAND

Offshoring, die Verlagerung von unternehmensinternen Prozessen ins Ausland, hat mittlerweile auch Deutschland erreicht. Ist es in den USA schon seit einigen Jahrzehnten nicht ungewöhnlich, unternehmensinterne Prozesse in weniger lohnkostenintensive Länder zu verlagern, fangen nun in zunehmendem Maße auch deutsche Unternehmen an, einzelne Prozesse oder ganze Abteilungen ins Ausland zu verlagern. Bei den verlagerten Prozessen handelt es sich nicht nur um einfache und leicht erlernbare Tätigkeiten, sondern in jüngster Zeit werden auch höher qualifizierte Arbeiten ins Ausland verlagert. Anhaltender Wettbewerb, Kostendruck sowie die Forderung von Investoren und Management, höhere Renditen zu erwirtschaften, lassen die Option des Offshoring für die Unternehmen auch in Zukunft attraktiv erscheinen.

Aus makroökonomischer Perspektive jedoch scheint die Verlagerung von Prozessen ins Ausland nicht in jedem Fall zu positiven Effekten zu führen. Das McKinsey Global Institute analysierte in der 2003 erschienenen Studie „Is it a Win-Win Game?“ die ökonomischen Auswirkungen der Verlagerung von Wertschöpfungsprozessen ins Ausland und kommt zu dem Ergebnis, dass Offshoring für Deutschland, im Gegensatz zu den USA, keine Vorteile bringt. Die Forscher von McKinsey errechneten für Deutschland, dass jeder Euro Wertschöpfung, der ins Ausland verlagert wird, zu einem Nettoabfluss beim Brutto sozialprodukt von durchschnittlich 35 Cent führt und somit Offshoring für Deutschland, aus volkswirtschaftlicher Sicht, negativ zu bewerten ist. Für die USA gilt jedoch nach Aussage von McKinsey das Gegenteil. Hier erhöhte sich das Brutto sozialprodukt im Zuge von Offshoring-Aktivitäten! Ursächlich

hierfür ist nach Meinung des McKinsey Global Institutes vor allem der – verglichen mit den USA – unflexible deutsche Arbeitsmarkt. Weiterhin profitieren deutsche Unternehmen in geringerem Maße als amerikanische Unternehmen von den Chancen ausländischer Märkte, die im Zuge von Offshoring-Aktivitäten entstehen. Fraglich ist, ob die Ergebnisse der McKinsey-Studie, angesichts des jüngsten Wertverfalls des Dollars und aufgrund der Arbeitsmarktreformen in Deutschland, auch heute noch Bestand haben.

Das Management vieler deutscher Unternehmen jedenfalls hält trotz des negativen Images, welches der Verlagerung anhaftet, daran fest und begründet den Schritt überwiegend mit dem Verweis auf Kostenersparnisse und mit dem Hinweis, dass man so in der Lage ist, Kernkompetenzen im Heimatland zu stärken. Dabei stellt sich die Frage, wie groß die Kosteneinsparungen wirklich sind. Gehen nicht häufig Qualitäts- und Qualifikationsverluste mit Offshoring einher, die an anderer Stelle Zusatzkosten verursachen? Folgen nicht viele Unternehmen bei der Verlagerung von Wertschöpfungsprozessen einem Trend, ohne die langfristigen Folgen für das Gesamtunternehmen zu hinterfragen? Die Beobachtung, dass in den USA viele der „offshore“ verlagerten Prozesse und Aktivitäten wieder zurückverlagert werden, deutet jedenfalls darauf hin, dass das Management in vielen Unternehmen die Vorteile des Offshoring für das Gesamtunternehmen im Vorfeld falsch oder zu optimistisch einschätzt. Es bleibt die Frage, inwieweit die Verlagerung von Wertschöpfungsprozessen ins Ausland für die Unternehmen tatsächlich eine geeignete Unternehmensstrategie darstellt, die den langfristigen Unternehmenserfolg stärkt.

Um dieser Frage nachzugehen, plant das ifm eine Studie zum Thema: „Optimierung der Wertschöpfungsprozesse durch Offshoring: Eine Strategie mit Zukunft für baden-württembergische

Mittelstandsunternehmen?“ und möchte dabei untersuchen, ob und in welcher Höhe die Verlagerung von Wertschöpfungsprozessen tatsächlich direkte oder indirekte Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg besitzt und inwieweit man daher von einer Erfolgsstrategie sprechen kann. Der Einfluss der Verlagerung von Prozessen wird vor allem im Hinblick auf die folgenden Bereiche untersucht:

- Technologische Leistungsfähigkeit des Unternehmens
- Kostenstruktur des Unternehmens
- Qualität der hergestellten Produkte
- Finanzielle Situation des Unternehmens
- Allgemeine Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens

Neben der Analyse des Einflusses von Offshoring auf das Gesamtunternehmen wird in der Studie auch geklärt, ob das Outsourcing von Wertschöpfungsprozessen an deutsche Zulieferunternehmen im Inland eine effiziente Alternative zum Offshoring darstellen könnte. Letztendliches Ziel der Studie ist es, Handlungsempfehlungen für baden-württembergische Mittelstandsunternehmen heraus zu arbeiten und den Unternehmen eine Hilfestellung bei der Evaluierung der mit der Verlagerung von Wertschöpfungsprozessen einhergehenden möglichen Alternativen zu bieten.

KONTAKT

Jan Tänzler
 taenzler@mail.ifm.uni-mannheim.de
 Tel.: 0621-181-2891

Forschungsprojekt

GENDER MAINSTREAMING IM EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS IN BADEN-WÜRTTEMBERG: Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse für die (Arbeits-)Kreise in Baden-Württemberg

Förderung:


 Ministerium für Arbeit und Soziales
Baden-Württemberg

Kooperation: Coaching Begleitprojekt „Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg“

Pro Innovation GmbH

Laufzeit:

Januar 2007

bis September 2008

Die berufliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern am Arbeitsmarkt, aber vor allem im Zugang zur beruflichen Selbständigkeit, ist eines der Forschungsthemen am ifm. Ein aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziertes Projekt bietet dem ifm seit geraumer Zeit die Möglichkeit, nicht nur eine profunde Datenbank über arbeitsmarktbezogene Indikatoren aufzubauen, sondern auch bisherige Forschungsbefunde zu vertiefen. Eines der ESF-Ziele ist die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen auf regionaler Ebene sowie die Integration von benachteiligten Personengruppen am Arbeitsmarkt. Daher müssen bei sämtlichen durch die EU geförderten Maßnahmen die unterschiedlichen Problemlagen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt werden, um Chancengleichheit gewährleisten zu können (Gender Mainstreaming). Das ifm unterstützt die regionalen Arbeitsmarktakteure in Baden-Württemberg bei der Identifizierung von Ungleichheiten und der Gestaltung von adäquaten Maßnahmen, die durch die EU und das Land Baden-Württemberg gefördert werden. Dies setzt zunächst die Gewinnung profunder Daten und letztlich geschlechterdifferenzierende regionale Arbeitsmarktanalysen voraus.

In einem ersten Schritt wurde die Arbeitsmarktposition von Frauen und Männern in vier ausgewählten Modellregionen, und zwar in den Stadtkreisen Heidelberg, Karlsruhe und Mannheim sowie im Landkreis Ravensburg analysiert. Im Vordergrund der Beobachtung standen die geschlechtsspezifische Partizipation und der Übergang zwischen Schule und Beruf sowie Fragen der beruflichen Segregation und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierbei konnten zum einen deutliche regionale Unterschiede, so z. B. in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung, und zum anderen auch regionenübergreifende Muster, vor allem mit Blick auf die unterschiedlichen Berufswahlwünsche von Jungen und Mädchen, gemessen werden. Unter anderem belegen die Befunde, dass die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen in hohem Maße auf Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung zurückzuführen ist, d.h. das Arbeitsvolumen von Frauen in den letzten Jahren kaum zugenommen hat.

Von Juli bis Oktober 2007 wurden die Analysen in den ESF-Arbeitskreisen der Modellregionen (Kommunalverwaltungen, Arbeitsagenturen, Maßnahmeträger usw.) präsentiert. Ziel dieser auf die Praxis orientierten Veranstaltungen war es, die regionalen Daten in den Kontext der Gender-Problematik insgesamt zu stellen und den AkteurInnen hierdurch grundlegenden Handlungsbedarf sichtbar zu machen. Darüber hinaus werden vom ifm auch für die Arbeitsmarktakteure der

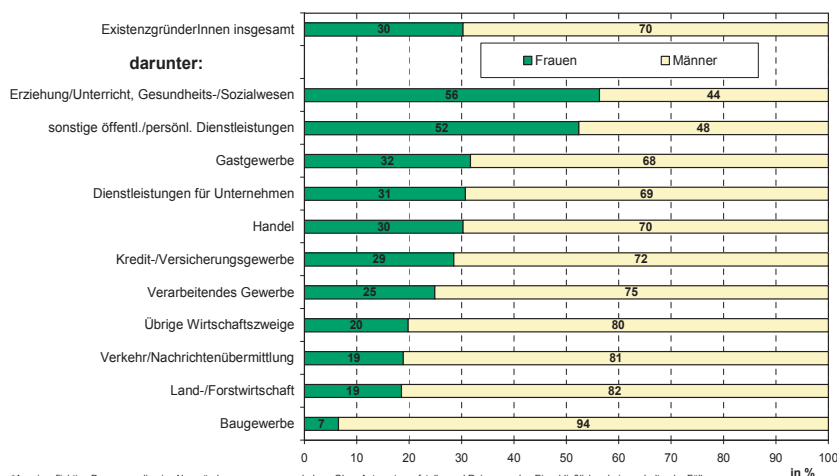
übrigen 40 Kreise in Baden-Württemberg umfangreiche Datenbestände bereitgestellt.

Häufig jedoch sind Geschlechterungleichheiten von solcher Dominanz, dass regionale Disparitäten kaum eine Rolle spielen. Dies ist bspw. im Feld beruflicher Selbständigkeit der Fall:

Im Jahr 2005 wurden in Baden-Württemberg 70.296 Gründungen (ohne Freiberufler, die in der Gewerbeanzeigenstatistik nicht erfasst werden) durch Männer und lediglich 30.493 durch Frauen registriert. Der Anteil von Frauen an allen GründerInnen lag mit 30 % deutlich unter dem in anderen Beschäftigtengruppen. Hinzu kommt, dass sich die neu errichteten Unternehmen auch in qualitativer Hinsicht von denen der männlichen Pendanten unterscheiden: Von den im Jahr 2005 von Frauen gegründeten Betrieben besitzen nur 5.037 (also 18 %) auch gleichzeitig „wirtschaftliche Substanz“ (s. Tabelle). Bei den von Männern gegründeten Betrieben sieht das bei einem Anteil von 33 % ganz anders aus. Frauen gründen also weit häufiger als Männer in einem „kleineren Maßstab“ oder im Nebenerwerb.

Auch hinsichtlich der Verteilung auf bestimmte Branchen zeigen sich bei ExistenzgründerInnen starke Geschlechterunterschiede. Am deutlichsten sind Frauen im Baugewerbe unterrepräsentiert, aber auch in der Landwirtschaft und in der Verkehrs- und Nachrichten-

ExistenzgründerInnen nach Wirtschaftszweigen in Baden-Württemberg



*Anzeigepflichtige Personen, die eine Neugründung vorgenommen haben. Ohne Automatenaufsteller und Reisegewerbe. Einschließlich geheim zu haltender Fälle.
Quelle: © Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Gewerbeanzeigenstatistik 2005), Berechnungen ifm Universität Mannheim

übermittlung liegt der Frauenanteil ein gutes Stück unter dem Durchschnitt (s. Grafik). D. h. dies sind klare Männerdomänen. Demgegenüber zeigen sich in einigen Dienstleistungsbereichen annähernd paritätische Besetzungen und zwar in den „sonstigen“ persönlichen

len erwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg waren im selben Jahr lediglich 6,2 % selbständig tätig und damit nicht einmal halb so viele wie unter den erwerbstätigen Männern mit einer Selbständigenquote von 13,6 %.

ExistenzgründerInnen in Baden-Württemberg				
	Zeilenprozent		Spaltenprozent	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
ExistenzgründerInnen	30,3	69,7	100,0	100,0
darunter mit wirtschaftlicher Substanz	18,1	81,9	16,5	32,5
darunter Kleingründungen	33,1	66,9	46,3	40,6
darunter Gründungen im Nebenerwerb	37,4	62,6	37,2	27,0

*Anzeigespflichtige Personen, die eine Neugründung vorgenommen haben. Ohne Automatenaufsteller und Reisegewerbe. Einschließlich geheim zu haltender Fälle.

Quelle: © Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Gewerbeanzeigenstatistik 2005), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Diensten, in Erziehung und Unterricht und im Gesundheits- und Sozialwesen.

Frauen sind nicht nur unter den start-ups, sondern auch im Selbständigenbestand unterrepräsentiert. Lediglich 136.000 bzw. 27 % der 507.000 Selbständigen in Baden-Württemberg waren im Jahr 2005 weiblichen Geschlechts. Noch deutlicher wird die Diskrepanz anhand der Selbständigenquote: Von al-

Frauenbetriebe sind wesentlich kleiner als die von Männern. Dies zeigt sich schon daran, dass gut zwei Drittel aller selbständigen Frauen alleine, d.h. ohne weitere Beschäftigte, arbeiten. Unter den selbständigen Männern ist dies nicht einmal bei der Hälfte der Fall. Das heißt, Frauen gründen nicht nur seltener, sie sind auch weit weniger häufig als Arbeitgeberinnen tätig.

Ausblick: Das Projekt hat sich in der ersten Phase schwerpunktmäßig mit den Arbeitsmärkten ausgewählter Modellregionen befasst. Im Folgeprojekt werden nunmehr Analysen für alle 44 (Arbeits-)Kreise in Baden-Württemberg erstellt. Zudem soll die Datenfortschreibung auch aktuelle Entwicklungen nachzeichnen. Insgesamt wird eine größere Ziel- und Passgenauigkeit der Maßnahmen, die aus dem ESF kofinanziert werden, ermöglicht.

KONTAKT

Maria Lauxen-Ulbrich
Tel: 0621/181-2897
lauxen@mail.ifm.uni-mannheim.de

Alice Guyot
Tel: 0621/181-2893
guyot@mail.ifm.uni-mannheim.de

Stefan Berwing
Tel: 0621/181-2893
berwing@mail.ifm.uni-mannheim.de

Dr. René Leicht
Tel.: 0621/181-2788
leicht@mail.ifm.uni-mannheim.de

Veröffentlichungen/ausgewählte Vorträge

Andreas Koch, Frank Migalk:
Neue Datenquelle „Unternehmensregister“. Mehr Informationen über den Mittelstand ohne neue Bürokratie
Abschlussbericht an das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg

René Leicht, Kerstin Hermes:
Unternehmerisch aktive Migrant/innen: Selbständig zur Mitte der Gesellschaft in: Gemeinschaftsinitiative Equal et al., Vielfalt gestalten! Handbuch für Multiplikatoren, S. 89-92

Klaus Beck, Josef Brüderl, Michael Woywode (2008):
Momentum or Deceleration? Theoretical and Methodological Reflections on the Analysis of Organizational Change in: *Academy of Management Journal* (zur Veröffentlichung akzeptiert)

Achim Oberg, Peter Walgenbach:
Hierarchical Structures of Communication in a Network Organization in: *Scandinavian Journal of Management* (im Druck)

Vartuhi Tonoyan, Robert Strohmeyer, René Leicht
Entrepreneurial Potential Among Female and Male Employees in Europe. A Resource-Based View in: A. Bührmann, K. Hansen: *Entrepreneurial Diversity - Unternehmerinnen zwischen Businessplan und Bricolage*, S. 57-87, LIT-Verlag

René Leicht:
„Migrantenökonomie in Baden-Württemberg“, Fachtagung „Selbständigkeit hat viele Gesichter“ des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg, Stuttgart, 10. Dezember 2007

Vartuhi Tonoyan:
„Corruption, Entrepreneurship and Institutional Environment: A Cross-National Comparison between Emerging and Mature Market Economies“, PhD Thesis presented at the Research Seminar on “Norms and Social Goals in Cooperation and Coordination: Multidisciplinary Approaches to Human Decision Making”, Columbia University, New York City, USA, 29. November 2007

Kerstin Hermes, René Leicht, Ralf Philipp:
„Wirtschaftliche und soziale Charakteristika selbständiger Ausländer in europäischen Ländern: Neue Heimat - alte Pfade?“, 5. Nutzerkonferenz „Forschung mit dem Mikrozensus: Analysen zur Sozialstruktur und zum Arbeitsmarkt“, GESIS-ZUMA, Statistisches Bundesamt, Mannheim, 15. November 2007

ifm-Meinung
**Erleichterung für
gründungswillige Zuwanderer**
**ifm-Expertise induziert Nachbesse-
rung im Aufenthaltsgesetz**

„Neue Köpfe und Ideen braucht das Land.“ Während diese Devise über lange Zeit die Debatte um die Zuwanderungssteuerung (so etwa bei der Green Card Initiative) belebte, geriet fast aus den Augen, dass der internationale Wettbewerb um hochqualifizierte Kräfte nicht nur die Zuwanderung von Arbeitnehmern, sondern auch von Selbständigen und letztlich Arbeitgebern berührt. Gründungswillige aus Drittstaaten können sich allerdings nur unter vergleichsweise erschwerten Bedingungen in Deutschland niederlassen. Eine vom ifm Mannheim im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge erstellte Expertise hat hier zumindest zur gesetzlichen Nachbesserung beigetragen: Nach § 21 AufenthG wird Zuwanderern von außerhalb der EU eine Erlaubnis zum Zweck der Ausübung einer selbständigen Tätigkeit dann erteilt, wenn „ein übergeordnetes wirtschaftliches Interesse oder ein regionales Bedürfnis“ besteht. Ein solches war bis vor kurzem in der Regel ledig-

lich dann gegeben, wenn gründungswillige Migranten mindestens 1 Million € investierten und dabei 10 Arbeitsplätze schufen. Diese Hürde erschien nicht nur den Betroffenen selbst, sondern auch hiesigen Wirtschaftsverbänden als unangemessen hoch. Nach einem langen parlamentarischen Beratungsprozess steht nun die von René Leicht, Markus Leiß und Kerstin Hermes erstellte Expertise der Öffentlichkeit zur Verfügung. In der ifm-Studie wurde belegt, dass die o.g. Genehmigungspraxis nicht zeitgemäß ist, da es im Ringen um gute und erfolgversprechende Gründungen weniger auf die materielle Ausstattung als vielmehr auf herausragende Ideen und damit vor allem auf das Humankapital und die Qualifikation der Zuwanderer ankommt. Die bisherigen Hürden haben nach Ansicht der ifm-Forscher eher die Dominanz traditioneller Migranten-selbständigkeit (Gastgewerbe, Handel) verstärkt und Gründungen im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen erschwert. So dominierten über lange Zeit die Angehörigen aus den ehemaligen Anwerbeländern aber kaum die höher qualifizierten „ad hoc-Selbständigen“ aus fernerer Kontinenten das Gründungsgeschehen. Im parlamentarischen Diskussionsprozess dürf-

ten die Argumente teilweise Gehör gefunden haben, denn künftig wird die Regelnorm auf 500.000 € Investitionen und 5 Arbeitsplätze reduziert. Diese „halbierte Hürde“ ist nach Ansicht des ifm zwar eine Verbesserung, aber unter dem Strich noch immer zu hoch, da sich auch wachstumsträchtige Unternehmen häufig aus Ein-Personen-Gründungen entwickeln. Es ist ferner zu befürchten, dass die lokalen Genehmigungsbehörden die Relevanz von Humankapital und Qualifikation tendenziell unterbewerten und sich eher an materiellen Kennziffern bei der Erfolgsabschätzung orientieren. Es bleibt also noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten, damit Deutschland in der Zukunft ebenso wie die USA, Singapur oder Kanada signifikant von zugewanderten Selbständigen mit einem hohen Humankapital profitiert.

Professor Dr. Michael Woywode

Die Expertise des ifm (Leicht, R. / Leiß, M. / Hermes, K.: Bedeutung der ausländischen Selbständigen für den Arbeitsmarkt und den sektoralen Strukturwandel, 2006) steht als Download unter www.bamf.de oder www.ifm.uni-mannheim.de/unter/pub/publikationen.htm zur Verfügung.

René Leicht, Markus Leiß, Ralf Philipp: „Ethnische Herkunft, Migrationserfahrung und ihr Einfluss auf das unternehmerische Engagement in Deutschland“, 5. Nutzerkonferenz „Forschung mit dem Mikrozensus: Analysen zur Sozialstruktur und zum Arbeitsmarkt“, GESIS-ZUMA, Statistisches Bundesamt, Mannheim, 15. November 2007

Robert Strohmeyer, Vartuhi Tonoyan: „Gender Differences in Academic Self-Employment: On the Role of Field of Study and Mechanisms Behind“, G-Forum Jahreskonferenz, Förderkreis Gründungs-Forschung e.V., Aachen, 08.-09. November 2007

Vartuhi Tonoyan, Robert Strohmeyer, René Leicht:

„Occupational Profile of Female Entrepreneurs: A Comparative Study of Professional versus Low-Skilled Self-Employment in 19 European Countries: On the Impact of Human Capital Endowments and Family Characteristics“, G-Forum Jahreskonferenz, Förderkreis Gründungs-Forschung e.V., Aachen, 08.-09. November 2007

René Leicht:

„Asien ist nicht überall: Einfacharbeitsplätze als Voraussetzung für Niedriglöhne?“, Soziales Forum Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 02. November 2007

Vartuhi Tonoyan:

„Why Do Firms Bribe? Impact of Institutions, Economic Rationality and Social Norms on Corrupt Behavior of Entrepreneurs“, Workshop „Wirtschaftskriminalität, Institutionenordnung und Ethik“, Internationales Hochschulinstitut Zittau, European Business Ethics Networks, Deutsches Netzwerk für Wirtschaftsethik, Zittau, 13.-15. September 2007

Vartuhi Tonoyan:

„Max Planck Summer Institute on Entrepreneurship Research“, Organized by David B. Audretsch and Werner Boente, Max Planck Institute of Economics, Division: Entrepreneurship, Growth and Public Policy Group, Berlin, 09.-13. Juli 2007

Impressum

Herausgeber: Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm), 68131 Mannheim, Telefon: 06 21 / 1 81 - 2890, Telefax: 06 21 / 1 81 - 2892, postmaster@mail.ifm.uni-mannheim.de, www.ifm.uni-mannheim.de, Leitung: Prof. Dr. Michael Woywode, Redaktion/Layout: Annegret Hauer, Jan Tänzler, Erscheinungsweise: vierteljährlich, Druck: ABT Medien-gruppe, 69469 Weinheim, Nachdruck und Wiedergabe nur mit Quellenangabe